


Expediente: CONTR/2025/34969

“Servicio de asistencia a la implantación y comunicación del modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo”


Informe técnico para la evaluación de ofertas mediante criterios de adjudicación ponderables en función de un juicio de valor

LOTE 1. Asistencia a la implantación de los servicios a personas y empresas que configuran el modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo.

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 1/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2SQ955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			


Contenido

1. Objeto	4
2. Relación de propuestas presentadas	4
3. Documentación de referencia	4
4. Criterios de adjudicación ponderables en función de un juicio de valor.....	5
5. Valoraciones técnicas de las propuestas presentadas	6
1. Plan de gestión del proyecto	6
1.1. El contenido del plan propuesto.	6
Accenture	6
Capgemini	6
DAleph	7
EY	7
Minsait	8
1.2. Plan de transferencia del proyecto. YA REDACTADO	8
Accenture	8
Capgemini	9
DAleph	9
EY	9
Minsait	10
1.3. La dedicación de los perfiles a las actividades. YA REDACTADO	10
Accenture	10
Capgemini	10
DAleph	10
EY	11
Minsait	11
2. Desarrollo, contenido y detalle de la propuesta.....	11
2.1. Gestión por competencias de los procesos de planificación y gestión de los RRHH del SAE.	11
Accenture	11
Capgemini	12
DAleph	12
EY	13
Minsait	13
2.2. Formación de profesionales del SAE en relación con el modelo de gestión integral.....	14

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 2/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			



Accenture	14
Capgemini	15
DAleph	15
EY	16
Minsait	16
2.3. Plan de acompañamiento y soporte al despliegue de herramientas para la efectiva implantación del MGI en el SAE.....	17
Accenture	17
Capgemini	17
DAleph	17
EY	18
Minsait	18
6.Procedimiento de cálculo y relación de puntuaciones obtenidas.....	19

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 3/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

1. Objeto

El presente documento tiene por objeto realizar la evaluación mediante juicios de valor de las ofertas presentadas al Lote n.º 1 del expediente de licitación: “Servicio de asistencia a la implantación y comunicación del modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo.” Expediente: CONTR/2025/34969.

2. Relación de propuestas presentadas

Han presentado propuesta las siguientes entidades:

ACCENTURE SL, con CIF: B79217790 (en adelante, Accenture)

CAPGEMINI ESPAÑA SL, con CIF: B08377715 (en adelante, Capgemini)

D'ALEPH INICIATIVAS Y ORGANIZACIÓN, S.A., con CIF: A63141170 (en adelante, DAleph)


INDRA BUSINESS CONSULTING, S.L.U., con CIF: B82627019 (en adelante, Minsait)

EY TRANSFORMA SERVICIOS DE CONSULTORÍA, S.L., con CIF: B88428404 (en adelante, EY)

3. Documentación de referencia

Los siguientes documentos son de aplicación en la elaboración del presente informe:

- Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares para la contratación del Servicio de asistencia a la implantación y comunicación del modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo. (Expediente: CONTR/2025/34969) (en adelante, PCAP). Enlace al [documento](#).
- Pliego de Prescripciones Técnicas para la contratación del servicio de asistencia a la implantación y comunicación del modelo de gestión integral del Servicio Andaluz de Empleo (08/04/2025) (en adelante, PPT). Enlace al [documento](#).
- Ofertas técnicas presentada por cada una de las empresas licitadoras enumeradas en el [Apartado 2](#).

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 4/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

4. Criterios de adjudicación ponderables en función de un juicio de valor

El apartado 8 del Anexo I del PCAP establece los criterios de adjudicación ponderables en función de un juicio de valor y las puntuaciones:

Criterios de adjudicación ponderables mediante juicios de valor hasta máximo 49 puntos sobre 100		
Criterio	Descripción Actividad/Servicio	Puntuación máxima
1	Plan de gestión del proyecto	17
	El contenido del plan propuesto.	7
	Plan de transferencia del proyecto.	6
	La dedicación de los perfiles a las actividades.	4
2	Desarrollo, contenido y detalle de la propuesta	32
	Gestión por competencias de los procesos de planificación y gestión de los RRHH del SAE.	12
	Formación de profesionales del SAE en relación con el modelo de gestión integral (MGI)	12
	Plan de acompañamiento y soporte al despliegue de herramientas para la efectiva implantación del MGI en el SAE.	8

Las puntuaciones de este apartado están referidas al rango 0-10, y posteriormente se aplicarán los pesos que figuran en cada uno de los criterios de adjudicación. De esta forma, para cada uno de los apartados descritos se utilizará el siguiente criterio de valoración:

Puntuación	Descripción
0	La propuesta no alcanza el mínimo exigido por el PPT.
5	La propuesta simplemente se ajusta a lo exigido por el PPT.
6	La propuesta se ajusta al PPT y realiza alguna aportación de interés sobre el criterio valorado.
7 o 8	La propuesta se ajusta al PPT y las aportaciones realizadas sobre el criterio valorado son notables.
9 o 10	La propuesta se ajusta al PPT, la calidad de la exposición es destacable, las aportaciones realizadas sobre el criterio valorado son de gran valor, aporta mejoras y/o aceleradores sobre el criterio valorado.

