

LICITACIÓN PÚBLICA RFP/ICT/2021-01

“Digitalización de los procesos de Recursos Humanos mediante la implantación de Oracle HCM Cloud en la Organización Mundial del Turismo”

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Fecha: 16 de julio 2021

Pregunta 1:

Documento III Apartado: 2.2.2. Confirmar los idiomas requeridos. Se parte de castellano e Inglés.

El idioma indispensable y mínimo es inglés, se considerarán como un plus poder implementarlo en el resto de los idiomas oficiales de la OMT (castellano, árabe, chino, francés y ruso). Se considera que el castellano entra dentro de la implementación (indicar si no fuera el caso).

Pregunta 2:

Documento III Apartado: 2.2.3.2. Se hace referencia a más de un sistema de tiempos. Confirmar el número de integraciones con sistemas a hacer y, si hay más de uno, confirmar el volumen de empleados en cada uno. También necesitaríamos conocer la periodicidad necesaria de las cargas.

Actualmente solo existe un sistema de tiempos de fichaje por control de acceso a la oficina (Dorlet), pero se considerará cualquier posible nueva integración que facilite la tarea de registro y control de tiempos que permita la plataforma HCM (online, móvil, etc.) sobre todo para incluir la parte del teletrabajo.

Pregunta 3:

Documento III Apartado 2.2.3.3. Se habla de incluir campañas orientadas de CRM para comunicar a los grupos de candidatos con las solicitudes abiertas al mercado. ¿cuántas campañas diferentes se requieren?

Las campañas son para comunicar con grupos de candidatos externos, existirá una campaña tipo genérica para cada tipo de puesto (staffs, expertos, service contracts e interns) que se modificará según el puesto específico a cubrir. Puede surgir al menos un par de campañas más para otro tipo de puestos, en total se desarrollarán como mucho 6 campañas.

Pregunta 4:

Documento III Apartado 2.2.4.

- ¿qué detalle se requiere de la estimación de la fase 2? [A mayor detalle en dicha estimación mejor.](#)
- ¿cuántos procesos/cuestionarios diferentes de evaluación se requieren? [Al menos serán 3 tipos de cuestionarios](#)
- También se menciona el módulo de objetivos pero no se describe su uso. ¿los objetivos se pueden usar luego para el pago de un bonus/variable o incluirlos en cuestionarios? [Se deberán de incluir dentro del cuestionario.](#)

Pregunta 5:

Documento V Requerimiento UNWTOF004: Histórico completo de empleados ¿Se requiere la carga inicial del histórico de empleados o se parte de una carga de los datos actuales y es un requerimiento para el uso futuro?

[Se requiere de una carga inicial y posterior control de histórico de cambios.](#)

Pregunta 6:

Documento V Requerimiento UNWTOF013: Incorporación: Descripción del proceso de la aprobación ¿Se refiere a la aprobación de la vacante y/o a la aprobación de la oferta?

Básicamente es el flujo de aprobación para una vacante, desde su oferta hasta su incorporación en la organización.

Pregunta 7:

Documento V Requerimiento UNWTOF018: Descripción de la integración con control de presencia. Descripción de la integración. ¿qué método se requiere para la integración? ¿qué formatos y fuentes?

Actualmente solo existe un sistema de tiempos de fichaje por control de acceso a la oficina (Dorlet), pero se considerará cualquier posible nueva integración que facilite la tarea de registro y control de tiempos que permita la plataforma HCM (online, móvil, etc.) sobre todo para incluir la parte del teletrabajo.

Pregunta 8:

Documento V Requerimiento UNWTOF025: Consulta de la nómina. ¿se refiere a incluir el recibo de la nómina?

La idea es permitir la integración con el sistema financiero actual de la OMT basado en Oracle. Las nóminas se volcarán en pdf desde el sistema financiero actual que genera dicha aplicación y se mostrará en el portal de empleado HCM.

Pregunta 9:

Documento V Requerimiento UNWTOF035: Gestión de emails con candidatos. A qué se refiere con este apartado. ¿Es gestión de las notificaciones a los candidatos?

Gestión de las notificaciones y correspondencia con los candidatos. Las respuestas a todas las solicitudes recibidas antes de la fecha establecida se publicarán

Pregunta 10:

DOCUMENTO I - LICITACIÓN 2.2.2: Las respuestas a todas las solicitudes recibidas antes de la fecha establecida se publicarán en la página Web de la OMT. ¿Podrían especificar en que sitio de la Web en concreto?

Todas las respuestas se publicarán en la siguiente web.

