

**INFORME QUE EMITE EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN RELACIÓN A LA VALORACIÓN DE  
LOS CRITERIOS QUE DEPENDEN DE JUICIO DE VALOR EN EL EXP. MC.: 002/23**

**I. ANTECEDENTES**

Con fecha 2 de marzo de 2023 la Mesa de Contratación remite al que suscribe los Sobres nº 2 presentados por las siguientes empresas admitidas a la licitación, para su valoración y la emisión del Informe Técnico correspondiente:

- DESARROLLO ORGANIZACIONAL, PERSONAS Y PRODUCTIVIDAD, S.L.,
- ATLAS SERVICIOS EMPRESARIALES S.A.,
- CEGOS ESPAÑA LEARNING & DEVELOPMENT S.A.,
- UTE E-HUMAN TECH, S.L. y CENTRO DE ENSEÑANZA THE GLOBE S.L.,

Los parámetros a tener en cuenta para la valoración se encuentran establecidos en el Anexo 13 al PCAP, con un total de 40 puntos, distribuidos de conformidad a los siguientes parámetros:

Criterio	Descripción	Puntuación
Metodología del Proceso selectivo	Se valorará la adecuación de la metodología a las necesidades específicas del proyecto, además de la facilidad de supervisión y transparencia del proceso para la Comisión de Selección.	Máximo 10 puntos
Planificación temporal – Calendario de ejecución	Se valorará la adecuada secuencia y planificación de las actividades, de forma que se posibilite ejecutar las actividades necesarias en el plazo máximo de ejecución del proyecto.	Máximo 10 puntos
Pruebas complementarias	Se valorará la idoneidad de las pruebas (Test) propuestas para evaluar los perfiles competenciales de aquellas posiciones que requieran realizar esta fase, especialmente la posibilidad de ajustar los perfiles de referencia a las características de los puestos.	Máximo 10 puntos
Plataforma de gestión del proceso	Se valorará la idoneidad que aporte la plataforma telemática para cubrir las necesidades del proyecto y facilitar su uso por todas las partes interesadas. Se considera esencial, debido al volumen de procesos y plazas, que la plataforma permita la posibilidad de monitorear permanentemente la actividad desde un punto de vista estadístico. Asimismo, se considera de especial importancia que gestione, de forma automática, los procesos de comunicación y la generación de informes que así se requieran, con independencia de que existan otros procesos que requieran de aportación o validación de la empresa consultora y/o la Comisión de Selección.	Máximo 10 puntos

**BUENO/DESEABLE:** Propuestas que igualen o superen el 80 % de la puntuación máxima establecida (32 puntos).

**BÁSICO/ACEPTABLE:** Propuestas que igualen o superen el 50 % de la puntuación máxima, hasta el 79,99 % (20,00 -31,99 puntos).

**INSUFICIENTE/ NO DESEABLE:** Propuestas que no superen ni siquiera el 50 % de la puntuación máxima establecida (19,99 puntos), que quedarán excluidas del procedimiento selectivo por considerarse que su calidad técnica es insuficiente.