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 5/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/

5. Valoraciones técnicas de las propuestas presentadas

Se ha procedido a analizar la totalidad de la documentación presentada en el sobre electrónico 2 de cada una de las propuestas, dando como resultado las valoraciones técnicas que se indican en el presente informe.

1. Plan de gestión del proyecto

1.1. El contenido del plan propuesto.

Accenture

La propuesta se ajusta al PPT, da respuesta a todos los apartados requeridos y realiza aportaciones sobre el criterio valorado que resultan notables. La definición del objetivo estratégico y de los objetivos específicos es concreta, clara y coherente con el objeto del Pliego de Prescripciones Técnicas, incluyendo la dimensión tecnológica, territorial, formativa, normativa y competencial.

Se valoran en este sentido las siguientes aportaciones: (a) el despliegue de una plataforma de coordinación que promueve y persigue de forma intensiva la participación de las unidades territoriales, incluyendo un cuadro de mando interactivo que visualiza en tiempo real el estado de implantación del MGI en las 193 oficinas de empleo del SAE; (b) un modelo de gobernanza con una red de enlaces territoriales por provincia y funcionales por servicio que responde a la realidad territorial y organizativa del SAE; (c) una propuesta de gestión de riesgos y protocolos de contingencias y un sistema de calidad multinivel, y (d) una planificación estratégica basada en ciclos de transformación.

No obstante, el contenido del plan adolece de falta de coherencia en algunos puntos: (1) la mayor parte de las actuaciones se plantean de forma consecutiva, lo que retrasa significativamente el inicio de algunas de ellas, (2) no queda clara la continuidad del ciclo de evaluación de competencias en el tercer año de contrato, (3) no se observa mantenimiento del CRM tras su implantación y hasta el final del contrato y (4) las visitas a las oficinas se posponen aparentemente al último año de contrato.


Valoración (0 – 10): 7

Puntuación según ponderación del PCAP: 4,9

Capgemini

La propuesta se ajusta al PPT, da respuesta a todos los apartados requeridos y realiza aportaciones sobre el criterio valorado que resultan notables.

Se valoran como aportaciones especialmente positivas, las siguientes: (a) Se incluye un análisis y un desglose detallado de las funciones y alcance de cada uno de los comités que se proponen, (b) se aporta un plan de gestión de la calidad y plan de gestión de los riesgos bastante completos; (c) se valora positivamente la solución Smart Analytics+, que permite personalizar los cuadros de mando y aplicar filtros de segmentación, creando un ranking de oficinas o territorios en función de desempeño en

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 6/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

formación, gestión del cambio o calidad técnica; (d) se incorpora un modelo interesante de acompañamiento al cambio y soporte in situ (metodología ADKAR y coaching directivo).

En cuanto a la hoja de ruta y estructura desglosada del trabajo (EDT), se presenta con detalle y mención de entregables. La propuesta responde notablemente a las necesidades del PPT, con fases solapadas de forma coherente, actividades paralelas que permiten el avance del proyecto en tiempo y forma, y sin comprometer la distribución anual del presupuesto.

El modelo de gobernanza está estructurado en tres niveles (estratégico, táctico y operativo) descritos de forma teórica. No obstante, la propuesta carece de referencias y conexiones con la realidad organizativa, territorial y funcional del SAE. Se echa en falta la conexión de la oferta con la actividad propia del SAE para poder valorar el alcance y plena aplicabilidad de cuanto se propone.

Valoración (0 – 10): 8

Puntuación según ponderación del PCAP: 5,6

D'Aleph

La propuesta se ajusta al PPT y realiza alguna aportación de interés sobre el criterio valorado.

Se valora de forma positiva la aportación de un plan de gestión de la calidad y otro plan de gestión de riesgos. No obstante, ambas propuestas resultan genéricas, con poca concreción o vinculación al contenido del servicio. El sistema de gobernanza no se conecta de forma suficiente con la estructura organizativa, funcional y territorial del SAE. En cuanto a la hoja de ruta, esta no es exhaustiva ni suficientemente detallada. El planteamiento de calendarización es excesivamente lineal, con escaso solapamiento de fases y actividades, de modo que no se puede asegurar un óptimo avance del proyecto en tiempo y forma, especialmente en lo que a las acciones de formación se refiere.


Valoración (0 – 10): 6

Puntuación según ponderación del PCAP: 4,2

EY

La propuesta se ajusta al PPT, da respuesta a los apartados requeridos y realiza aportaciones sobre el criterio valorado que resultan notables.

