

Informe tècnic de valoració de les ofertes presentades en el procediment de contractació relatiu al “Servei de formació en lideratge en gestió de projectes i desenvolupament de competències comunicatives i relacionals per als equips de la UOC”

Expedient ESP34/CSUC2310/C1

1. Antecedents

La convocatòria d'aquest procediment es va publicar en data 19 de setembre de 2026 al Perfil del Contractant d'aquesta entitat. El termini fixat per a la presentació de les proposicions era el dia 28 de setembre de 2026 a les 14:00h.

Les empreses que han estat admeses en el present procediment són:

- CRITERIA RECURSOS HUMANOS, S.L.U.
- ADECCO LEARNING & CONSULTING
- FOCUS INSIDE, S.L.

En data 29 de setembre de 2026, es reuní la Mesa de Contractació per procedir a l'obertura del Sobre núm. 2, que conté la proposta tècnica la valoració de la quals depèn d'un judici de valor, i es remeteren als serveis tècnics perquè procedissin a la seva valoració.

Es va verificar el compliment estricte del límit formal de dotze (12) pàgines de memòria tècnica i la no-inclusió d'informació econòmica ni de solvència corresponent al Sobre 3. No es van detectar causes d'exclusió per contaminació de sobres en cap dels licitadors.

2. Criteris d'adjudicació

De conformitat amb allò establert en el Plec de Clàusules Particulars, els criteris d'adjudicació el valor dels quals es determina mitjançant un judici de valor són els següents:

TOTAL DE PUNTS que s'adjudiquen mitjançant els criteris d'adjudicació el valor dels quals es determina mitjançant un judici de valor	Fins a 40 Punts
Criteris i subcriteris	Distribució de la puntuació
CRITERI 1: Metodologia formativa i plantejament per fases del treball	Fins a 20 punts

Subcriteri 1.1: Qualitat i varietat de les eines i eines didàctiques	Fins a 10 punts
Se valora la varietat, adequació pedagògica i orientació pràctica de les tècniques proposades per garantir la transferència de coneixement al lloc de treball. • Denominació i tipologia: (<i>Role plays</i>, casos d'anàlisi, tests d'autodescoberta, dinàmiques de creació de clima, anàlisi de fragments de vídeo, etc.). • Objectiu pedagògic: Quina competència concreta (comunicació assertiva, gestió de la incertesa, lideratge transversal i influència sense jerarquia) s'entrena amb l'eina. • Mecànica de desenvolupament: Explicació pas a pas de com es desenvolupa l'activitat a l'aula. • Rol del facilitador i participació: Nivell d'interacció exigint al grup i quin rol assumeix el formador. • Resultat / Lliurable pràctic: Producte tangible que genera el participant (ex. Pla d'Acció Individualitzat - PAI, catàleg de bones pràctiques internes, pautes d'aplicació directa al lloc de treball).	0,0 pts: S'anomenen eines genèriques sense aportar fitxes tècniques ni detallar-ne la mecànica ni la transferència al lloc de treball. 3,5 pts: Aporta fitxes tècniques bàsiques amb eines estàndard, però sense orientació específica a la realitat d'una institució d'educació superior ni eines concretes de transferència. 7,0 pts: Descriu un catàleg variat d'eines pràctiques (<i>role plays</i>, casos d'anàlisi) mitjançant fitxes completes i una adaptació correcta a l'entorn universitari. 10,0 pts: Presenta un catàleg complet i altament interactiu, amb fitxes exhaustives, integració de casos propis d'una institució d'educació superior i definició clara de l'entregable pràctic (PAI, bones pràctiques).
Subcriteri 1.2: Rigor i desenvolupament de les fases de treball	Fins a 10 punts
• Fase 1 (Diagnòstic): Protocol d'actuació en rebre l'encàrrec d'una acció formativa concreta. Inclou el model d'entrevista amb els referents de l'àrea sol·licitant (Direccions d'Àrea, responsables tècnics o operatius) per identificar les necessitats específiques de gestió de projectes, comunicació o gestió d'equips de la sessió. • Fase 2 (Disseny): Procediment per modular i adaptar els continguts, exercicis i casos pràctics a la casuística real de l'equip participant. Aporta la mostra del flux de treball entre la notificació de la UOC i el lliurament de la proposta didàctica adaptada. • Fase 3 (Execució): Sistemàtica d'impartició presencial a les instal·lacions del Campus Poblenou, gestió del grup a l'aula i control del consum de la bossa d'hores.	0,0 pts: Plantejament teòric o rígid de les fases. No descriu com s'adapta la metodologia quan la UOC sol·licita una acció formativa concreta de la bossa d'hores. 3,5 pts: Identifica les 3 fases de manera general, però el circuit de resposta a demanda és poc detallat i no aporta eines de diagnòstic previ per a cada encàrrec. 7,0 pts: Defineix un circuit clar de treball per a les peticions de la bossa d'hores, aportant un model d'entrevista de diagnòstic per a la Fase 1 i un protocol definit de disseny <i>ad hoc</i> per a la Fase 2, així com una descripció adequada de la sistemàtica d'impartició presencial (Fase 3), tot i que no assoleix el nivell d'exhaustivitat, detalla el pla operatiu o control de la bossa d'hores exigint.

