

Solicitud de Propuesta: Solución de Software de Compromiso de Empleados

Índice

1. Introducción y antecedentes
2. Objetivos del proyecto
3. Alcance del trabajo
4. Requisitos técnicos
5. Requisitos funcionales
6. Funciones basadas en IA
7. Cualificaciones de los proveedores
8. Criterios de evaluación
9. Normas de presentación
10. Cronología

1. 1. Introducción y antecedentes

[Nombre de la empresa] busca propuestas para una solución de software integral de compromiso de los empleados que mejore la experiencia de nuestros empleados y la eficacia de la organización. Esta RFP describe nuestros requisitos para un sistema sólido que nos permita medir, realizar un seguimiento y mejorar el compromiso de los empleados a través de diversas herramientas y funciones.

2. Objetivos del proyecto

Los principales objetivos de la implantación de una solución de software para el compromiso de los empleados son:

1. Establecer un enfoque sistemático para recoger y analizar las opiniones de los empleados.
2. Crear una cultura de reconocimiento y mejora continua

3. Permitir la toma de decisiones basada en datos en relación con las iniciativas de compromiso de los empleados.
4. Mejorar la satisfacción y retención de los empleados
5. Fomentar una mayor comunicación y colaboración en toda la organización
6. Apoyar el desarrollo profesional y la gestión del rendimiento
7. Integrar las métricas de compromiso con otros resultados empresariales

3. 3. Alcance del trabajo

El proveedor seleccionado será responsable de:

1. Implantación de una plataforma integral de compromiso de los empleados
2. Integración de la solución con los sistemas de RRHH y comunicación existentes
3. Formación de administradores y usuarios finales
4. Ofrecer asistencia y mantenimiento continuos
5. Garantizar la seguridad de los datos y el cumplimiento de la normativa
6. Admite configuraciones personalizadas y requisitos de marca

4. 4. Requisitos técnicos

4.1 Requisitos básicos de la plataforma

- Solución basada en la nube con alta disponibilidad
- Diseño mobile-first para la accesibilidad en todos los dispositivos
- Funciones de inicio de sesión único (SSO)
- Autenticación multifactor
- Acceso a la API para integraciones personalizadas
- Cifrado de datos y medidas de seguridad sólidas
- Cumplimiento del GDPR y la CCPA
- Soporte multilingüe

- Cumplimiento de las normas de accesibilidad (WCAG)

4.2 Requisitos de integración

- Perfecta integración con los sistemas de gestión de recursos humanos existentes
- Integración directa con plataformas de comunicación (Slack, Microsoft Teams, Zoom)
- Integración del sistema de gestión del aprendizaje (LMS)
- Integración de herramientas de gestión del rendimiento
- API robusta para integraciones y extensiones personalizadas
- Funciones de inicio de sesión único (SSO)
- Compatibilidad con varios formatos de importación y exportación de datos

5. 5. Requisitos funcionales

5.1 Herramientas de encuesta y feedback

Consejo: Un sistema sólido de encuestas y comentarios constituye la base de la medición del compromiso de los empleados. Concéntrese en la flexibilidad del diseño de la encuesta, las opciones de anonimato y el análisis de las respuestas para garantizar una recopilación de datos significativa al tiempo que mantiene la confianza de los empleados y las tasas de participación.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Encuestas Pulse	Ajustes de frecuencia personalizables		
	Acceso a la biblioteca de preguntas preescritas		
	Múltiples opciones de tipo de pregunta		
	Posibilidades de segmentación del público		
	Opciones de respuesta anónima		
	Seguimiento de la respuesta en tiempo real		

Gestión de encuestas	Creación de plantillas personalizadas		
	Cuestionar la lógica de bifurcación		
	Reglas de validación de respuestas		
	Herramientas de programación de encuestas		
	Gestión de listas de distribución		

5.2 Reconocimiento y recompensa

Consejo: Un sistema de reconocimiento eficaz debe facilitar tanto el agradecimiento estructurado como el espontáneo, al tiempo que proporciona métricas significativas sobre los patrones de reconocimiento. Considere cómo el sistema puede reforzar los valores de la empresa y los comportamientos deseados a través de su marco de reconocimiento.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Reconocimiento entre iguales	Alimentación de reconocimiento en tiempo real		
	Categorías de reconocimiento personalizadas		
	Capacidad de reconocimiento móvil		
	Funciones de compromiso social		
Sistema de premios	Creación de insignias digitales		
	Programas de premios personalizados		
	Seguimiento de los logros		
	Registro del historial de reconocimiento		
Analítica	Seguimiento de patrones de reconocimiento		
	Herramientas de medición del impacto		

