

INFORME TÈCNIC REFERENT A LA CONTRACTACIÓ PROCEDIMENT OBERT, PER LA CONTRACTACIÓ DEL SERVEI DE CONSULTORIA PER L'ESTUDI, ELABORACIÓ I DISSENY D'UNA VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL I DICCIONARI DE COMPETÈNCIES PER LA FUNDACIÓ INSTITUT DE FORMACIÓ CONTINUA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA. SOBRE B-CRITERIS SUBJECTIUS

Exp. 15/2025

En relació amb el procediment obert per a l'adjudicació de la contractació del servei de consultoria per l'estudi, elaboració i disseny d'una valoració dels llocs de treball i diccionari de competències.

Els licitadors hauran de presentar una memòria tècnica acreditativa dels criteris establerts a l'apartat 2 del Plec Administratiu. Contingut SOBRE B per a la seva valoració, que contingui una explicació detallada i ordenada dels aspectes a valorar en funció dels criteris d'adjudicació esmentats més endavant, que ocuparà com a màxim les pàgines indicades en cada apartat.

Criteris subjectius a avaluar per mitjà de judici de valor indicats del punt G.1.1 del present quadre de característiques criteris la quantificació dels quals depenen d'un judici de valor, **fins a 45 punts**.

Valoracions:

Les empreses que s'han presentat son:

- 1.- ALEPH**
- 2.- HUMANNOVA**
- 3.- EMOCIONAL TECHNOLOGIES 22**
- 4.- NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES, SL (NUTCO)**
- 5.- CEINSA**
- 6.- PAGE GROUP**
- 7.- HUMAN SOFTWARE**

Resum valoració :

1) ALEPH

Empresa de més de 30 anys d'experiència amb organitzacions públiques i dimensió diversa. Disposa d'eines, metodologies i experiència per fer front a la contractació proposada.

El licitador ha presentat la seva oferta conforme a les pautes establertes en el plec.

1. Metodologia i Pla d'actuació (0–15 punts)

Resultat proposat: 13,5/15

Justificació tècnica

La proposta descriu una metodologia completa, seqüenciada en **sis fases**, i cronograma de 6 mesos, conforme amb el que exigeix el PPT i el PCAP. Inclou:

Detall explicatiu de cada fases, presentació i metodologia i pla de treball que consisteix en reunions inicials, recopilació d'informació, sessions informatives transparents amb interlocutors designats i representants treballadors, diagnosi, objectius, activitats i mecanismes de validació (entrevistes, qüestionaris, grups focals, reunions), redacció de DLTs, contrast i validació amb RHH i reunió representació legal posterior, creació diccionari competències i valoració de llocs. Darrera fase transferència de coneixement, formació i lliurament resultats.

- Explicació clara de la recollida d'informació (qüestionaris via plataforma informàtica APORTA, entrevistes, diagnosi i permet accés online i simultani)
- Cronograma orientatiu de cada fase amb durada 6 mesos (ajustable segons disponibilitat)
- Explicació de mecanismes de governança i coordinació.
- Descripció clara de la interacció amb RRHH, Direcció i representació dels treballadors

Aquest nivell de desenvolupament garanteix la viabilitat tècnica i la coherència amb els requisits del plec.

No obstant això, en comparació amb les propostes amb millor qualificació en aquest criteri, la memòria presenta un menor grau de concreció operativa en la definició de protocols executius i indicadors mesurables de seguiment fase a fase, la qual cosa justifica que no s'atorgui la puntuació màxima.

2. Eines de valoració (0–12 punts)

Resultat proposat: 10,8/12

Justificació tècnica:

Descriu una eina mitjançant el mètode d'assignació de punts per factor, cada factor disposa de nivells de graduació associats a valors numèrics que s'assignen en funció del contingut funcional i les condicions del lloc recollit a les DLTs. La suma ponderada de les puntuacions dona lloc a una puntuació global. Remarca en tot moment la validació o consens per part d'IL3, tanca el procés amb una acta de valoració signada per les persones participants, lliurament d'un document metodològic que descriu el model emprat i garantia reforçada amb una eina de suport, un full de càlcul automatitzat vinculada al full de càlcul d'anàlisi retributiu (equitat interna i externa)

Adjunten exemples visuals del sistema de valoració i ponderació.

En resum:

- Un model analític d'assignació de punts per factors, amb 4 dimensions i 14 factors, completament desenvolupat .
- Definicions de cada factor, nivells, puntuacions i exemples
- Explicació del procés complet de valoració: validació, comitè, coherència interna, acta signada, etc.
- Eina digital i full de càlcul automatitzat
- Possibilitat d'adaptar factors i ponderacions a l'Institut
- Integració amb l'estudi d'equitat interna i externa
- Procediments de validació (sessions participades, revisió prèvia, coherència final)

Presenta una metodologia tècnicament sòlida, però amb menor desenvolupament de mecanismes automatitzats i de sistemes estructurats de seguiment.

3. Optimització del nombre de reunions (0–6 punts)

Resultat proposat: 5,4/6

Justificació tècnica

La proposta:

Explica una estratègia clara per optimitzar reunions i maximitzar eficiència

- Utilitza formats híbrids (Teams + presencial) a més del telèfon i correu electrònic.
- Durant el servei s'elaboraran informes de seguiment, amb actualització mensual.
- Estableix ús de repositori compartit (SharePoint) i canals unificats
- Justifica la combinació d'espais presencials només quan cal consens tècnic
- Inclou un esquema de reunions per fase que coincideix amb el que demana el PCAP, defineix els moments exactes en què cal reunir-se, reunions mínimes per cada fase

Aquest apartat compren traçabilitat, garanties de procés participatiu entre altres. Proposen bones pràctiques eficients però amb menor nivell de mesurabilitat. En comparació amb altres ofertes, la proposta presenta menor definició d'indicadors quantitatius de mesura de l'eficiència de les reunions.

4. Transferència de coneixement i formació (0–4 punts)

Resultat proposat: 3,6/4

Justificació tècnica

ALEPH planteja: Garantir la transferència de la metodologia i la capacitat de l'Institut perquè pugui mantenir actualitzades les eines i criteris desenvolupats. A més aquesta transferència de coneixement s'integrarà de manera transversal en totes les fases del projecte.