	10,0 pts: Desenvolupament exhaustiu de la sistemàtica a demanda: inclou el protocol complet de presa de requisits i l'entrevista tipus amb referents (Fase 1), el flux de disseny i adaptació ràpida de continguts a la casuística de l'àrea (Fase 2) i el pla operatiu d'impartició i control de la bossa d'hores (Fase 3).
CRITERI 2: Adaptació dels continguts a rangs professionals i tipologies de perfils	Fins a 10 Punts
Es valorarà la capacitat de la licitadora per customitzar i modular el disseny dels continguts de lideratge, gestió de projectes i competències relacionals a la realitat concreta de cada col·lectiu de la UOC en cada sol·licitud a demanda de la bossa d'hores. La proposta haurà de detallar la metodologia per adequar els missatges, els codis comunicatius, els estils de lideratge i les simulacions pràctiques en funció del rang professional (responsabilitat jeràrquica o de gestió) i de la tipologia de perfil professional dels participants en cada encàrrec de la bossa d'hores. A efectes de garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació, no es valorarà el coneixement previ o intern de la UOC, sinó la solidesa del procediment metodològic proposat per analitzar el context i adequar l'acció formativa. Específicament, la proposta haurà de detallar com s'adapten els missatges, els codis comunicatius, els estils de lideratge i les simulacions pràctiques segons: • El rang professional: Equips directius/comandaments, responsables tècnics de projecte i equips operatius. • La tipologia de professional: Personal docent i investigador / professorat (PDI), personal tècnic i de gestió/administració (PTGAS), i perfils d'atenció o gestió acadèmica.	0,0 pts: Proposta genèrica o estàndard. No s'aporta cap metodologia de diagnòstic ni procediment per adaptar l'enfocament de lideratge o de gestió de projectes als diferents rangs jeràrquics o tipus de professionals. 3,5 pts: Adaptació superficial. Identifica diferències teòriques entre rangs o tipologies de perfils, però la metodologia de diagnòstic és feble i l'adaptació es limita a canvis menors en els materials formatius, sense aportar dinàmiques diferenciades per a cada nivell o col·lectiu. 7,0 pts: Procediment d'adaptació definit i lineal. Defineix com diagnosticar la composició del grup i com adequar el llenguatge, els codis comunicatius i l'enfocament de lideratge tractant de manera independent el rang (directiu, tècnic, operatiu) i del tipus de perfil (acadèmic/docent o de gestió/tècnic), aportant exemples solts de modulació per a cada col·lectiu. 10,0 pts: Metodologia integral i matricial. Aporta una metodologia que creua de manera simultània el rang professional i el tipus de perfil en una matriu o esquema de diagnòstic ràpid. A més, inclou la descripció esquemàtica d'un catàleg de simulacions realistes orientades a la resolució de conflictes i punts de fricció propis de l'entorn universitari (p. ex., converses exigents o influència transversal entre personal de gestió/PTGAS i col·lectius acadèmics/PDI).

