



INFORME TÉCNICO DE VALORACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN RELATIVA A LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN CUYA PONDERACIÓN DEPENDE DE UN JUICIO DE VALOR.

Acuerdo marco: CONTRATACIÓN DE AGENCIAS DE COLOCACIÓN PARA LA COLABORACIÓN CON EL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO EN LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS DE INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE PERSONAS DESEMPLEADAS (Expediente:CONTR/2025/519559).

LOTE: 2

El objeto de este informe es valorar la documentación que se especifica en el apartado 8.A del Anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) del acuerdo marco arriba referenciado, presentada por las empresas licitadoras que se identifican a continuación, de acuerdo a los criterios de adjudicación ponderables en función de un juicio de valor contenidos, igualmente, en el citado apartado del PCAP, y que se transcriben a continuación:

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo: hasta 19 puntos.

Se valorarán:

- La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.
- La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.
- La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.
- La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.
- La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas: hasta 10 puntos.

Se valorarán:

- La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.
- La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.
- La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.
- La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.
- La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios: hasta 10 puntos.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 1/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Se valorarán:

- a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.
- b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.
- c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.
- d) La casación entre oferta y demanda.
- e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos: hasta 10 puntos.

Se valorarán:

- a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.
- b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.
- c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

La puntuación del criterio 1 está referidas al rango 0-19 puntos, utilizándose la siguiente valoración:

Puntuación	Descripción
Se trata insuficientemente (0 puntos)	Escasa calidad en la exposición del objeto del criterio, realizando aportaciones de escaso valor.
Se trata suficientemente (hasta 5 puntos)	La calidad de la exposición del objeto del criterio es adecuada y realiza aportaciones de interés sobre éste.
Se trata notablemente (de 5,1 puntos a 12 puntos)	La calidad de la exposición del objeto del criterio y las aportaciones realizadas sobre éste es notable.
Se trata sobresalientemente (de 12,1 puntos a 19 puntos)	Excelente calidad en la exposición del objeto del criterio, así como aportaciones de gran valor sobre éste.

Las puntuaciones de los criterios 2, 3 y 4 están referidas al rango 0-10 puntos, y se utilizará la siguiente valoración:

Puntuación	Descripción
Se trata insuficientemente (0 puntos)	Escasa calidad en la exposición del objeto del criterio, realizando aportaciones de escaso valor.
Se trata suficientemente (hasta 2,5 puntos)	La calidad de la exposición del objeto del criterio es adecuada y realiza aportaciones de interés sobre éste.
Se trata notablemente (de 2,6 puntos a 6 puntos)	La calidad de la exposición del objeto del criterio y las aportaciones realizadas sobre éste es notable.
Se trata sobresalientemente (de 6,1 puntos a 10 puntos)	Excelente calidad en la exposición del objeto del criterio, así como aportaciones de gran valor sobre éste.



El máximo de puntos que podrá alcanzar la oferta técnica presentada por las licitadoras, en el conjunto de los mencionados criterios, será de 49 puntos; siendo el umbral mínimo de puntuación necesario para continuar en el proceso selectivo, el 60 % de dicha puntuación, es decir, 29,4 puntos.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 3/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Sumario

1.- ACCIÓN LABORAL (N.I.F.: V09409749).....	16
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	16
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	16
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	16
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	16
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	16
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	16
Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (12,25 puntos).....	16
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	17
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	17
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	17
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	17
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	17
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	17
Puntuación criterio 2: se trata notablemente (5,75 puntos).....	17
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	17
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	17
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	18
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	18
d) La casación entre oferta y demanda.....	18
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	18
Puntuación criterio 3: se trata notablemente (5,75 puntos).....	18
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	18
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	18
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	18
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	19
Puntuación criterio 4: se trata notablemente (5,90 puntos).....	19
Puntuación total juicio de valor: 29,65 puntos.....	19

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 4/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



2.- ASOCIACIÓN CENTRO DE INICIATIVAS PARA LA COOPERACIÓN BATA (N.I.F.: G14386932).....	19
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	19
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	19
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	19
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	19
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	20
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	20
Puntuación criterio 1: se trata suficientemente (4,30 puntos).....	20
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	20
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	20
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	20
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	20
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	20
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	21
Puntuación criterio 2: se trata notablemente (3,80 puntos).....	21
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	21
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	21
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	21
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	21
d) La casación entre oferta y demanda.....	21
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	21
Puntuación criterio 3: se trata notablemente (3,25 puntos).....	22
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	22
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	22
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	22
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	22
Puntuación criterio 4: se trata suficientemente (1,60 puntos).....	22
Puntuación total juicio de valor: 12,95 puntos.....	22
3.- GRUPO DABO CONSULTING EMPRESARIAL, S.L. (N.I.F.: B92931443).....	22
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	22
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	22

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 5/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4FDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	23
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	23
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	23
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	23
Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (14,10 puntos).....	23
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	23
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	23
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	23
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	24
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	24
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	24
Puntuación criterio 2: se trata suficientemente (1,70 puntos).....	24
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	24
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	24
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	24
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	25
d) La casación entre oferta y demanda.....	25
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	25
Puntuación criterio 3: se trata suficientemente (2,10 puntos).....	25
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	25
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	25
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	25
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	25
Puntuación criterio 4: se trata suficientemente (1,45 puntos).....	26
Puntuación total juicio de valor: 19,35 puntos.....	26
4.- ASOCIACIÓN ANDALUCÍA EMPLEA MÁS (N.I.F.: G19693969).....	26
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	26
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	26
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	26
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y	

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 6/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	26
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	26
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	27
Puntuación criterio 1: se trata notablemente (9,50 puntos).....	27
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	27
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	27
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	27
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	27
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	27
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	27
Puntuación criterio 2: se trata notablemente (4,10 puntos).....	28
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	28
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	28
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	28
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	28
d) La casación entre oferta y demanda.....	28
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	28
Puntuación criterio 3: se trata sobresalientemente (7,90 puntos).....	28
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	28
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	28
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	29
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	29
Puntuación criterio 4: se trata sobresalientemente (8,30 puntos).....	29
Puntuación total juicio de valor: 29,80 puntos.....	29
5.- FUNDACIÓN ADECCO (N.I.F.: G82382987).....	29
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	29
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	29
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	29
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	30
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad	

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 7/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



adjudicataria pueda intermediar.....	30
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	30
Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (15,85 puntos).....	30
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	30
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	30
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	30
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	31
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	31
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	31
Puntuación criterio 2: se trata sobresalientemente (6,50 puntos).....	31
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	31
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	31
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	31
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	31
d) La casación entre oferta y demanda.....	31
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	32
Puntuación criterio 3: se trata sobresalientemente (7,25 puntos).....	32
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	32
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	32
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	32
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	32
Puntuación criterio 4: se trata sobresalientemente (8,20 puntos).....	32
Puntuación total juicio de valor: 37,80 puntos.....	33
6.- IMAN TEMPORING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.L. (N.I.F.: B60336989).....	33
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	33
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	33
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	33
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	33
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	33
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	33
Puntuación criterio 1: se trata suficientemente (2 puntos).....	34

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 8/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	34
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	34
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	34
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	34
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	34
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	34
Puntuación criterio 2: se trata suficientemente (1,30 puntos).....	34
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	34
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	34
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	35
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	35
d) La casación entre oferta y demanda.....	35
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	35
Puntuación criterio 3: se trata suficientemente (0,50 puntos).....	35
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	35
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	35
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	35
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	35
Puntuación criterio 4: se trata suficientemente (1,45 puntos).....	36
Puntuación total juicio de valor: 5,25 puntos.....	36
7.- LEE HECHT HARRISON, S.L. (N.I.F.: B62501325).....	36
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	36
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	36
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	36
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	36
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	36
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	37
Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (17,55 puntos).....	37
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	37
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	37
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así	

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 9/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	37
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	37
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	37
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	37
Puntuación criterio 2: se trata sobresalientemente (7,10 puntos).....	38
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	38
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	38
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	38
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	38
d) La casación entre oferta y demanda.....	38
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	38
Puntuación criterio 3: se trata notablemente (6 puntos).....	38
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	38
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	38
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	39
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	39
Puntuación criterio 4: se trata notablemente (5,90 puntos).....	39
Puntuación total juicio de valor: 36,55 puntos.....	39
8.- CENTRO DE ESTUDIOS SÓCRATES, S.L. (N.I.F.: B11447406).....	39
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	39
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	39
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	39
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	39
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	40
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	40
Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (12,45 puntos).....	40
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	40
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	40
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	40
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	40

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 10/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	41
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	41
Puntuación criterio 2: se trata suficientemente (1,95 puntos).....	41
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	41
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	41
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	41
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	41
d) La casación entre oferta y demanda.....	41
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	41
Puntuación criterio 3: se trata notablemente (3,35 puntos).....	42
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	42
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	42
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	42
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	42
Puntuación criterio 4: se trata sobresalientemente (8,30 puntos).....	43
Puntuación total juicio de valor: 26,05 puntos.....	43
9.- MAINJOBS INTERNACIONAL EDUCATIVA Y TECNOLÓGICA, S.A. (N.I.F.: A92909068).....	43
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	43
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	43
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	43
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	43
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	43
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	43
Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (14,65 puntos).....	44
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	44
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	44
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	44
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	44
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	44
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en	