En resum, proposen:

- 4 sessions de formació, detallant continguts, finalitat, metodologia i formats
- Guia d'ús i manteniment dels lliurables que recollirà tots els aspectes metodològics i pràctics ja sigui en la **descripció de llocs de treball**, procediment per crear i actualitzar DLTs, **competències**, pautes per assignar i revisar competències corporatives/transversals, orientacions per definir nivells de dominis i incorporar indicadors observables. **Valoració de llocs de treball**, criteris de coherència interns utilitzats per garantir noves valoracions. **Retribució** procés per traduir el resultat.
- Acompanyament post implementació durant 48h de resposta màxima
- Enfocament pràctic amb casos reals i comprovació d'aprenentatge
- Integració transversal de la transferència de coneixement en totes les fases del projecte
- Eines de suport plantilles, qüestionaris, fulls de càlcul automatitzats

La proposta garanteix una transferència efectiva de coneixement.

No obstant això, en comparació amb les ofertes amb puntuació màxima, presenta menor desenvolupament específic de mecanismes orientats a assegurar l'autonomia organitzativa a llarg termini.

5. Compromisos i indicadors de qualitat (0–3 punts)

Resultat proposat: 3/3

Justificació tècnica

La proposta incorpora: Garantia per a totes les fases del projecte des de la planificació i fins el lliurament final.

- Un quadre de comandament amb indicadors de qualitat, seguiment, terminis, puntualitat i coherència tècnica
- Protocol intern de control de qualitat, compta amb una figura de supervisió específica externa a l'equip tècnic que supervisa els lliurables, assumeix la gestió i seguiment dels riscos, realitza auditories internes periòdiques, formula propostes de millora, seguiment de quadre comandament i compliment de terminis.
- Revisió creuada, checklists, control de versions, informes mensuals
- Sistema de gestió de riscos amb actualització contínua

Aquest sistema supera els requisits mínims del plec i garanteix control tècnic integral del projecte, justificant la puntuació màxima.

6. Compliment normatiu i seguretat (0–3 punts)

Resultat proposat: 3/3

Justificació tècnica

ALEPH detalla:

- Compliment exhaustiu RGPD, LOPDGDD
- Política de compliance interna (empresa BCorp)
- Tractament de dades amb xifrat, control d'accessos, MFA, registre d'activitat

- Perspectiva d'equitat i igualtat retributiva (RD 901/2020, RD 902/2020 i Directiva UE 2023/970)
- Procediments de prevenció de biaixos i traçabilitat en VLT
- Garantia del dret d'informació i participació

El nivell de detall és superior al mínim requerit i justifica la puntuació màxima.

7. Lliurables clau i interoperabilitat (0–2 punts)

Resultat proposat: 2/2

Justificació tècnica

La proposta inclou:

- Catàleg de llocs complet i homogeni
- Diccionari de competències amb nivells i descriptors
- Informe complet de valoració + acta + quadres automàtics
- Exportació en formats interoperables (CSV, XLSX, DAT)
- Integració amb sistemes corporatius (A3 Innuva o equivalents)
- Guia breu d'ús i manteniment

El nivell de detall és alt i adaptat al plec, amb exemples gràfics d'aquests lliurables.

La documentació presentada és coherent amb el plec i garanteix reutilització operativa dels resultats, justificant la puntuació màxima.

2) HUMANNOVA

El seu projecte es concep no només com un exercici tècnic de descripció i valoració de llocs de treball, sinó com una palanca estructural per reforçar l'equitat interna, la transparència, la gestió del talent i la sostenibilitat futura del model organitzatiu de la Fundació IL3-UB.

1. Metodologia i Pla d'actuació (0–15 punts)

Resultat proposat: 12/15

Justificació tècnica

La proposta metodològica descriu de manera ordenada les fases del projecte i s'alinea amb els requisits del Plec de Prescripcions Tècniques.

La memòria acredita:

- descripció detallada en 6 fases que comença amb la presentació del projecte i anàlisi de la informació, procés de recollida d'informació, anàlisi, redacció i validació de les descripcions dels llocs de treball, entrevistes, qüestionaris, grups focals i reunions de validació .
- processos de diagnosi, redacció de DLTs, validació i contrast amb RRHH, Direcció i RLPT

- construcció del diccionari de competències amb definicions, nivells i indicadors observables
- explicació del procediment de valoració i de la proposta d'estructura retributiva
- cronograma orientatiu estructurat per setmanes

En comparació amb les propostes amb millor puntuació en aquest criteri, presenta menor grau de detall operatiu en la definició de protocols executius, mecanismes de seguiment mesurables i especificació d'indicadors d'execució.

2. Eines de valoració (0–12 punts)

Resultat proposat: 10/12

Justificació tècnica

Humannova presenta un sistema analític de valoració per factors, estructurat en vuit factors principals (competència tècnica, directiva, relacional, complexitat, autonomia, responsabilitat, magnitud d'impacte, etc.).

La memòria acredita:

- descripció dels factors i justificació de la seva adequació
- sistema de puntuació i escalat
- procediments de validació interna i revisió creuada per garantir la qualitat i fiabilitat dels resultats.
- ús d'eines digitals i matrius de puntuació, fulls de càlcul, fulles automatitzades, matrius de valoració i classificació, sistemes de IA entre altres.
- compatibilitat amb metodologies de referència (Hay, DIBA) El model proposat de Humannova ha estat àmpliament contrastat en projectes de característiques similars i s'adapta especialment bé a entorns institucionals i universitaris, on conviuen col·lectius professionals diversos i on la transparència i la justificació tècnica dels resultats són elements clau. Però des de Humannova poden garantir la valoració en altres sistemes que no sigui el nostre. El nostre consultors són experts (han treballat per HAY GRUP com a Gerents i han aplicat aquesta metodologia en desenes d'empreses) en les metodologies de HayGroup o en metodologies que s'apliquen a l'administració pública catalana el sistema de valoracions de la DIBA (Diputació de Barcelona).
- Disseny i lliurament de les eines i documents com el Manual de retribució i acompliment, on s'explica el sistema retributiu personalitzat, manual de valoració de llocs, plantilles operatives per futures actualitzacions, guia d'ús, fitxers estructurats per la integració a aplicatius corporatius.

El model proposat és tècnicament coherent i adequat per a l'objecte del contracte.

No obstant això, en comparació amb les propostes millor valorades, presenta menor nivell d'exhaustivitat en el desenvolupament detallat de nivells, exemples operatius i sistemes estructurats d'automatització.

