

Solicitud de Propuesta: Solución de Software de Gestión de Compensaciones

Índice

1. Introducción y antecedentes
2. Objetivos del proyecto
3. Alcance del trabajo
4. Requisitos técnicos
5. Requisitos funcionales
6. Requisitos mejorados para la 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 integral de software de gestión de retribuciones que agilice y optimice los procesos de retribución de nuestros empleados. Esta RFP describe nuestros requisitos para un sistema sólido que permita tomar decisiones basadas en datos sobre la remuneración de los empleados, gestionar los paquetes de compensación y garantizar el cumplimiento de la normativa pertinente.

Entorno actual

- Breve descripción de su organización
- Requisitos industriales y reglamentarios
- Tamaño de la organización y número de empleados
- Procesos actuales de gestión de la compensación

- Sistemas existentes y requisitos de integración

Objetivos del proyecto

Los objetivos principales de esta aplicación son:

- Centralizar los procesos de gestión de la compensación
- Mejorar la toma de decisiones basada en datos
- Garantizar el cumplimiento y la igualdad salarial
- Racionalizar la gestión presupuestaria
- Mejorar la capacidad de elaboración de informes y análisis

2. Objetivos del proyecto

La implantación de la solución de software de gestión de indemnizaciones debe alcanzar los siguientes objetivos:

1. Centralización y normalización

- Crear una plataforma unificada para todas las actividades relacionadas con la retribución
- Normalizar los procesos de compensación en toda la organización
- Establecer políticas y procedimientos coherentes

2. Gestión y análisis de datos

- Permitir la recogida y el análisis exhaustivos de datos
- Proporcionar información en tiempo real sobre los indicadores de retribución
- Apoyar la toma de decisiones basada en datos

3. Cumplimiento y gobernanza

- Garantizar el cumplimiento de la legislación y la normativa laboral
- Mantener la igualdad salarial en todos los grupos demográficos
- Crear pistas de auditoría para todas las decisiones de compensación

4. **Automatización de procesos**

- Racionalizar la planificación y administración de las indemnizaciones
- Automatizar tareas y cálculos rutinarios
- Reducir la introducción y el tratamiento manual de datos

5. **Integración y escalabilidad**

- Perfecta integración con los sistemas de RRHH existentes
- Apoyo al crecimiento de la organización
- Flexibilidad para futuras mejoras

3. 3. Alcance del trabajo

El proveedor seleccionado será responsable de:

Servicios de implantación

1. Planificación y gestión de proyectos
2. Configuración y personalización del sistema
3. Migración y validación de datos
4. Integración con los sistemas existentes
5. Formación y documentación de los usuarios
6. Apoyo posterior a la aplicación

Componentes del sistema

1. Plataforma central de gestión de la compensación
2. Herramientas de informes y análisis
3. Capacidades de acceso móvil
4. API de integración y conectores
5. Funciones de seguridad y conformidad

4. 4. Requisitos técnicos

4.1 Arquitectura del sistema

- Opciones de implantación en la nube o in situ
- Arquitectura escalable que favorece el crecimiento de la organización
- Alta disponibilidad y recuperación en caso de catástrofe
- Interfaz de usuario moderna y adaptable
- Compatibilidad con varios idiomas y localización
- Programación automática de copias de seguridad
- Políticas de conservación de datos conformes con los requisitos legales

4.2 Requisitos de seguridad

- Cifrado de extremo a extremo para datos en reposo y en tránsito
- Autenticación multifactor
- Control de acceso basado en funciones (RBAC)
- Auditorías de seguridad y pruebas de penetración periódicas
- Cumplimiento del GDPR, la CCPA y otras normativas pertinentes sobre protección de datos
- Registros de auditoría exhaustivos de todas las actividades del sistema
- Portales de autoservicio seguros y móviles para los empleados

4.3 Capacidades de integración

- API RESTful para una integración perfecta con los sistemas HRMS, HCM y de gestión del rendimiento existentes.
- Autenticación de inicio de sesión único (SSO)
- Capacidades de importación/exportación para varios formatos (CSV, XML, JSON)
- Integración con el software de igualdad salarial para el análisis demográfico
- Sincronización en tiempo real con las fuentes de datos salariales del mercado
- Soporte para múltiples divisas y nóminas internacionales