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 11/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	44
Puntuación criterio 2: se trata sobresalientemente (8,05 puntos).....	44
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	45
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	45
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	45
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	45
d) La casación entre oferta y demanda.....	45
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	45
Puntuación criterio 3: se trata sobresalientemente (6,45 puntos).....	45
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	45
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	45
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	45
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	46
Puntuación criterio 4: se trata sobresalientemente (7,70 puntos).....	46
Puntuación total juicio de valor: 36,85 puntos.....	46
10.- MAUDE STUDIO, S.L. (N.I.F.: B29195484).....	46
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	46
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	46
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	46
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	46
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	47
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	47
Puntuación criterio 1: se trata notablemente (11,60 puntos).....	47
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	47
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	47
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	47
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	47
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	47
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	48
Puntuación criterio 2: se trata notablemente (5,70 puntos).....	48
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	48
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	48

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 12/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	48
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	48
d) La casación entre oferta y demanda.....	48
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	48
Puntuación criterio 3: se trata sobresalientemente (7,60 puntos).....	48
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	49
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	49
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	49
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	49
Puntuación criterio 4: se trata sobresalientemente (6,80 puntos).....	49
Puntuación total juicio de valor: 31,70 puntos.....	49
11.- GABINETE DE RECOLOCACIÓN, S.L. (N.I.F.: B09390105).....	49
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	49
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	49
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	49
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	50
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	50
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	50
Puntuación criterio 1: se trata suficientemente (2,25 puntos).....	50
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	50
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	50
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	50
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	50
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	50
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	51
Puntuación criterio 2: se trata suficientemente (2,05 puntos).....	51
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	51
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	51
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	51
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de	

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 13/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4FDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



capacidades.....	51
d) La casación entre oferta y demanda.....	51
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	51
Puntuación criterio 3: se trata suficientemente (0,55 puntos).....	51
Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	51
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	51
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	52
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	52
Puntuación criterio 4: se trata suficientemente (1 punto).....	52
Puntuación total juicio de valor: 5,85 puntos.....	52
12.- UTE ASOCIACIÓN IMPULSA 360 Y OTRAS (N.I.F.: G75972588 Y OTROS).....	52
Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.....	52
a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.....	52
b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.....	52
c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.....	53
d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.....	53
e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.....	53
Puntuación criterio 1: se trata suficientemente (2,70 puntos).....	53
Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.....	53
a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.....	53
b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.....	53
c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.....	54
d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.....	54
e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.....	54
Puntuación criterio 2: se trata suficientemente (0,95 puntos).....	54
Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.....	54
a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.....	54
b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.....	54
c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.....	54
d) La casación entre oferta y demanda.....	54
e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.....	54
Puntuación criterio 3: se trata suficientemente (1,15 puntos).....	55

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 14/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.....	55
a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.....	55
b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.....	55
c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.....	55
Puntuación criterio 4: se trata notablemente (2,80 puntos).....	55
Puntuación total juicio de valor: 7,60 puntos.....	55
RESUMEN PUNTUACIONES CRITERIOS JUICIOS DE VALOR – LOTE 2.....	56

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 15/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4FDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



1.- ACCIÓN LABORAL (N.I.F.: V09409749)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) *La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.*

Se identifica la problemática de todos los colectivos que pueden ser destinatarios del programa, resaltándose las dificultades de inserción que cada uno de ellos puede tener. Para este análisis se mencionan las fuentes tenidas en cuenta.

b) *La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.*

No se desarrolla en profundidad la estrategia a nivel de cada colectivo destinatario del programa. Sin embargo, sí se exponen: un procedimiento para la captación de participantes, y un proceso para la selección de éstos.

c) *La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.*

La entidad estima una inserción global entre el 40% y el 50%. Este dato lo basa en la propia experiencia de la entidad en programas similares, y en estudios que muestran mayores probabilidades de inserción cuando el itinerario se extiende más allá de seis meses. Adicionalmente establece como objetivo la activación laboral de, al menos, el 75% de las personas participantes. La entidad estructura las incorporaciones en tres fases vinculadas a los módulos de contratación recogidos en la cláusula 11 del PPT. Las tasas previstas de inserción se presentan también organizadas según edad y tiempo de desempleo e, igualmente, se identifican unas correcciones sobre éstas en función del sector de actividad, territorio y circunstancias personales o sociales.

La entidad describe las actuaciones de orientación y formación que llevará a cabo. Cabe destacar que las actuaciones de orientación se diseñarán en función de cada segmento de demandantes definido por los parámetros siguientes: Tiempo de desempleo, sector de actividad, segmento de edad, y territorio.

d) *La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.*

Se desarrolla claramente en el apartado correspondiente de la memoria. La entidad propone ajustar la formación al tramo de edad, tiempo de desempleo, sector de actividad y territorio; garantizando que los conocimientos y habilidades adquiridos sean aplicables a los puestos ofertados.

e) *La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.*

Se recogen en el apartado correspondiente de la memoria, destacando la referencia a la existencia de un módulo específico de reconversión profesional.

Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (12,25 puntos).

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 16/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

La entidad indica que dispone de una base de datos de empresas locales, que cubren sectores de actividad clave, para realizar la captación. Se definen los segmentos de la oferta laboral: por sector de actividad y subsector, por territorio, y por tamaño de empresa. En el segmento por territorio la división no se realiza por provincia sino por tipo de territorio. Sería interesante incluir esta referencia provincial puesto que el lote del acuerdo marco se articula de acuerdo a las provincias.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

En la memoria técnica presentada por la entidad, para los segmentos de la oferta laboral identificados por sector de actividad y subsector, y por tamaño de empresa -por territorio no se recoge-, se indican: los perfiles de los trabajadores, las modalidades de contrato, la movilidad geográfica y funcional, y el posible acceso al mercado internacional. No obstante, no se identifican ocupaciones concretas que puedan ser ofertadas por los empleadores.

c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

La entidad identifica unas herramientas específicas para captar ofertas y convenios de colaboración en cada uno de los segmentos de la oferta laboral establecidos en los apartados anteriores de la memoria. También es interesante el esbozo que realiza sobre los problemas y dificultades que presenta la captación de ofertas en cada uno de estos segmentos.

d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad estima una captación por encima de 3.450 ofertas basándose en la experiencia de la propia entidad, y en su infraestructura y capacidad. Estos objetivos de captación se distribuyen según el sector de actividad y el colectivo destinatario.

e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente de la memoria presentada se hace una extensa exposición de la infraestructura tecnológica y recursos técnicos especializados con los que cuenta la entidad. Cabe destacar la plataforma on line propia denominada "RECOLOCA" que la entidad explica en la memoria.

Puntuación criterio 2: se trata notablemente (5,75 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

Es interesante la descripción de los proyectos profesionales que la entidad pretende definir al final de la fase que denomina: "Balance profesional". Estos proyectos serían los siguientes: proyecto de continuidad, proyecto de transferibilidad, y proyecto de ruptura.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 17/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

En el apartado correspondiente de la memoria no se hace mención a los perfiles de empleabilidad. Los proyectos profesionales antes señalados pueden equipararse a aquéllos, aunque su descripción es muy genérica.

c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

Este aspecto a valorar se trata en distintos apartados de la memoria, resumiéndose en el apartado correspondiente de manera clara.

d) La casación entre oferta y demanda.

El procedimiento de casación presentado por la entidad combina los siguientes elementos: prospección, análisis de perfiles, coordinación con empresas, y seguimiento continuo. Estos elementos se describen de manera clara en la memoria.

e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria se tratan los objetivos, y se relacionan sin profundizar unos indicadores de desempeño y mejora continua. También se menciona que en los informes de seguimiento se integrará, entre otra información, la relativa a posibles acciones correctivas y necesidades adicionales de apoyo o formación, sin especificar cuáles serían éstas.

Puntuación criterio 3: se trata notablemente (5,75 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

En relación con los procedimientos externos e internos para la realización de los trabajos contenidos en el acuerdo marco, la entidad describe en la memoria aquellos procedimientos destinados a dar cumplimiento, fundamentalmente, a las obligaciones generales en materia de seguridad y salud laboral. En ningún momento se mencionan aquellos procedimientos previstos para dar cumplimiento, en todo o en parte, a las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto.

b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

En la memoria la entidad expone que el seguimiento técnico de los trabajos se desarrollará mediante los indicadores de eficacia, y que dichos indicadores se integrarán en el sistema de calidad de prevención de riesgos laborales. Los resultados se integran en informes trimestrales basados en unos indicadores cuantitativos y porcentajes de actividad que aparecen recogidos en la memoria, que sólo reflejan, en parte, los indicadores de eficacia.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 18/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

Tanto en el apartado correspondiente como en distintos puntos de la memoria, se identifica la información que será transmitida. Además de existir un compromiso por parte de la entidad para elaborar y remitir aquella información que el SAE considere necesaria.