<https://www.unwto.org/node/12179>

Pregunta 11:

TERMINOS DE REFERENCIA DOCUMENTO III 2.1.2: "El proveedor propondrá los SLAs que puede ofrecer, pero de cualquier modo será un partner oficial de Oracle con experiencia demostrada en implementación de la herramienta HCM Cloud de Oracle, en particular de los módulos que la OMT necesita implementar (Human Resources Core, Payroll, Recruitment y Workforce Management)". → Entendemos que Payroll no es objeto del proyecto, dado que no existe Payroll española en ORACLE HCM CLOUD. ¿Es correcto?

La parte de Payroll se considera solo la implementación con el actual sistema financiero de la OMT (visualización de la nómina en formato PDF)

Pregunta 12:

TERMINOS DE REFERENCIA DOCUMENTO III 2.1.2: En cuanto a la disponibilidad del sistema deberá de cumplir un SLA del 99,5% y en cuanto a la arquitectura y recuperación ante desastres

deberá permitir máximo aislamiento y recursos dedicados siendo:

RTO (Recovery Time Objective) = 12h RPO (Recovery Point Objective) = 1h → Entendemos que este compromiso de disponibilidad es responsabilidad de ORACLE, propietario de la plataforma y responsable de la seguridad, disponibilidad y rendimiento de la aplicación. ¿Es correcto?

Sí, es correcto.

Pregunta 13:

TERMINOS DE REFERENCIA DOCUMENTO III 2.1.3 “Seguridad de la información” → Entendemos que este compromiso de disponibilidad es responsabilidad de ORACLE, propietario de la plataforma y responsable de la seguridad, disponibilidad y rendimiento de la aplicación. ¿Es correcto?

Sí, es correcto.

Pregunta 14:

TERMINOS DE REFERENCIA DOCUMENTO III 2.2.3.2 Tiempo y Labor:

Fichas de horas altamente configurables soportando el registro y validación de datos relacionados a nómina y proyectos, marcajes en terminales de control de asistencia, duración de tiempo, excepciones y reportes de tiempos. → ¿Se puede concretar qué datos relacionados con nómina o proyectos? ¿Se podría especificar el detalle o número de conceptos, tareas o proyectos?

Aún no se dispone de una estimación de conceptos ya que es una labor en fase de implementación, no desarrollada aún y que se aprovechará este módulo para su implementación.

Pregunta 15:

TERMINOS DE REFERENCIA DOCUMENTO III 2.2.3.3 Selección

Postular sin una cuenta: los candidatos externos pueden postular a nuevos puestos sin crear una cuenta. → No es posible en ORACLE HCM CLOUD, postular sin crear una cuenta.

Es necesaria una cuenta como candidato.

Si HCM no lo permite indicarlo en la oferta. Más información <https://www.oracle.com/es/human-capital-management/recruiting/> (Proceso de solicitud fluido)

Pregunta 16:

ALCANCE DOCUMENTO V NWTOF005 Administración de personal Gestión de personas

Configuración de calendarios → ¿Qué tipos de calendario se requieren?

Todo deberá de aparecer en un solo calendario por usuario, pero se deberán de adaptar los festivos a cada país (en particular, los que cubren a Madrid, Ginebra y Riad)

Pregunta 17:

ALCANCE DOCUMENTO III y V Integraciones con otros sistemas → A nuestro entender solo son necesarias dos integraciones:

Nómina

Dispositivos de Control de presencia.

¿Es correcto?

Sí básicamente solo es esa integración, el resto se harán como desarrollos nuevos (formularios y demás)

Pregunta 18:

TERMINOS DE REFERENCIA DOCUMENTO III 2.2.4 FASE II → Dado que esta fase, en el caso de llevarse a cabo, puede demorar su inicio hasta un año:

Las licencias no pueden valorarse dado que ORACLE puede cambiar su política de licenciamiento y precios, haciendo imposible conocer ahora el coste de las licencias a futuro.

Como en la valoración de las ofertas, este punto puntúa con 15 puntos, ¿Es imprescindible valorar el coste de licencias, teniendo en cuenta el punto anterior?

Entendemos que el precio de licencias que dará ORACLE a los Partners será el mismo.

Si el precio que da Oracle es el mismo para todos los partners, se evaluará con las ofertas presentadas, pudiendo incluso a anularse esta parte de la evaluación si llegará el caso ya que todas las ofertas serían iguales.