4.4 Rendimiento y escalabilidad

- Soporte para grandes volúmenes de datos de compensación
- Gestión eficaz de usuarios simultáneos sin merma del rendimiento
- Gestión optimizada de bases de datos para una rápida recuperación de datos y elaboración de informes
- Potentes funciones de búsqueda y filtrado
- Procesamiento en tiempo real de los cálculos de compensación
- Herramientas de supervisión y optimización del rendimiento

5. 5. Requisitos funcionales

5.1 Panel centralizado de retribuciones

CONSEJO: Un cuadro de mando bien diseñado es crucial para una gestión eficaz de la compensación. Concéntrese en la experiencia del usuario, la visualización de datos y las opciones de personalización. El cuadro de mandos debe proporcionar información rápida y permitir una exploración detallada de los datos de compensación. Tenga en cuenta las distintas funciones de los usuarios y sus necesidades específicas a la hora de evaluar las capacidades del cuadro de mando.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Vistas del cuadro de mandos	Visión unificada de todos los datos de compensación en toda la organización		
	Visualizaciones personalizables para distintos roles de usuario		
	Actualizaciones y alertas en tiempo real		
	Acceso y vistas específicos para cada función		
	Herramientas interactivas de exploración de datos		
Gestión de políticas	Capacidad para publicar políticas internas de compensación		

	Control de versiones de políticas		
	Seguimiento del reconocimiento de pólizas		
Personalización	Diseños de cuadros de mando específicos para cada usuario		
	Creación de widgets personalizados		
	Vistas y preferencias guardadas		

5.2 Gestión de la estructura salarial

CONSEJO: *El módulo de estructura salarial debe ser lo suficientemente flexible como para gestionar múltiples escalas, grados y estructuras salariales, manteniendo al mismo tiempo la coherencia y la equidad. Asegúrese de que el sistema se adapta a los cambios organizativos y admite enfoques de retribución tanto tradicionales como modernos.*

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Bandas salariales	Creación de bandas salariales y categorías salariales		
	Soporte de estructura de banda múltiple		
	Gestión del solapamiento de bandas		
Gestión de méritos	Desarrollo de matrices de méritos		
	Normas de retribución en función de los resultados		
	Herramientas de asignación presupuestaria por méritos		
Alineación de mercados	Comparación de tipos de mercado		
	Gestión de la progresión de grado/escalón		
	Adaptación de la estructura salarial		

Seguimiento histórico	Seguimiento histórico de los cambios salariales		
	Documentación del motivo del cambio		
	Citas eficaces		

5.3 Planificación de primas e incentivos

CONSEJO: La planificación de primas e incentivos requiere una sólida capacidad de cálculo y una configuración flexible de las reglas. El sistema debe gestionar varios tipos de bonificaciones manteniendo la transparencia y garantizando cálculos precisos basados en múltiples métricas de rendimiento.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Programas de bonificación	Cálculo de la prima en función de los resultados		
	Apoyo al programa de participación en los beneficios		
	Creación de reglas de bonificación personalizadas		
Planes de incentivos	Planes de incentivos específicos para cada función		
	Sistemas de incentivos a nivel de departamento		
	Modelización de la retribución variable		
Gestión de comisiones	Cálculo y seguimiento de las comisiones		
	Configuración de las normas de la Comisión		
	Calendario de pagos		
Incentivos a largo plazo	Gestión del plan LTI		

	Seguimiento del calendario de adquisición de derechos		
	Gestión de opciones sobre acciones		

5.4 Gestión presupuestaria

CONSEJO: *La funcionalidad de gestión presupuestaria debe proporcionar tanto una supervisión de alto nivel como un control detallado del gasto en compensación. Concéntrese en la precisión de las previsiones, el seguimiento en tiempo real y la capacidad de modelar diferentes escenarios, manteniendo al mismo tiempo la alineación con los objetivos de la organización.*