3. Optimització del nombre de reunions (0–6 punts)

Resultat proposat: 5/6

Justificació tècnica

Humannova planteja un model d'organització i planificació de reunions orientat a minimitzar **l'impacte del projecte en l'activitat ordinària de la Fundació**, optimitzant el temps dedicat per part de la Direcció, Recursos Humans i responsables d'àrea, sense comprometre la qualitat tècnica ni la participació necessària per garantir l'èxit del procés. Humannova proposa un model d'optimització basat en:

- concentració de sessions per blocs temàtics o de llocs, partint del principi de mínimes reunions necessàries.
- Proposta de calendari eficient per fases del projecte
- ús intensiu de formats híbrids (virtuals/presencials)
- enviament previ de documentació
- reunions orientades a validació i presa de decisions
- mecanismes de seguiment i governança del projecte
- ús d'eines de project management i informes de seguiment

El plantejament és viable i coherent amb el plec.

En comparació amb altres ofertes, presenta menor concreció quantitativa en la definició d'indicadors d'eficiència i mesura de l'optimització de reunions.

4. Transferència de coneixement i formació (0–4 punts)

Resultat proposat: 3/4

Justificació tècnica

HUMANNOVA planteja un model completíssim de transferència:

- sessions presencials i virtuals
- tallers pràctics amb casos d'IL3
- materials formatius especialitzats
- lliurament d'un Manual de Retribució i Acompliment de 100 pàgines
- 8 hores de coaching personalitzat
- microcàpsules formatives i mecanismes d'avaluació
- traspàs ordenat i suport posterior a la implantació

Aquest conjunt garanteix una transferència efectiva de coneixement.

Tanmateix, en comparació amb les ofertes amb puntuació màxima, presenta menor desenvolupament específic d'indicadors verificables orientats a acreditar l'autonomia operativa a llarg termini sense assistència externa

5. Compromisos i indicadors de qualitat (0–3 punts)

Resultat proposat: 3/3

Justificació tècnica

La proposta presenta: L'enfocament de qualitat de Humannova no es limita al control final dels lliurables, sinó que s'integra de manera transversal en totes les fases del projecte, des de la planificació inicial fins al tancament i transferència de coneixement. Això permet detectar possibles desviacions de manera anticipada, aplicar mesures correctores i assegurar la coherència global del sistema de valoració i del diccionari de competències. Proposen:

- KPIs clars (terminis, coherència tècnica, satisfacció, errors, etc.)
- revisió creuada i validació progressiva
- estructura de governança definida
- seguiment continu amb informes periòdics
- compromís explícit amb terminis i mecanismes de recuperació
- Mesures de protecció de dades i confidencialitat

Aquest sistema respon plenament als requisits del plec i justifica la puntuació màxima.

6. Compliment normatiu i seguretat (0–3 punts)

Resultat proposat: 3/3

Justificació tècnica

Humannova integra adequadament: L'enfocament adoptat no es limita a una revisió formal del marc legal, sinó que incorpora el compliment normatiu com a criteri operatiu en el disseny de la metodologia, en la presa de decisions tècniques i en la gestió de la informació al llarg de tot el projecte.

- RGPD i LOPDGDD
- protocols de seguretat
- minimització i control d'accessos
- registre d'activitats de tractament
- mesures de transparència
- compliment RD 901/2020, RD 902/2020
- incorporació anticipada de la Directiva UE 2023/970
- procediments de reducció de biaixos

El nivell de desenvolupament supera els mínims exigits i justifica la puntuació màxima.

7. Lliurables clau i interoperabilitat (0–2 punts)

Resultat proposat: 2/2

Justificació tècnica

La licitadora lliura:

- catàleg homogeni
- diccionari complet
- informe final de valoració
- fitxers en formats interoperables (CSV, XLSX)
- documents de suport i guies d'ús
- documentació addicional i manuals operatius
- compatibilitat amb Office i Google Workspace

Aquests elements s'ajusten plenament al plec i justifiquen la puntuació màxima.

3) EMOCIONAL TECHNOLOGIES 22

1. Metodologia i Pla d'actuació (0–15 punts)

Resultat proposat: 14/15

Justificació tècnica

La proposta metodològica presentada és molt completa, estructurada i alineada amb el Plec de Prescripcions Tècniques. La memòria descriu un model de treball seqüenciat en fases clarament definides (arrencada, diagnosi, recollida d'informació, redacció de DLT, elaboració del diccionari de competències, valoració objectiva i transferència de coneixement).

Inclou: 6 fases una primera fase d'arrencada, governança i alineament, una segona fases d'anàlisi documental i diagnosi, tercera fase recollida d'informació, quarta fase redacció i validació de DLT i catàleg, i cinquena fase disseny del diccionari de competències, finalment Valoració objectiva i coherència interna/externa.

En cada fase hi ha una descripció detallada dels objectius, activitats i lliurables de cada fase:

- mecanismes de governança amb participació de Direcció, RRHH i RLPT
- combinació de tècniques qualitatives i quantitatives (qüestionaris, entrevistes i grups focals)
- definició de criteris d'acceptació i evidències per fase
- cronograma estructurat i realista dins del termini establert

La metodologia és exhaustiva, ordenada i viable. Tot i el seu alt nivell tècnic, en alguns punts presenta una formulació més conceptual que operativa respecte a altres propostes presentades més excel·lents.

2. Eines de valoració (0–12 punts)

Resultat proposat: 10/12

Justificació tècnica

La licitadora proposa un sistema analític de valoració per punts basat en els factors de l'OIT (competències, responsabilitats, esforços i condicions de treball). Cada component del lloc s'avalua de manera separada i s'assignen punts que permeten comparar llocs diferents. La seva aplicació facilita la detecció de bretxes i s'alinea amb els principis d'igualtat retributiva i de valoració objectiva.

La proposta inclou:

- arquitectura clara de factors i subfactors
- definició de nivells amb descriptors observables
- sistema de ponderació justificat i coherent
- procediments de pilotatge i proves de consistència
- guies interpretatives amb exemples pràctics

Es tracta d'un model sòlid, transparent i alineat amb els principis d'equitat retributiva. Tot i això, la descripció de la instrumentació digital concreta és menys específica que en altres propostes presentades.

3. Optimització del nombre de reunions (0–6 punts)

Resultat proposat: 5/6

Justificació tècnica

La proposta desenvolupa una estratègia molt detallada per minimitzar l'impacte de les reunions en l'organització.

Inclou:

- definició del dispositiu mínim de reunions per tipologia
- ús justificat de formats híbrids
- sistema de prework per reduir temps de sessió
- reunions organitzades per blocs temàtics
- mecanismes de coordinació i reporting continu
- estratègia explícita de reducció de càrrega organitzativa

L'apartat és clar, operatiu i plenament alineat amb el PCAP. L'estratègia per reduir reunions és molt sòlida, però hi manca un grau extra de mesurabilitat i l'indadors quantitativs (p. ex., nombre mínim/ màxim per fase, temps per sessió, criteris d'activació d'alternatives asíncrones).