La propuesta presenta un modelo de gestión notablemente desarrollado y adaptado a la realidad del SAE. La definición de los objetivos estratégicos y específicos es adecuada y coherente con el objeto del Pliego de Prescripciones Técnicas. Se valoran de forma positiva las siguientes aportaciones: (a) un sistema de seguimiento y evaluación potente que recoge y agrupa los servicios y sus respectivas actividades, descendiendo hasta el nivel de tareas, y utilizando para ello un cuadro de mando basado en Power BI; (b) sendos planes de gestión de riesgos y gestión de la calidad suficientemente avanzados; (d) una propuesta de calendario que responde a las necesidades del PPT, con fases solapadas de forma coherente, facilitando el avance del proyecto en tiempo y forma.

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 7/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

No obstante, la propuesta carece de aportaciones suficientes sobre la realidad territorial del SAE, no quedando claro el modo en que se atenderá e involucrará a las distintas unidades territoriales en cada una de las fases del proyecto.

Valoración (0 – 10): 7

Puntuación según ponderación del PCAP: 4,9

Minsait

La propuesta se ajusta al PPT y realiza aportaciones sobre el criterio valorado que resultan notables.

Se valoran como aportaciones positivas, las siguientes: (a) la presentación de una definición de objetivos estratégicos y específicos concretos y adecuados al servicio, destacando su vinculación con el Contrato de Gestión del SAE 2025-2026 y al Plan anual de Acción del SAE 2025, (b) la presentación de sendos planes de *gestión de riesgos y mitigación* y de *gestión de la calidad*, (c) un exhaustivo sistema de entregables asociados a cada actuación en cada fase del proyecto.

La propuesta también incluye una completa hoja de ruta estructurada por semanas, fases EDT y entregables periódicos. La propuesta de calendario responde a las necesidades del PPT, con actividades paralelas que permiten el avance del proyecto en tiempo y forma, sin comprometer la distribución anual del presupuesto. La arquitectura tecnológica está bien planteada.

No obstante, la propuesta no aclara el modo en que se atenderá e involucrará a las distintas unidades territoriales en cada una de las fases del proyecto. También se observa que la ejecución de las acciones formativas tardará demasiado tiempo en comenzar.

Valoración (0 – 10): 8

Puntuación según ponderación del PCAP: 5,6

1.2. Plan de transferencia del proyecto

Accenture


El plan de transferencia se ajusta al PPT y las aportaciones realizadas sobre el criterio valorado son notables.

Se valoran como aportaciones positivas, las siguientes: (1) Se han considerado tres dimensiones de transferencia (tecnología, conocimiento, operaciones) y se han previsto diversos mecanismos de validación y aceptación y (2) se incluye una hoja de ruta específica con las fases de transferencia y una estrategia de autonomía progresiva del SAE que comienza en el mes 18, antes de lo exigido en el PPT.

No obstante, no se aporta detalle suficiente sobre las actuaciones a llevar a cabo para implementar la estrategia de transferencia de manera efectiva.

Valoración (0 – 10): 7

Puntuación según ponderación del PCAP: 4,2

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 8/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

Capgemini

El plan de transferencia se ajusta al PPT y las aportaciones realizadas sobre el criterio valorado son notables.

Se valoran notablemente las siguientes aportaciones: (1) Se incluye una relación exhaustiva de tareas a realizar para garantizar la transferencia, (2) se adelanta el inicio de la transferencia al mes 12, un año antes del mínimo exigido por el PPT, (3) se incluye un sistema potente de capacitación de los recursos en las materias objeto de transferencia y (4) se propone un novedoso sistema de incentivos y reconocimientos.

No obstante, se produce cierta confusión entre objetivos y actuaciones, y se echa en falta algún mecanismo (sistema de indicadores u otro) que permita valorar si el plan de transferencia está logrando los resultados esperados.

Valoración (0 – 10): 8

Puntuación según ponderación del PCAP: ~~4,8~~

DAleph

El Plan se atiene estrictamente al mínimo exigido por el PPT, sin aspectos que aporten mayor valor.

El plan de transferencia es genérico y poco vinculado al servicio licitado y a la realidad organizativa y territorial del SAE. La propuesta realiza una breve reflexión sobre cómo se podrían transferir los conocimientos, pero sin calendarizar o concretar las tareas de transferencia más allá del mínimo requerido por el PPT.

Valoración (0 – 10): 5

Puntuación según ponderación del PCAP: ~~3,0~~


EY

El plan de transferencia se ajusta al PPT y las aportaciones realizadas sobre el criterio valorado son notables, con una propuesta lógica y escalonada para planear adecuadamente la transferencia del proyecto.

Se valora notablemente la propuesta de realizar una transferencia desde el primer mes de contrato, antes de lo exigido en el PPT. También se valoran de forma notable las aportaciones siguientes: (1) plantear la transferencia sobre la base de diversas técnicas (formación y shadowing), (2) habilitar un sistema de seguimiento para evaluar la efectividad del traspaso del conocimiento, y (3) ejecutar estrategias para evitar la pérdida de datos y asegurar la efectiva transferencia de información, métodos y procedimientos.