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Creación de presupuestos	Herramientas completas de presupuesto salarial		
	Asignación presupuestaria por departamentos		
	Múltiples divisas		
Previsión	Modelización de los futuros costes de indemnización		
	Proyecciones basadas en tendencias		
	Herramientas de análisis de impacto		
Asignación de recursos	Algoritmos de optimización		
	Asignación por equipos		
	Distribución prioritaria		
Seguimiento	Utilización del presupuesto en tiempo real		
	Análisis de varianza		
	Mecanismos de alerta		

Planificación de escenarios	Múltiples escenarios presupuestarios		
	Análisis de hipótesis		
	Simulación del impacto de los costes		

5.5 Remuneración en función de los resultados

CONSEJO: *Los sistemas de retribución basados en el rendimiento deben integrarse perfectamente en los procesos de gestión del rendimiento existentes, al tiempo que proporcionan vínculos claros y objetivos entre el rendimiento y las recompensas. Concéntrese en la flexibilidad en la definición de criterios y la transparencia en los cálculos.*

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Integración del rendimiento	Sincronización de datos del sistema de rendimiento		
	Acceso a datos de rendimiento en tiempo real		
	Entrada de rendimiento multifuente		
Matrices de méritos	Desarrollo de matrices personalizadas		
	Correlación rendimiento-sueldo		
	Cálculos automatizados		
Análisis histórico	Seguimiento de las tendencias de rendimiento		
	Análisis del impacto de la compensación		
	Medición del ROI		
Criterios personalizados	Definición flexible de los criterios		
	Asignación de peso		

	Reglas de combinación de criterios		
--	------------------------------------	--	--

5.6 Cumplimiento y gobernanza

CONSEJO: *Las funciones de cumplimiento deben adaptarse automáticamente a la evolución de la normativa, manteniendo al mismo tiempo pistas de auditoría claras. Céntrese en la supervisión proactiva del cumplimiento normativo, las funciones completas de elaboración de informes y las actualizaciones automáticas de los requisitos normativos.*

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Cumplimiento de la normativa	Cumplimiento de la legislación laboral		
	Cumplimiento de la normativa fiscal		
	Alineación estándar del sector		
Igualdad salarial	Herramientas de análisis demográfico		
	Identificación de diferencias salariales		
	Planificación de la rehabilitación		
Documentación	Informes de conformidad		
	Documentación política		
	Mantenimiento de registros de auditoría		
Supervisión	Seguimiento de las actualizaciones normativas		
	Alertas de infracción		
	Evaluación del riesgo de incumplimiento		

5.7 Evaluación comparativa y datos de mercado

CONSEJO: *La integración de datos de mercado debe proporcionar información relevante y en tiempo real sobre la retribución, al tiempo que permite la personalización en función del sector, la ubicación y el tamaño de la*

organización. Concéntrese en la precisión, la actualidad y la aplicabilidad de los datos.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Evaluación comparativa de salarios	Herramientas de comparación del sector		
	Evaluación comparativa basada en funciones		
	Creación de grupos de homólogos personalizados		
Datos de mercado	Acceso a los datos en tiempo real		
	Integración de múltiples fuentes de datos		
	Herramientas de validación de datos		
Herramientas de análisis	Análisis de la posición competitiva		
	Diferencias geográficas		
	Seguimiento de los movimientos del mercado		
Análisis personalizado	Definiciones de mercado personalizadas		
	Asignación de funciones especializadas		
	Previsión de tendencias del mercado		

5.8 Informes y análisis

CONSEJO: *Las funciones de elaboración de informes deben combinar la facilidad de uso con una gran capacidad de análisis. Céntrese tanto en los informes estándar de uso habitual como en las herramientas flexibles para análisis personalizados, garantizando que los datos puedan presentarse de forma que apoyen la toma de decisiones a todos los niveles.*

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Informes estándar	Análisis de la igualdad salarial		
	Seguimiento de la utilización del presupuesto		
	Reparto de indemnizaciones		
Herramientas de visualización	Cuadros de mando interactivos		
	Creación de gráficos personalizados		
	Gráficos de análisis de tendencias		
Análisis avanzados	Generador de informes personalizados		
	Herramientas de análisis estadístico		
	Modelización predictiva		
Gestión de datos	Opciones de exportación multiformato		
	Generación programada de informes		
	Distribución automatizada		