4. Transferència de coneixement i formació (0–4 punts)

Resultat proposat: 3/4

Justificació tècnica

L'objectiu de la transferència de coneixement és capacitar l'equip de RRHH i el comitè de valoració perquè puguin operar i actualitzar el catàleg, el diccionari de competències i el sistema de valoració sense dependre d'assistència externa.

La proposta planteja un model complet de transferència de coneixement orientat a garantir l'autonomia de l'equip de RRHH.

Inclou:

- definició clara d'objectius formatius
- pla formatiu estructurat en mòduls específics
- materials didàctics i manuals d'ús
- guia d'actualització i manteniment del sistema
- avaluació formal de l'aprenentatge

El pla de transferència és complet (objectius, mòduls, materials, avaluació), però la instrumentació digital concreta i els mecanismes d'actualització podrien estar més detallats (p. ex., guies de manteniment versionades, calendaris de refresc, responsabilitats i checkpoints). Menys focalitzat en la operativa de governança. Programa formatiu extens i normatiu, adequat com a annex, reforç o referència metodològica, però no com a resposta principal al requisit d'autonomia. La transferència del coneixement es fa amb manuals, manca pràctica guiada, suport posterior no explícit.

5. Compromisos i indicadors de qualitat (0–3 punts)

Resultat proposat: 3/3

Justificació tècnica

La memòria incorpora un sistema de qualitat complet amb:

- punts de control per fases (quality gates)

- KPIs mesurables amb lindars definits
- protocol de gestió d'incidències
- sistemes de seguiment i satisfacció interna
- registre exhaustiu d'evidències i traçabilitat

Respon plenament als criteris del plec.

6. Compliment normatiu i seguretat (0–3 punts)

Resultat proposat: 3/3

Justificació tècnica

- La proposta integra de manera exhaustiva:
- compliment del marc normatiu vigent (RD 901/2020, RD 902/2020, Directiva UE 2023/970)
- perspectiva d'igualtat i eliminació de biaixos
- compliment RGPD i LOPDGDD
- mesures tècniques de seguretat de la informació
- protocols de traçabilitat documental

La descripció és precisa i tècnicament solvent.

7. Lliurables clau i interoperabilitat (0–2 punts)

Resultat proposat: 2/2

Justificació tècnica

La licitadora defineix clarament:

- catàleg de llocs i DLT normalitzats
- diccionari de competències complet
- informe de valoració i mapa de posicions
- exportació en formats interoperables (CSV, DAT, XLSX)
- manuals d'importació i ús

La proposta està totalment alineada amb el plec.

4) NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES, SL- NUTCO

1. Metodologia i Pla d'actuació (0–15 punts)

Resultat proposat: 13/15

Justificació tècnica

La proposta metodològica presenta una estructura en sis fases plenament alineada amb els requisits del plec i descriu de manera detallada els objectius, activitats, validacions i lliurables associats a cada etapa del projecte.

La memòria acredita:

- descripció sistemàtica de fases i activitats
- cronograma exhaustiu de 52 setmanes amb coordinació de mecanismes de validació
- integració de tècniques qualitatives i quantitatives
- model participatiu ampli amb implicació dels diferents actors

La metodologia és completa i tècnicament solvent. Tanmateix, en comparació amb la proposta que obté la puntuació màxima, presenta:

- menor estandardització de protocols executius
- menor definició d'indicadors sistemàtics de monitoratge continu
- major extensió descriptiva amb menor síntesi operativa en alguns apartats

2. Eines de valoració (0–12 punts)

Resultat proposat: 10/12

Justificació tècnica

Model analític robust basat en metodologia contrastada, amb definició clara de factors, nivells i exemples operatius.

- Definició clara i robusta dels factors, subfactores, nivells i exemples operatius.
- Graduació detallada de les escales, amb exemples il·lustrats de cada grau.
- Incorporació explícita de la perspectiva d'igualtat retributiva segons RD 901/2020, RD 902/2020 i Directiva 2023/970.
- Mecanismes de validació i calibratge previs molt ben explicats.
- Integració de l'anàlisi d'equitat interna i externa.

El model és coherent i tècnicament adequat per a l'objecte del contracte.

La proposta és tècnicament sòlida. En comparació amb les ofertes amb puntuació superior, presenta menor desenvolupament explícit de sistemes digitals automatitzats i eines operatives de suport a la valoració.

3. Optimització del nombre de reunions (0–6 punts)

Resultat proposat: 5/6

Justificació tècnica

L'apartat està molt desenvolupat i perfectament alineat amb el PCAP:

- Calendari de reunions per fites i no per recurrència.
- Distribució intel·ligent de sessions breus, focalitzades i estructurades.
- Amplíssim ús de formats híbrids (virtual + presencial).
- Substitució de reunions per qüestionaris digitals, informes, canals asincrònics.
- Mecanismes clars de seguiment i governança per reduir trobades.
- Model de treball orientat a minimitzar càrrega organitzativa.

El plantejament és operatiu i alineat amb el plec.

En comparació amb altres ofertes, presenta menor definició de llindars quantitatius i indicadors mesurables d'eficiència temporal.

4. Transferència de coneixement i formació (0–4 punts)

Resultat proposat: 3/4

Justificació tècnica

La proposta de NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES SL proposa:

- Pla formatiu integral, progressiu i adaptat per col·lectius (RRHH, plantilla, sindicats).
- Sessions teòriques + pràctiques + casos reals.
- Materials didàctics, manuals, guies d'ús i plantilles normalitzades.
- Procediments clars d'avaluació de l'aprenentatge.
- Acompanyament inicial i criteris de sostenibilitat futura, capacitant el personal per a la seva actualització i adaptació a futurs canvis organitzatius.

Aquest conjunt garanteix una transferència funcional de coneixement.

No obstant això, en comparació amb les ofertes amb puntuació màxima, presenta menor desenvolupament operatiu de mecanismes de governança del manteniment, protocols versionats d'actualització i suport post-implantació estructurat.

5. Compromisos i indicadors de qualitat (0–3 punts)

Resultat proposat: 3/3

Justificació tècnica

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES SL-NUTCO presenta un sistema de qualitat molt complet:

- Pla pedagògic i d'informació transversal.
- KPIs exhaustius (participació, resposta <48h, qualitat de dades, incidències...).
- Seguiment i informes periòdics.
- Revisió creuada i control metodològic.
- Mecanismes de traçabilitat i documentació molt clars.