CRITERI 3: Metodologies actives per a equips d'alta qualificació tècnica	10 Punts
Es valorarà la qualitat, varietat i adaptació pedagògica de les metodologies actives proposades (learning by doing, role-playing, simulacions i casos pràctics transversals) enfocades específicament al desenvolupament conductual, la intel·ligència emocional i la gestió de situacions complexes en equips d'alta qualificació tècnica i de gestió. La proposta haurà de detallar la mecànica didàctica a l'aula, la gestió de les resistències habituals d'aquests perfils cap a les competències relacionals i la capacitat de connectar l'entrenament emocional amb la gestió real de projectes.	0,0 pts: Enfocament teòric o magistral. La proposta es basa principalment en lectures, exposicions teòriques o conferències convencionals. No s'inclouen metodologies actives ni dinàmiques adaptades a perfils d'alta qualificació tècnica. 3,5 pts: Ús parcial de metodologies actives. S'esmenten eines pràctiques o dinàmiques de grup (role-play o casos), però es descriuen de manera genèrica o estàndard, sense detallar la seva mecànica pas a pas ni com s'ajusten a la psicologia o respostes d'equips tècnics. 5,0 pts: Integració metodològica activa i adaptada. Descriu un catàleg estructurat de metodologies actives (learning by doing, simulacions i anàlisi de casos transversals) orientades al desenvolupament de la intel·ligència emocional. Detalla la mecànica de desenvolupament a l'aula i inclou tècniques per abordar la resistència inicial dels perfils tècnics. 10,0 pts: Model de desenvolupament conductual d'alt impacte. Presenta un marc metodològic exhaustiu i altament interactiu dissenyat específicament per a perfils d'alta qualificació tècnica. Detalla la mecànica pas a pas de cada dinàmica, l'estratègia per treballar l'autocontrol i la gestió de la incertesa, i el protocol didàctic per aconseguir la màxima implicació del grup, garantint la transferència directa a la gestió de projectes.

Memòria tècnica. S'ha d'organitzar exactament en aquests 3 blocs:

Bloc 1: Metodologia formativa i fases de treball

- Eines didàctiques: Aportar un llistat resumit de les activitats pràctiques disponibles al seu catàleg i desenvolupar, a tall d'exemple, un màxim de 3 fitxes representatives (role-plays, casos, tests). Indicar per a cadascuna d'aquestes 3 fitxes: tipus d'eina, competència que s'entrena, mecànica pas a pas a l'aula i el lliurable pràctic que genera l'alumne (Pla d'Acció Individualitzat - PAI o Guia de Bones Pràctiques).

- Fases del servei a demanda: Explicar el funcionament operatiu de la bossa d'hores:
 - Fase 1 (Diagnòstic): Incloure el model d'entrevista tipus per als responsables i participants.
 - Fase 2 (Disseny): Procediment per adaptar continguts i crear casos reals.
 - Fase 3 (Execució): Impartició de la formació en format presencial.

Bloc 2: Adaptació a rangs professionals i perfils. Explicar com es modulen el llenguatge, els exercicis i els estils de lideratge segons:

- El rang: Equips directius, responsables tècnics de projecte i equips operatius.
- El tipus de perfil: Personal docent/acadèmic (PDI) vs. Personal de gestió/tècnic (PTGAS).

Bloc 3: Metodologies actives per a perfils tècnics: Exposar la metodologia (learning by doing, simulacions) per a equips d'alta qualificació tècnica:

- Superació de resistències: Com motivar perfils tècnics envers les Power Skills.
- Intel·ligència emocional: Tècniques per treballar l'autocontrol, la influència sense jerarquia i la gestió de la incertesa (ex. davant casos d'adopció de la IA o de canvis organitzatius).
- Mecànica a l'aula: Descripció d'una dinàmica tipus de negociació o converses exigents.

3. Valoració

CRITERI 1: Metodologia formativa i plantejament per fases del treball (Fins a 20,00 punts)

3.1 Subcriteri 1.1: Qualitat i varietat de les eines didàctiques (Fins a 10,00 punts)

A) CRITERIA RECURSOS HUMANOS, S.L.U.