No obstante, se echa en falta mayor detalle y descripción sobre las actuaciones que se prevé llevar a cabo para dar cumplimiento a los objetivos específicos de la transferencia, así como algún mecanismo (sistema de indicadores u otro) que permita valorar si el plan de transferencia está logrando los resultados esperados.

Valoración (0 – 10): 7

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 9/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

Puntuación según ponderación del PCAP: 4,2

Minsait

El Plan de transferencia del proyecto se ajusta al PPT y realiza alguna aportación de interés sobre el criterio valorado. Señala elementos objeto de transferencia sin entrar en detalles pormenorizados.

La propuesta señala criterios para garantizar que se realiza un adecuado traspaso y señala que las actuaciones deben ser tutorizadas, progresivas y colaborativas. No obstante, con respecto a las herramientas o mecanismos concretos, la propuesta es demasiado genérica y no tiene en cuenta la estructura organizativa y territorial del SAE. El calendario de transferencia se ajusta estrictamente al mínimo solicitado por el PPT.

Valoración (0 – 10): 6

Puntuación según ponderación del PCAP: 3,6

1.3. La dedicación de los perfiles a las actividades

Accenture

La propuesta se ajusta al mínimo exigido por el PPT.

Valoración (0 – 10): 5

Puntuación según ponderación del PCAP: 2,0

Capgemini

La propuesta se ajusta al PPT y realiza aportaciones notables sobre el criterio valorado. Se incluyen los recursos humanos exigidos por el PPT y se ofrecen recursos extra que superan el mínimo requerido, destacando los siguientes: editor/a de contenidos multimedia y diseño gráfico, experto/a en analítica de datos y soluciones power Platform – 50 % y 2 consultores/as extra de apoyo al despliegue del proyecto. No obstante, la descripción de la dedicación de los perfiles de los tres consultores técnicos requeridos por el PPT es algo confusa y difícil de conectar con el conjunto del proyecto.

Valoración (0 – 10): 8


Puntuación según ponderación del PCAP: 3,2

D'Aleph

La propuesta se ajusta al mínimo exigido por el PPT.

Valoración (0 – 10): 5

Puntuación según ponderación del PCAP: 2,0

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 10/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

EY

La propuesta se ajusta al PPT y realiza alguna aportación de interés sobre el criterio valorado. En concreto, se ofrece la posibilidad de incorporar puntualmente perfiles adicionales a los exigidos en el PPT (hasta un máximo del 2% de las horas totales del contrato). La descripción de las dedicaciones de los perfiles es escasa.

Valoración (0 – 10): 6

Puntuación según ponderación del PCAP: 2,4

Minsait

La propuesta se ajusta al PPT y realiza aportaciones notables sobre el criterio valorado. Propone más recursos humanos de los requeridos por el PPT, incluyendo un pool de expertos senior, dos técnicos adicionales y un tercer recurso al 50% durante los 3 años del contrato. La descripción de las dedicaciones de los perfiles es correcta, sin aportaciones sobresalientes.

Valoración (0 – 10): 7

Puntuación según ponderación del PCAP: 2,8

2. Desarrollo, contenido y detalle de la propuesta

2.1. Gestión por competencias de los procesos de planificación y gestión de los RRHH del SAE.

Accenture

La propuesta se ajusta al PPT y realiza aportaciones notables sobre el criterio valorado.


Se valoran notablemente las siguientes aportaciones:

(1) La licitadora ofrece una herramienta para la gestión por competencias integrada en Moodle, funcional y operativa, plenamente adaptable al SAE y con buenas perspectivas de continuar operando de forma autónoma una vez finalice el contrato.

(2) Se propone un modelo teórico de gestión por competencias acorde al Plan de Acción Anual del SAE 2025 y a la Cartera común de servicios, a la taxonomía ESCO y a las prioridades del MGI. La propuesta es detallada y exhaustiva, planteando un modelo ordenado y escalado de identificación de competencias técnicas y transversales en base a perfiles prioritarios.

(3) El desarrollo de la solución tecnológica es exhaustivo, con ejemplos ilustrativos del prototipo y de los informes resultantes.

No obstante, el modelo basado en exámenes no es exactamente el solicitado por el PPT, en el que se requieren soluciones para que los profesionales del SAE puedan autoevaluarse.

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 11/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2SQ955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

Valoración (0 – 10): 8

Puntuación según ponderación del PCAP: 9,6

Capgemini

La propuesta se ajusta al PPT y realiza aportaciones notables sobre el criterio valorado.

Se valoran notablemente las siguientes aportaciones:

(1) Se presenta una propuesta con un enfoque estratégico bien planteado. El diseño del plan formativo individualizado plantea una estrategia de personalización formativa que atiende de forma específica las brechas o desfases parciales que se evidencien en el proceso de autoevaluación. Destaca la integración tecnológica (al menos de forma teórica) y la trazabilidad de la propuesta.