Puntuación criterio 4: se trata notablemente (5,90 puntos).

Puntuación total juicio de valor: 29,65 puntos

2.- ASOCIACIÓN CENTRO DE INICIATIVAS PARA LA COOPERACIÓN BATA (N.I.F.: G14386932)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.

La entidad se limita a enumerar los colectivos vulnerables identificados en la Orden de 29 de septiembre de 2023, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de proyectos integrales, cuando las personas destinatarias de los servicios objeto del acuerdo marco son las pertenecientes a los colectivos relacionados en la cláusula 5 del PPT. Admitiendo que gran parte de estos colectivos coinciden, sin embargo, aunque se hace una propuesta de diagnóstico por colectivos, como parte de la estrategia para la inserción, no se identifican ni detallan las problemáticas por colectivo que es el aspecto a valorar.

b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.

Como consecuencia de lo reseñado en el punto anterior, es decir, al no existir una identificación y análisis de los problemas para cada uno de los colectivos prioritarios del acuerdo marco, no se presenta una estrategia para cada uno de éstos. No obstante, la entidad plantea una estrategia general que consta de un diagnóstico por colectivos basado en un análisis sustentado en datos cuantitativos y cualitativos con los que se elaborarán unas fichas descriptivas por colectivo. También forma parte de esta estrategia una posterior segmentación de la población destinataria por grupos de intervención, que recibirán itinerarios adaptados. No se postula un procedimiento para la captación de participantes, ni un proceso para la selección de éstos, en una fase inicial de las actuaciones.

c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad propone atender a 150 personas en total durante los cuatro años del acuerdo marco, cuando el mínimo de personas a atender, para el lote al que licita la entidad, es de 1.451 personas, tal como se establece en la citada cláusula 5 del PPT. Establece un objetivo de inserción del 20%, el mínimo que se fija en el acuerdo marco, por lo que cualquier imprevisto en la programación realizada por la entidad, podría suponer un incumplimiento parcial en los términos establecidos en los pliegos. Además, aplica este porcentaje a las personas a atender que ha identificado, lo que implica que se generarán 30 empleos estables en cuatro años, y no los 290 (1.451*0,20) que exige el pliego. La entidad propone distribuir los objetivos por provincia, pero no presenta las tasas previstas de inserción organizadas según la provincia. También propone establecer hitos intermedios, pero no identifica éstos, por lo que no es posible vincularlos a los tres módulos de contratación recogidos en la cláusula 11 del PPT.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 19/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Describe someramente el diseño de itinerarios individuales de orientación, formación y seguimiento.

d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

En el apartado correspondiente de la memoria, se trata esta vinculación de la formación a la persona participante.

e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente de la memoria presentada se detallan las innovaciones que la entidad considera que aporta al programa.

Puntuación criterio 1: se trata suficientemente (4,30 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

En la memoria la entidad no identifica los segmentos de la oferta laboral sobre los que trabajará la captación. Plantea un mapa de sectores estratégicos por provincias, basado en datos del: SEPE, Observatorio del mercado de trabajo de la Junta de Andalucía, Observatorio del mercado de trabajo europeo, aunque no presenta dicho mapeo.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

Al no describirse los segmentos de la oferta laboral, como se ha resaltado en el punto anterior; la entidad tampoco presenta una descripción de las necesidades y preferencias de los empleadores, los perfiles demandados, y las modalidades de contratación para cada uno de aquéllos; se limita a indicar que analizará estos parámetros por sector y provincia. No obstante, presenta una tabla al final del apartado correspondiente de la memoria, en la que recopila para cada provincia que integra el lote del acuerdo marco, diez ocupaciones emergentes, y diez ocupaciones con mayor número de contratación.

c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

En primer lugar, la entidad presenta un plan de prospección y captación que desarrolla con claridad, incluyendo una carta de servicios a empleadores. Posteriormente, en cuanto a la estrategia propiamente dicha, la entidad describe satisfactoriamente, para cada uno de los colectivos que identifica, las estrategias de intermediación laboral que empleará; distinguiendo en cada una de ellas, las acciones para la captación de ofertas, y los incentivos sugeridos a las empresas.

d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad, dentro del plan de prospección y captación citado, dice que establecerá objetivos cuantificados de captación por provincia y sector; sin que se recoja esta cuantificación en la memoria.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 20/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

Si bien no existe un apartado específico con este nombre en la memoria presentada por la entidad, para valorar este aspecto se ha tenido en cuenta el contenido del epígrafe “3.5 Organización funcional y gestión contractual” que recoge elementos que pueden considerarse innovadores, y que aportan valor añadido en la captación de ofertas.

Puntuación criterio 2: se trata notablemente (3,80 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad describe la estrategia de manera incompleta, centrándose en el inicio del proceso, donde realizará una evaluación inicial que se apoyará en una ficha técnica de datos que aporta como anexo a la memoria, con la que se elaborará un informe técnico individual que servirá como base para el itinerario.

b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

En el mismo apartado en el que se describe la base metodológica, la entidad presenta la metodología de valoración de aptitudes e identificación de carencias, que es la que se ha reseñado en el punto anterior, y que culmina en el citado informe técnico individual. No presenta una clasificación de perfiles.

c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

La entidad detalla en un amplio apartado las técnicas y acciones de orientación, formación y mejora de capacidades. Presenta una oferta basada en competencias claves (competencias personales y profesionales), proponiendo una relación de acciones formativas que llevará a cabo. También propone un itinerario formativo básico por provincia, distribuido trimestralmente; aunque llama la atención que el itinerario es el mismo para todas las provincias, por lo que no se entiende la provincialización. Además, respecto a esta formación, existe cierta contradicción con lo expresado por la propia entidad en el apartado “2.5 Vinculación de la formación a ofertas laborales”, en el que se recogen una serie de actuaciones destinadas a que la formación no sea genérica, sino directamente vinculada a ofertas de empleo reales, porque parece que la entidad ya tenga cerrada *a priori* la formación a impartir.

d) La casación entre oferta y demanda.

La entidad describe someramente el procedimiento, garantizando transparencia y equidad en el proceso de ajuste. A pesar de su planteamiento correcto, este apartado precisaría de más desarrollo.

e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad orienta el plan estructurado de seguimiento a conseguir el objetivo de una inserción laboral efectiva de al menos 120 días. Se articula el seguimiento en función de unos hitos temporales que pueden vincularse a los módulos de inserción fijados en la cláusula 11 del PPT. En el desarrollo de estos puntos del seguimiento, se recogen una serie de indicadores: porcentaje de contratos indefinidos, satisfacción del empleador, progreso en competencias, etc. No se mencionan medidas preventivas para evitar los riesgos (abandono, conflictos, sobrecarga, etc.), ni acciones correctivas.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 21/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Puntuación criterio 3: se trata notablemente (3,25 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

En relación con los procedimientos externos e internos para la realización de los trabajos contenidos en el acuerdo marco; la entidad describe en la memoria los procedimientos internos de ejecución, y la estructura operativa del equipo. También, en lo que se refiere a los procedimientos internos, la entidad propone incluir protocolos específicos para: atención a personas con discapacidad; protección de datos; igualdad, ética y obligaciones especiales. En cuanto a los procedimientos externos destinados a dar cumplimiento a las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto; cita alguna de estas obligaciones pero en ningún momento desarrolla ningún protocolo para su cumplimiento.

b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

Apartado escueto en el que la entidad se limita a relacionar una serie de indicadores, algunos de los cuales coinciden con los indicadores de eficacia recogidos en el real decreto. Sin embargo, no desarrolla ninguna propuesta de seguimiento a través de estos indicadores.

c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

La entidad expone que implementará un sistema interno de gestión que registrará la información relevante de las empresas, participantes, ofertas, itinerarios, y seguimiento, en un sistema de ficheros seguros. También se compromete a remitir ciertos datos e informes, sin que se detalle de acuerdo a qué protocolo será transmitida esta información al SAE.

Puntuación criterio 4: se trata suficientemente (1,60 puntos).

Puntuación total juicio de valor: 12,95 puntos

3.- GRUPO DABO CONSULTING EMPRESARIAL, S.L. (N.I.F.: B92931443)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.

Se identifica la problemática de todos los colectivos que pueden ser destinatarios del programa, resaltándose las dificultades de inserción que cada uno de ellos puede tener. Para este análisis no se mencionan las fuentes tenidas en cuenta.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 22/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.

En el apartado correspondiente de la memoria se relacionan las actuaciones de respuesta a las limitaciones identificadas para cada uno de los colectivos. La entidad incorpora un cuadro resumen que permite visualizar de forma clara la coherencia entre el diagnóstico, estrategia y resultados esperados. No se postula un procedimiento para la captación de participantes, ni un proceso para la selección de éstos, en una fase inicial de las actuaciones.

c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad estima una inserción laboral mínima del 40% de las personas atendidas. Esta tasa la basa en una serie de parámetros que enumera en el apartado correspondiente de la memoria. Además, en el cuadro resumen citado anteriormente, la entidad presenta las tasas previstas de inserción para cada uno de los colectivos prioritarios. No obstante, no establece objetivos cuantitativos de inserción para cada uno de los tres módulos de contratación recogidos en la cláusula 11 del PPT. Complementariamente, se compromete a alcanzar un mínimo de participación efectiva del 90% del total de demandantes de empleo asignado al lote; sin embargo la entidad no explica lo que entiende por participación efectiva.