Pregunta 19:

CORE HR - Modelo de Organización - Estructura organizacional → ¿Cada empresa tiene una estructura organizativa distinta?, es decir, ¿existen diferencias entre las organizaciones(empresas) en relación de puestos y departamentos?

Habrá que definir e implementar el modelo de la organización actual.

Pregunta 20:

CORE HR - Modelo de Organización - Estructura organizacional → ¿Cuántos niveles de ubicaciones de trabajo son usados para la organización? Si se refiere a localización hay 3 ubicaciones: Madrid, Ginebra y Riad

Pregunta 21:

CORE HR - Modelo de Organización - Estructura organizacional → ¿Sería posible conocer con cuantos departamentos diferentes cuenta la organización?

Entre 25-30 departamentos, según si incluimos los comités.

Pregunta 22:

CORE HR - Modelo de Organización - Estructura organizacional → ¿Está actualmente definida la estructura jerárquica y funcional para toda la organización?

Sí, actualmente está definida.

Pregunta 23:

Administración de personal - Gestión de personas – Procesos → ¿Los procesos y movimientos de RRHHH estarán planteados de forma común a todos los países o cada país será independiente en sus procesos? Esta pregunta se realizará por la referencia que hace la RFP hacia la Oficina Regional de Riad.

Por regla general todos los procesos serán comunes, aunque puede ser que se de alguna excepción. Dicha oficina regional se acaba de incluir hace relativamente poco a la organización.

Pregunta 24:

Administración de personal - Gestión de personas – Procesos → ¿Actualmente existe algún grupo de países que gestionen los procesos de RR.HH. centralizados en una única plataforma? ¿cada país tienen su plataforma de gestión de RRHH? Esta pregunta se realizará por la referencia que hace la RFP hacia la Oficina Regional de Riad.

Actualmente no existe ninguna plataforma que gestione los servicios de RRHH, con lo que esta plataforma debe incluir los procesos completos de la organización ya sea de la sede principal en Madrid como en la oficina regional de Riad.

Pregunta 25:

Administración de personal - Gestión de personas – Procesos → ¿La asignación de empleados es única y principal, o el empleado puede tener 2 o mas asignaciones por empleado?

Existe algún caso en el que el empleado puede estar asignado a varios departamentos.

Pregunta 26:

Administración de personal - Gestión de personas – Procesos → Para los principales procesos de gestión de empleado, como por ejemplo: Contratar, Ascender, Terminar, Transferir o cambio de datos personales. ¿La gestión de estas actividades es exclusivamente del especialista de RRHH, o el manager tiene acceso a la información del empleado? Las gestiones se realizan en el sistema exclusivamente por RRHH. Siempre hay una decisión que se obtiene a través de un memo (ej.: si solicitamos extender un contrato, HR envía un memo al supervisor y posteriormente al SG para su decisión). Idealmente este memorandum se debería de poder reemplazar en el sistema por algún workflow o un proceso similar.

Pregunta 27:

Administración de personal - Migración – Procesos → ¿Cuántos años de histórico se requiere incluir en la migración de datos Se ha de migrar toda la información de nuestra base principal de Access que contiene el historial del personal. Los otros datos como vacaciones, sick leave, etc, se pueden empezar a migrar desde los últimos 5 años.

Pregunta 28:

Administración de personal - Gestión de ausencias – Ausencias → ¿Existen diferentes planes de vacaciones para los diferentes colectivos (administrativo, operativo, etc.? Sí, existen diferentes derechos a vacaciones entre las diferentes categorías.

Pregunta 29:

Administración de personal - Gestión de ausencias – Ausencias → ¿Existen integraciones con nómina y módulo de tiempos?

Sí, debería de integrarse con ambos.

Pregunta 30:

Administración de personal - Gestión de ausencias – Ausencias → ¿Los Flujos de aprobación para ausencias, se tienen por tipo de ausencias?

Sí, según el tipo de ausencia el flujo varía.

Pregunta 31:

Administración de personal - Gestión de ausencias – Ausencias → En OMT se usan de diferentes calendarios laborales dentro del sistema, siendo asignables a los empleados en función de diferentes criterios (jornada laboral, Ciudad, Países, convenio,...).

Sí, así es.

Pregunta 32:

Registro de Jornada - Registro jornada y gestión de tiempos - Registro jornada y gestión de tiempos →
¿Cuántos tipos de horario existen en la empresa? ¿Todos los empleados tienen el mismo horario? ¿El horario es flexible?

El horario es relativamente flexible, dentro de unas horas de entrada y salida delimitadas, que cada año acuerda el empleado con su jefe directo.