Aquests elements responen plenament als requisits del plec i justifiquen la puntuació màxima.

6. Compliment normatiu i seguretat (0–3 punts)

Resultat proposat: 3/3

Justificació tècnica

La proposta descriu:

- Compliment exhaustiu de RGPD, LOPDGDD.
- Protocols de minimització, control d'accessos, xifrat, gestió d'incidències.
- Compliment normatiu d'igualtat retributiva (RD 901/2020, RD 902/2020, Directiva UE 2023/970).
- Integració de la perspectiva de gènere en totes les fases.
- Procediments específics de seguretat, confidencialitat i custòdia final.

El nivell de desenvolupament supera els mínims exigits i justifica la puntuació màxima.

7. Lliurables clau i interoperabilitat (0–2 punts)

Resultat proposat: 2/2

Justificació tècnica

Els lliurables estan molt ben definits, complets i perfectament alineats:

- Catàleg, DLT, diccionari, informes de valoració, annexos metodològics.
- Formats interoperables (PDF + Word + Excel + dades estructurades).
- Eines pensades per permetre autonomia futura de la Fundació.
- Documentació de suport i guies d'ús molt detallades.

Aquests elements s'ajusten plenament al plec i justifiquen la puntuació màxima.

5) CEINSA

1. Metodologia i Pla d'actuació (0–15 punts)

Puntuació proposada: 13/15

Justificació tècnica

La metodologia presentada per CEINSA és sòlida, coherent i alineada amb els requeriments del plec, estructurada en fases clares que cobreixen la recollida d'informació, l'anàlisi i valoració de llocs, la definició de l'estructura salarial i el lliurament del diccionari de competències.

No obstant això, en comparació amb les propostes millor puntuades, presenta un menor nivell de desenvolupament operatiu en la descripció d'activitats per fase, mecanismes de governança, planificació temporal i tècniques específiques d'execució. La proposta és tècnicament solvent, però més esquemàtica que operativa a diferència d'altres ofertes amb major grau de detall procedimental. Enumera activitats concretes per fase en el cronograma que presenten a part però sense descripció. Falta detall sobre circuits de validació, rols i

presa de decisions, cronograma poc desenvolupat, no presenta planificació temporal tan desglossada, menor descripció de tècniques de recollida d'informació entre altres.

La proposta és tècnicament solvent però més esquemàtica en la seva operativització

2. Eines de valoració (0–12 punts)

Puntuació proposada: 10/12

Justificació tècnica

CEINSA utilitza un sistema de puntuació per factors altament desenvolupat i validat externament, amb:

- Factors, subfactors i nivells clarament definits
- coherència metodològica basada en el model europeu
- validació d'ajust amb els requisits del RD 902/2020 avalada per informe tècnic extern
- eines digitals que sistematitzen la valoració i garanteixen consistència

La proposta de CEINSA presenta un sistema analític de valoració per punts i factors tècnicament sòlid, basat en una metodologia europea contrastada i validada externament en relació amb el RD 902/2020. El model defineix una arquitectura clara de factors i subfactors i estableix criteris metodològics per garantir coherència i homogeneïtat en l'assignació de puntuacions.

No obstant això, en comparació amb les propostes millor puntuades, la documentació presenta un enfocament més conceptual que operatiu. El nivell de detall en la descripció de nivells, exemples pràctics d'aplicació, procediments de calibratge i instrumentació digital és inferior al d'altres ofertes, que desenvolupen amb major precisió les eines operatives i tecnològiques de suport a la valoració.

El model és tècnicament sòlid i adequat per a l'objecte del contracte.

Tanmateix, en comparació amb les propostes millor valorades, la documentació presenta menor nivell de detall operatiu en la descripció de nivells, exemples pràctics d'aplicació, manca una descripció detallada dels processos de validació prèvia del model i de les eines digitals que el suporten.

3. Optimització del nombre de reunions (0–6 punts)

Puntuació proposada: 4/6

La proposta de CEINSA descriu les fases del projecte i contempla l'ús de sessions virtuals i presencials, així com eines digitals i el seu programari intern. No obstant això, l'apartat no quantifica el nombre mínim de reunions per fase ni estableix mecanismes explícits d'optimització (p. ex., prework, substitució de reunions per canals asíncrons, calendari per fites, reporting periòdic o límits de sessions/durades). En comparació amb altres licitadors que defineixen un dispositiu concret de reducció i aporten mesures operatives verificables, el nivell de concreció de CEINSA és inferior.

No obstant això, en comparació amb altres ofertes, no defineix un dispositiu concret d'optimització de reunions ni estableix indicadors verificables de reducció de càrrega

organitzativa, com ara quantificació de reunions per fase, mecanismes de treball asíncron o sistemes estructurats de reporting.

El nivell de concreció és inferior al de les propostes millor valorades.

4. Transferència de coneixement i formació (0–4 punts)

Puntuació proposada: 2/4

La proposta inclou accions de suport vinculades principalment a l'ús del programari i a la disponibilitat d'una bossa d'hores posterior a la implementació.

Tanmateix, no es descriu un pla formatiu estructurat amb definició de mòduls, objectius d'aprenentatge, metodologia didàctica ni avaluació formal de la transferència de coneixement.

En comparació amb les propostes millor valorades, la documentació presenta menor desenvolupament sistemàtic d'un model de capacitació orientat a garantir l'autonomia operativa futura de l'organització, especialment pel que fa a:

- formació específica sobre manteniment del sistema
- protocols d'actualització
- pràctica guiada amb casos reals
- suport post-implantació estructurat

Aquestes limitacions justifiquen la puntuació.

5. Compromisos i indicadors de qualitat (0–3 punts)

Puntuació proposada: 3/3

Proposa:

- un model complet d'indicadors
- revisió creuada
- sistemes de seguiment quinzenals i setmanals
- objectius mesurables i protocols d'actuació

La proposta incorpora un sistema complet d'indicadors, mecanismes de revisió creuada i seguiment periòdic amb objectius mesurables.

Aquests elements responen plenament als requisits del plec i justifiquen la puntuació màxima.

