

IE BENCHMARKING DAY

LAB COMPENSACIÓN PARA EL COMPROMISO

Modelo Redsys.

JAVIER HERNANZ SÁNCHEZ
SÁNCHEZ

ALBERTO LÓPEZ CARDENAL
CARDENAL

APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RECURSOS HUMANOS

De la idea a la ejecución: cómo la IA convierte datos, talento y conocimiento funcional en soluciones reales de negocio.

DETECTAMOS DOS PROBLEMAS ESTRUCTURALES EN RRHH.



1. DATOS DISPERSOS O CAROS DE UNIFICAR

Nómina

Compensación

Selección

Desarrollo

Formación

Estructura

Documentos

Excels

ERP / SUITE ÚNICA

alto coste + adaptación



2. DUDAS REPETITIVAS QUE BLOQUEAN TRABAJO

Permisos y licencias

Recibo de nómina

Cuenta bancaria

Beneficios

Políticas internas

Convenio / normas

MISMAS PREGUNTAS, MUCHAS RESPUESTAS MANUALES

y alto riesgo de perder contexto laboral interno

ESTRASIA ATACA EL PROBLEMA DEL DATO: CENTRALIZA, CONTEXTUALIZA Y ACTIVA NEGOCIO.

Es una arquitectura funcional pensada desde RRHH y no desde el plano técnico.



Una arquitectura del dato diseñada desde la realidad de personas, no desde una lógica genérica de sistema.

DEMO EN DIRECTO

**NO ES LO MISMO
CONTARLO QUE VIVIRLO.**

EL CHATBOT NOS DEJÓ UN APRENDIZAJE: SIN CONTEXTO FUNCIONAL, LA TECNOLOGÍA SE FRENA.



PROYECTO CHATBOT TRADICIONAL

+18 meses

trabajando sin solución desplegada



Infraestructura y máquinas



Alta dependencia técnica



Pérdida de matiz funcional



Convenios y políticas no son texto plano



ENFOQUE FUNCIONAL + IA

≈ 10 h

primera versión funcional de Estrasia



RRHH define el problema



IA genera una base funcional



Iteración rápida con usuarios



Tecnología íntegra, válida y despliega

LECCIÓN: LA IA ACERCA LA EJECUCIÓN A QUIEN ENTIENDE EL PROBLEMA.

ESTRASIA NO ES SOLO AHORRO: ES UNA NUEVA POSICIÓN DE RRHH EN EL NEGOCIO.

La aplicación demuestra que RRHH puede crear soluciones, explotar datos y anticiparse a decisiones clave.



AHORRO Y AUTONOMÍA

≈ 250.000 €

orden de magnitud de herramientas comparables; menor dependencia de terceros



RRHH COMO NEGOCIO

Dato de personas

pasamos de gestionar información a anticipar riesgos, capacidades y decisiones



NUEVAS APLICACIONES

Siguiente proyecto

crear herramientas internas adaptadas a nuestra metodología, no al revés



RECURSOS HUMANOS DEJA DE SER SOLO USUARIO DE TECNOLOGÍA: EMPIEZA A DISEÑAR CAPACIDADES DE NEGOCIO.

Cifras orientativas sujetas a validación previa: no son una comparación contractual exacta.

EL SIGUIENTE PASO: CONSTRUIR APLICACIONES INTERNAS DESDE LA CASA.

Herramientas creadas por RRHH, desarrolladas y desplegadas con equipos técnicos internos, y adaptadas a nuestra metodología.

 **PRÓXIMO PROYECTO**

Aplicación para gestionar el ciclo de compañía

selección	onboarding
desempeño	compensación
movilidad	reporting

METODOLOGÍA INTERNA

No adaptarnos a la herramienta. Diseñar la herramienta según cómo queremos trabajar.

 **BUENA PRÁCTICA ORGANIZATIVA**

 Finanzas	 Compras
RRHH · EJE CENTRAL	
 Control	 Legal

Un grupo transversal para identificar ideas, ordenar necesidades y convertirlas en aplicaciones corporativas.

CIERRE

LA PRÓXIMA TRANSFORMACIÓN PUEDE EMPEZAR CON UNA BUENA PREGUNTA.

¿Qué idea interna no ejecutamos porque aún la vemos como un reto tecnológico y no como una capacidad de negocio?

*Aplicar la IA en RRHH no es hacer lo mismo más rápido.
Es poner la ejecución al servicio del talento.*

Para debate: ¿qué conocimiento funcional de RRHH podría convertirse en una solución interna a través de la IA?

TRANSFORMANDO LA COMPENSACIÓN

De la subjetividad a la objetividad retributiva

La compensación como palanca estratégica de talento

“No se trata de cuánto pagar, sino de cómo decidir cuánto pagar”

El reto: crecer sin perder coherencia retributiva

El crecimiento organizativo evidenció la necesidad de un sistema estructurado de decisión salarial



La solución: un modelo estructurado de decisión retributiva

Un sistema basado en la evaluación objetiva del puesto y la contribución individual

1. Evaluación del puesto

- Responsabilidad y nivel organizativo
- Posicionamiento de mercado
- Base para definir bandas salariales

2. Evaluación de la contribución

- Desempeño sostenido
- Conocimientos y desarrollo
- Contribución organizativa
- Liderazgo (cuando aplica)

MODELO RETRIBUTIVO

Evaluación estructurada para la toma de decisiones salariales

3. Sistema de decisión

- Posicionamiento dentro de la banda
- Incrementos en función de aportación real
- Criterios homogéneos para toda la organización

4. Resultado

- Evolución salarial estructurada
- Decisiones justificables y comparables

La compensación deja de depender de decisiones aisladas y pasa a basarse en un sistema objetivo y medible

Transparencia retributiva: de diagnóstico a acción

Equidad, cumplimiento y gobierno del dato como soporte del marco de RRHH

De un problema estructural a una oportunidad de transformación

Equidad interna

Bandas por puesto, posicionamiento individual y criterios homogéneos para reducir diferencias no justificadas.

Cumplimiento normativo

Trazabilidad, explicación de decisiones y bases sólidas para afrontar nuevas exigencias de transparencia.

Gobierno y transparencia

Trazabilidad en las decisiones salariales, criterios homogéneos y documentados, base sólida para el cumplimiento en materia de transparencia retributiva .

De la corrección de desigualdades a un sistema retributivo estructurado y sostenible

Impacto: la compensación gana criterio de negocio

El modelo permite tomar decisiones retributivas coherentes, comparables y alineadas con los objetivos de negocio

Decisiones basadas en datos

La compensación se apoya en criterios medibles.
Reducción de la discrecionalidad.

Coherencia organizativa

Homogeneidad en la toma de decisiones. Menor dispersión entre posiciones equivalentes

Capacidad de explicación

Decisiones defendibles ante managers y empleados.
Aumento de la transparencia interna

Alineación mercado

Equilibrio entre equidad interna y competitividad externa. Mejores decisiones de retención y atracción.

RRHH evoluciona de gestor de procesos a actor clave en la toma de decisiones de negocio

Apuesta por el talento: crecer con reglas claras

Un itinerario específico para talento junior dentro de un marco objetivo



Evolución condicionada a desempeño y adquisición real de capacidades

Un modelo que no solo paga mejor: desarrolla talento con criterios objetivos