La entidad describe las actuaciones de orientación y formación que llevará a cabo para conseguir este resultado, en el apartado anterior de la memoria, en el que explica la estrategia a aplicar a cada colectivo.

d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

Aunque no haya un apartado específico destinado a valorar este aspecto; en el apartado tratado anteriormente referido a la estrategia, se trata esta vinculación de la formación a la persona participante. Es interesante la distinción que hace entre la formación destinada a solventar problemas clave del grupo, y la dirigida a formación específica enfocada al sector productivo. Además establece porcentajes para cada una de ellas.

e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

La entidad presenta un escueto apartado en el que describe como aspectos más destacados aquellos relacionados con la formación, y como valor añadido, la base de datos de empresas con la que cuenta.

Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (14,10 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

En la memoria se mencionan con poco nivel de detalle los segmentos de la oferta laboral. Aparece segmentación por territorio y sector, aunque territorialmente sólo distingue entre "Costa de Andalucía" e "Interior de Andalucía".

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

No hay un apartado específico en el que se pueda valorar este aspecto, aunque puede obtenerse alguna

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 23/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



información en el apartado anterior de la memoria, dedicado a la definición de los segmentos de la oferta. Si bien, al no constar, en este último, un análisis riguroso que segmente la oferta laboral por sectores de actividad y territorio, como se ha señalado anteriormente; no se recogen las necesidades y preferencias de los empleadores, y la referencia, tanto a los perfiles demandados como a las modalidades de contratación preferentes, es testimonial.

c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

La entidad en el apartado correspondiente de la memoria, en el que también incluye los aspectos innovadores -que es otro aspecto a valorar dentro de este segundo criterio-, presenta el procedimiento para la captación de ofertas de forma muy escueta.

d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad espera alcanzar el 90% de captación de ofertas de todos los sectores establecidos. No obstante, en ningún momento se indica sobre qué total se establece dicho porcentaje. Tampoco señala en qué se basa para sostener este objetivo de captación, que, además, no se distribuye de ninguna manera (sector de actividad, territorio, etc.).

e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

Como se ha dicho anteriormente, el apartado, que contiene estos aspectos a valorar, se encuentra compartido con el destinado a describir la estrategia de captación de ofertas. En cualquier caso, la referencia a los elementos innovadores es muy escueta. Cita como actuación, que puede constituir un valor añadido, informar a las empresas acerca de la formación en alternancia.

Puntuación criterio 2: se trata suficientemente (1,70 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad se limita a decir que la base metodológica es un diagnóstico personalizado, sin describirla en ningún momento.

b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad presenta la metodología de valoración de aptitudes e identificación de carencias de manera resumida, sin desarrollar ninguna de las actuaciones que propone. No existe una clasificación de perfiles, donde se identifiquen los perfiles de empleabilidad que la entidad va a considerar, y/o los parámetros empleados para establecer dicho perfiles. Aporta dos anexos: anexo 1 (entrevistas personalizadas), y anexo 2 (test de empleabilidad), que analizados se puede comprobar que, prácticamente, ambos recopilan la misma información. También plantea el establecimiento de grupos heterogéneos integrando participantes de distintos colectivos, que, a juicio de la entidad, puede generar sinergias positivas durante las actividades formativas. No obstante, esto se contradice con lo reseñado anteriormente en el criterio 1, que se ha valorado positivamente, donde se recogían dos líneas de actuación en la formación, una de las cuales estaba centrada en el colectivo.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 24/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

La entidad expone de manera clara y completa los aspectos a valorar.

d) La casación entre oferta y demanda.

La entidad aparte de describir lo que se entiende por casación; en cuanto al procedimiento propiamente dicho, se limita a mencionar que para él se emplearán filtros y herramientas basadas en sistemas ATS.

e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria se identifica un proceso con el objetivo de asegurar que la adaptación es adecuada y que se mantienen las condiciones para la continuidad en el empleo. En relación al seguimiento periódico que menciona la entidad; se programan contactos regulares (semanales, quincenales, mensuales), pero no se vinculan con los hitos de inserción fijados en la cláusula 11 del PPT. Con respecto al punto referido al registro y evaluación; la entidad indica que durante el seguimiento recopilará datos que serán registrados en un software interno de gestión, aunque no identifica los indicadores que tendrá en cuenta para la evaluación. En el desarrollo de estos puntos del seguimiento, tampoco se alude a medidas preventivas para evitar los riesgos (abandono, conflictos, sobrecarga, etc.), o posibles acciones correctivas. En el apartado correspondiente al seguimiento a través de los indicadores de eficacia, se recoge, de manera esquemática, un sistema de seguimiento post-inserción, que sería aplicable, a los efectos de valorar el presente aspecto, pero cuyo contenido no desvirtúa la valoración realizada.

Puntuación criterio 3: se trata suficientemente (2,10 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

En relación con los procedimientos externos e internos para la realización de los trabajos contenidos en el acuerdo marco, la entidad presenta éstos de manera esquemática. Aunque se mencionan algunas de las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto; en ningún momento se esbozan procedimientos previstos para dar cumplimiento a dichas obligaciones.

b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

La entidad se limita a relacionar una serie de indicadores, algunos de los cuales coinciden con los indicadores de eficacia recogidos en el real decreto. Sin embargo, no desarrolla ninguna propuesta de seguimiento a través de estos indicadores. Tal como se refirió anteriormente, el epígrafe que contiene el sistema de gestión post-inserción ha sido valorado en el anterior criterio 3.

c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

La entidad presenta de manera esquemática una serie de acciones destinadas a establecer un sistema de transmisión de la información. En el apartado correspondiente a los procedimientos internos y externos, se recoge un epígrafe referido a la relación con el SAE, cuyo contenido, en parte, también sería aplicable, a los efectos de

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 25/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



valorar el presente aspecto. En cualquier caso, en estos apartados, la poca información que se menciona que se va a transmitir, se presenta de manera deslavazada, por lo que se echa en falta un epígrafe específico que relacionara todas esta información.

Puntuación criterio 4: se trata suficientemente (1,45 puntos).

Puntuación total juicio de valor: 19,35 puntos

4.- ASOCIACIÓN ANDALUCÍA EMPLEA MÁS (N.I.F.: G19693969)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.

Se identifica la problemática de los colectivos que pueden ser destinatarios del programa, excepto el de víctimas de terrorismo. En relación a las fuentes tenidas en cuenta en el análisis, la entidad remite a su experiencia en programas de formación y empleo con colectivos vulnerables.

b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.

Se describe una estrategia para cada uno de los colectivos prioritarios identificados en la cláusula 5 del PPT, excepto para las víctimas de terrorismo. La descripción está poco desarrollada. No se recoge un procedimiento para la captación de participantes, ni un proceso para la selección de éstos, en una fase inicial de las actuaciones.

c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad estima una inserción entre el 25% y el 35% respecto el total de personas atendidas. La entidad basa la estimación en la experiencia propia en programas financiados por el SAE. Es interesante la referencia que hace la entidad a que los objetivos previstos, en cualquier caso, deberán ajustarse a los contratos basados que se liciten. La entidad no establece objetivos cuantitativos de inserción para cada uno de los tres módulos de contratación recogidos en la cláusula 11 del PPT, aunque dice que el objetivo propuesto de inserción tiene en cuenta la necesidad de la justificación de éstos.

La entidad describe las actuaciones de orientación y formación, que llevará a cabo. En particular, señala que los itinerarios y las actuaciones formativas se elaborarán en función de los puestos captados y de las necesidades expresadas por las empresas colaboradoras.

d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

La entidad menciona que sólo se impartirán acciones formativas cuando existan ofertas concretas asociadas con el contenido de dichas formaciones. Éstas estarán ligadas a las ofertas de los sectores de actividad que la entidad ha priorizado, y que se identifican en la memoria.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 26/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

La propuesta de la entidad incorpora elementos innovadores que, según ésta, se fundamentan en su experiencia y en los protocolos desarrollados en programas anteriores.