6. Compliment normatiu i seguretat (0–3 punts)

Puntuació proposada: 3/3

La documentació recull: CEINSA aporta per aquest apartat un informe tècnic extern, signat per un Catedràtic d'Organització i Recursos Humans, que avala que la metodologia de valoració de CEINSA

S'alinea plenament amb: - RD 902/2020 d'igualtat retributiva. - RD 901/2020 (metodologies de plans d'igualtat). - Ordre PCM/1047/2022 i la seva guia metodològica. Acredita: -

Adequació, objectivitat i exhaustivitat de la metodologia. - Definicions operatives, clares i no ambigües. - Nombre ampli de graus per evitar biaixos i garantir dispersió. - Ponderacions justificades i amb coherència metodològica. - Assignació de punts amb progressions geomètriques vinculades a dades salarials reals. Afegeix elements de solidesa afegida: - Contrasta CEINSA amb la metodologia estatal oficial i conclou que és com a mínim igual de robusta, en alguns punts més fonamentada científicament. - Incorpora recomanacions per prevenir biaixos i garantir traçabilitat. Això és molt rellevant perquè cap altre licitador presenta un informe extern de validació metodològica d'aquest nivell tècnic. -

- compliment exhaustiu de RGPD i LOPDGDD
- compliment del RD 901/2020 i RD 902/2020, avalat per informe tècnic extern mesures clares de seguretat, accés i tractament de dades

La proposta acredita compliment normatiu en matèria d'igualtat retributiva i protecció de dades, incloent validació tècnica externa de la metodologia de valoració i mesures de seguretat de la informació.

Aquests elements superen els requisits mínims exigits i justifiquen la puntuació màxima.

7. Lliurables clau i interoperabilitat (0–2 punts)

Puntuació proposada: 1/2

El conjunt de lliurables inclou:

- catàleg de llocs
- diccionari de competències
- informe de valoració
- estructura salarial i comparativa de mercat
- exportacions interoperables i entrega en format digital

CEINSA La proposta inclou els lliurables essencials del projecte.

No obstant això, la documentació no acredita de manera explícita la interoperabilitat tècnica dels fitxers ni l'estructuració de dades en formats estàndard comparables a les propostes amb puntuació màxima.

6) PAGE GROUP

1. Metodologia i Pla d'actuació (0–15 punts)

Resultat proposat: 15/15

La proposta metodològica defineix un model de treball complet estructurat en fases que inclou diagnòsi, recollida d'informació, elaboració de DLTs, desenvolupament del diccionari de competències, valoració de llocs i definició de l'estructura retributiva.

La memòria acredita:

- descripció exhaustiva d'activitats, rols i circuits de validació per fase
- mecanismes de governança clarament definits
- protocols operatius de recollida i sistematització d'informació
- integració de mecanismes de qualitat i control

- cronograma detallat amb lliurables seqüenciats dins d'un calendari realista
- ús combinat d'entrevistes, qüestionaris i grups focalsLa metodologia presentada per PAGE és una de les més completes, rigoroses i operatives de totes les empreses licitadores. Destaca per un altíssim nivell de detall, alineació completa amb els requisits del plec i una estructura metodològica que cobreix tot el cicle de vida del projecte amb garanties, governança i validesa tècnica.

La proposta presenta el màxim nivell de concreció operativa, traçabilitat metodològica i desenvolupament procedimental entre les ofertes analitzades, garantint una execució completa i verificable del projecte, aportant valor afegit i sense buits crítics.

Aquests elements justifiquen l'assignació de la puntuació màxima.

2. Eines de valoració (0–12 punts)

Resultat proposat: 12/12

La proposta defineix un sistema analític de valoració per factors amb arquitectura completa de factors i subfactors, escales de puntuació detallades i mecanismes de validació interna.

La memòria acredita:

- definició estructurada del model de valoració
- assignació de puntuacions basada en evidències
- procediments de validació creuada i proves pilot
- eines digitals avançades de suport al càlcul
- fitxers interoperables i plantilles estandarditzades

El model presenta un alt nivell d'exhaustivitat tècnica, automatització i suport operatiu, garantint consistència i replicabilitat del procés de valoració.

Aquests elements justifiquen la puntuació màxima.

3. Optimització del nombre de reunions (0–6 punts)

Resultat proposat: 6/6

La proposta estableix un dispositiu operatiu específic per a l'optimització de reunions que inclou:

- definició explícita del nombre de reunions per fase
- ús estructurat de formats híbrids
- treball preparatori per reduir durada de sessions
- organització per blocs temàtics
- mecanismes de coordinació àgil

Aquest sistema incorpora indicadors verificables i mesures operatives concretes de reducció de càrrega organitzativa, superant els requisits mínims del plec i justificant la puntuació màxima.

4. Transferència de coneixement i formació (0–4 punts)

Resultat proposat: 4/4

La proposta defineix un pla complet de transferència de coneixement orientat a garantir l'autonomia operativa de l'equip de RRHH.

Inclou:

- programa formatiu estructurat amb sessions presencials i virtuals
- tallers pràctics basats en casos reals
- microcàpsules i materials didàctics
- manuals i guies de manteniment
- repositori estructurat de documentació
- avaluació formal de l'aprenentatge
- seguiment post-implantació

Els continguts cobreixen de manera operativa l'ús, manteniment i actualització de DLTs, sistema de valoració i diccionari de competències.

El pla presenta un alt nivell de concreció pedagògica i orientació pràctica, garantint una transferència efectiva i sostenible del coneixement, fet que justifica la puntuació màxima.

5. Compromisos i indicadors de qualitat (0–3 punts)

Resultat proposat: 3/3

PAGE aporta un sistema de qualitat molt complet:

- KPIs clars: puntualitat >95%, 0 errors crítics, coherència interna, satisfacció $\geq 4/5$.
- Revisions creuades, proves pilot, actes i control de versions.
- Protocols de seguiment setmanal o quinzenal.
- Mecanismes de gestió d'incidències i mesures correctores.

La proposta incorpora un sistema complet d'indicadors de qualitat, mecanismes de revisió i protocols de seguiment periòdic.

Aquest sistema respon plenament als requisits del plec i justifica la puntuació màxima.

6. Compliment normatiu i seguretat (0–3 punts)

Resultat proposat: 3/3

Tot el marc normatiu està perfectament contemplat:

- Compliment exhaustiu de RGPD i LOPDGDD.
- Mesures de minimització, control d'accessos, xifrat i gestió documental.
- Compliment del RD 901/2020 i RD 902/2020, amb adequació de mètode.
- Incorporació anticipada de la Directiva UE 2023/970.

La proposta acredita compliment exhaustiu de la normativa de protecció de dades i igualtat retributiva, amb mesures tècniques de seguretat i protocols documentats.

Aquests elements superen els requisits mínims exigits i justifiquen la puntuació màxima.

