

Solicitud de Propuesta: Solución de Software de Reconocimiento de Empleados

Índice

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

1. 1. Introducción y antecedentes

[Nombre de la empresa] busca propuestas para una solución integral de software de reconocimiento de empleados que mejore la cultura de nuestra empresa, eleve la moral de los empleados y aumente el compromiso en toda nuestra organización. Esta solicitud de propuestas describe nuestros requisitos para un sistema sólido que facilite el reconocimiento entre compañeros y entre directivos y empleados, la gestión de recompensas y el análisis.

1.1 Organización

- Breve descripción de su empresa/organización
- Requisitos reglamentarios específicos del sector
- Tamaño de la organización y número de empleados

- Programas o sistemas de reconocimiento vigentes

1.2 Descripción general del proyecto

La solución seleccionada debe ofrecer una plataforma moderna y fácil de usar que permita:

- Gestión de reconocimientos y recompensas
- Flujos de trabajo de reconocimiento automatizados
- Accesibilidad móvil
- Integración con los sistemas existentes
- Análisis e informes avanzados
- Funciones de reconocimiento basadas en IA

2. Objetivos del proyecto

2.1 Objetivos principales:

- Implantar una plataforma centralizada de reconocimiento de los empleados
- Aumentar el compromiso y la retención de los empleados
- Mejorar la productividad y el rendimiento
- Mejorar la cultura de empresa y la satisfacción de los empleados
- Fomentar una mejor colaboración y comunicación en equipo
- Obtenga información valiosa mediante análisis e informes

2.2 Métricas de éxito:

- [Definir parámetros específicos para medir el éxito].
- [Establecer objetivos para el compromiso de los empleados]
- [Establecer expectativas de rentabilidad]

3. Alcance del trabajo

3.1 Funciones básicas:

- Implantación de un sistema de gestión del reconocimiento y la recompensa

- Integración con los sistemas de RRHH y comunicación existentes
- Desarrollo y personalización de portales de usuario
- Despliegue de aplicaciones móviles
- Servicios de formación y apoyo

3.2 Componentes necesarios:

- Instalación y configuración de la plataforma de reconocimiento
- Migración de datos de sistemas existentes (si procede)
- Integración con el software de RRHH actual
- Formación y documentación de los usuarios
- Asistencia y mantenimiento continuos

4. 4. Requisitos técnicos

4.1 Arquitectura en nube:

- Solución segura basada en la nube para una accesibilidad global
- Alta disponibilidad y recuperación en caso de catástrofe
- Capacidad demostrada para gestionar implantaciones a gran escala en organizaciones globales.
- Pruebas del rendimiento del sistema con cargas de usuarios elevadas

4.2 Seguridad y conformidad:

- Cumplimiento del marco del Escudo de la privacidad UE-EE.UU.
- Certificaciones SOC 2 y SOC 3 de seguridad, privacidad y confidencialidad de datos
- Cumplimiento del GDPR en materia de protección de datos y privacidad
- Requisitos de cumplimiento de la CCPA
- Sólidas medidas de seguridad para proteger los datos de los empleados

- Normas de cifrado de datos
- Mecanismos de control de acceso

4.3 Capacidades de integración:

- API abiertas para integraciones personalizadas con sistemas empresariales existentes
- Integraciones prediseñadas con:
 - Software principal de RR.HH.
 - Aplicaciones de colaboración social
 - Sistemas de flujo de trabajo empresarial
 - Sistemas HRIS
 - Herramientas de comunicación (Slack, MS Teams)
 - Plataformas de gestión de proyectos
- Inicio de sesión único

4.4 Gestión y análisis de datos:

- Prácticas sólidas de gestión de datos para tratar la información confidencial de los empleados
- Capacidades analíticas avanzadas
- Inteligencia artificial
- Herramientas de análisis predictivo
- Capacidad de visualización de datos

4.5 Personalización y marca:

- Amplias opciones de personalización para adaptarse a la marca de la empresa
- Herramientas para configurar fácilmente los criterios de reconocimiento
- Herramientas de gestión de programas de recompensas

- Opciones de personalización de la interfaz

4.6 Accesibilidad:

- Cumplimiento de las directrices WCAG 2.1
- Compatibilidad con varios dispositivos
- Capacidades offline para zonas con conectividad limitada