(2) Se ofrece la utilización de herramientas como Power Platform, PowerBI y Moodle, y se propone un modelo de gestión por competencias basado en la autoevaluación, incluyendo mapas competenciales, planes de formación individualizados y seguimiento mediante cuadros de mando individualizados.

(3) El modelo de elaboración de planes de desarrollo individual es exhaustivo y coherente con lo solicitado por el PPT.

Por otro lado, se presentan varios elementos que parecen a priori interesantes, pero que no se explican de forma suficiente, por lo que no se pueden valorar (sistemas de alertas sobre desviaciones competencias, priorización según urgencias, análisis de movilidad, y otros). De igual modo se proponen aceleradores cuyo alcance y utilidad no se explica suficientemente: quick wins formativos, capacitación de multiplicadores.

Se echa en falta una mejor adaptación del modelo teórico propuesto a la estructura organizativa y territorial del SAE. Por último, se aprecia cierto desorden a la hora de distinguir entre competencias técnicas y transversales o blandas.

Valoración (0 – 10): 7


Puntuación según ponderación del PCAP: 8,4

DAleph

La propuesta se ajusta al PPT y realiza alguna aportación de interés sobre el criterio valorado.

La propuesta establece una serie de fases claras (identificación, autoevaluación, análisis, formación) y contempla la elaboración de un diccionario y una serie de mapas de competencias. Resulta de interés el planteamiento de que la evaluación de los resultados de la autoevaluación sea realizada por parte de los responsables directos, y que el plan de desarrollo individual se complete con conversaciones estructuradas.

La propuesta no profundiza suficientemente en la solución tecnológica. La licitadora indica en su propuesta que adaptará una herramienta propia de gestión de recursos, pero no se evidencia que dicha

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 12/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

solución pueda quedar implantada y operativa en el SAE una vez finalice el contrato. No se aclara suficientemente cómo se actualizará el modelo de forma periódica, ni cómo se evaluará.

El uso predominante de técnicas cualitativas dificulta entender cómo se pretende cubrir toda la plantilla. Por otro lado, hay un enfoque casi exclusivo en la detección de competencias blandas y transversales, dejándose de lado el análisis de las competencias técnicas.

Valoración (0 – 10): 6

Puntuación según ponderación del PCAP: 7,2

EY

La propuesta se ajusta al PPT, las aportaciones realizadas sobre el criterio valorado son de gran valor y aporta propuestas de mejora y aceleradores que se consideran también de gran valor.

Se valoran positivamente las siguientes aportaciones:

(1) La propuesta plantea un modelo 360° de gestión de competencias con un ciclo anual completo incluyendo autoevaluación, evaluación 360° y gestión por objetivos. Se propone como mejora incorporar adicionalmente tecnología de *Process Mining* para mejorar la monitorización y evaluación de la carga de trabajo. Se propone como acelerador incluir una Prueba de Concepto (PoC) para testear el funcionamiento de las tecnologías.

(2) La herramienta tecnológica propuesta está bien definida, presentando gran cantidad de detalles y funcionalidades, analizando el proceso completo de implantación y los tipos de servicios de mantenimiento. La propuesta incorpora prototipos de la herramienta que se valoran positivamente.

(3) También se valora muy positivamente la planificación detallada, la formación diferenciada por perfiles y la integración con el catálogo de puestos.

(4) Otras aportaciones valorables como mejoras con gran valor sobre el PPT son: los informes de datos agregados según niveles organizativos (oficina, ATE, provincia y global); la evaluación 360°, con el objetivo de obtener una visión más integral y objetiva del desempeño del personal; y la relación detallada de apartados que tendrá el informe final.


Valoración (0 – 10): 9

Puntuación según ponderación del PCAP: 10,8

Minsait

La propuesta se ajusta a lo exigido en el PPT y realiza alguna aportación de interés sobre el criterio valorado.

Se consideran de interés las siguientes aportaciones:

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 13/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

(1) Se incluyen dos aceleradores: una experiencia piloto de autoevaluación de competencias en el área de prospección de empresas y un observatorio de formación especializada. No obstante, ambos aceleradores carecen de suficiente explicación y detalle.

(2) La metodología de identificación de competencias es exhaustiva, aunque excesivamente teórica y escasamente aplicada a la realidad del SAE.

La propuesta dedica un esfuerzo considerable (en tiempo y recursos) a realizar actuaciones preliminares de carácter teórico (análisis del sistema competencial del IAAP, estudio comparado de referencias externas, revisión comparada de marcos de referencia y otras) que, aunque no carecen de interés, retrasan considerablemente la hoja de ruta general, de modo que se tarda más de nueve meses en obtener los planes de desarrollo individualizados.