El licitador presenta un catàleg interactiu conformat per 13 eines didàctiques (tals com "Teatro Foro", dilemes de decisió, reptes col·laboratius, autodiagnòstics i mapes d'interdependències) i descriu tres fitxes pràctiques representatives. Cada fitxa detalla objectius pedagògics, competències associades, seqüència pas a pas, rols del facilitador-coach i del grup, i un lliurable tangible transferible (Guia de Bones Pràctiques, Mapa de Decisió, Mapa d'Interdependències i PAI).

Es constata que l'empresa presenta un catàleg ampli i variat d'eines pràctiques, però les metodologies no estan prioritzades segons l'especificitat de les formacions sol·licitades. Tanmateix, l'articulació de metodologies d'alta complexitat escènica com el Teatro Foro requereix un temps de preparació i d'execució elevat que redueix l'agilitat requerida en accions de durada breu o mitjana. Tot i que descriu la integració de casos de l'entorn universitari, la dinàmica d'aula resulta menys àgil i menys orientada a l'entrenament de microconductes directes. No indica que la metodologia s'adaptarà a les necessitats concretes de cada grup.

En definitiva, descriu un catàleg variat d'eines pràctiques (*role-plays*, casos d'anàlisi) mitjançant fitxes completes i una adaptació correcta a l'entorn universitari. Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **7 punts**.

B) ADECCO LEARNING & CONSULTING

El licitador articula l'oferta sobre el model IMPACT i proposa un catàleg de 10 eines didàctiques (*role-play* progressiu, simulació multiactor, cas ramificat, retrospectiva, entre d'altres).

Desenvolupa tres fitxes d'activitats (Influir sense autoritat, Implantació d'IA i Desalineament entre PDI i PTGAS) i detalla la preparació, la mecànica pas a pas, el rol del facilitador i lliurables pràctics (Mapa d'Influència, Protocol de Decisió i Guió de Conversa).

Es constata que l'empresa presenta un catàleg ampli i variat d'eines pràctiques, però aquestes no consten prioritzades i hi podria haver una dispersió d'activitats en la formació orientada a perfils tècnics. Es considera que l'aplicació indistinta de múltiples metodologies sense un exercici previ de concreció pot restar eficàcia a la formació. En tallers d'entre 4 i 8 hores amb una àmplia varietat d'activitats didàctiques, la possibilitat de consolidar l'aprenentatge és sensiblement inferior. Així mateix, la definició dels lliurables pràctics s'exposa en termes de consultoria general sense precisar el format d'integració en els processos de treball de la UOC.

En definitiva, descriu un catàleg variat d'eines pràctiques (*role plays*, casos d'anàlisi) mitjançant fitxes completes i una adaptació correcta a l'entorn universitari. Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **7 punts**.

C) FOCUS INSIDE, S.L.

La licitadora presenta un catàleg modular d'eines didàctiques orientat a la pràctica (role-plays de converses exigents, simulacions de coordinació transversal, casos pràctics, tests de verificació, dinàmiques de descoberta, treball en equip, anàlisi audiovisual i Pla d'Acció Individualitzat - PAI). Desenvolupa tres fitxes representatives exhaustives: Fitxa 1 (Role-play de conversa exigent amb un agent clau), Fitxa 2 (Cas pràctic de coordinació transversal i corresponsabilitat) i Fitxa 3 (Simulació d'influència davant resistències al canvi / Power Skills). Les fitxes inclouen denominació, competència entrenada, mecànica pas a pas, rol del facilitador i un entregable pràctic directament aplicable (mini-guia personal, checklist de coordinació transversal i guia de resposta a resistències).

Es valora molt positivament l'orientació pràctica i la contextualització directa en la realitat universitària de la UOC. Les eines no es plantegen com un llistat abstracte, sinó com un conjunt integrat que genera un resultat tangible immediat per al lloc de treball. La definició dels entregables pràctics i la seqüència d'aprenentatge garanteixen la transferència efectiva directament vinculada a la gestió de projectes. A més, s'ha fet un adequat exercici de prioritització específic per a la formació, evitant la dispersió d'activitats. La metodologia inclou eines pedagògiques diferencials com plans d'accions individuals, mostrant un catàleg complet, adequat i altament interactiu.