5. 5. Requisitos funcionales

5.1 Gestión del reconocimiento y la recompensa

Consejo: El sistema de reconocimiento y recompensa constituye el núcleo de su estrategia de compromiso de los empleados. Concéntrese en la flexibilidad y la variedad de las opciones de recompensa para satisfacer las diversas preferencias de los empleados. Piense en cómo se adaptará el sistema a los distintos departamentos y ubicaciones, manteniendo al mismo tiempo la coherencia en los criterios de reconocimiento.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Reconocimiento entre iguales	Apoyo a la presentación de reconocimientos entre iguales		
	Plantillas de reconocimiento integradas		
	Creación de mensajes de reconocimiento personalizados		
Reconocimiento de la gestión	Herramientas de reconocimiento entre directivos y empleados		
	Capacidad de reconocimiento de equipos		
	Opciones de reconocimiento basadas en los resultados		
Tipos de recompensa	Aplicación del sistema de puntos		
	Opciones de tarjetas regalo		

	Insignias digitales		
	Certificados		
	Regalos físicos		
	Recompensas experienciales		
Características sociales	Fuentes de actividad		
	Funcionalidad de los comentarios		
	Opciones de reacción		
	Capacidad para compartir en redes sociales		

5.2 Características del Portal del Usuario

Consejo: El portal de usuario es el principal punto de interacción de los empleados con el programa de reconocimiento. Priorice la navegación intuitiva y el fácil acceso a las funciones clave, garantizando al mismo tiempo que la interfaz fomente el compromiso regular y la participación en el programa.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Perfiles de los empleados	Visualización de información de posición		
	Exposición de insignias		
	Historial de premios		
	Muro de reconocimiento		
Plataforma de acceso	Inicio de sesión único		
	Capacidad de respuesta móvil		
	Control de acceso basado en funciones		

Gestión de actividades	Interfaz de presentación de reconocimientos		
	Portal de canje de premios		
	Seguimiento de los logros		

5.3 Capacidades de automatización

Consejo: La automatización debe agilizar los procesos de reconocimiento manteniendo la autenticidad. Céntrese en funciones que reduzcan la carga administrativa pero preserven el toque personal en los momentos de reconocimiento. Considere cómo la automatización puede apoyar tanto los eventos de reconocimiento rutinarios como los especiales.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Automatización de eventos	Reconocimiento de cumpleaños		
	Celebración del aniversario de la obra		
	Acuse de recibo de la finalización del proyecto		
	Reconocimiento de hitos de rendimiento		
Criterios preestablecidos	Activadores basados en los logros		
	Alertas de umbrales de rendimiento		
	Reconocimiento por cumplimiento de objetivos		
Sistema de notificación	Notificaciones por correo electrónico		
	Alertas push para móviles		
	Notificaciones en la plataforma		
	Flujos de trabajo de aprobación de gestores		

5.4 Funciones de reconocimiento en tiempo real

Consejo: El reconocimiento en tiempo real crea un impacto inmediato y refuerza los comportamientos positivos. Asegúrese de que el sistema puede gestionar las necesidades inmediatas de reconocimiento al tiempo que mantiene el rendimiento del sistema y la relevancia de las notificaciones.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Reconocimiento instantáneo	Entrega de premios en tiempo real		
	Envío inmediato de notificaciones		
	Actualizaciones en directo		
Interfaz social	Flujo de actividad		
	Alimentación interactiva		
	Seguimiento de la participación en tiempo real		
Actualizaciones en directo	Actualizaciones dinámicas de la clasificación		
	Notificaciones de logros		
	Actualización del contador de reconocimiento		

5.5 Elementos de gamificación

Consejo: La gamificación debe aumentar el compromiso sin eclipsar el reconocimiento genuino. Diseña elementos que motiven sin dejar de centrarse en logros y contribuciones significativos.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Características de la competición	Tablas de clasificación dinámicas		
	Clasificación por departamentos		

	Desafíos de equipo		
Sistema de logros	Insignias digitales		
	Niveles de logro		
	Marcadores de hitos		
Seguimiento del progreso	Acumulación de puntos		
	Progresión de los objetivos		
	Historial de logros		

5.6 Funciones móviles

Consejo: La funcionalidad móvil debe proporcionar una experiencia sin fisuras equivalente a la de la versión de escritorio. Tenga en cuenta las capacidades offline y las necesidades de sincronización de datos de los empleados remotos o que trabajan sobre el terreno.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Aplicaciones móviles	Aplicación iOS		
	Aplicación Android		
	Optimización de tabletas		
Paridad de características	Presentación de reconocimientos		
	Canje de premios		
	Gestión de perfiles		
	Interacciones sociales		
Asistencia sin conexión	Caché de datos		
	Creación de reconocimiento offline		
	Capacidades de sincronización		