Pregunta 33:

Registro de Jornada - Registro jornada y gestión de tiempos - Registro jornada y gestión de tiempos →
¿Quién será el maestro de registro de Jornada, Oracle HCM o el sistema actual de la OMT (MySQL)?

Idealmente será Oracle HCM el que gestione la jornada y gestión de tiempos, pero permitirá comparar o integrarse de algún modo con el sistema actual.

Pregunta 34:

Registro de Jornada - Registro jornada y gestión de tiempos - Registro jornada y gestión de tiempos →
¿Se realizarán fichajes con relojes físicos?

Actualmente existe un fichaje físico, pero no es lo ideal, ya que no refleja la realidad actual con el teletrabajo. Se considerará un fichaje online como alternativa que pueda ser implementado en HCM.

Pregunta 35:

Registro de Jornada - Registro jornada y gestión de tiempos - Registro jornada y gestión de tiempos →
¿Se realizarán fichajes desde el reloj web de Oracle?

Ver respuesta anterior

Pregunta 36:

Gestión del talento - Gestión del talento – Onboarding → ¿Los flujos de contratación son los mismos para todas las posiciones de la empresa? (mismos formularios, Carta oferta, documentación necesaria... etc)

Existirá como mucho 6 tipos de flujo, entre los que están staffs, expertos, service contracts e interns, pero básicamente todos suelen llevar los mismos tipos de documentación con ligeras variaciones.

Pregunta 37:

Gestión del talento - Gestión del talento – Evaluación → ¿Cuántas evaluaciones se realizan en el año?
Ejemplo:

Anual, Mitad de año, por proyecto, otro.

Actualmente se evalúan solo de manera anual, pero se está planteando realizar al menos 2 al año.

Con esta implementación del HCM se reevaluará.

Pregunta 38:

Gestión del talento - Gestión del talento – Evaluación → ¿Quiénes participan de la evaluación? ¿Existe una evaluación 360?

Ejemplo:

Trabajador, Manager, participantes, Jefe matricial.

Actualmente la evaluación pasa por el jefe directo, pero se espera poder realizar una implementación 360 con este nuevo sistema.

Pregunta 39:

Gestión del talento - Gestión del talento – Formación → ¿Es necesario alguna integración con proveedores externos para que la información y resultados de pruebas de cursos se almacenen en el sistema?

Actualmente no se dispone de ningún proveedor externo para formación, pero si se suele solicitar informes y resultados tras los cursos. Se agradecerá cualquier tipo de posible integración que el integrador indique como posible. Como agencia de Naciones Unidas a veces hacemos cursos de UN en particular de UNDSS, cualquier integración con esta plataforma web será muy positiva.

Pregunta 40:

Gestión del talento - Gestión del talento – Formación → ¿Existe una herramienta actualmente que gestione la formación de Fundae?

No disponemos de formación Fundae.

Pregunta 41:

Gestión del talento - Gestión del talento – Formación → ¿Es necesaria la integración con Fundae?
¿Qué tipo de integración?

No

Pregunta 42:

Gestión del talento - Gestión del talento – Formación → ¿Los empleados de OTM realizan formaciones externas (proveedores externos)?

Si, a veces hacemos cursos externos.

Pregunta 43:

Gestión del talento - Selección y portal del candidato – Reclutamiento → ¿Todos los reclutadores necesitarán acceso a toda la misma información?

Por lo general, si será necesario.

Pregunta 44:

Gestión del talento - Selección y portal del candidato – Reclutamiento → ¿Hay alguna información que un Reclutador debe ver que un Gerente de Contratación no debe?

En principio, solo la información personal del candidato puede ser considerada como información solo para el reclutador.

Pregunta 45:

Gestión del talento - Selección y portal del candidato – Reclutamiento → ¿Las vacantes Internas tiene un flujo de selección diferente al flujo de selección externo?

Sí.

Pregunta 46:

Gestión del talento - Selección y portal del candidato – Reclutamiento → ¿En relación a la inscripción de candidatos existe diferencia entre los portales interno y externo de candidatos?

Si hay diferencia.

Pregunta 47:

Gestión del talento - Selección y portal del candidato – Reclutamiento → ¿Existe actualmente un banco de preguntas frecuentes para que el candidato responda al momento de inscribirse?

Si lo hay, pero es variable.

Pregunta 48:

Gestión del talento - Selección y portal del candidato – Reclutamiento → ¿Actualmente se le envía notificaciones al candidato informando el progreso del candidato en flujo de selección?

Si, así es.