La implantación de una herramienta tecnológica propia de la empresa para la autoevaluación y seguimiento puede ser arriesgada, ya que no se evidencia suficientemente que dicha solución pueda quedar implantada y operativa en el SAE una vez finalice el contrato.

Valoración (0 – 10): 6

Puntuación según ponderación del PCAP: 7,2

2.2. Formación de profesionales del SAE en relación con el modelo de gestión integral.

Accenture

La propuesta se ajusta al PPT y las aportaciones realizadas sobre el criterio valorado son notables.

Se valoran positivamente las siguientes aportaciones:

(1) La propuesta de módulos formativos funcionales, especializados, tecnológicos y de habilidades, así como los contenidos de la formación *Técnico de empleo*.


(2) Se ha comprendido adecuadamente el esquema de necesidades formativas señalado en el PPT y se plantea una planificación en la que solapan tareas para poder dar respuesta en tiempo y forma a las necesidades de formación del PPT.

(3) Se valora positivamente como mejora el convenio con la Universidad Loyola para realizar el experto universitario y la propuesta de contenido realizado.

No obstante lo anterior, el sistema de evaluación y seguimiento de la formación es muy escaso, no permitiendo valorarse de forma positiva. Para la gestión de la formación se proponen soluciones tecnológicas internas de la empresa, sin evidenciar suficientemente si dichas soluciones podrán quedar implantadas y operativas en el SAE una vez finalice el contrato.

Valoración (0 – 10): 7

Puntuación según ponderación del PCAP: 8,4

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 14/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

Capgemini

La propuesta se ajusta al PPT y realiza alguna aportación de interés sobre el criterio valorado:

- (1) Se presenta un interesante plan de formación estructurado en cuatro niveles de desarrollo competencial.
- (2) La formación está estructurada por perfiles, en cascada y responde a todas las exigencias mínimas del PPT.
- (3) Se aporta un sistema de evaluación de la formación bien planteado, con indicadores adecuados. A destacar el uso de estándares internacionales, alineado con los enfoques de Kirkpatrick (niveles de reacción, aprendizaje, comportamiento e impacto) y el modelo Phillips ROI, que permiten no solo valorar la eficacia pedagógica, sino también el retorno de la inversión formativa en términos de desempeño y mejora organizacional.

No obstante lo anterior, la propuesta se sostiene sobre un modelo teórico que no acaba de conectar con la realidad del SAE. La propuesta de contenidos formativos es insuficiente. No existe alusión alguna a las actuaciones a emprender de cara a garantizar la certificación de las acciones formativas ante el IAAP. La información sobre el experto universitario es demasiado escasa, a pesar de tratarse de una acción de gran relevancia en el PPT. Desde un punto de vista metodológico, se apuntan actuaciones que pudieran ser de mayor interés, pero que no se pueden valorar por no estar suficientemente explicadas (campañas segmentadas, flexibilidad organizativa, priorización de perfiles críticos, y otras).

Valoración (0 – 10): 6

Puntuación según ponderación del PCAP: 7,2

DAleph

La propuesta se ajusta al mínimo exigido en el PPT, sin profundizar exhaustivamente en el contenido.


La propuesta carece de aportaciones prácticas acerca de cómo ejecutar la actividad o prestar apoyo al SAE en esta área, por lo que queda muy limitada al cumplimiento estricto del PPT. No se presentan elementos de mayor interés, mejoras sustanciales ni aceleradores valorables.

No se aprecia coherencia entre el modelo de detección de necesidades formativas propuesto y el sistema de autoevaluación de competencias planteado en el apartado anterior. Ambas actuaciones se abordan como si fueran independientes una de la otra.

La propuesta de formación está excesivamente centrada en el uso de la herramienta Ánfora de planificación de formación del IAAP, que sería el último paso del sistema de gestión de la formación, y no realiza aportaciones suficientes sobre cómo se prevé apoyar al SAE en la gestión de toda la formación prevista en el PPT. El primer plan de formación se retrasa más de un año en obtener resultados. Tampoco hay mención suficiente sobre la organización del experto universitario, siendo insuficientes la propuesta de contenidos y la metodología de organización.

Valoración (0 – 10): 5

Puntuación según ponderación del PCAP: 6,0

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 15/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

EY

La propuesta se ajusta al PPT y las aportaciones sobre el criterio valorado son notables.

Se valoran de forma notable las siguientes aportaciones:

(1) La propuesta presenta una relación muy detallada de la planificación, gestión y contenidos formativos a impartir. Se añaden numerosos recursos didácticos y se conecta de forma notable el proceso de autoevaluación de competencias del apartado anterior con la planificación y gestión de la formación en base a competencias.

(2) Se plantea una secuencia formativa estructurada y flexible plenamente alineada con las directrices del pliego técnico. El planteamiento formativo es coherente con la estrategia de cambio del SAE.

(3) Se valora positivamente el detalle de la propuesta formativa del experto universitario, mostrando avances notables en cuanto a los contenidos formativos y un preacuerdo con la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Huelva.