	Análisis de uso		
--	-----------------	--	--

5.3 Análisis e informes

Consejo: Un análisis eficaz debe proporcionar tanto información de alto nivel para los ejecutivos como datos detallados para los profesionales de RRHH. Concéntrese en las capacidades de personalización, las funciones de informes automatizados y la capacidad de realizar un seguimiento de las tendencias a lo largo del tiempo, manteniendo al mismo tiempo la precisión de los datos y su relevancia para los objetivos empresariales.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Cuadros de mando	Cuadros de mando personalizables en tiempo real		
	Vistas del cuadro de mandos basadas en funciones		
	Visualización interactiva de datos		
	Acceso móvil al salpicadero		
Herramientas de información	Creación de informes personalizados		
	Programación automática de informes		
	Múltiples formatos de exportación (CSV, PDF, Excel)		
	Biblioteca de plantillas de informes		
Evaluación comparativa	Evaluación comparativa del sector		
	Comparaciones entre empresas		
	Evaluación comparativa de departamentos y equipos		
	Análisis de tendencias históricas		

Funciones analíticas	Modelización predictiva de tendencias		
	Cálculos del ROI		
	Creación de métricas personalizadas		
	Herramientas de evaluación de impacto		

5.4 Fijación de objetivos y gestión del rendimiento

Consejo: La función de fijación de objetivos debe alinear los objetivos individuales con la estrategia de la organización y, al mismo tiempo, proporcionar una visibilidad clara del progreso. Considere cómo el sistema puede facilitar las comprobaciones y los ajustes periódicos, sin dejar de centrarse tanto en las métricas de rendimiento como en las oportunidades de desarrollo.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Seguimiento de OKR	Creación y alineación de objetivos		
	Medición de resultados clave		
	Seguimiento del progreso		
	Mapa jerárquico de objetivos		
Evaluación de resultados	Revisar la creación de plantillas		
	Capacidad de retroalimentación de 360 grados		
	Seguimiento del historial de resultados		
	Criterios de evaluación personalizados		
Planificación del desarrollo	Trayectoria profesional		
	Análisis de las carencias de competencias		
	Fijación de objetivos de desarrollo		

	Seguimiento del progreso		
Registros	Programación periódica del check-in		
	Guías de conversación		
	Seguimiento de las acciones		
	Recordatorios de seguimiento		

5.5 Aprendizaje y desarrollo

Consejo: Las funciones de aprendizaje deben ser compatibles tanto con los programas de formación estructurados como con el desarrollo autodirigido, a la vez que se realiza un seguimiento del progreso y se mide la eficacia. La integración con los sistemas y contenidos de aprendizaje existentes es crucial para crear una experiencia de aprendizaje fluida.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Gestión de la formación	Herramientas de creación de cursos		
	Personalización de la ruta de aprendizaje		
	Seguimiento del progreso		
	Certificado de finalización		
Desarrollo de competencias	Herramientas de evaluación de competencias		
	Mapa de competencias		
	Planificación del desarrollo		
	Análisis de las carencias de competencias		
Biblioteca de recursos	Gestión de contenidos		
	Funciones de búsqueda		
	Valoraciones y reseñas de recursos		

	Recomendaciones de contenido		
Analítica	Métricas de eficacia del aprendizaje		
	Seguimiento de la participación		
	Medición del ROI		
	Evaluación de impacto		

5.6 Herramientas de comunicación

Consejo: Las funciones de comunicación deben facilitar tanto la mensajería estructurada de la organización como las interacciones orgánicas de los empleados, manteniendo al mismo tiempo la gobernanza adecuada y el seguimiento del compromiso. Tenga en cuenta las necesidades de integración con las plataformas de comunicación existentes.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Mensajería interna	Capacidad de mensajería directa		
	Funciones de chat en grupo		
	Intercambio de archivos		
	Enhebrado de mensajes		
Sistema de anuncios	Anuncios específicos		
	Funciones de programación		
	Leer recibos		
	Soporte multimedia		
Características sociales	Foros de debate		
	Comunidades de empleados		
	Reconocimiento social		

	Compartir contenidos		
Analítica	Métricas de compromiso		
	Análisis del alcance		
	Seguimiento de la respuesta		
	Eficacia de la comunicación		

5.7 Segmentación de los empleados

Consejo: Las capacidades de segmentación deben permitir una orientación precisa de las iniciativas, manteniendo al mismo tiempo la privacidad y la seguridad de los datos. Tenga en cuenta las necesidades de segmentación estática y dinámica, así como la capacidad de analizar los patrones de compromiso de los distintos grupos de empleados.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Criterios de segmentación	Agrupación de departamentos/equipos		
	Segmentación basada en la ubicación		
	Segmentación por funciones		
	Segmentación personalizada por atributos		
Agrupación dinámica	Actualización de segmentos en tiempo real		
	Agrupación basada en reglas		
	Múltiples combinaciones de criterios		
	Opciones de agrupación temporal		
Herramientas de análisis	Comparación de segmentos		
	Análisis transversal		
	Análisis de tendencias por segmento		

	Informes personalizados por segmentos		
--	---------------------------------------	--	--

5.8 Evaluaciones de bienestar

Consejo: Las funciones de bienestar deben favorecer el bienestar integral de los empleados, manteniendo la privacidad y fomentando la participación.