Atesa l'especificitat de la temàtica de lideratge i gestió de projectes en l'entorn universitari i la durada prevista de cada taller (de 4 a 8 hores), la proposta de 8 activitats pràctiques i 3 fitxes tècniques representatives es considera idònia i suficient per assolir els objectius formatius sense generar dispersió.

La metodologia inclou eines pedagògiques diferencials com plans d'acció individualitzats i informes de valoració sobre futures necessitats formatives, demostrant un catàleg complet i altament interactiu.

En definitiva, presenta un catàleg complet i altament interactiu, amb fitxes exhaustives, integració de casos propis d'una institució d'educació superior i definició clara de l'entregable pràctic (PAI, bones pràctiques). Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **10 punts**.

3.2 Subcriteri 1.2: Rigor i desenvolupament de les fases de treball (Fins a 10,00 punts)

A) CRITERIA RECURSOS HUMANOS, S.L.U.

El licitador en la seva proposta desenvolupa la sistemàtica a demanda en tres fases operatives: Fase 1 (Diagnòstic) amb protocol de recepció i obertura de Fitxa d'Acció, entrevista semiestructurada amb la Direcció d'Àrea i inclusió explícita d'entrevistes individuals amb 5 participants del col·lectiu per contrastar visions i elaborar el mapa de necessitats, emetent la Fitxa de Diagnòstic; Fase 2 (Disseny i adaptació) amb la Proposta Didàctica Adaptada amb guió detallat per temps, variants de dificultat i materials; i Fase 3 (Execució i control de borsa) amb impartició presencial al Campus Poblenou i quadre complet de registre de control de la borsa d'hores que audita codi, hores previstes, hores efectives, consum acumulat, saldo disponible i estat de l'encàrrec.

La sistemàtica està ben definida, però l'exigència d'entrevistar obligatòriament 5 participants per a qualsevol sol·licitud d'acció formativa introdueix una rigidesa procedimental que pot alentir la capacitat de resposta davant de demandes urgents. Es considera que aquest nombre de participants és molt elevat per garantir l'agilitat necessària.

En definitiva, defineix un circuit clar de treball per a les peticions, aportant un model d'entrevista de diagnòstic per a la Fase 1 i un protocol definit de disseny *ad hoc* per a la Fase 2, així com una descripció adequada de la sistemàtica d'impartició presencial (Fase 3), tot i que no assoleix el nivell d'exhaustivitat en el detall del pla operatiu o el control de la bossa d'hores exigít. Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **7 punts**.

B) ADECCO LEARNING & CONSULTING

El licitador en la seva proposta estructura la sistemàtica a demanda mitjançant l'eina RADAR de necessitats: Fase 1 (Diagnòstic) amb anàlisi en 5 dimensions (repte, actors, dinàmiques, accions crítiques, rang/perfil), model d'entrevista tipus per a la direcció i 5 participants, i validació de la Fitxa de Necessitat; Fase 2 (Disseny) amb elaboració de la proposta adaptada modulant 5 components didàctics; i Fase 3 (Execució i control) amb impartició presencial al Campus Poblenou i taula formal de registre de control d'hores que gestiona identificació, planificació, hores realitzades, saldo i validació.

Es detalla el control de la bossa d'hores. No obstant això, el procediment de presa de requisits reproduïx passos de consultoria estàndard que no aporten un valor afegit diferencial respecte a la flexibilitat requerida per la UOC.

En definitiva, defineix un circuit clar de treball per a les peticions de la bossa d'hores, aportant un model d'entrevista de diagnòstic per a la Fase 1 i un protocol definit de disseny *ad hoc* per a la Fase 2, així com una descripció adequada de la sistemàtica d'impartició presencial (Fase 3), tot i que no assoleix el nivell d'exhaustivitat en el detall del pla operatiu o el control de la bossa d'hores exigít. Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **7 punts**.

C) FOCUS INSIDE, S.L.

La licitadora estableix un cicle operatiu àgil estructurat en tres fases: Diagnòstic, Disseny i Execució, dissenyat específicament per a la gestió de la borsa d'hores. La Fase 1 incorpora un model d'entrevista de diagnòstic semiestructurada d'entre 30 i 45 minuts organitzat en 5 blocs temàtics (context i objectiu, situacions crítiques, actors i relacions, conductes observables i transferència). La Fase 2 detalla el procediment d'adaptació de continguts i creació de casos ad hoc. La Fase 3 concreta l'execució presencial, el control del consum d'hores i el retorn d'informació.