5.7 Análisis e informes

Consejo: La analítica debe proporcionar información práctica al tiempo que mantiene la privacidad de los datos. Céntrese en métricas que impulsen la mejora del programa y demuestren el retorno de la inversión, garantizando al mismo tiempo que las capacidades de elaboración de informes satisfagan las necesidades de todas las partes interesadas.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Panel de métricas	Seguimiento de la frecuencia de reconocimiento		
	Índices de participación		
	Métricas de compromiso		
	Cálculo de la rentabilidad de los programas		
Informes personalizados	Constructor de informes		
	Informes programados		
	Capacidades de exportación		
Análisis de tendencias	Patrones de reconocimiento		
	Tendencias de uso		
	Evaluación de impacto		

5.8 Soporte multilingüe y multidisiva

Consejo: Las funciones de apoyo global deben adaptarse a las diversas necesidades de los empleados, manteniendo al mismo tiempo la coherencia del programa. Tenga en cuenta los matices lingüísticos y las implicaciones de la conversión de divisas en la entrega de reconocimientos y recompensas.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Apoyo lingüístico	Interfaces en varios idiomas		

	Gestión de traducciones		
	Personalización regional		
Tratamiento de divisas	Múltiples divisas		
	Gestión de los tipos de cambio		
	Valores regionales de recompensa		

6. Requisitos de las capacidades de IA

6.1 Reconocimiento automático

Consejo: El reconocimiento basado en IA debe mejorar la interacción humana, no sustituirla. Busque sistemas que puedan identificar logros significativos manteniendo la autenticidad en la entrega del reconocimiento. Considera cómo aprenderá y se adaptará la IA a la cultura única de tu organización.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Detección de logros	Análisis de métricas de rendimiento		
	Tratamiento de los comentarios de los compañeros		
	Seguimiento de los hitos del proyecto		
Análisis de datos	Reconocimiento de patrones en el rendimiento de los empleados		
	Evaluación de la contribución		
	Medición del impacto		
Activadores automáticos	Notificaciones basadas en logros		
	Alertas de hitos		
	Supervisión del umbral de rendimiento		

6.2 Reconocimiento personalizado

Consejo: Una personalización eficaz requiere una sólida capacidad de recopilación y análisis de datos. Asegúrese de que el sistema puede aprender de las interacciones anteriores, manteniendo al mismo tiempo la privacidad de los empleados y las normas de seguridad de los datos.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Aprendizaje de preferencias	Análisis del estilo de reconocimiento individual		
	Seguimiento de las preferencias de recompensa		
	Adaptación del estilo de comunicación		
Motor de personalización	Generación de recomendaciones personalizadas		
	Optimización del tiempo de reconocimiento		
	Personalización de mensajes		

6.3 Información en tiempo real

Consejo: Los sistemas de retroalimentación en tiempo real deben mejorar la experiencia de reconocimiento sin crear fatiga de alerta. Equilibre la inmediatez con la relevancia en los activadores de reconocimiento automático.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Activadores de acciones	Detección de hitos de rendimiento		
	Reconocimiento de la consecución de objetivos		
	Identificación de patrones de comportamiento		
Sistema de respuesta	Respuesta inmediata		

	Notificaciones contextuales		
	Algoritmos de temporización adaptativos		

6.4 Análisis predictivo

Consejo: Las funciones predictivas deben apoyar las estrategias de reconocimiento proactivo, manteniendo al mismo tiempo la privacidad de los empleados. Céntrese en tendencias y patrones que permitan oportunidades de reconocimiento oportunas.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Análisis de los empleados	Predicción de la tendencia del rendimiento		
	Evaluación de riesgos		
	Identificación de oportunidades de reconocimiento		
Alertas proactivas	Advertencias sobre el riesgo de burnout		
	Identificación de lagunas de reconocimiento		
	Alertas de oportunidades de compromiso		

6.5 Análisis de sentimiento

Consejo: el análisis de sentimientos debe mejorar la autenticidad del reconocimiento respetando los matices culturales. Tenga en cuenta cómo gestiona el sistema los distintos idiomas y contextos culturales a la hora de analizar los mensajes de reconocimiento.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Análisis de mensajes	Evaluación del tono		
	Control de la sensibilidad cultural		
	Evaluación de impacto		

Optimización de contenidos	Sugerencias para mejorar los mensajes		
	Perfeccionamiento lingüístico		
	Adaptación cultural		

6.6 Procesamiento del lenguaje natural

Consejo: las capacidades de PNL deben mejorar la calidad del reconocimiento manteniendo la autenticidad personal. Equilibre la asistencia automatizada con la preservación de la expresión personal genuina.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Análisis de contenidos	Detección de sesgos		
	Evaluación de la calidad lingüística		
	Comprensión del contexto		
Mejora de los mensajes	Asistencia en la redacción		
	Optimización del tono		
	Soporte multilingüe		

6.7 Programas de reconocimiento inteligente

Consejo: Los programas impulsados por la IA deben mejorar los marcos de reconocimiento existentes y, al mismo tiempo, permitir la personalización. Considere cómo el sistema aprende de la cultura y los valores únicos de su organización y cómo se adapta a ellos.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Análisis de datos	Seguimiento del comportamiento de los empleados		
	Reconocimiento de patrones de rendimiento		
	Análisis de la eficacia de los programas		

Optimización de programas	Optimización del tiempo de reconocimiento		
	Recomendaciones sobre el tipo de premio		
	Sugerencias de ajuste del programa		

6.8 Asistentes de IA

Consejo: Los asistentes de IA deben complementar la toma de decisiones humana manteniendo la autonomía del gestor. Céntrese en funciones que faciliten el juicio humano en los procesos de reconocimiento, no que lo sustituyan.