Céntrese tanto en las capacidades de evaluación como en la posibilidad de crear y realizar un seguimiento de las iniciativas de bienestar basadas en los datos recopilados.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Herramientas de evaluación	Encuestas de evaluación sanitaria		
	Control del nivel de estrés		
	Seguimiento de la conciliación		
	Información confidencial		
Gestión de programas	Creación de iniciativas		
	Gestión de retos		
	Distribución de recursos		
	Seguimiento del progreso		
Analítica	Métricas de participación		
	Eficacia del programa		
	Análisis de tendencias		
	Evaluación de impacto		
Biblioteca de recursos	Gestión de contenidos de bienestar		
	Sugerencias de actividades		
	Material de orientación especializado		

	Recursos de autoayuda		
--	-----------------------	--	--

6. Funciones basadas en IA

Consejo: Las funciones de IA deben mejorar la capacidad de la plataforma para proporcionar información práctica y reducir el trabajo de análisis manual. Céntrese en aplicaciones prácticas que aporten un valor cuantificable a su estrategia de interacción.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Análisis del sentimiento	Algoritmos de IA para respuestas abiertas		
	Seguimiento del sentimiento en tiempo real		
	Análisis multilingüe de opiniones		
	Interpretación contextual		
Análisis predictivo	Previsión de tendencias de compromiso		
	Predicción del riesgo de rotación		
	Previsión de la tasa de participación		
	Modelos de predicción de impacto		
Aprendizaje personalizado	Recomendaciones de aprendizaje basadas en IA		
	Análisis de las carencias de competencias		
	Generación de itinerarios de aprendizaje personalizados		
	Optimización de la relevancia de los contenidos		
Chatbots inteligentes	Asistencia al empleado 24 horas al día, 7 días a la semana		
	FAQ automatización		

	Respuestas personalizadas		
	Soporte multilingüe		
Información en tiempo real	Control continuo		
	Análisis instantáneo de las reacciones		
	Activadores automáticos de respuesta		
	Identificación de tendencias		
Sistemas de reconocimiento	Identificación de logros		
	Activadores automáticos de reconocimiento		
	Análisis de patrones de rendimiento		
	Seguimiento del impacto del reconocimiento		
Capacidades de PNL	Comprensión del argot		
	Comprensión del contexto		
	Tratamiento multilingüe		
	Precisión del sentimiento		
Encuestas adaptativas	Ajuste de las preguntas en función de las respuestas		
	Encuestas inteligentes		
	Optimización de la tasa de finalización		
	Análisis de la pertinencia de las preguntas		
Análisis cultural	Evaluación de la adecuación cultural		
	Recomendaciones de mejora		

	Análisis de la dinámica de equipo		
	Seguimiento de tendencias culturales		
Correlación de resultados	Vinculación compromiso-rendimiento		
	Correlación multimétrica		
	Análisis del ROI		
	Medición del impacto		

7. 7. Cualificación de los proveedores

Los vendedores deben proporcionar:

1. Historial y experiencia de la empresa en soluciones para el compromiso de los empleados
2. Base de clientes actual y referencias
3. Capacidades de asistencia técnica y SLA
4. Metodología y calendario de aplicación
5. Recursos de formación y apoyo
6. Hoja de ruta y planes de desarrollo de productos
7. Certificaciones de seguridad y documentación de conformidad
8. Información sobre estabilidad financiera

8. 8. Criterios de evaluación

Las propuestas se evaluarán en función de

1. Exhaustividad de las funciones de la solución (25%)
2. Capacidades de integración y requisitos técnicos (20%)
3. Experiencia de usuario y diseño de interfaces (15%)
4. Enfoque y calendario de aplicación (15%)

5. Precios y coste total de propiedad (10%)
6. Experiencia y referencias de los proveedores (10%)
7. Recursos de apoyo y formación (5%)

9.9. Normas de presentación

Los vendedores deben presentar:

1. Descripción detallada de la solución y especificaciones técnicas
2. Plan y calendario de aplicación
3. Estructura de precios (incluyendo licencias, implantación y asistencia)
4. Perfil de la empresa y cualificaciones
5. Referencias de clientes
6. Ejemplos de informes y capturas de pantalla
7. Documentación sobre seguridad y conformidad
8. Formación y asistencia

10. Cronología

- Fecha de publicación de la RFP: [Fecha]
- Preguntas Plazo: [Fecha]
- Fecha límite de presentación de propuestas: [Fecha]
- Presentaciones de proveedores: [intervalo de fechas]
- Decisión de selección: [Fecha]
- Inicio del proyecto: [Fecha]

Envíe todas las propuestas y consultas a: [Información de contacto]