7. Lliurables clau i interoperabilitat (0–2 punts)

Resultat proposat: 2/2

L'apartat de PAGE és el més complet i detallat de tot el concurs en matèria de lliurables i formats interoperables. Compleix plenament el que demana el plec i hi afegeix valor afegit real, eines, plantilles i documentació addicional que facilita l'ús i manteniment del sistema. Catàleg complet de llocs (DLTs).

PAGE ofereix una bateria de lliurables molt extensa, incloent tant els elements obligatoris del plec com materials addicionals per facilitar la implantació. Tots els lliurables estan estructurats, documentats i entregats amb control de versions, cosa que destaca respecte altres licitadors

- Lliurables complets, estructurats i 100% alineats amb el plec.
- Material addicional que aporta valor real i facilita l'autonomia d'IL3-UB.
- Formats interoperables perfectament definits i compatibles amb A3.
- Control de versions, metadades i criteris d'acceptació formals.
- Documentació de manteniment i de comunicació interna.
- Formats interoperables i estructura de dades
- Tots els fitxers de dades es lliuraran en formats oberts i interoperables, preparats per ser importats als sistemes corporatius de la Fundació (p. ex. A3 Innuva o equivalents)

En aquest apartat referencia exemples d'entregables: Exemple de catàleg de llocs complet i homogeni, Exemple de diccionari de competències, Exemple d'informe de valoració entre altres.

La proposta defineix lliurables estructurats i interoperables en formats estàndard, amb documentació associada i control de versions.

Els materials facilitats garanteixen integració amb sistemes corporatius i reutilització operativa, justificant la puntuació màxima.

7) HUMAN SOFTWARE

1. Metodologia i Pla d'Actuació (0–15 punts)

Puntuació proposada: 13,5/15

La proposta metodològica defineix un model seqüenciat i estructurat basat en principis d'objectivitat, traçabilitat i comparabilitat transversal, amb una fase inicial de governança i set fases operatives addicionals que cobreixen totes les etapes exigides pel plec.

La memòria acredita:

- descripció sistemàtica d'objectius, activitats i lliurables per fase
- integració coherent de DLTs, sistema de valoració i diccionari de competències
- mecanismes clars de governança i validació
- cronograma extens i realista amb lliurables associats
- criteris explícits de traçabilitat i sostenibilitat del sistema

La metodologia presenta un alt nivell de solidesa conceptual i coherència estructural. No obstant això, en comparació amb la proposta que obté la puntuació màxima, mostra:

- major dependència de l'ecosistema tecnològic propi
- menor grau de detall en la descripció operativa d'algunes activitats d'execució.

2. Eines de valoració (0–12 punts)

Puntuació proposada: 10,8/12

Human Software presenta un sistema de valoració directament alineat amb la metodologia oficial del Ministeri de Treball per determinar treballs d'igual valor:

- Sistema de puntuació per factors complet, amb factors transversals i específics detallats (funcions, complexitat, formació, responsabilitat, impacte, etc.) sense perdre comparabilitat transversal.
- Matrius d'avaluació ben definides, criteris graduats i descriptors no ambigus.
- Garanties d'objectivitat i documentació de totes les decisions.
- Comparabilitat transversal entre llocs i possibilitat d'auditoria posterior.
- Sistema preparat per donar suport a registres retributius i auditories salarials futures.

El model és tècnicament sòlid i transparent. Tanmateix, en comparació amb les propostes amb puntuació màxima, presenta major dependència de solucions tecnològiques específiques i menor desenvolupament de documentació operativa independent de la plataforma.

3. Optimització del nombre de reunions (0–6 punts)

Puntuació proposada: 5,4/6

La proposta estableix un model estructurat de reunions amb límit quantitatiu justificat, formats híbrids i mecanismes de preparació prèvia.

Inclou:

- Model de reunions estructurat (kick-off, contrastos, validacions, formació) amb un màxim de 16–18 sessions totalment justificades.
- Formats híbrids (virtual + presencial) segons la naturalesa de la sessió.
- Ús de documentació prèvia, agendes tancades i preparació anticipada.
- Estratègies concretes per minimitzar càrrega directiva i garantir participació només quan és imprescindible.
- Treball asíncron per reduir reunions no necessàries.

El sistema és operatiu i alineat amb el plec, però presenta menor nivell de mesurabilitat i formalització d'indicadors que les propostes amb puntuació màxima.

4. Transferència de coneixement i formació (0–4 punts)

Puntuació proposada: 3,6/4

La proposta defineix un pla de transferència complet orientat a la capacitat operativa de l'equip de RRHH.

Inclou:

- Sessions formatives pràctiques orientades al sistema de llocs, valoració i diccionari.
- Manuals d'ús, guies pràctiques i criteris per a futures revisions. Documents orientats a autonomia total.
- Espais de resolució de dubtes integrats en les fases de validació.
- Suport post-implementació i acompanyament inicial.
- Enfocament clar en l'autonomia del departament de RRHH.
- Metodologia molt aplicada i vinculada a casos reals.

El programa és tècnicament sòlid i orientat a casos reals. No obstant això, en comparació amb les propostes amb puntuació màxima, presenta menor desenvolupament de mecanismes formals d'autonomia a llarg termini i governança de manteniment.

5. Compromisos i indicadors de qualitat (0–3 punts)

Puntuació proposada: 3/3 (Excel·lent)

Human Software integra un sistema de qualitat molt robust:

- Indicadors de procés, de resultat i d'utilitat futura perfectament definits.
- Control de qualitat fase a fase, amb punts de control i revisió.
- Garantia de rigor metodològic, coherència interna i traçabilitat.
- Compromís explícit amb terminis i anticipació davant desviacions.

Sistema complet d'indicadors i control de qualitat alineat amb el plec.

Justifica la puntuació màxima.

6. Compliment normatiu i seguretat (0–3 punts)

Puntuació proposada: 3/3

L'empresa demostra ple alineament legal:

- Aplicació i justificació del principi de treballs d'igual valor segons RD 902/2020.
- Compliment de RD 901/2020 en matèria de plans d'igualtat.
- Integració directa amb processos de transparència retributiva.
- RGPD aplicat de manera exhaustiva: minimització, control d'accessos, seguretat documental.
- Procediments de traçabilitat i registre de versions.

Compliment exhaustiu del marc normatiu i de protecció de dades.

7. Lliurables clau i interoperabilitat (0–2 punts)

Puntuació proposada: 2/2

Human Software ofereix tots els lliurables requerits i amb un alt nivell qualitatiu:

- Catàleg de llocs.
- Diccionari de competències corporatiu.
- Informe de valoració dels llocs.
- Organigrama funcional.
- Fitxers en formats operatius: Excel, CSV, i formats editables.
- Coherència estructural entre tots els lliurables (mateixa lògica conceptual).
- Estructuració per camps normalitzats i codificacions.