II. VALORACIÓN:				
CRITERIO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA	JUICIO DE VALOR	PUNTUACIÓN (10 puntos cada criterio)
Metodología del Proceso Selectivo	Se valorará la adecuación de la metodología a las necesidades específicas del proyecto, además de la facilidad de supervisión y transparencia del proceso para la Comisión de Selección.	<b>ADECCO</b>	<p>Adecco, empresa referente en el sector de los RRHH, según propuesta ya partir de ahora siempre basándome en ella, analizando el criterio que nos ocupa considera</p> <p><b>1. Tener una metodología adecuada a las necesidades del proyecto</b> basa la metodología en el proceso completo de selección y evaluación, destacando para la finalidad del proyecto las herramientas del proceso de evaluación. Posee presencialidad de oficina física prácticamente en todas las provincias de Andalucía, para esa necesidad excepcional de presencialidad, aunque el proyecto se trabaja de manera muy automatizada. Posesión de un departamento jurídico propio el cual pone a disposición de Inturjoven. Se evidencia en su propuesta un alto control en la parte de selección de candidatos con todas sus herramientas propias (<b>Xpert, Hire Vue</b>) pudiendo ser customizadas (Inturjoven).</p> <p><b>2. En el área de facilidad de supervisión</b> la propuesta de ADECCO deja demanifiesto en todo momento el vuelque de informe por su parte y traslado de dicha información a Inturjoven en cada momento, o en el momento que se estipule o lo considere oportuno Inturjoven, no se deduce en su propuesta la posibilidad de acceso de Inturjoven a la misma para verificar datos, comprobar candidaturas o estados de los informes, etc.</p> <p><b>3. En cuanto a la transparencia del proceso</b>, ADECCO manifiesta en su propuesta, el estar siempre predispuesto a analizar, corregir, flexibilizar lo indicado por Inturjoven, proponiendo puntos de encuentro semanales, mensuales o los que sean necesarios para que el proyecto se desarrolle con normalidad. Propone que la interlocución siempre se haga por correo electrónico, excepto las reuniones presenciales que se estipulen. Se compromete a auditoría externas e internas para detectar desviaciones, incluso incluye <b>NPS (encuesta de satisfacción)</b> para el cliente y candidato.</p>	8

		<p><b>CEGOS</b></p>	<p>CEGOS, empresa dentro del sector de los RRHH, con <b>presencialidad física exclusivamente</b> en Madrid, Bilbao, Zaragoza, Barcelona y Valencia. Analizando el criterio que nos ocupa, considerar que desde el punto de vista de la</p> <p><b>1. Metodología adecuada a las necesidades del proyecto</b> me baso en los siguientes hitos: CEGOS marca la diferencia principalmente en toda la <b>parte técnica de la prueba</b> en sí, es decir, toda la parte de recepción de documentación y revisión de requisitos; gestión de consultas, reclamaciones y tareas administrativas; diseño de pruebas, gestión de instalaciones para la prueba con su señalización correspondiente, impresión de pruebas, toda la fase de transporte, distribución entrega y recogida de las pruebas al igual que la custodia de la misma con un <b>procedimiento muy depurado y riguroso</b>; basando la excelencia de todas estas fases en su método de <b>sistema de doble revisión</b> para minimizar lo máximo posible el % de error o incidencia. Para conseguir esta excelencia en la ejecución de la prueba también proponen en su propuesta toda una serie de <b>formaciones</b> dirigidas hacia el personal que va a formar parte del proyecto, incluso señalan su <b>método por cuartos</b> en la elaboración de los test (un equipo de personas solo podrá hacer el 25 % de las preguntas). Otro punto diferencial sería su sistema de <b>geoconvocatoria</b> donde se convocaría a los aspirantes a hacer el examen en el lugar más próximo de su domicilio. En la metodología planteada por CEGOS, manifiestan <b>menos rigor y profundidad en la parte de los candidatos</b>, es decir, sí poseen todo un sistema de comunicación automáticos vía correo electrónico con los aspirantes, pero en la <b>parte competencial y de entrevista con los mismos no se detecta ese alto nivel de excelencia hacia el aspirante</b>, ni un trato más personalizado, en caso de ser necesario. Aportan una propuesta muy automatizada detectando poca flexibilidad en la parte más personal del aspirante. Por último, añadir que CEGOS también basa su propuesta en el asesoramiento técnico especializado, monitorización de las redes sociales para detectar preocupaciones y comentarios de los aspirantes, servicio jurídico propio proceso bajo acta notarial, entrevistas telemáticas.</p> <p><b>2. En el área de facilidad de supervisión:</b> CEGOS manifiesta en su propuesta un <b>Cuadro de Mando para el tribunal</b> donde la plataforma permite el acceso restringido</p>	<p>9</p>
--	--	---------------------	---	----------