Puntuación criterio 1: se trata notablemente (9,50 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

En la memoria la entidad no indica cuáles serán los segmentos de la oferta laboral sobre los que trabajará la captación. Por tanto, no existe una desagregación por sectores de actividad y territorio.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

Al no existir una segmentación de la oferta laboral por sectores de actividad y territorio, como se ha señalado anteriormente, no se recogen: las necesidades y preferencias de los empleadores, los perfiles demandados, y las modalidades de contratación, cuya descripción es objeto de valoración.

c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

La entidad construye la estrategia sustentada en tres pilares: metodología de captación de ofertas, acciones de intermediación laboral, y acciones de prospección orientadas a personas con discapacidad. Mediante estas últimas acciones, la entidad articula una línea específica de prospección para este colectivo, que se encuentra claramente desarrollada en la memoria, y que se valora positivamente, entre otras razones, por su vinculación directa con el cumplimiento del 5% de participantes con discapacidad exigido en la cláusula 5 del PPT.

d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad no presenta una estimación cuantitativa de la captación de ofertas, sino que supedita ésta a las condiciones que presenten los contratos basados. Además de estas condiciones, a la hora de la estimación de puestos a captar, la entidad señala que tendrá en cuenta tanto la capacidad de prospección y la experiencia propia, como que la cartera de ofertas y puestos captados sea superior al número de inserciones objetivo.

e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

Si bien no existe un apartado específico en la memoria en la que se recojan los elementos innovadores, y su valor añadido a la hora de la captación de ofertas, en otros apartados incluidos en la estrategia de prospección y captación de ofertas de empleo, aparecen estos elementos, como, por ejemplo, la mencionada anteriormente: línea específica de prospección para el colectivo de personas con discapacidad.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 27/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Puntuación criterio 2: se trata notablemente (4,10 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

La entidad articula la base metodológica en una serie de fases operativas. Es interesante la Fase 0 que supone un filtro previo, que permite, a través de una evaluación inicial breve, conocer si una persona candidata está preparada para aprovechar los servicios que presta el contrato.

b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

En relación con la identificación de carencias, es interesante lo que plantea la entidad, acerca de que éstas no se identifiquen de manera genérica, sino en relación con un oferta concreta del mercado laboral. Se clasifican los perfiles en función de su nivel de empleabilidad valorado a través del informe individual, y de la proximidad al empleo. De esta forma, la entidad establece los perfiles de empleabilidad siguientes: alta, media, baja, y con potencial de emprendimiento.

c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

Los aspectos a valorar se contienen en distintos apartados de la memoria, donde se mencionan las actuaciones de orientación y formación, así como los itinerarios, en el contexto de la metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios. En el apartado correspondiente de la memoria se concretan las herramientas que se utilizarán en el desarrollo de estas actuaciones.

d) La casación entre oferta y demanda.

La entidad presenta un procedimiento estructurado en el que se le da especial relevancia al registro de cada actuación en un sistema de gestión, con el objeto de garantizar la trazabilidad.

e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria se tratan los objetivos del seguimiento, que para la entidad, entre otros, son: asegurar la permanencia en el puesto de trabajo durante los hitos establecidos en la cláusula 11 del PPT, y evaluar la calidad de la inserción y detectar oportunidades de mejora en el programa. La entidad presenta un plan de seguimiento de las inserciones articulado en función de los citados hitos de inserción recogidos en el PPT. En el desarrollo de dicho plan, se recogen tanto objetivos e indicadores (número de personas insertadas, número de acuerdos y contratos gestionados, nivel de satisfacción de participantes y empresas, etc.) como acciones correctivas para evitar los riesgos de abandono, conflictos, desajustes, etc.

Puntuación criterio 3: se trata sobresalientemente (7,90 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

En relación con los procedimientos externos e internos para la realización de los trabajos contenidos en el acuerdo

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 28/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



marco; la entidad recoge en la memoria aquellos procedimientos internos de organización, describiendo el equipo que se dedicará a las funciones principales del servicio, y los medios materiales con los que contará. También, respecto a los procedimientos internos, detalla una planificación operativa para definir objetivos, incluso a nivel de técnico, y un protocolo de gestión documental que anticipa las exigencias que puedan derivarse de la gestión del programa a través de los aplicativos que se dispongan al efecto. En cuanto a los procedimientos externos destinados a dar cumplimiento a las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto; menciona y desarrolla gran parte de ellos.

b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

En la memoria se mencionan algunos de los indicadores de eficacia del real decreto, y que el seguimiento de los trabajos se apoyará en un sistema de información que usará de estos indicadores. La entidad también expone un protocolo de gestión de incidencias que permita reaccionar con rapidez ante situaciones que puedan afectar al normal desarrollo del contrato (bajas de personal técnico, problemas de asistencia de participantes, dificultades con empresas, problemas técnicos en plataformas, etc.).

c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

En la memoria presentada se hace mención en distintos epígrafes a la información que será transmitida al SAE. No obstante, no existe en la memoria un apartado específico que explique cómo se va a transmitir dicha información.

Puntuación criterio 4: se trata sobresalientemente (8,30 puntos).

Puntuación total juicio de valor: 29,80 puntos

5.- FUNDACIÓN ADECCO (N.I.F.: G82382987)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.

Se identifica la problemática de los colectivos que pueden ser destinatarios del programa, excepto el colectivo de personas víctimas de terrorismo; resaltándose las dificultades de inserción que cada uno de ellos puede tener. Para este análisis se mencionan varias fuentes tenidas en cuenta. Es interesante el enfoque que realiza de la problemática de la empleabilidad desde un punto de vista psicosocial.

b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.

En el apartado correspondiente de la memoria se relacionan las actuaciones de respuesta a las limitaciones identificadas para cada uno de los colectivos, excepto para el de víctimas de terrorismo. No se postula un procedimiento para la captación de participantes, ni un proceso para la selección de éstos, en una fase inicial de las actuaciones.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 29/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad estima una inserción efectiva del 45% sobre el total de participantes atendidos. La inserción se considera alcanzada cuando la persona insertada completa 120 días de permanencia (módulo 3 de la cláusula 11 del PPT). La entidad vincula este objetivo a la captación de ofertas recogida en el apartado 2.1 de la memoria, estando ésta, a su vez, relacionada con la distribución territorial y sectorial de las empresas colaboradoras. Esta última se basa en datos históricos de la empresa en contratación inmediata (match). En este mismo apartado señalado, la entidad presenta las tasas previstas de inserción organizadas según sector de actividad, y territorio. La entidad no establece objetivos cuantitativos de inserción para cada uno de los tres módulos de contratación recogidos en la cláusula 11 del PPT, pero sí objetivos cualitativos.

La entidad describe las actuaciones de orientación y formación que llevará a cabo. Cabe destacar el diseño flexible de la orientación con el objetivo de fidelizar a la persona participante. También se considera interesante el desarrollo que realiza de las actuaciones encaminadas a la visualización de experiencias. La entidad se compromete a facilitar al participante el acceso a recursos propios para reforzar la orientación y la formación.

d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

La entidad adopta un modelo de formación a demanda con un objetivo dual: lograr la inserción inmediata, y asegurar la cualificación futura en los sectores estratégicos emergentes.

e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente de la memoria presentada se detalla el valor añadido que la entidad, a su juicio, aporta al programa, mediante la incorporación, a su estrategia, de innovación metodológica y sinergias con el grupo Adecco.

Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (15,85 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

Se definen los segmentos de la oferta laboral: por sector de actividad, y provincia.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

En la memoria técnica presentada por la entidad, para los segmentos de la oferta laboral identificados por sector de actividad se indican: las necesidades del empleador, las ocupaciones demandadas, y las modalidades de contratación preferentes. La descripción provincial se subsume en el sector de actividad, no quedando, de esta forma, recogidas las posibles particularidades a nivel provincial, en base al cual se han elaborado los lotes del acuerdo marco.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 30/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

En primer lugar, la entidad fundamenta la estrategia de captación en una doble actuación: una encaminada a la inserción inmediata en ocupaciones de alta rotación, y otra estratégica proyectada a ocupaciones de demanda futura. Posteriormente, en cuanto a la estrategia propiamente dicha, la entidad presenta en su memoria un esquema con las cuatro fases en las que se materializa la estrategia.

d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad estima una captación media de tres ofertas por candidato/a atendido/a durante la vigencia del acuerdo marco, basándose en la experiencia de la propia entidad, y su capacidad operativa. Estos objetivos no se particularizan por sector de actividad, colectivo destinatario o territorio.

e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

La entidad presenta un cuadro, en el que se identifican claramente los elementos que considera que son innovadores. Igualmente, en este cuadro, se señala el valor añadido que supone cada uno de estos elementos, y su influencia en el mecanismo para conseguir ofertas.

Puntuación criterio 2: se trata sobresalientemente (6,50 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

Dentro del apartado correspondiente de la memoria, la entidad describe de manera clara los elementos que sustentan la estructura metodológica; desarrollándose en apartados posteriores dichos elementos.

b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

En el apartado correspondiente de la memoria, se identifican tres rutas de intervención: de inserción directa, de ajuste competencial, y de desarrollo integral, de las que podrían deducirse el “grado de empleabilidad” que cita la entidad. Si bien no existe una definición clara de estos perfiles de empleabilidad.

c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad propone una serie de acciones formativas, entre las que se encuentra la “Formación certificable cuando el puesto lo exige”, que parece quedaría fuera del programa, puesto que la propia entidad en la redacción dada, dice que ésta será objeto de “recomendación/derivación”.

d) La casación entre oferta y demanda.