(4) La propuesta de evaluación en cuatro niveles progresivos, inspirados en el modelo de Kirkpatrick (niveles de reacción, aprendizaje, comportamiento e impacto) y adaptados al contexto del SAE, está exhaustivamente desarrollada y va más allá de lo requerido estrictamente en el PPT. Realiza aportaciones de gran valor, especialmente en lo que, al Informe de desempeño formativo, en base a una propuesta de indicadores robusta y exhaustiva, se refiere.

No obstante lo anterior, no hay mención suficiente sobre las actuaciones a emprender de cara a garantizar la certificación de las acciones formativas ante el IAAP.

Valoración (0 – 10): 8

Puntuación según ponderación del PCAP: 9,6

Minsait

La propuesta se ajusta al PPT y realiza alguna aportación de interés sobre el criterio valorado. Son de interés las siguientes aportaciones:


(1) Se propone un inventario de recursos por acción formativa y un plan de uso eficiente.

(2) Se prevé un cuadro de mando específico para la formación, con indicadores relevantes para medir el impacto de esta actuación.

No obstante lo anterior, el sistema de detección de acciones formativas es excesivamente proceloso y no está bien conectado con el modelo de autoevaluación de competencias del apartado anterior, lo que provoca que las acciones formativas tardan demasiado en ejecutarse. No hay mención suficiente sobre las actuaciones a emprender de cara a garantizar la certificación de las acciones formativas ante el IAAP. Se proponen ejemplos de contenidos para las acciones MOOC/SPOC, pero no para el resto de acciones formativas.

Valoración (0 – 10): 6

Puntuación según ponderación del PCAP: 7,2

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 16/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

2.3. Plan de acompañamiento y soporte al despliegue de herramientas para la efectiva implantación del MGI en el SAE.

Accenture

La propuesta se ajusta al PPT y las aportaciones realizadas sobre el criterio valorado son notables:

(1) Las fases del plan de acompañamiento están bien definidas (piloto, despliegue, reevaluación) y se propone el uso de herramientas integradas en Moodle. El plan de acompañamiento incluye indicadores de impacto, seguimiento territorial y reevaluación competencial post-formación.

(2) La solución CRM se integra con SILA y otros sistemas y contempla la transferencia progresiva de capacidades. Se plantea la aplicación de casos de uso priorizados, que resulta de interés.

(3) Con respecto al Plan de Gestión del cambio, se plantea una metodología que persigue garantizar el despliegue homogéneo en todo el territorio. La gestión del cambio se adapta de forma notable a la estructura en perfiles profesionales del SAE, incluyendo el análisis de los colectivos impactados, procesos afectados y nivel de impacto por perfil.

Se propone una acción por medio de espónsosres y líderes, cuyas funciones, organización y alcance quedan algo difusas.

No se considera que las aportaciones realizadas sean de gran valor o aporten mejoras significativas o aceleradores sobre el criterio valorado.

Valoración (0 – 10): 7

Puntuación según ponderación del PCAP: 5,6

Capgemini

La propuesta se ajusta a lo exigido por el PPT. Presenta una propuesta estructurada con acciones específicas por territorio, perfiles y fases, incluyendo agentes del cambio y comunidades de práctica, tal como sugiere el PPT. No obstante, no se considera que realice aportaciones de interés más allá del mínimo requerido por el pliego. Se observa cierta confusión entre el Plan de Gestión del Cambio y el CRM.


La propuesta de herramienta integrada en SILA para el seguimiento de personas y empresas usuarias se ciñe a lo solicitado por el PPT, si bien la información sobre tecnología, análisis funcional y opciones disponibles es bastante escasa.

Valoración (0 – 10): 5

Puntuación según ponderación del PCAP: 4,0

DAleph

La propuesta se ajusta a lo exigido por el PPT.

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 17/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3Z59AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			



Se propone una solución CRM, tal como solicita el PPT, pero no se aportan elementos que se consideren de mayor interés o notables. El Plan de Gestión del cambio propuesto es mínimo, sin profundizar en actuaciones concretas, ni especificar las personas a las que se atenderá.

Valoración (0 – 10): 5

Puntuación según ponderación del PCAP: 4,0

EY

La propuesta se ajusta al PPT y realiza alguna aportación de interés sobre el criterio valorado:

- (1) Se propone un “backlog de actuaciones” accesible en Power BI (repositorio informativo), que se pondrá a disposición de la plantilla para dar a conocer los avances del MGI.
- (2) Se propone la creación de una estructura interesante de referentes con distintos niveles territoriales, con actividad permanente. Se plantea un programa correcto de visitas presenciales, sesiones virtuales e implicación de referentes. También se valora la creación de comunidades de referentes en 3 niveles, de acuerdo con la estructura y organización propia del SAE.
- (3) La propuesta CRM se ajusta a lo exigido en el PPT, pero no realiza aportaciones de interés, detalles o aceleradores sobre el criterio valorado.