			<p>a lectura y consulta de cada fase del proceso. Permite además el acceso a las consultas y reclamaciones, así como a cada una de las candidaturas y la documentación específica de esta. También la plataforma permite la descarga de exportables donde se recoge toda la información en formato Excel, estos exportables son editables y pueden ser configurados para que extraiga la información específica que se desee.</p> <p><b>3. En cuanto a la transparencia del proceso</b>, CEGOS manifiesta en su propuesta que su plataforma informática es transparente, intuitiva, comprensible y de fácil uso tanto en la experiencia de candidato/a como para el equipo encargado del proceso selectivo, se acompaña con un manual audiovisual para el proceso de inscripción que sirve de apoyo en todo momento para las personas aspirantes. CEGOS propone incluso una formación para el tribunal en materia legal, técnica o de metodología asociadas con el empleo público.</p>	
		<b>DOPP</b>	<p>DOPP, empresa referente en el sector de los RRHH con de <b>50 años de trayectoria</b> donde sus valores se centran en el conocimiento, experiencia, cercanía, innovación, equipo y eficiencia. En la propuesta, DOPP define muy bien sus dos áreas de actuación una orientada a la búsqueda, Selección y Evaluación y otra destinada a Gestión y Desarrollo. Expone una <b>amplia y dilatada experiencia en proyectos similares</b> a los requeridos por Inturjoven. Prestan sus servicios en todo el territorio español, desde sus <b>oficinas de Sevilla y Madrid</b>. Analizando en profundidad el criterio que nos ocupa que es el tener una</p> <p><b>1. metodología adecuada a las necesidades del proyecto</b> y basada en la propuesta presentada, concreta muy bien cada una de las fases y etapas del proyecto haciendo fácil su comprensión y lectura. Detalla bien por un lado la <b>fase del proceso selección por concurso y méritos</b>, donde toda la parte de recepción de candidaturas, definiciones de criterios y de puntuación conjuntamente con Inturjoven, plataforma de comunicación bidireccional, admisiones, listados provisionales y definitivos, etc., se ajustan a las bases de la convocatoria. DOPP hace una propuesta de baremación (formación específica, experiencia profesional y otros méritos). En cuanto a los <u>test y entrevistas individuales</u>: se basan en psicotécnicos y competenciales, habiendo acordado con Inturjoven un perfil de referencia. Estos test se podrán hacer tanto online como presencial, tanto en su ejecución como en su corrección. <u>En las</u></p>	9

		<p><u>entrevistas individuales</u>: aparte de definir las competencias, se harán con equipos de entrevistadores con un criterio común y homogeneidad. DOPP aportará <b>declaraciones juradas de no concurrencia</b>. <u>Entrevistas por incidentes críticos</u>: las cuales se basan en una entrevista altamente estructurada y detallada del desempeño profesional mediante preguntas abiertas. Se aportará modelo de homogeneidad, informes individuales, con gráficos y con alto nivel de detalle. <b>En la fase de concurso oposición</b>: Para la evaluación de conocimientos específicos, se elaborará el contenido, cumpliendo el nivel de confidencialidad, tutela tanto en la reserva como en el transporte, custodia y distribución, detalla su propuesta toda la responsabilidad de instalaciones, comunicación de la convocatoria como requiere el pliego. En la ejecución de las pruebas <b>hace la recomendación del mismo día en mismo turno</b>, detallando todo el protocolo integral de actuación.</p> <p><b>2. En el área de facilidad de supervisión</b> la propuesta plantea en todo momento poder tener acceso directamente como administrador Inturjoven. para ir monitoreando de manera permanente, y a tiempo real la actividad, desde un punto de vista estadístico, pudiendo volcar cualquier tipo de informe.</p> <p><b>3. En cuanto a la transparencia del proceso</b>, DOPP en todo momento manifiesta consensuar conjuntamente con Inturjoven el procedimiento, basándose en el acceso directo a la plataforma para poder valorar dicho ítem. Con la bidireccionalidad planteada desde el punto de vista de candidato éste podrá interactuar con la adjudicataria a través de la plataforma.</p>	
--	--	---	--