6. Funciones mejoradas con IA

6.1 Análisis e información basados en IA

CONSEJO: Los análisis de IA deben proporcionar información práctica y, al mismo tiempo, mantener la transparencia sobre cómo se llega a las conclusiones. Céntrese en aplicaciones prácticas que mejoren directamente la toma de decisiones y reduzcan el trabajo de análisis manual.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Análisis de tendencias	Algoritmos de aprendizaje automático para la detección de patrones		

	Análisis de tendencias históricas		
	Detección de anomalías		
Modelización predictiva	Previsión de las necesidades futuras de retribución		
	Previsión del impacto presupuestario		
	Proyección de costes de personal		
Recomendaciones	Sugerencias de ajuste salarial basadas en IA		
	Optimización del paquete retributivo		
	Recomendaciones para mitigar los riesgos		

6.2 Procesamiento del lenguaje natural

CONSEJO: *las capacidades de PLN deben centrarse en las interacciones prácticas de los usuarios y proporcionar respuestas precisas y adaptadas al contexto. Considere la posibilidad de utilizar varios idiomas y terminología específica del sector.*

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Funcionalidad Chatbot	Gestión de las solicitudes de indemnización		
	Respuestas a las preguntas políticas		
	Soporte multilingüe		
Procesamiento de consultas	Interpretación de preguntas complejas		
	Respuestas adaptadas al contexto		
	Aprender de las interacciones		
Generación de respuestas	Respuestas precisas automatizadas		

	Respuestas conformes a la política		
	Gestión de la escalada		

6.3 Análisis automatizado de la igualdad salarial

CONSEJO: *El análisis de la igualdad salarial basado en IA debe identificar los posibles problemas antes de que se conviertan en tales, al tiempo que proporciona información clara y práctica para su corrección. Céntrese en un análisis exhaustivo de todas las clases protegidas y factores retributivos.*

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Detección de disparidades	Algoritmos de supervisión de IA		
	Análisis de la clase protegida		
	Análisis del factor de compensación		
Informes	Informes de estado automatizados		
	Evaluación de impacto		
	Análisis de tendencias		
Remediación	Recomendaciones de actuación		
	Análisis del impacto de los costes		
	Planificación de la aplicación		
Supervisión	Seguimiento continuo		
	Informes de situación		
	Sistema de alerta rápida		

6.4 Paquetes retributivos personalizados

CONSEJO: *La personalización de la IA debe equilibrar las necesidades individuales de los empleados con las limitaciones de la organización, garantizando al mismo tiempo la equidad y el cumplimiento. Céntrese en*

recomendaciones basadas en datos que tengan en cuenta múltiples factores que afectan a las decisiones de compensación.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Recomendaciones	Diseño de envases basado en IA		
	Ajustes en función de los resultados		
	Alineación con el mercado		
Análisis	Propuesta de valor individual		
	Optimización de las prestaciones		
	Modelización de costes		
Planificación profesional	Progresión de la remuneración		
	Costes de oportunidad de desarrollo		
	Modelo de trayectoria profesional		
Personalización	Flexibilidad de los envases		
	Aprendizaje de las preferencias de los empleados		
	Herramientas de comparación de opciones		

6.5 Análisis predictivo del desgaste

CONSEJO: La predicción del abandono debe combinar los datos de compensación con otros factores relevantes para proporcionar una alerta temprana de los riesgos de retención. Céntrese en información práctica que permita estrategias de retención proactivas.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Predicción del riesgo	Modelización del volumen de negocios		

	Identificación del riesgo de vuelo		
	Análisis del factor de compensación		
Desarrollo de estrategias	Recomendaciones de retención		
	Sugerencias de ajuste de la compensación		
	Momento de la intervención		
Supervisión	Alertas de comparación de mercados		
	Indicadores de satisfacción		
	Seguimiento del compromiso		
Análisis de costes	Modelización de los costes de retención		
	Cálculo del coste de sustitución		
	Evaluación del impacto presupuestario		

