



ZUCCHETTI

IA

TECHNOLOGY FOR HUMAN RESOURCES



AGENDA

- 1 IA for Payroll Process
- 2 IA for Recruitment
- 3 IA for Compensation Process



Altai Payroll

By



ZUCCHETTI



Línea del Tiempo: Avances Tecnológicos por Década

1

Años 1980: Era de los PCs

Informatización empresarial

Primeros softwares de gestión

2

Años 1990: Internet y Móviles

Comunicación global

Nuevas formas de reclutamiento
reclutamiento

3

Años 2000: Smartphones y Redes Sociales

Conectividad constante

4

Años 2010: Cloud Computing

Automatización de procesos

Big Data

Evolución Tecnológica en la Gestión de Recursos Humanos

Un viaje a través de las décadas: desde los PCs hasta la IA Generativa



Evolución del Técnico de Selección

Pasado

- Teléfono fijo
- Hojas de cálculo Excel
- Correo postal
- Anuncios en periódicos



Presente

- Portales de empleo online
- Redes sociales profesionales
- Software de reclutamiento especializado
- Videoentrevistas





El Técnico de Nómina: Estancamiento Tecnológico

Misma Tecnología

Software que persiste a lo largo de los años

Falta de Innovación

Las nuevas tecnologías no han tenido un efecto práctico

Años 2020: La Era de la Inteligencia Artificial



Análisis Predictivo



IA Generativa



Asistentes / Agentes Virtuales



IA en procesos de Selección Y Reclutamiento



1. Atracción y captación

Chatbots de reclutamiento · Análisis de sentimiento en interacciones · Automatización del contacto inicial

2. Cribado y preselección

Cribado automático de currículums · Matching candidato–puesto · Análisis semántico de habilidades · Ranking inteligente de candidatos · Detección de sesgos

3. Evaluación y entrevistas

Análisis de entrevistas (voz/vídeo) · Evaluaciones psicométricas · Análisis de sentimiento durante la entrevista

4. Selección final y decisión

Predicción de desempeño laboral · Aprendizaje automático del sistema · Automatización administrativa final

IA en Administración de Personal y Nómina



El Agente Digital

¿Qué puede hacer?

Cualquier operación sobre la nómina para la cual haya sido entrenado:

- Consultas de datos

- Introducción de datos y valores de nómina

- Lanzamiento y ejecución de procesos nómina

Explotación de datos:

- Extracción y analítica de datos relevantes a los cuales pueda tener acceso

Comprobación de valores y resultados de nómina

Toma de decisiones en función de los resultados de operaciones o análisis de datos

IA Asistente Empleado



Objetivos:

- Eliminar los portales de empleado de nomina
- Reducir / Eliminar el tiempo de dedicacion de usuarios de nomina a atencion al empleado

Funcionalidades:

- Solicitudes de cualquier documento de nomina de empleado: recibo, 145, contrato...
- Consulta/Modificacion de datos de empleado: domicilio, IRPF, Cuenta Bancaria...
- Resolucion de consultas/dudas sobre proceso y resultado de nomina: calculo, convenio, IRPF,...

ChatGPT - Altai pAIroll

chatgpt.com/g/g-6760540142b88191bed0c64985a1e...

BAS Demo NominaBAS BAS PortalAltai pAIrollPágina de carreras

Todos los marcadores

Altai pAIroll

enseñame el último recibo de Afrodita

Hablado con c2ee-88-10-113-170.ngrok-free.app

Aquí tienes el enlace para descargar el último recibo de nómina de Afrodita Amor Lindo:

👉

[Descargar Recibo de Afrodita](#)

¿Necesitas algún detalle adicional o ayuda con otra gestión? 😊

Pregunta lo que quieras

srvcontratademo.francecentral.cloudapp.azure.com - Remote Desktop Connection

Cuadro de mandos

Mantenimiento de trabajadores

13 - AFRODITA AMOR LINDO

Cálculo de nóminas/pagas

Trabajador: 13

Nombre: AFRODITA

Datos Trabajador

Tipo de Documento: 1 - NIF

DNI/NIF: 87117010W

Fecha caducidad NIF: 28

N. A. F.: 11111113

91

Fecha de Nacimiento: 01/01/2004

Lugar de Nacimiento:

Nombre del Padre:

Nombre de la Madre:

Password de documentos

Datos extranjería

Contabilidad

Fichas

Número

Contrato

Fecha de Alta

Fecha de Baja

Tarifa

Categoría

Tiempo

17	300 - Indefinido Fijo Dis...	05/08/2023	05/08/2023	8 - Oficiales de primera...	25 - COCINERO NIVEL III	
18	300 - Indefinido Fijo Dis...	17/10/2023	17/10/2023	8 - Oficiales de primera...	28 - CAMARERO NIVEL III	
19	300 - Indefinido Fijo Dis...	28/10/2023	28/10/2023	9 - Oficiales de tercera...	26 - AYTE. COCINA NIV...	