La entidad identifica las herramientas de casación que utilizará, así como, el proceso técnico que seguirá. Dentro de este proceso es significativa la herramienta que la entidad denomina “índice global de encaje”, que valora una posible derivación cuando dicho índice alcance un umbral técnico establecido.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 31/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria se tratan los objetivos de maximizar la empleabilidad y la estabilidad del empleo. Para valorar la consecución de estos objetivos, se definen unos indicadores para el seguimiento postinserción. Se mencionan, sin profundizar en ellas, algunas medidas de ajuste (redefinición técnica de las vacantes, adaptar horarios tareas o apoyos, ...) de las condiciones previamente determinadas en la casación; no queda claro de que algunas de éstas se traten de acciones correctivas destinadas a evitar una baja temprana. Aunque a lo largo del apartado que trata este seguimiento, se mencionan algunos riesgos ("barreras activas") que pueden presentarse una vez producida la inserción, éstos, para una mayor claridad debería resumirse en un epígrafe concreto.

Puntuación criterio 3: se trata sobresalientemente (7,25 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

En relación con los procedimientos externos e internos para la realización de los trabajos contenidos en el acuerdo marco; la entidad describe en la memoria aquellos procedimientos internos de organización, describiendo el equipo que se dedicará a las funciones principales del servicio en cada una de las provincias del lote. En cuanto a los procedimientos externos destinados a dar cumplimiento a las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto; menciona y desarrolla gran parte de ellos.

b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

En la memoria se definen gran número de indicadores, que miden el cumplimiento, la calidad, la sostenibilidad, y el impacto social diferencial. Aunque no exista un epígrafe específico donde se reúnan los indicadores de eficacia contenidos en el real decreto; la mayoría de ellos se encuentran recogidos en la memoria.

c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

Se identifica de forma exhaustiva la información que será transmitida al SAE, y también la entidad ofrece la posibilidad, a la dirección del contrato, de acceso a la información sobre la ejecución, el progreso, y el impacto de las acciones de intermediación.

Puntuación criterio 4: se trata sobresalientemente (8,20 puntos).

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 32/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Puntuación total juicio de valor: 37,80 puntos

6.- IMAN TEMPORING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.L. (N.I.F.: B60336989)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.

Se mencionan todos los colectivos recogidos en la cláusula 5 del PPT, si bien no existe un análisis, como tal, de los problemas, sino una relación de éstos. No se mencionan las fuentes tenidas en cuenta, no ya para el análisis, que como se ha referido no se realiza, sino para la redacción del apartado correspondiente de la memoria.

b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.

En el apartado correspondiente de la memoria se presenta una relación de las fases de la estrategia general, sin que se describan las especificidades propias de cada uno de los colectivos prioritarios recogidos en la cláusula 5 del PPT; sólo se menciona, en el caso de personas con discapacidad, que se contará con el apoyo de un centro especial de empleo. No se postula un procedimiento para la captación de participantes, ni un proceso para la selección de éstos, en una fase inicial de las actuaciones. En la mayor parte de este apartado, la entidad, en su propuesta, se limita a recoger distintos hitos, distinciones, alianzas, y compromisos, que no responden a lo requerido.

c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad estima una inserción global de entre el 35% y el 40%. Las tasas previstas de inserción se presentan desagregadas por algunos colectivos del programa. En ningún momento la entidad dice en qué se basa para la estimación de los datos de inserción propuestos.

Respecto a la actuaciones de orientación encaminadas a la consecución de los objetivos antes señalados, sólo las menciona de manera genérica. En lo que atañe a las actuaciones de formación, establece un único itinerario, que no se vincula a las necesidades específicas de los demandantes, ni a las características de las posibles ofertas que sean captadas por la entidad.

d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

Además de que el contenido del apartado correspondiente aparece excesivamente resumido, éste se contradice con lo recogido en el apartado anterior donde se dice que las actuaciones formativas responderán a un único itinerario; ya que en el presente apartado se postula que las formaciones se adaptarán a sectores con alta demanda. Tampoco se identifican cuáles serán estas formaciones para los sectores indicados.

e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

La entidad presenta un escueto apartado en el que se limita a indicar una serie de herramientas que utilizará para distintas actuaciones dentro del programa.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO			03/03/2026	PÁGINA 33/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ				
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Puntuación criterio 1: se trata suficientemente (2 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

En la memoria la entidad presenta los segmentos de la oferta laboral por sectores de actividad, subsumiendo en éstos las referencias al territorio. No se hace referencia a las fuentes tenidas en cuenta en el análisis, que, por otra parte, es inexistente, no sustentándose en datos ni cualitativos ni cuantitativos.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

Al no existir un análisis riguroso que segmente la oferta laboral por sectores de actividad y territorio, como se ha señalado anteriormente; la entidad no trata las necesidades y preferencias de los empleadores, los perfiles demandados, y las modalidades de contratación, sino que se limita a mencionar alguna de éstas. No existe una descripción para cada uno de los sectores de actividad que la propia entidad identificó en el apartado anterior.

c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

La entidad en el apartado correspondiente de la memoria simplemente enuncia los procedimientos que va a seguir, sin profundizar en ellos.

d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad estima una captación anual de ofertas de empleo, que se particularizan por sector de actividad, basándose en la experiencia previa de la entidad.

e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente, se relacionan los elementos que la entidad considera innovadores y de valor añadido, en la captación de ofertas. Se tratan de manera esquemática, limitándose a señalar alguna herramienta informática, e incorporar un listado de las entidades pertenecientes a su grupo empresarial con las que la licitadora podría interactuar, sin especificar de qué manera.

Puntuación criterio 2: se trata suficientemente (1,30 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad se limita a decir que desarrolla sus actuaciones sobre una base metodológica, sin describirla en ningún momento.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 34/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

Al igual que lo dicho anteriormente, la entidad traslada que posee una metodología para valorar las aptitudes e identificar carencias, sin que muestre en ningún caso, cuál es ésta. Lo mismo es aplicable a la clasificación de perfiles, ya que no identifica cuáles son estos perfiles.

c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

La entidad presenta en distintos apartados de la memoria las acciones a valorar, sin desarrollar éstas en profundidad.

d) La casación entre oferta y demanda.

La entidad, fundamentalmente, presenta un resumen de las herramientas destinadas a este fin. No desarrolla ningún procedimiento, más allá de leves referencias a ciertas actuaciones que pueden formar parte de éste.

e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria no se identifican los objetivos del seguimiento de manera nítida. No se recogen indicadores para asegurar un seguimiento acertado. Se menciona la posibilidad de implementar medidas correctoras para evitar el cese de la relación laboral, sin especificar cuáles serían éstas. Se menciona que existirá un acompañamiento en hitos críticos (30-60-90 días); si bien éstos no parece que se encuentren vinculados a los hitos de inserción fijados en la cláusula 11 del PPT.

Puntuación criterio 3: se trata suficientemente (0,50 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

En relación con los procedimientos externos e internos para la realización de los trabajos, la entidad hace referencia a protocolos de seguridad y calidad. En ningún momento se mencionan aquellos procedimientos previstos para dar cumplimiento, en todo o en parte, a las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto, limitándose a comprometerse a su cumplimiento.

b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

La entidad se limita a relacionar una serie de indicadores, algunos de los cuales coinciden con los indicadores de eficacia recogidos en el real decreto. Sin embargo, no desarrolla ninguna propuesta de seguimiento a través de estos indicadores.

c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

La entidad presenta de manera esquemática una serie de acciones destinadas a establecer un sistema de

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 35/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



transmisión de la información. En estas acciones que, por otra parte, se presentan de manera desordenada, no siguiendo un protocolo claro, no se identifica la información concreta a transmitir.

Puntuación criterio 4: se trata suficientemente (1,45 puntos).

Puntuación total juicio de valor: 5,25 puntos

7.- LEE HECHT HARRISON, S.L. (N.I.F.: B62501325)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.

Se identifica claramente la problemática de los colectivos que pueden ser destinatarios del programa; resaltándose las dificultades de inserción que cada uno de ellos puede tener. Para este análisis se mencionan varias fuentes tenidas en cuenta.

b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.

En el apartado correspondiente de la memoria se relacionan las actuaciones de respuesta en términos generales, y en función de las limitaciones identificadas para cada uno de los colectivos. Se establece una fase de captación, reclutamiento y selección de personas participantes, que pretende asegurar que el grupo de personas seleccionadas vaya a aprovechar los recursos puestos a su disposición.

c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad, además de asumir el compromiso contractual referido a la tasa de inserción, establece como objetivos de trabajo: tasas globales de inserción del 40% en Almería, Granada, y Jaén, y del 60% en Málaga. También presenta un objetivo complementario de que un 100% de las personas que estén en búsqueda activa de empleo y preparadas para trabajar tengan, al menos, una oportunidad real de contratación. La entidad basa esta previsión de objetivos en referencias reales de programas integrales en Andalucía, y en la propia experiencia de la entidad en proyectos similares. La entidad no establece objetivos cuantitativos de inserción para cada uno de los tres módulos de contratación recogidos en la cláusula 11 del PPT.