Lliurables complets, estructurats i interoperables.

Conclusions:

D'acord amb els criteris qualitatius d'avaluació establerts al plec i amb l'anàlisi comparativa del contingut real de les memòries tècniques presentades, s'evidencien diferències substancials en el grau de desenvolupament operatiu, detall metodològic, mecanismes de mesurabilitat i aportació de valor afegit entre les set empreses licitadores: **PAGE GROUP, ALEPH, HUMAN SOFTWARE, EMOCIONAL TECHNOLOGIES 22, NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES (NUTCO), HUMANNOVA i CEINSA**. A partir d'aquest marc, es conclou que:

PAGE GROUP

PAGE GROUP presenta la proposta més completa, exhaustiva i operativa de totes les analitzades.

Acredita:

- metodologia completament desplegada (fases, activitats, rols, governança i validacions)
- eines de valoració amb arquitectura detallada de factors, subfactors, escales i mecanismes de validació creuada
- optimització de reunions amb nombre explícit per fase, formats híbrids i indicadors mesurables
- transferència de coneixement amb pla formatiu complet (sessions, tallers, microcàpsules, rúbriques, seguiment post-implantació)
- sistema de qualitat amb KPIs, revisions creuades i gestió d'incidències
- lliurables interoperables (CSV, XLSX, DAT), documentats i amb diccionari de camps

És l'única empresa que obté Excel·lent de manera sostinguda en tots els criteris i cap buit crític, obtenint la millor puntuació global.

ALEPH

presenta una proposta molt sòlida i ben alineada amb el plec, amb:

- metodologia seqüenciada en sis fases i governança clara
- eines de valoració completes amb factors i nivells definits
- integració d'elements digitals

Tanmateix, en comparació amb PAGE GROUP:

- manca un nivell equivalent d'operativització en alguns processos
- no presenta indicadors tan desenvolupats ni protocols executius tan mesurables
- l'automatització i la traçabilitat no assoleixen el mateix grau d'evidència

Conclusió:

Mol molt alt, però amb alguns apartats que passen d'Excel·lent a Acceptable alt per menor concreció metodològica.

HUMAN SOFTWARE

Presenta una oferta molt completa i coherent, destacant:

- traçabilitat exhaustiva del procés de valoració
- governança prèvia i fases ben definides
- alineació total amb la metodologia del Ministeri de Treball (treballs d'igual valor)

Tot i això:

- existeix una major dependència del seu ecosistema tecnològic propi, que limita la descripció operativa independent
- algunes activitats presenten menys desplegament operatiu que PAGE (p. ex. p. ex. validació prèvia del model, exemples aplicats, indicadors quantitatius.)

Conclusió:

Nivell molt alt amb alguns criteris en Acceptable alt per menor evidència operativa i menor autonomia futura demostrada.

EMOCIONAL TECHNOLOGIES 22 aporta:

- metodologia estructurada en sis fases
- model de valoració sòlid amb factors, nivells i ponderacions coherents
- bona coherència interna en el model

Però:

- la instrumentació digital i la mesurabilitat dels processos és menor que en les propostes capdavanteres
- manca major detall en protocols, KPI o optimització operativa

Conclusió:

Proposta sòlida i correcta, situada en l'interval Acceptable alt.

NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES (NUTCO)

presenta:

- cronograma extens i realista
- model participatiu (qüestionaris, entrevistes, D'Anchiano)
- governança adequada i lleial al plec 2

Tot i això:

- menor estandardització de protocols i absència de KPI quantitatius
- menys instrumentació digital
- menor grau de detall operatiu

Conclusió:

Proposta correcta i aplicable, situada entre Acceptable alt / Acceptable.

HUMANNOVA

Aporta:

- estructura clara i coherent
- materials complementaris i alineació amb models de referència

Però:

- manca de protocols executius detallats
- menor definició d'indicadors d'eficiència
- transferència de coneixement menys formalitzada i amb menor orientació a l'autonomia futura

Conclusió:

Proposta Acceptable, correcta però amb menor profunditat operativa.

CEINSA

destaca per:

- metodologia sòlida
- informe extern de validació normativa d'alt nivell (RD 902/2020 i PCM/1047/2022)

Però:

- transferència sense pla formatiu estructurat (sense mòduls, objectius, avaluació) 2
- interoperabilitat no acreditada al mateix nivell que les propostes capdavanteres
- menys detall en instrumentació digital i materials aplicats

Conclusió:

PAGE GROUP: nivell Excel·lent de manera sostinguda en tots els criteris; millor valoració global.

ALEPH i HUMAN SOFTWARE: nivell molt alt, amb diversos apartats Excel·lents i d'altres Acceptables alts per mancances concretes de mesurabilitat o operativització.

EMOCIONAL TECHNOLOGIES 22 i NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES: Acceptable alt / Acceptable segons criteri; propostes sòlides però menys exhaustives que altres propostes.

HUMANNOVA i CEINSA: Acceptable; responen al plec però amb menor concreció i evidències en àrees clau com transferència, interoperabilitat o indicadors.

Resultat obtingut :

Empresa	Metodologia (15)	Eines (12)	Reunions (6)	Transferència (4)	Qualitat (3)	Normativa (3)	Lliurables (2)	TOTAL (45)
ALEPH	13,5	10,8	5,4	3,6	3	3	2	41,3
HUMANNOVA	12	10	5	3	3	3	2	38
EMOCIONAL TECHNOLOGIES 22	14	10	5	3	3	3	2	40
NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES	13	10	5	3	3	3	2	39
CEINSA	13	10	4	2	3	3	1	36
PAGE GROUP	15	12	6	4	3	3	2	45
HUMAN SOFTWARE	13,5	10,8	5,4	3,6	3	3	2	41,3

D'aquesta manera i per ordre de puntuació:

- 1.- PAGE GROUP : 45/45
- 2.- ALEPH: 41,3/45
- 3.- HUMAN SOFTWARE :41,3/45
- 4.- EMOCIONAL TECHNOLOGIES 22 : 40/45
- 5.- NUEVOS TIEMPOS CONSULTORES : 39/45
- 6.- HUMANNOVA: 38/45
- 7.- CEINSA: 36/45

Barcelona a 17 de febrer de 2026

Tècnica departament RH
Fundació Institut de Formació Contínua- IL3
Universitat de Barcelona