No obstante lo anterior, no se incluye información suficiente sobre actuaciones de comunicación dirigidas a la plantilla. Por el contrario, se menciona expresamente que se espera que las acciones de comunicación recaigan sobre la entidad adjudicataria del lote 2, evidenciando confusión en este punto. El CRM propuesto responde al mínimo exigido por el PPT, sin aportaciones de mayor valor.

Valoración (0 – 10): 6

Puntuación según ponderación del PCAP: 4,8


Minsait

La propuesta se ajusta al PPT y realiza alguna aportación de interés sobre el criterio valorado:

- (1) La propuesta de herramienta CRM integrada en SILA para el seguimiento de personas y empresas usuarias se valora positivamente. Es técnicamente solvente y está bien estructurada. Son de interés las funcionalidades específicas para el call center, los técnicos de empleo, los ciudadanos y las empresas.
- (2) El plan de gestión del cambio responde al mínimo exigido por el PPT. La identificación de espónsos y seguidores es de interés, pero la explicación sobre sus funciones o programa de actuaciones resulta escasa. La descripción de las acciones de comunicación también se ajusta al mínimo.

Valoración (0 – 10): 6

Puntuación según ponderación del PCAP: 4,8


ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 18/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
			

6. Procedimiento de cálculo y relación de puntuaciones obtenidas

De acuerdo con lo establecido en el apartado 8. CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, el procedimiento para el cálculo de las puntuaciones se ha realizado de la siguiente manera:

- (1) Se ha realizado una valoración entre 0-10 para cada uno de los servicios solicitados por el PPT. Los resultados de esta valoración se encuentran en la columna titulada **Valoraciones (escala 0-10)**.
- (2) A estos valores se ha aplicado la ponderación establecida por el PCAP para cada uno de los apartados objeto de juicio de valor. El resultado de aplicar esta ponderación se refleja en la columna titulada **Puntuaciones finales según ponderación PCAP**.

		Valoraciones (escala 0-10)					Puntuaciones finales según ponderación PCAP					
Crite rio	Descripción Actividad/Servicio	Accent ure	Capgemi ni	DAleph	EY	Minsai t	Punt. Máx.	Accen ture	Capge mini	DAleph	EY	Minsait
1	Plan de gestión del proyecto	19	24	16	20	21	17	11,1	13,6	9,2	11,5	12,0
	El contenido del plan propuesto.	7	8	6	7	8	7	4,9	5,6	4,2	4,9	5,6
	Plan de transferencia del proyecto.	7	8	5	7	6	6	4,2	4,8	3,0	4,2	3,6
	La dedicación de los perfiles a las actividades.	5	8	5	6	7	4	2,0	3,2	2,0	2,4	2,8
2	Desarrollo, contenido y detalle de la propuesta	22	18	16	23	18	32	23,6	19,6	17,2	25,2	19,2
	Gestión por competencias de los procesos de planificación y gestión de los RRHH del SAE.	8	7	6	9	6	12	9,6	8,4	7,2	10,8	7,2
	Formación de profesionales del SAE en relación con el modelo de gestión integral.	7	6	5	8	6	12	8,4	7,2	6,0	9,6	7,2
	Plan de acompañamiento y soporte al despliegue de herramientas para la efectiva implantación del MGI en el SAE.	7	5	5	6	6	8	5,6	4,0	4,0	4,8	4,8
	TOTAL	41	42	32	43	39	49	34,7	33,2	26,4	36,7	31,2

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL				PÁGINA: 19/20	
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION				
CENTRO DIRECTIVO		D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL		FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD		EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO		LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK		VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
					

Resultado de la aplicación de los criterios de adjudicación ponderables en función de un juicio de valor:

EY: 36,7

Accenture: 34,7

Capgemini: 33,2

Minsait: 31,2

D'Aleph: 26,4


Obtenidas las puntuaciones, se presenta este informe de valoración ante la Mesa de Contratación para que sea este órgano colegiado el que eleve las mismas al órgano de contratación y este, visto el informe, considere lo que estime oportuno.

En Sevilla, a 23 de septiembre de 2025.

Personal técnico de la Dirección - Gerencia que ha elaborado el informe:



Anna París Ferrando



Rafael Rossi del Arco



Luis Gentil Alpérez

ES COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DEL DOCUMENTO ORIGINAL			PÁGINA: 20/20
FIRMADO POR	FELIX DE LOS SANTOS GONZÁLEZ - NG. COORDINACION		
CENTRO DIRECTIVO	D.G. INCENT EMPLEO Y COMPET EMPRESARIAL	FECHA EMISIÓN	15/10/2025 09:39
CONSEJERÍA O ENTIDAD	EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO	LUGAR EMISIÓN	SEVILLA
CÓDIGO	3ZS9AZ2S0955C68EV2VHWCJYYRCCSK	VERIFICACIÓN	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/