Identificación

Contrato

Parámetros

Datos I.R.P.F.

Conceptos salariales

P. Extra. / Vacaciones

Incidencias

Departament

Tipo Vía: CALLE - CALLE

Dirección: ASTROS

Número: 1

Escalera:

Código Postal:

Provincia:

Población:

AI

PEOPLEGAP

AI-POWERED TECHNOLOGY FOR
MONITORING PAY TRANSPARENCY LAWS

Caso Exito

Naturgy 

Aplicación IA para análisis y seguimiento de transparencia retributiva

PeopleGAP[Iniciar Sesión](#)

Transparencia Retributiva Empresarial

Solución SaaS completa para el cumplimiento de la normativa europea de igualdad salarial. Automatiza informes, detecta brechas y garantiza el cumplimiento legal.

[Comenzar Ahora →](#)[Ver Demo](#)

250+
Empresas

50k+
Empleados

100%
Cumplimiento

24/7
Soporte

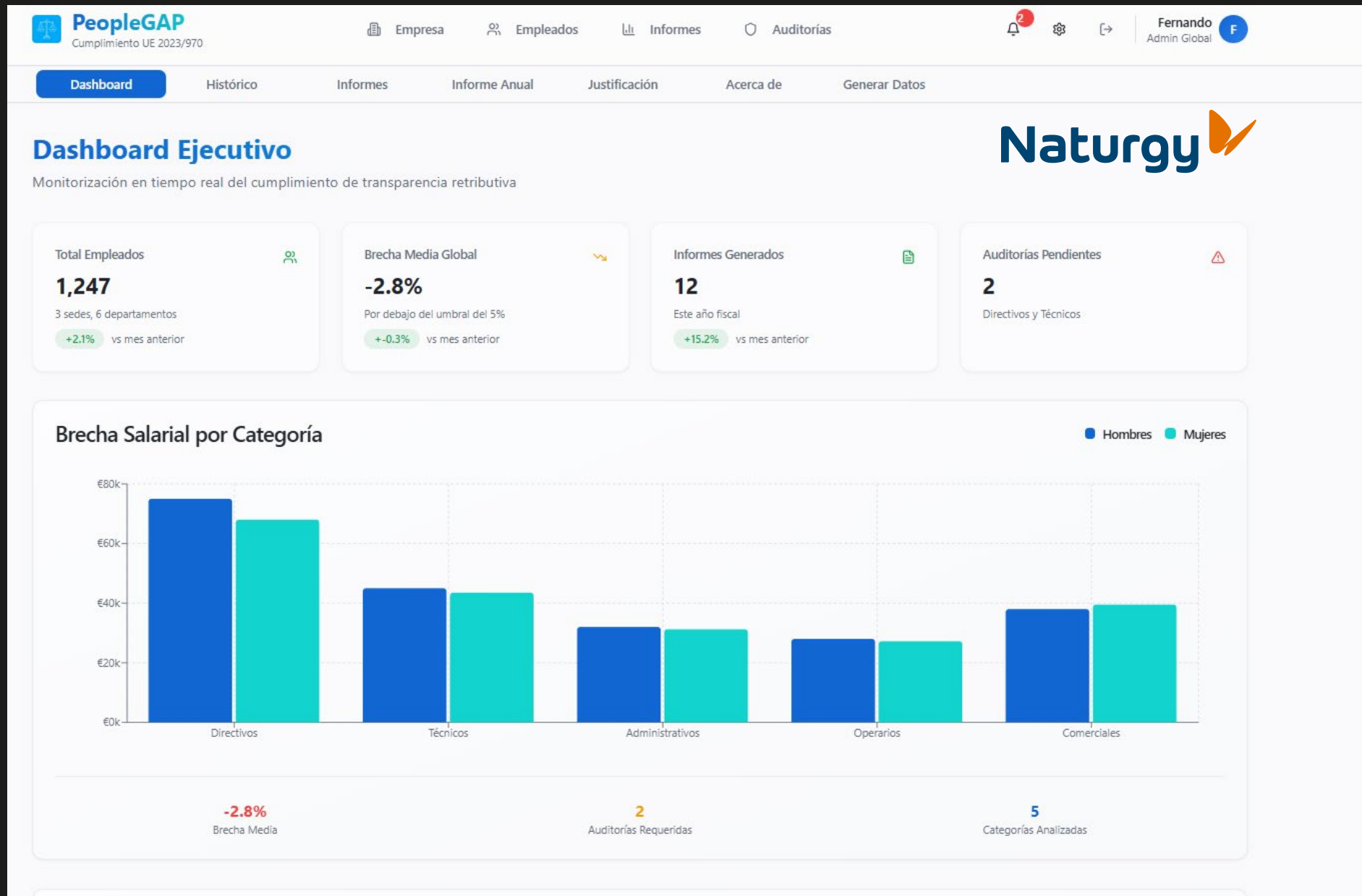
Cumplimiento Normativo
Directiva UE 2023/970 de transparencia retributiva