Requisito	Subrequisito	S/N	Notas
Orientación sobre el proceso	Asistencia en el flujo de trabajo de reconocimiento		
	Sugerencias de buenas prácticas		
	Consejos para utilizar el programa		
Gestor de apoyo	Coaching de reconocimiento		
	Recomendaciones de calendario		
	Herramientas de evaluación de impacto		
Asistencia al usuario	Ayuda a la creación de reconocimiento		
	Ayuda a la navegación del programa		
	Preguntas frecuentes y orientación		

7. Requisitos de aplicación y apoyo

7.1 Servicios de implantación:

- Gestión de proyectos
- Configuración del sistema
- Migración de datos

- Apoyo a la integración
- Formación de usuarios

7.2 Servicios de apoyo:

- Asistencia técnica 24 horas al día, 7 días a la semana
- Documentación para el usuario
- Mantenimiento regular
- Actualizaciones del sistema
- Recursos de formación

7.3 Acuerdos de nivel de servicio:

- Garantías de tiempo de respuesta
- Compromisos temporales de resolución
- Métricas de disponibilidad del sistema
- Frecuencia de actualización

8. 8. Cualificación de los proveedores

Los vendedores deben proporcionar:

- Historia y experiencia de la empresa
- Referencias de clientes
- Pruebas de estabilidad financiera
- Documentación sobre conocimientos técnicos
- Capacidades de apoyo
- Metodología de aplicación
- Enfoque de la formación
- Hoja de ruta de la innovación

9. 9. Criterios de evaluación

Las propuestas se evaluarán en función de

- Exhaustividad de la solución (15%)
- Capacidades técnicas (15%)
- Experiencia de usuario y diseño de interfaces (10%)
- Capacidad de integración (10%)
- Características de la IA (10%)
- Enfoque de aplicación (10%)
- Servicios de apoyo (10%)
- Opciones de recompensa y flexibilidad del programa (10%)
- Estructura de costes y potencial de retorno de la inversión (10%)

9.1 Evaluación del programa de recompensas:

- Variedad de opciones de recompensa disponibles
- Flexibilidad en el diseño del programa de recompensas
- Capacidad global de entrega de premios
- Opción de recompensa personalizada
- Herramientas de gestión del presupuesto para recompensas
- Escalabilidad del programa de reconocimiento
- Opciones de personalización del programa

9.2 Evaluación de costes y ROI:

- Coste total de propiedad
- Transparencia del modelo de precios
- Costes de aplicación
- Costes de formación

- Costes de mantenimiento
- Métricas de ROI esperadas
- Análisis del coste por usuario
- Funciones de valor añadido
- Metodología de cálculo del ROI
- Seguimiento de las métricas de éxito

10. Directrices de presentación

Las propuestas deben incluir:

1. Resumen ejecutivo
2. Antecedentes de la empresa
3. Descripción detallada de la solución
4. Especificaciones técnicas
5. Plan de aplicación
6. Plan de formación y apoyo
7. Referencias de clientes
8. Estructura de precios
9. Ejemplos de informes
10. Calendario del proyecto

11. 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]
- Decisión de selección: [Fecha]

- Inicio del proyecto: [Fecha]

Envíe sus propuestas a [Información de contacto]

12. Requisitos del perfil del proveedor

12.1 Antecedentes de la empresa:

- Historia del software de reconocimiento de empleados
- Presencia en el mercado
- Estabilidad financiera
- Trayectoria de crecimiento
- Historia de la innovación

12.2 Capacidades técnicas:

- Metodología de desarrollo
- Pila tecnológica
- Protocolos de seguridad
- Capacidad de integración
- Escalabilidad de la plataforma

12.3 Infraestructura de apoyo:

- Estructura del equipo de apoyo
- Garantías de tiempo de respuesta
- Proceso de resolución de problemas
- Capacidades de formación
- Calidad de la documentación

12.4 Éxito de los clientes:

- Casos prácticos
- Clientes de referencia

- Métricas de éxito
- Ejemplos de aplicación
- Demostraciones de ROI