L'empresa estableix un procediment de treball clar i funcional amb un guió d'entrevista ben estructurat per a la presa de dades inicial amb la direcció de l'àrea i els responsables dels diferents departaments. Des de la primera sessió informativa amb el departament tècnic, es du a terme una reunió amb el responsable de l'àrea que té la necessitat formativa per recollir informació de context general: perfil dels participants, necessitats i objectius a assolir, coneixement de la situació actual de l'àrea o departament amb la necessitat formativa, expectativa de les diferents sessions i recopilar informació sobre situacions diàries específiques i habituals que necessiten un canvi. Posteriorment, hi ha una reunió amb dos o tres treballadors/es amb una responsabilitat intermèdia per obtenir informació específica de projectes i processos i aprofundir la informació de context de la primera reunió amb la direcció. Una vegada obtinguda aquesta informació, s'elabora una proposta adhoc, amb els tallers que es duran a terme, el calendari i les hores de cada mòdul i els continguts a assolir en cada sessió. Finalment, aquesta proposta es comparteix amb les persones que s'ha mantingut la reunió per acordar els punts claus de la sessió formativa.

Es valora positivament l'alta operativitat del circuit proposat. El model d'entrevista permet captar amb rapidesa la necessitat real de l'àrea sol·licitant sense carregar administrativament la institució. Es garanteix una traçabilitat absoluta entre la necessitat detectada, el disseny de l'acció i el consum de la borsa d'hores.

Així mateix, es contempla la presentació d'informes de retorn per identificar possibles necessitats formatives emergents durant el desenvolupament de les sessions de lideratge i gestió d'equips.

En definitiva, la proposta presenta un desenvolupament exhaustiu de la sistemàtica a demanda: inclou el protocol complet de presa de requisits i l'entrevista tipus amb referents (Fase 1), el flux de disseny i adaptació ràpida de continguts a la casuística de l'àrea (Fase 2) i el pla operatiu d'implicació i control de la bossa d'hores (Fase 3). Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **10 punts**.

CRITERI 2: Adaptació dels continguts a rangs professionals i tipologies de perfils (Fins a 10,00 punts)

A) CRITERIA RECURSOS HUMANOS. S.L.U.

El licitador en la seva proposta dissenya una metodologia integral i MATRICIAL que creua simultàniament dues dimensions: Rangs professionals (Equips directius/comandaments, Responsables tècnics/es de projecte, Equips operatius) i Perfils professionals (PDI, PTGAS, Atenció/gestió acadèmica). Presenta la Matriu Rang × Perfil (3×3) detallant la modulació de missatges, codis comunicatius, estils de lideratge i simulacions en les 9 combinacions possibles. Aporta la Fitxa d'Adaptació Rang × Perfil i un catàleg de 8 simulacions realistes sobre punts de fricció universitaris (ex. "Necessitat acadèmica vs. restricció tècnica", "PDI-PTGAS: dues perspectives", "Tots ho necessitem per ahir").

Aporta una matriu completa. Tanmateix, l'aplicació pràctica es basa en la classificació de

categories prèviament establertes que redueixen la flexibilitat quan s'han d'adaptar accions a equips de projecte no jeràrquics i altament heterogenis.

En definitiva, detalla una metodologia integral i matricial. Aporta una metodologia que creua de manera simultània el rang professional i el tipus de perfil en una matriu o esquema de diagnòstic ràpid. A més, inclou la descripció esquemàtica d'un catàleg de simulacions realistes orientades a la resolució de conflictes i punts de fricció propis de l'entorn universitari (p. ex., converses exigents o influència transversal entre personal de gestió/PTGAS i col·lectius acadèmics/PDI).. Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **10 punts**.

B) ADECCO LEARNING & CONSULTING

El licitador en la seva proposta desenvolupa un model matricial que creua simultàniament Rangs professionals (Direcció/comandaments, Responsables tècnics/projecte, Equips operatius) i Tipologies de perfil (PDI/acadèmic, PTGAS/gestió-tècnic). Inclou la taula de creuament matricial especificant conductes esperades. Defineix 6 variables d'adaptació (llenguatge, situació, complexitat, marge, facilitació i lliurable) i demostra la modulació d'una mateixa competència ("influència sense autoritat") en 3 supòsits diferents. Inclou pautes concretes per a la facilitació de grups mixtos PDI-PTGAS.