La entidad describe de manera clara las actuaciones de orientación y formación que llevará a cabo para alcanzar los objetivos mencionados, ejemplificando la organización del proceso. También cabe destacar el diseño flexible que plantea a la hora de la composición de los grupos con los que trabajará, con el objetivo de adaptarlos a las condiciones de cada contrato basado.

d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

La entidad explica de manera clara, en el apartado correspondiente de la memoria, cómo, una vez realizado el diagnóstico inicial, va a vincular la formación -diseñada en función de las necesidades detectadas en el diagnóstico-

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 36/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



con las oportunidades reales de empleo.

e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente de la memoria presentada se detallan claramente los elementos que la entidad considera innovadores para una estrategia de inserción.

Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (17,55 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

Se identifican en cada provincia aquellos segmentos de actividad que, a juicio de la entidad, tienen un peso real en la economía, generan contratación y ofrecen oportunidades alcanzables para los colectivos del programa. La entidad expone de manera clara y concreta el motivo de priorización para la captación de ofertas en cada uno de estos segmentos prioritarios.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

En la memoria técnica presentada por la entidad, para los segmentos de la oferta laboral identificados por sector de actividad se indican: las necesidades y preferencias del empleador, las ocupaciones demandadas, y las modalidades de contratación preferentes. Además se incluye un apartado en el que se detallan las particularidades a nivel provincial, en base al cual se han elaborado los lotes del acuerdo marco.

c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

La entidad identifica, en el apartado correspondiente de la memoria, todos los aspectos a valorar. Plantea un contacto directo con las empresas, a las que ofrece un catálogo de servicios que relaciona en el documento. Complementariamente, propone la prestación de un servicio de asesoramiento básico en incentivos a la contratación, y un plan de comunicación y fidelización.

d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad estima que es necesario contar con al menos tres ofertas adecuadas al perfil profesional de cada persona para conseguir el acceso al empleo, basándose en la experiencia de la propia entidad. Dentro de cada provincia, se establecen unos porcentajes de captación de ofertas por sector de actividad. No se fijan porcentajes a nivel de colectivo prioritario.

e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente de la memoria presentada se hace una clara exposición de los elementos innovadores que la entidad propone.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 37/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Puntuación criterio 2: se trata sobresalientemente (7,10 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

La entidad estructura el modelo metodológico en cuatro fases que aparecen definidas en la memoria. También señala que dispone de recursos y herramientas tecnológicas, que podrá a disposición de las personas participantes en función de sus necesidades, perfil y competencias.

b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

La entidad identifica en el apartado correspondiente de la memoria, los perfiles de empleabilidad: alta, media, baja, y alta transferibilidad. También presenta de manera clara los criterios de clasificación tenidos en cuenta para establecer los citados perfiles.

c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

Los aspectos a valorar se recogen en distintos apartados de la memoria, presentada por la entidad.

d) La casación entre oferta y demanda.

La entidad identifica en distintos apartados de la memoria la estrategia de casación que utilizará.

e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria se tratan los objetivos que pasan por: garantizar la adaptación efectiva al puesto, prevenir riesgos de abandono, etc.. Sin embargo, no se recogen indicadores que permitan valorar la ejecución de dichos objetivos. No se mencionan posibles acciones correctivas. Se establece un protocolo de acompañamiento en hitos críticos, que pueden entenderse vinculando a los módulos de inserción fijados en la cláusula 11 del PPT; aunque este extremo no se explicita por parte de la entidad.

Puntuación criterio 3: se trata notablemente (6 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

En relación con los procedimientos externos e internos para la realización de los trabajos contenidos en el acuerdo marco; la entidad se limita a señalar una serie de compromisos y objetivos para una buena gestión, sin concretar los procedimientos para su cumplimiento. En particular, en lo que se refiere a los procedimientos externos destinados a dar cumplimiento a las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto; éstos no se mencionan.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 38/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

En el apartado correspondiente de la memoria se definen una serie de indicadores (de realización, de resultado, complementarios) para garantizar el seguimiento de los trabajos. También la entidad relaciona los indicadores de eficacia contenidos en el real decreto. Si bien la entidad dice que para cada indicador será establecido: el objetivo, la periodicidad del seguimiento, umbral crítico, y criterios de medición y análisis; éstos parámetros no se recogen en la memoria.

c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

Se identifica, en distintos apartados del documento, la información que será transmitida al SAE.

Puntuación criterio 4: se trata notablemente (5,90 puntos).

Puntuación total juicio de valor: 36,55 puntos

8.- CENTRO DE ESTUDIOS SÓCRATES, S.L. (N.I.F.: B11447406)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.

La entidad presenta en una tabla las barreras y necesidades de los colectivos que pueden ser destinatarios del programa, excepto el de víctimas de terrorismo. En relación a las fuentes tenidas en cuenta en el análisis, la entidad se basa en datos estadísticos del SAE y SEPE, así como en un análisis interno del mercado laboral.

b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad realiza un desglose de la estrategia general que seguirá en el desarrollo de todos los trabajos asociados al programa. No obstante, no identifica la estrategia específica para cada uno de los colectivos destinatarios del programa. A la hora de valoración de este criterio, por tanto, se ha tenido en cuenta la referencia a las necesidades de cada colectivo contenida en la tabla citada del apartado anterior. No se postula un procedimiento para la captación de participantes, ni un proceso para la selección de éstos, en una fase inicial de las actuaciones. La descripción de la estrategia general en siete fases que incluye en este apartado, se tendrá en cuenta a la hora de valorar otros criterios.

c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad estima una inserción mínima del 35% respecto el total de personas atendidas. La entidad basa la estimación en el reparto territorial del pliego y en su capacidad real de prospección. Establece un objetivo complementario, referido a la consolidación de la inserción a 120 días, que lo fija en, como mínimo, un 80% de las inserciones. Las tasas previstas de inserción se presentan desagregadas por provincia. La entidad señala unos plazos operativos para la inserción desde el diagnóstico inicial, aunque no establece objetivos cuantitativos de

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 39/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



inserción para cada uno de los tres módulos de contratación recogidos en la cláusula 11 del PPT.

La entidad describe las actuaciones de orientación y formación, que llevará a cabo. Describe el desarrollo de una orientación intensiva en tres fases. En cuanto a la formación, desarrolla ésta bajo desde el punto de vista de la vinculación de la formación a los puestos de trabajo; aspecto que se valora en el punto siguiente.

d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

Aunque no haya un apartado específico en el que se valore este aspecto; como se ha comentado anteriormente, en el apartado anterior referido a la cuantificación de los objetivos de inserción, se trata esta vinculación de la formación a la persona participante, si bien se hace de manera sucinta, sin explicar con detalle el proceso.

e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado 7 de la memoria denominado: "Sistema de innovación", la entidad describe distintas herramientas tecnológicas avanzadas. Cabe destacar, además de la descripción operativa de los ejes innovadores, la identificación, mediante ejemplos, de la aplicación real de éstos en el programa.

Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (12,45 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

En la memoria la entidad presenta los segmentos de la oferta laboral por territorio, subsumiendo en éstos las referencias a los sectores de actividad. No se hace referencia a las fuentes tenidas en cuenta en el análisis, que, por otra parte, es inexistente, no sustentándose en datos ni cualitativos ni cuantitativos.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

Al no existir, como se ha reseñado anteriormente, un análisis riguroso que segmente la oferta laboral por sectores de actividad y territorio; la descripción a valorar en este apartado es igualmente pobre. De este modo, respecto a las necesidades y preferencias de los empleadores, y los perfiles demandados, la entidad no dice nada, limitándose a mencionar los sectores de actividad. Igualmente, las referencias a las modalidades de contratación preferentes, es testimonial.

c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

La entidad plantea una estrategia en la que cada nodo territorial funciona como oficina de captación, con una especialización sectorial por provincia, y un procedimiento técnico de prospección de siete fases, sin profundizar en ellas.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 40/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad estima una captación anual de 1.415 ofertas de empleo. Estos objetivos se particularizan por provincia.

e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

La entidad presenta un cuadro, en el que se identifican los elementos que considera que son innovadores, así como el valor añadido de éstos.

Puntuación criterio 2: se trata suficientemente (1,95 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

En el apartado correspondiente de la memoria, se trata la base metodológica de manera esquemática, desarrollando sólo, con cierta extensión, una parte referida a la firma digital dentro del epígrafe de innovación tecnológica. No obstante, a la hora de valorar este aspecto, se ha tenido en cuenta, como se ha señalado anteriormente, lo contenido en el apartado 2.2 de la memoria.

b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad presenta un texto muy escueto referido a la metodología de valoración de aptitudes, identificación de carencias, y clasificación de perfiles, sin desarrollar ninguna de las actuaciones que propone. Respecto a este último aspecto a valorar, los perfiles de empleabilidad, clasifica éstos en cinco niveles: alta, media, bloqueada, brecha digital, barrera emocional, pero, al igual que con el resto de aspectos a valorar, no entra en profundidad en su estudio.

c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

Los aspectos a valorar se recogen en distintos apartados de la memoria, presentada por la entidad.

d) La casación entre oferta y demanda.