		<p><b>UTE E-HUMAN TECH, S.L y CENTRO DE ENSEÑANZA THE GLOBE</b></p>	<p>La primera empresa con más de <b>12 años de existencia</b> con un amplio bagaje en diseño y desarrollo de estudios, proyectos y planes integrales para entidades públicas y privadas de todo tipo, pero muy especialmente en el ámbito de nuevas tecnologías para la formación y e-learning, con sede en Granada. Y la segunda Academia especializada en todas las áreas de formación. Analizando el criterio que nos ocupa, considerar si tiene una</p> <p><b>1. metodología adecuada a las necesidades del proyecto</b> basándose principalmente en los siguientes hitos: Inicia su propuesta con referencias a una serie de empresas con las cuales ha trabajado en proyectos similares. En dicha metodología entra en detalle y propone diferentes acciones en cada una de las fases del proyecto: <b>Lanzamiento del Proyecto:</b> visitas, reuniones y entrevistas necesarias con personal técnico de INTURJOVEN y Publicación de la Convocatoria de Empleo público. <b>Adaptación de la plataforma web</b> de Inscripción de Personas Candidatas donde se puede adaptar a las necesidades de Inturjoven ya se hizo en otras empresas; aportan al proceso un <b>Centro de Ayuda al Candidato/a</b> (C.A.U.) para la parte de incidencias y varias <b>ediciones de webinar</b> para las personas interesadas. UTE pone de manifiesto que en dicha plataforma estará toda la documentación de los candidatos y candidatas (CV, títulos, correos, reclamaciones, etc.) estructurada convenientemente para que sea fácilmente accesible e intuitiva. Se pone en valor la <b>accesibilidad para el personal de INTURJOVEN</b> que designe, con el perfil de administrador y su acceso quienes tienen que estar autorizado, UTE dispone y gestiona una plataforma telemática que pondrá a disposición de INTURJOVEN, a través de un enlace a la página web de INTURJOVEN <a href="http://www.inturjoven.com/">http://www.inturjoven.com/</a>. y ésta, a su vez, al portal de transparencia de la Junta de Andalucía, a través de la cual se realizarán los procesos selectivos correspondientes al objeto del presente contrato. La plataforma posee un <b>área del candidato/a</b>, a través del cual la persona candidata podrá mantener comunicación con la empresa adjudicataria para consultas y reclamaciones, resolviéndose en tiempo y forma, resalta nuevamente que UTE deberá proveer a INTURJOVEN de un usuario administrador con el que podrá acceder, en <b>cualquier momento</b> del proceso. <b>En la fase de valoración de méritos de candidatos/as</b> para cada puesto, define todas y cada una de las tareas a realizar con</p>	<p>9</p>
--	--	---	---	----------