Análisis de Brecha
Cálculo automático de brechas salariales por categoría

Informes Oficiales
Generación automática de informes anuales y trienales

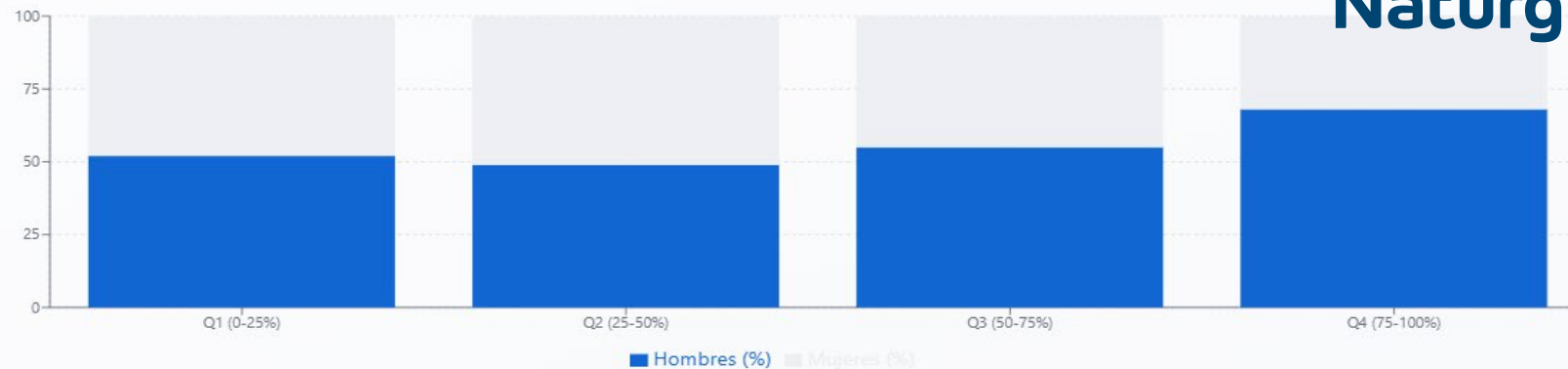
Portal Empleado
Transparencia y acceso a información retributiva