Identifica correctament les variables d'adaptació. No obstant això, la modulació per a perfils acadèmics i de gestió es tracta de manera lineal, sense detallar en profunditat la resolució de conflictes derivats de la convivència entre l'autonomia acadèmica i els terminis gestionats per PTGAS.

En definitiva, descriu un procediment d'adaptació definit i lineal. Defineix com diagnosticar la composició del grup i com adequar el llenguatge, els codis comunicatius i l'enfocament de lideratge tractant de manera independent el rang (directiu, tècnic, operatiu) i del tipus de perfil (acadèmic/docent o de gestió/tècnic), aportant exemples solts de modulació per a cada col·lectiu. Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **7 punts**.

C) FOCUS INSIDE, S.L.

La proposta estructura l'adaptació creuant dues dimensions: rang professional (Equips directius, Responsables tècnics de projecte i Equips operatius) i tipologia de perfil (PDI, PTGAS i grups mixtos). Determina la modulació del nivell de decisió, el llenguatge, la complexitat de les situacions i el tipus de pràctica. Desenvolupa el tractament específic de grups mixtos PDI-PTGAS mitjançant dinàmiques que fan visibles les perspectives diferents i estableixen acords sobre responsabilitats i terminis.

El licitador defineix un procediment adaptat a l'entorn universitari. La proposta no es limita a canviar exemples superficials, sinó que modifica el marge real de decisió, els codis comunicatius i els estils de lideratge en funció del rol. L'enfocament matricial i el tractament del treball conjunt entre personal docent (PDI) i de gestió (PTGAS) permeten abordar directament les friccions operatives de la UOC.

En definitiva, exposa una metodologia integral i matricial. Aporta una metodologia que creua de manera simultània el rang professional i el tipus de perfil en una matriu o esquema de diagnòstic ràpid. A més, inclou la descripció esquemàtica d'un catàleg de simulacions realistes orientades a la resolució de conflictes i punts de fricció propis de l'entorn universitari (p. ex., converses exigents o influència transversal entre personal de gestió/PTGAS i col·lectius acadèmics/PDI). Per aquest

motiu, es considera oportú atorgar al licitador **10 punts**.

CRITERI 3: Metodologies actives per a equips d'alta qualificació tècnica (Fins a 10,00 punts)

A) CRITERIA RECURSOS HUMANOS, S.L.U.

La proposta defineix un Model conductual d'alt impacte en 6 moments (Repte, Experimentació, Observació/reflexió, Eina, Nova pràctica i Transferència). Aporta un protocol específic per vèncer les resistències de perfils tècnics (partir del problema real, reconèixer l'experiència prèvia, emprar llenguatge de projecte i buscar impacte observable). Treballa la intel·ligència emocional, l'autocontrol i la incertesa mitjançant una pauta conductual en 5 passos (Identificar, Regular, Interpretar, Triar, Respondre) i introdueix canvis i incidents imprevistos en temps real durant les simulacions. Desenvolupa una dinàmica tipus de negociació/conversa exigent ("Necessito el teu compromís, però no depèn de mi") desglossada pas a pas en 10 fases amb rol del facilitador, observació estructurada, retroalimentació i reentrenament.

Es detalla la mecànica a l'aula. Tanmateix, el model es recolza en un excessiu debat reflexiu i en tècniques de coaching que poden generar rebuig inicial en perfils tècnics pragmàtics que requereixen eines d'execució immediata.

En definitiva, detalla una integració metodològica activa i adaptada. Descriu un catàleg estructurat de metodologies actives (learning by doing, simulacions i anàlisi de casos transversals) orientades al desenvolupament de la intel·ligència emocional. Detalla la mecànica de desenvolupament a l'aula i inclou tècniques per abordar la resistència inicial dels perfils tècnics. Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **5 punts**.