		<p>los plazos de ejecución. <b>Fase de Concurso – Oposición:</b> en esta fase recoge las actividades de asesoramiento en la elaboración y preparación, teniendo que llevar a cabo la aplicación y corrección de las pruebas de conocimientos, así como la confección de las listas provisionales y definitivas, pruebas de Conocimiento (Examen Tipo Test), y competenciales. <b>Pruebas competenciales: CompetEA:</b> se evalúan 20 competencias. <b>Prueba de conocimientos específicos:</b> realización de una batería de preguntas específicas relacionadas con el puesto a desempeñar: maquetación, distribución, hoja de respuestas, detalla todas y cada una de las fases del sistema de evaluación de exámenes de la fase concurso oposición de la prueba de conocimientos (imagen-gráfico). Además en su metodología añade y especifica: <b>Sesiones de webinar</b> de información y de resolución de dudas y de realización de tutoriales, <b>Plataforma Web</b> que permite la integración de Pruebas Psicotécnicas y Competenciales necesarias para el desarrollo del servicio, <b>Equipo Evaluadores de Pruebas Psicotécnicas y Competenciales:</b> equipo de psicólogos/as acreditados para pasar pruebas psicotécnicas. <b>Evaluadores de Pruebas Técnicas:</b> evaluadores de competencias técnicas acreditados para pasar pruebas. Aplicación adaptada a la Reserva de plazas para personas con discapacidad. <b>Plan Comunicación con INTURJOVEN:</b> atención telefónica, correo electrónico y/o por otros medios alternativos, valorándose un compromiso de respuesta mínima. En este punto no manifiesta con el mismo nivel de detalle y rigor la posibilidad de presencialidad para el equipo de Inturjoven, dada la envergadura y volumetría del proyecto.</p> <p><b>Elaboración de Videos Tutoriales</b> en las distintas fases del Proceso.</p> <p><b>2. En el área de facilidad de supervisión</b> la propuesta de UTE deja de manifiesto en todo momento el vuelque de informe por su parte y traslado de dicha información a Inturjoven en cada momento, o en el momento que se estipule o lo considere oportuno Inturjoven.</p> <p><b>3. En cuanto a la transparencia del proceso:</b> UTE en todo momento da acceso a Inturjoven a poder tener acceso y poder valorar con detalle cada una de las fases del proyecto, para poder valorar de manera porcentual o informe.</p>	
--	--	--	--

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA	JUICIO DE VALOR	PUNTUACIÓN (10 puntos cada criterio)
<b>Planificación temporal - Calendario de ejecución</b>	Se valorará la adecuada secuencia y planificación de las actividades, de forma que se posibilite ejecutar las actividades necesarias en el plazo máximo de ejecución del proyecto.	<b>ADECCO</b>	ADECCO, presenta una planificación temporal del proyecto, la cual no marca con el rigor y detalle los meses del año donde se efectuarán los trabajos, las semanas exactas de trabajo, utilizando el término de "siguientes semanas"	6
		<b>CEGOS</b>	CEGOS, aporta cuadrante con la cronología del proyecto analizado por meses y semanas de trabajo especificando las tareas a realizar en cada periodo.	9
		<b>DOPP</b>	DOPP, aporta un cronograma en el que pueden verse claramente las fases del servicio y la duración de las mismas. Es un cronograma que diferencia entre aquellas que contemplan su ejecución bajo la metodología de Concurso (ya sea con o sin test competencial y entrevistas), respecto a aquellas otras que se desarrollarían bajo la metodología de Concurso Oposición. Plantean un Programa de trabajo para un volumen estimado de 500 candidaturas inscritas detallado en fases del proyecto, en semanas y días lo cual arroja un alto nivel en el control de tiempos.	10
		<b>UTE</b>	UTE aporta cuadrante, donde indica fases en cada mes y semanas de trabajo de manera detallada.	9
<b>Pruebas complementarias</b>	Se valorará la idoneidad de las pruebas (Test) propuestas para evaluar los perfiles competenciales de aquellas posiciones que requieran realizar esta fase, especialmente la posibilidad de ajustar los perfiles de referencia a las características de los puestos	<b>ADECCO</b>	ADECCO, pone de manifiesto en su propuesta las siguientes pruebas complementarias: <b>Adecco Xpert:</b> Herramienta propia de evaluación de conocimientos, aptitudes y preferencias, se nutre de 500 pruebas adaptadas a los diferentes perfiles. <b>Pruebas psicotécnicas y competenciales:</b> prueba de personalidad <b>WillDo</b> , prueba online aunque también habría posibilidad de hacerlo con lápiz y papel, dicha prueba arroja informe gráfico. <b>Test de competencias laborales: se podría adaptar a las competencias que considere críticas Inturjoven</b> para cada puesto, pudiendo ser evaluadas hasta 24 competencias. Son pruebas que están compuestas por 100 ítems, se puede programar tanto en inglés como castellano, arroja la información en gráfico y desarrollando y explicando cada una de las competencias	10