6.6 Optimización inteligente del presupuesto

CONSEJO: *La optimización del presupuesto de IA debe equilibrar múltiples prioridades contrapuestas manteniendo la equidad y la competitividad del mercado. Céntrese en recomendaciones prácticas que tengan en cuenta tanto las limitaciones financieras como los objetivos estratégicos.*

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Optimización	Algoritmos presupuestarios de IA		
	Asignación de recursos		
	Equilibrio de prioridades		
Planificación de escenarios	Modelización de estrategias		
	Simulación de impacto		

	Análisis coste-beneficio		
Análisis del ROI	Predicción del rendimiento de la inversión		
	Eficacia del programa		
	Impacto a largo plazo		
Recomendaciones	Reasignación presupuestaria		
	Sugerencias de calendario		
	Evaluación de riesgos		

6.7 Detección y mitigación de sesgos

SUGERENCIA: Los sistemas de detección de prejuicios deben identificar tanto las formas obvias como las sutiles de prejuicio, al tiempo que proporcionan estrategias prácticas de mitigación. Céntrese en el aprendizaje y la mejora continuos de las prácticas de retribución justa.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Detección	Exploración de sesgos de IA		
	Reconocimiento de patrones		
	Análisis de decisiones		
Aprender	Mejora continua		
	Actualización de buenas prácticas		
	Análisis histórico		
Mitigación	Recomendaciones de actuación		
	Evaluación de impacto		
	Orientaciones para la aplicación		

Supervisión	Evaluación continua		
	Seguimiento del progreso		
	Medición de la eficacia		

6.8 Control automatizado del cumplimiento

CONSEJO: *La supervisión del cumplimiento debe combinar el seguimiento de la normativa con orientaciones prácticas de aplicación. Céntrese en la gestión proactiva del cumplimiento y en una documentación clara de las decisiones y acciones.*

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Seguimiento normativo	Actualizaciones basadas en IA		
	Análisis de requisitos		
	Evaluación de impacto		
Detección de infracciones	Escaneado automático		
	Evaluación de riesgos		
	Generación de alertas		
Informes	Estado de cumplimiento		
	Documentación sobre infracciones		
	Seguimiento de la reparación		
Recomendaciones	Medidas correctoras		
	Estrategias de prevención		
	Mejora de los procesos		

7. 7. Cualificación de los proveedores

7.1 Perfil de la empresa (25%)

- Años de actividad
- Estabilidad financiera
- Presencia en el mercado
- Experiencia en el sector
- Cartera de clientes
- Presencia geográfica

7.2 Capacidades del producto (35%)

- Cumplimiento de los requisitos técnicos
- Cumplimiento de los requisitos funcionales
- Capacidades de IA
- Capacidad de integración
- Elementos de seguridad
- Experiencia del usuario

7.3 Aplicación y apoyo (20%)

- Metodología de aplicación
- Enfoque de la formación
- Servicios de apoyo
- Acuerdos de nivel de servicio
- Disponibilidad de recursos
- Éxito de la implantación anterior

7.4 Hoja de ruta del producto (10%)

- Planes de desarrollo futuro
- Calendario de publicación de funciones
- Innovación tecnológica

- Alineación de las tendencias del sector
- Inversión en I+D
- Incorporación de las opiniones de los clientes

7.5 Modelo de fijación de precios (10%)

- Coste total de propiedad
- Estructura de licencias
- Costes de aplicación
- Costes de formación
- Gastos de apoyo
- Costes adicionales del servicio

8. 8. Criterios de evaluación

Las propuestas se evaluarán en función de

1. Completitud y funcionalidad de la solución (30%)
2. Capacidades técnicas y arquitectura (20%)
3. Enfoque y calendario de aplicación (15%)
4. Experiencia y estabilidad de los proveedores (15%)
5. Coste y rentabilidad (10%)
6. Asistencia y mantenimiento (10%)

9. 9. Normas de presentación

Las propuestas deben incluir:

1. Resumen ejecutivo
2. Descripción detallada de la solución
3. Planteamiento y calendario de aplicación
4. Estructura de precios y coste total de propiedad

5. Cualificaciones y referencias de la empresa
6. Ejemplos de informes y capturas de pantalla
7. Asistencia y mantenimiento

10. Cronología

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

Envíe sus propuestas a [Información de contacto]