B) ADECCO LEARNING & CONSULTING

En la seva proposta l'empresa dissenya un cicle d'aprenentatge conductual de 6 moments (Repte, Primera resposta, Observació, Marc de referència, Pràctica deliberada i Reflexió/transferència). Planteja una estratègia preventiva davant resistències amb 7 respostes metodològiques i 4 principis d'implicació. Detalla 8 tècniques d'intel·ligència emocional aplicada (pausa funcional, separació de fets i interpretacions, mapa de control/influència/preocupació, reenquadrament, escolta d'objeccions, preparació, revisió de supòsits i comunicació de la incertesa) i un Protocol personal d'actuació davant la incertesa. Desenvolupa una dinàmica tipus de negociació de prioritats en projectes transversals desglossada en 9 fases, incorporant un incident imprevist per exercitar la planificació.

La seqüència és correcta. No obstant això, la dinàmica tipus requereix una negociació multipart amb un desenvolupament extens que resta temps de pràctica individualitzada durant la sessió formativa.

En definitiva, detalla una integració metodològica activa i adaptada. Descriu un catàleg estructurat de metodologies actives (learning by doing, simulacions i anàlisi de casos transversals) orientades al desenvolupament de la intel·ligència emocional. Detalla la mecànica de desenvolupament a l'aula i inclou tècniques per abordar la resistència inicial dels perfils tècnics. Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **5 punts**.

C) FOCUS INSIDE, S.L.

La licitadora planteja la metodologia learning by doing mitjançant la seqüència: repte → criteri/eina → pràctica → feedback → nova pràctica → transferència. Defineix un tractament de les resistències considerant-les com una dada de disseny i estructurant respostes metodològiques davant quatre percepcions habituals dels perfils tècnics (“Això és massa teòric”, “No tinc temps”, “El problema és l'altra persona”, “Ja sé comunicar-me”). Desenvolupa la intel·ligència emocional aplicada (autocontrol, influència sense jerarquia, gestió de la incertesa) i detalla una dinàmica tipus de negociació i conversa exigent en 7 passos.

L'oferta planteja l'enfocament metodològic adreçat a perfils d'alta qualificació tècnica. L'estratègia per superar la resistència envers les Power Skills desmunta l'escepticisme tècnic connectant les habilitats relacionals directament amb l'eficiència i la resolució de problemes de projecte. La descripció de la dinàmica tipus de negociació en 7 passos garanteix un reentrenament conductual intensiu i mesurable.

En definitiva, descriu un model de desenvolupament conductual d'alt impacte. Presenta un marc metodològic exhaustiu i altament interactiu dissenyat específicament per a perfils d'alta qualificació tècnica. Detalla la mecànica pas a pas de cada dinàmica, l'estratègia per treballar l'autocontrol i la gestió de la incertesa, i el protocol didàctic per aconseguir la màxima implicació del grup, garantint la transferència directa a la gestió de projectes. Per aquest motiu, es considera oportú atorgar al licitador **10 punts**.

Puntuació final

Per tot allò exposat, es conclou que les puntuacions obtingudes pel/s licitador/s en relació amb les seva/es proposta/es avaluable mitjançant judici de valor són les següents:

Taula de puntuació				
Puntuació màxima	Punts (màxima puntuació)	CRITERIA RECURSOS HUMANOS, S.L.U.	ADECCO LEARNING & CONSULTING	FOCUS INSIDE, S.L.
1. Criteri 1 Subcrit 1.1 (Màx 10)	10 punts	7 punts	7 punts	10 punts
2. Criteri 1 Subcrit 1.2 (Màx 10)	10 punts	7 punts	7 punts	10 punts
3. Criteri 2 (Màx 10)	10 punts	10 punts	7 punts	10 punts
4. Criteri 3 (Màx 10)	10 punts	5 punts	5 punts	10 punts
Total	40 punts	29 punts	26 punts	40 punts

Finalment, les puntuacions totals obtingudes pel/s licitador/s, ordenades en ordre decreixent, són les següents:

FOCUS INSIDE, S.L.	40,00 punts
CRITERIA RECURSOS HUMANOS, S.L.U.	29,00 punts
ADECCO LEARNING & CONSULTING	26,00 punts

Signat,

Marc González Vidal
Director de l'Àrea de Persones