			<p>evaluadas.<u>Pruebas de idiomas:</u> Consiste tanto en test de nivel como video, se apoyan en plataformas de corrección como TOEIC,TOEFL, ALTE, etc...<u>Prueba de Aptitud:</u> la cual consiste en razonamiento numérico, razonamiento abstracto, razonamiento verbal.</p> <p>En la programación de las pruebas a los candidatos siempre le llegará previamente un correo explicativo de cómo se hace la prueba, recomendaciones, características del tiempo, no se puede volver atrás una vez pasada la pregunta.</p>	
		<b>CEGOS</b>	<p>CEGOS propone la adaptación de una prueba exclusiva bajo el <b>paradigma de la Teoría Clásica de los Tests y un modelo de Análisis de tipo Normativo</b>. Aporta pruebas de <b>Aptitudes específicas:</b> de Razonamiento abstracto-lógica, aptitud, razonamiento verbal, razonamiento numérico, atención, aptitud espacial. Una evaluación de <b>perfil motivacional:</b> afiliación-autonomía, cooperación-poder, hedonismo-logro, seguridad-exploración y conservación-contribución. <b>Pruebas Cognitivas espaciales</b> con 87 items con tres encuadres focales o factores de tercer orden ( Espontaneidad Vital , Ajuste y Optimización). Treinta moldes o factores de primer orden Implicación directa, Hiperanálisis, Hipercontrol anticipatorio, Afrontamiento borroso. <b>Pruebas de Idiomas. Pruebas de resolución de problemas e inteligencia emocional.</b></p> <p><b>Give five</b> que consiste en medir: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental. Todas estas pruebas complementarias son aportadas en su propuesta, pero explicadas con mucha menor profundidad y rigor que otras empresas licitadoras.</p>	9
		<b>DOPP</b>	<p>DOPP aporta la plataforma digital <b>Central test:</b> test psicométricos y competencias que pueden realizarse tanto presencial como online, donde en ambos casos garantiza la confidencialidad. <b>Test competencias2:</b> evalúa la conducta del candidato/a en el contexto laboral, mediante el análisis de 14 rasgos de personalidad. <b>Test de Inteligencia Emocional-Emotion 2:</b> es una herramienta que sirve para evaluar la inteligencia emocional de las personas, evalúa la capacidad de los candidatos y/o el personal de entender sus emociones y establecer relaciones de forma adecuada, en el entorno laboral. <b>Test CTPI-R:</b> es una herramienta de apoyo al seguimiento y la toma de decisiones que permite evaluar el potencial gestor, las habilidades conductuales y el</p>	10

			modo de funcionamiento de los gestores y los líderes. Igualmente aporta un índice de Deseabilidad Social. <b>Test de Personalidad Perfil PRO:</b> evaluar a una persona, su forma de ser, sus principales rasgos, preferencias y estilo de personalidad en relación con su entorno laboral. <b>Test de Razonamiento:</b> evalúa las capacidades generales de razonamiento. Todas las pruebas son explicadas con rigurosidad y detalle de manera concisa.	
		<b>UTE</b>	UTE se basa en <b>COMPETEA:</b> se evalúan 20 competencias clave en el ámbito profesional. <b>CTC Cuestionario TEA Clínico:</b> rasgos patológicos o problemáticos que pueden estar presentes en la personalidad normal y que pueden darse en personas que aspiran a procesos selectivos para puestos en los que es importante excluir a los candidatos con problemas psicopatológicos con un control de la manipulación de la imagen y la deseabilidad social. <b>FACTOR G:</b> inteligencia individual, fluidez verbal, nivel cultural, clima educacional. - <b>TPT:</b> evalúa estabilidad emocional, apertura mental y responsabilidad. En todas las pruebas se detallan los parámetros a medir y el sistema de baremación basados lostest en resultados clínicos y competenciales. UTE se basa y detalla cada uno de los test a utilizar, arrojando una información objetiva y clínica, habiendo otras propuestas con mayor rigor en las pruebas competenciales.	9