Aplicacion IA 1: Analisis de Brecha



Aplicacion IA 1: Analisis de Brecha

 Distribución por Género en Cuartiles Salariales



Naturgy 

95%

Paridad Q1-Q3

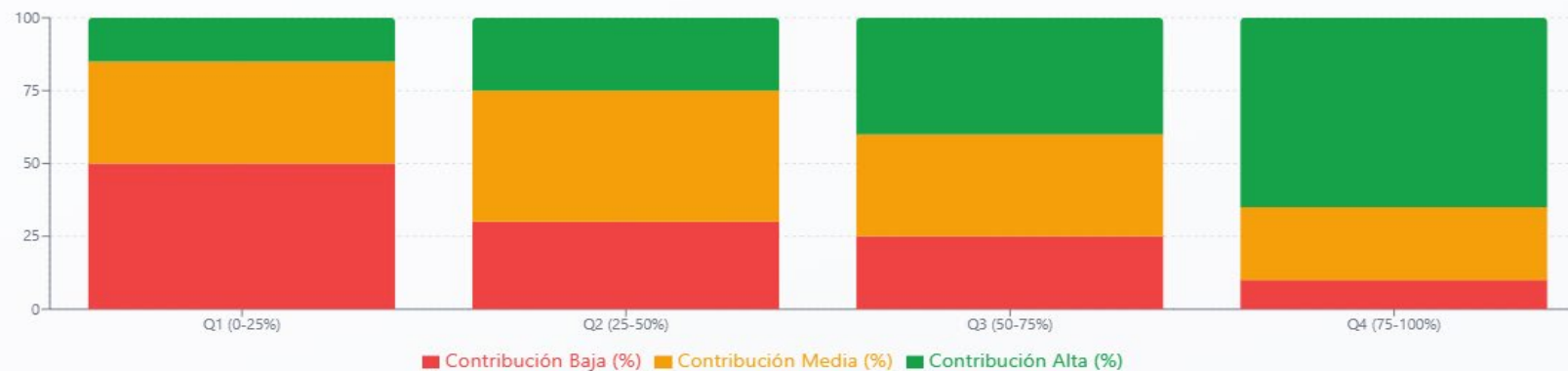
32%

Mujeres Q4

36%

Brecha Cuartil Superior

 Nivel de Contribución por Cuartil Salarial



65%

Alta Contribución Q4

36%

Correlación Salario-Contribución

15%

Alta Contribución Q1

Aplicacion IA 1: Analisis de Brecha

Análisis de Correlaciones - Transparencia Retributiva

Relaciones clave entre variables del sistema retributivo



Salario Bruto ↔ Nivel Prof.

Muy fuerte - El nivel profesional determina en gran medida el salario

Muy Fuerte

Positiva

+0.89

Edad ↔ Antigüedad

Muy fuerte - Relación natural entre edad y años en la empresa

Muy Fuerte

Positiva

+0.85

Formación (h) ↔ Nivel Prof.

Fuerte - La formación impulsa la progresión profesional

Fuerte

Positiva

+0.73

Salario Bruto ↔ Bonus

Fuerte - Los bonus están alineados con los salarios base

Fuerte

Positiva

+0.72

Formación (h) ↔ Salario Bruto

Moderada - La formación se traduce en mejores salarios

Moderada

Positiva

+0.56

Jornada (%) ↔ Género

Negativa moderada - Posible indicador de diferencias de género

Moderada

Negativa

-0.31

Bonus ↔ Género

Negativa débil - Requiere análisis de equidad en bonus

Débil

Negativa

-0.24

Nivel Prof. ↔ Género

Negativa débil - Posible techo de cristal en promociones

Débil

Negativa

-0.22

Aplicacion IA 2: Propuesta & Seguimiento plan de transparencia

**PeopleGAP**
Cumplimiento UE 2023/970

Empresa

Empleados

Informes

Auditorías

2







Fernando
Admin Global 

Dashboard

Histórico

Informes

Informe Anual

Justificación

Acerca de

Generar Datos

Justificación de Brecha Salarial

Modelo estructurado para la justificación de diferencias salariales

 **Modelo de Justificación de Brecha Salarial**

0/8 Completos

Departamento con GAP Detectado

Comercial - GAP: 12.5%

Fecha de Análisis

15/10/2025

GAP: 12.5%

Brecha salarial del 12.5% a favor de hombres

Severidad alto

Progreso del Análisis
0% completado

 **Diferencias derivadas de la antigüedad**

Pendiente

Descripción Estándar

Las diferencias salariales basadas en la antigüedad del empleado en la empresa. Esta categoría justifica incrementos progresivos en la retribución en función de los años de servicio, trienios, quinquenios o sistemas similares establecidos en convenio colectivo o política empresarial.

Justificación Específica del Caso

Detalle aquí la justificación específica para este departamento/análisis...

Medidas Correctoras Propuestas

En caso necesario, detalle las medidas correctoras a implementar...

Transparencia Retributiva: Experiencia Naturgy

- Antecedentes y Situación de Partida
- Principales Retos del Proyecto
- Resultados Generales y Beneficios Obtenidos
- Aportación de la IA al proyecto