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	EMPRESA	JUICIO DE VALOR	PUNTUACIÓN (10 puntos cada criterio)
Plataforma de gestión del proceso	<p>Se valorará la idoneidad que aporte la plataforma telemática para cubrir las necesidades del proyecto y facilitar su uso por todas las partes interesadas. Se considera esencial, debido al volumen de procesos y plazas, que la plataforma permita la posibilidad de monitorear permanentemente la actividad desde un punto de vista estadístico.</p> <p>Asimismo, se considera de especial importancia que gestione, de forma automática, los procesos de comunicación y la generación de informes que así se requieran, con independencia de que existan otros procesos que requieran de aportación o validación de la empresa consultora y/o la Comisión de Selección.</p>	<b>ADECCO</b>	ADECCO trabajara con la plataforma de su proveedor habitual que es <b>Innopulse asesores tecnológicos</b> : dicha plataforma, como explica en su propuesta, tiene todas las herramientas de comunicación que garantiza al consultor y al candidato, los medios y canales necesarios para establecer una comunicación frecuente, ágil, eficaz durante el proceso, módulo de gestión de citas para el usuario y consultor a través de Outlook, calendar. En dicha plataforma se puede generar informes específicos estadísticos a petición de Inturjoven. En su propuesta no establece con rigor la posibilidad de un monitoreo permanente, si habla de informes en cada etapa, fase, pero no de la posibilidad de monitoreo y no especifica la posibilidad de hacer partícipe a Inturjoven de darle acceso a dicho monitoreo permanente.	7
		<b>CEGOS</b>	Dicha plataforma permite un sistema de <b>gestión multipuesto / multicandidatura / multiproceso</b> , es decir, permite publicar diferentes puestos, las personas candidatas pueden inscribirse en múltiples procesos. La plataforma permite <b>poder dar Acceso al tribunal</b> , informes exportables (profundizan muy poco en este punto), estableciendo una <b>garantía técnica de 24/7</b> . La plataforma es intuitiva, comprensible y de fácil uso tanto en la experiencia de candidato/a como para el equipo encargado del proceso selectivo. Además, CEGOS aporta un <b>manual audiovisual</b> para el proceso de inscripción que sirve de apoyo en todo momento para las personas/aspirantes. Manifiesta su <b>factor de doble autenticación</b> , esta funcionalidad consiste en el envío de un código numérico a través del correo electrónico facilitado para acceder únicamente a las funcionalidades concedidas por el superadministrador. <b>La plataforma se adapta</b> totalmente a las necesidades específicas de cada proceso de selección de acuerdo a las bases de la convocatoria. Es una <b>plataforma configurable y flexible</b> . Para la parte de respuestas semiautomáticas a consultas y reclamaciones, <b>tienen un equipo de back-office full-time</b> y un sistema de comunicación directa con los/las candidatos/as. CEGOS garantiza el cumplimiento de la ley de Protección de Datos de Carácter Personal y el <b>RLOPD 1720/2017</b> del 21 de diciembre. Con todo lo expuesto con anterioridad si podría hacerse la fase de monitoreo constante pero no	8

			refleja la propuesta como arrojaría <b>informes estadísticos</b> .	
		<b>DOPP</b>	<p>La Plataforma <b>Web de gestión documental donde DOPP es propietario</b>. Es una plataforma telemática <b>diseñada específicamente para este tipo de procesos</b>. La plataforma se puede configurar para una navegación transparente por parte del candidato, con redirección desde la página web de INTURJOVEN a la plataforma y vuelta a la página de INTURJOVEN. Además, puede ser customizada según el diseño y estilo corporativo, en este caso, de INTURJOVEN. Otra de sus características generales es la posibilidad y facilidad de <b>monitoreo permanente, y a tiempo real, de la actividad, desde un punto de vista estadístico</b>. Aporta un alto nivel de seguridad, objetividad, homogeneización y confidencialidad. Además, está programada para la subida de archivos a <b>Windows azure storage</b>, con posibilidad de modificar los procedimientos a la subida natural de archivos. La plataforma no tiene limitaciones para el número de archivos a subir por los usuarios potenciales, ni tampoco para el tamaño de dichos archivos. Plataforma está adaptada a los requerimientos que establece la legislación en materia de Protección de Datos para el tratamiento de datos de carácter personal (Reglamento General de Protección de Datos <b>-RGPD-</b> y la <b>Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos Personales y Garantía de los derechos Digitales -LOPDGDD-</b>).</p> <p>Aporta un sistema de información al candidato/a. La plataforma ofrece dos tipos de <b>medidas de control</b>: recogida de información y reporte de situación y valoración curricular. Además, la plataforma recoge Registro de Solicitudes, Acceso telemático de candidaturas, Manual de Uso de la Plataforma y Bases de la Convocatoria, Sistema y Modelo de Baremación, Gestión de incidencias, consultas y reclamaciones, Evaluación de expedientes, Listados y entregables.</p>	9

		<b>UTE</b>	La plataforma <b>permite realizar la gestión integral del proceso:</b> registro, inscripción, revisión documental, comunicación, gestión de consultas y reclamaciones de las candidaturas, generando un <b>entorno seguro</b> de acceso. Garantiza la <b>asistencia técnica</b> en todo momento y <b>formaciones iniciales</b> que garanticen el uso correcto de la plataforma por parte de Inturjoven. La plataforma incluye tanto <b>entorno de pruebas como entorno de producción</b> . UTE pone de manifiesto que dicha <b>plataforma ha sido testeada y se ha puesto a disposición de importantes procesos masivos de selección y reclutamiento</b> . Además se <b>podría poner en marcha desde el primer día del contrato</b> pues la plataforma web está completamente en funcionamiento y adaptada a todas las fases que pueda necesitar este proceso. Detalla las <b>características hardware o sistema, software o aplicación web y otras de Plataforma web</b> . La plataforma web cumple con todos los requisitos establecidos y se detallan minuciosamente. Además, se detalla también todas las <b>Herramientas del panel del consultor/a</b> , y de la misma manera todo el <b>detalle de la funcionalidad de la aplicación web de Inturjoven</b> .	10
--	--	------------	--	----

### III. CONCLUSIONES

En base a los argumentos expuestos, la puntuación global alcanzada por cada una de las empresas admitidas a la licitación, conforme a los Criterios que dependen de juicio de valor, resulta ser la siguiente:

EMPRESA	PUNTUACIÓN					VALORACIÓN
	Metodología	Planificación temporal	Pruebas complement.	Plataforma	TOTAL	
ADECCO	8	6	10	7	31	<b>BÁSICO/ACEPTABLE: Propuestas que igualen o superen el 50 % de la puntuación máxima, hasta el 79,99 % (20,00 -31,99 puntos).</b>
CEGOS	9	9	9	8	35	<b>BUENO/DESEABLE: Propuestas que igualen o superen el 80 % de la puntuación máxima establecida (32 puntos).</b>
DOPP	9	10	10	9	38	<b>BUENO/DESEABLE: Propuestas que igualen o superen el 80 % de la puntuación máxima establecida (32 puntos).</b>
UTE	9	9	9	10	37	<b>BUENO/DESEABLE: Propuestas que igualen o superen el 80 % de la puntuación máxima establecida (32 puntos).</b>

Por ser todo cuanto tiene que informar, firma la presente en Sevilla, en la fecha establecida en la firma electrónica del presente documento.

 **Jefe Area  
Recursos Humanos**

Firma válida

Firmado digitalmente por  
Jefe Area Recursos  
Humanos  
Nombre de reconocimiento  
(DN): cn=Jefe Area  
Recursos Humanos,  
o=INTURJOVEN, ou=Area  
Recursos Humanos  
Fecha: 2023.03.27  
15:00:51 +02'00'

**Fdo.: Rafael de Torres Huertas**  
Jefe del Área de Recursos Humanos  
INTURJOVEN