La entidad relaciona una serie de actuaciones de forma telegráfica, sin que sea posible vislumbrar un determinado procedimiento.

e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria, sólo se mencionan tres fases temporales, que, pueden entenderse vinculadas a los hitos de inserción fijados en la cláusula 11 del PPT. En otros apartados de la memoria, concretamente en los apartados: “6. Plan de calidad y evaluación del servicio” y “7. Sistema de innovación”, se recogen referencias: a los objetivos del seguimiento; a los indicadores para asegurar un seguimiento acertado; a medidas correctoras para evitar riesgos; etc. Toda esta información se presenta desordenada, por lo que se valora en consecuencia.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 41/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Puntuación criterio 3: se trata notablemente (3,35 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

En relación con los procedimientos internos para la realización de los trabajos contenidos en el acuerdo marco; la entidad describe la estructura organizativa del proyecto que se dedicará a las funciones principales del servicio, así como la estructura territorial conforme a nodos comarcales que la propia entidad define. También, en lo que respecta a estos procedimientos, presenta un plan de contingencias en el que se establecen los protocolos de respuesta ante cualquier incidencia: operativa, tecnológica, organizativa, o relacionada con participantes y empresas. Igualmente, describe distintos bloques en los que se estructura un plan de calidad y evaluación del servicio. En cuanto a los procedimientos externos destinados a dar cumplimiento a las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas en el artículo 17 del real decreto; la entidad identifica, en distintos bloques del apartado correspondiente de la memoria, aquellas acciones que, considera, dan cumplimiento a las obligaciones citadas. A este respecto, no se recogen todas las obligaciones, y en aquellas que sí se citan, no se concreta cómo se va a proceder para su cumplimiento. La entidad articula en el apartado 8 de la memoria una línea específica de actuación para la atención a personas con discapacidad, que se encuentra claramente desarrollada, y que se valora positivamente, entre otras razones, por su vinculación directa con el cumplimiento del 5% de participantes con discapacidad exigido en la cláusula 5 del PPT.

b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

En la memoria existe un bloque, dentro del apartado correspondiente, en el que se citan algunos de los indicadores de eficacia del real decreto, pero sin que se diseñe un seguimiento en función de éstos. No obstante, la entidad en el plan de calidad y evaluación del servicio, y en el plan de contingencias citados anteriormente, define unos indicadores clave vinculados a estos indicadores de eficacia, cuyo seguimiento sirve para, en su caso, activar un protocolo de gestión de incidencias que permita reaccionar con rapidez ante situaciones que puedan afectar al normal desarrollo del programa (caída de actividad, ausencia de personal, baja participación, problemas técnicos en plataformas, riesgo de no cumplir el 5% personas con discapacidad, etc.). Esta información, como otras susceptibles de valoración contenidas en la memoria, se presenta de manera desordenada, como ya ha sido puesto de manifiesto en puntos anteriores, por lo que este hecho se ha tenido en cuenta a la hora de valorar.

c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

La entidad presenta de manera esquemática una serie de acciones destinadas a establecer una comunicación institucional con el SAE. Entre estas acciones cita el “Envío de toda la información solicitada por SAE dentro de plazo”; sin que se proponga, por parte de la entidad, protocolo alguno para este envío. Tampoco se identifica la información concreta a transmitir, más allá de los informes mensuales de actividad obligatorios que se mencionan.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 42/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Puntuación criterio 4: se trata sobresalientemente (8,30 puntos).

Puntuación total juicio de valor: 26,05 puntos

9.- MAINJOBS INTERNACIONAL EDUCATIVA Y TECNOLÓGICA, S.A. (N.I.F.: A92909068)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.

Se identifica la problemática de todos los colectivos que pueden ser destinatarios del programa, resaltándose las dificultades de inserción que cada uno de ellos puede tener. También recoge un breve análisis sobre la problemática específica, que dentro de cada colectivo, puede presentar el hecho de ser mujer. Para este análisis se mencionan las fuentes tenidas en cuenta.

b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.

Expone unos principios operativos de la estrategia a seguir, para más adelante desarrollar la estrategia concreta para cada colectivo destinatario del programa. No se postula un procedimiento para la captación de participantes, ni un proceso para la selección de éstos, en una fase inicial de las actuaciones.

c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad estima una tasa agregada de inserción a 12 meses del 35%. Este dato lo basa en la eficacia de estrategias anteriores y el histórico de datos de la entidad. La entidad estructura las incorporaciones en tres fases vinculadas a los módulos de contratación recogidos en la cláusula 11 del PPT. Las tasas previstas de inserción se presentan desagregadas por colectivo del programa.

La entidad describe las actuaciones de orientación y formación que llevará a cabo. Posteriormente, identifica éstas aplicadas a cada colectivo.

d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

En el apartado correspondiente de la memoria, se trata esta vinculación de la formación a la persona participante. Para asegurar que esta formación se traduzca en oportunidades reales de empleo, y que cada euro invertido en formación tenga un retorno medible en inserción, la entidad implementa el procedimiento que denomina: "Circuito Inverso" o co-diseño con el tejido empresarial.

e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente de la memoria presentada se detallan claramente las innovaciones que la entidad considera que aporta al programa. Cabe destacar la tabla que presenta al final del apartado, en la que recoge distintos valores añadidos que estas innovaciones, a juicio de la entidad, suponen para el SAE, las personas participantes, y las empresas.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 43/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Puntuación criterio 1: se trata sobresalientemente (14,65 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

Se realiza una segmentación de la oferta por provincia, y dentro de cada provincia identifica algunos sectores de actividad principales.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

En la memoria técnica presentada por la entidad, se describen de manera clara y concisa las preferencias de los empleadores; considerando la entidad que el patrón de preferencias expuesto es relativamente homogéneo en las cuatro provincias que conforman el lote. También se identifican distintas ocupaciones agrupadas en: ocupaciones de acceso rápido, ocupaciones de estabilidad, y ocupaciones de difícil cobertura. Dentro de estos grupos se identifican los territorios y los sectores de actividad para cada ocupación señalada. Las modalidades de contratación preferentes se presentan de manera clara; señalándose, por parte de la entidad, el tipo de contrato que, entiende, puede facilitar el cumplimiento de los hitos de inserción a medio plazo recogidos en la cláusula 11 del PPT.

c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

La entidad identifica unas herramientas específicas para captar ofertas. Dentro de los procedimientos operativos de captación, recogidos en el apartado correspondiente de la memoria, menciona la validación interna de la vacante como medio para comprobar las exigencias recogidas en la cláusula 2 del PPT. También recoge, dentro de la estrategia de captación de ofertas, el diseño de un canal de intermediación especializado para las personas con discapacidad.

d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad estima una captación en el entorno de 600 ofertas de empleo válidas, basándose en una relación aproximada de dos inserciones por cada tres ofertas captadas. Estos objetivos de captación se distribuyen según el sector de actividad.

e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente, se relacionan los elementos que la entidad considera innovadores y de valor añadido, en la captación de ofertas.

Puntuación criterio 2: se trata sobresalientemente (8,05 puntos).

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 44/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

El modelo que presenta la entidad articula tres ejes: enfoque por competencias, coaching laboral y gestión por resultados.

b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

En el apartado correspondiente de la memoria se menciona que el último paso del diagnóstico es la clasificación en perfiles de empleabilidad mínima, si bien no se identifican cuáles son éstos.

c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

La entidad, en el epígrafe que contiene las referencias a la confección de los itinerarios de inserción, señala que el diseño de la formación estará vinculada al puesto, de manera que sólo se programarán estas acciones cuando exista evidencia de demanda.

d) La casación entre oferta y demanda.

La entidad presenta en su memoria un protocolo de agilidad operativa que pretende garantizar la cobertura de la oferta mediante la presentación de una terna de candidatos validados en un máximo de 72 horas.

e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria se tratan los objetivos que pasan por anticipar y neutralizar factores de riesgo de abandono temprano. Sin embargo, no se recogen indicadores que permitan valorar la ejecución de dichos objetivos. Se mencionan posibles acciones correctivas y necesidades adicionales de apoyo o formación, sin especificar cuáles serían éstas. No obstante, se establece un protocolo de acompañamiento en hitos críticos; vinculando éstos a los hitos de inserción fijados en la cláusula 11 del PPT.

Puntuación criterio 3: se trata sobresalientemente (6,45 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

En relación con los procedimientos externos e internos para la realización de los trabajos contenidos en el acuerdo marco; la entidad describe en la memoria aquellos procedimientos internos de organización, describiendo el equipo que se dedicará a las funciones críticas del servicio, y las fases de estos procedimientos. En cuanto a los procedimientos externos destinados a dar cumplimiento a las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto; menciona y desarrolla gran parte de ellos.

b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

En el apartado correspondiente de la memoria se definen gran número de indicadores (de proceso, de resultado, de

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 45/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



calidad) para garantizar el seguimiento de los trabajos. También la entidad indica que su sistema de información se ha diseñado para reportar los indicadores de eficacia contenidos en el real decreto; los cuales se relacionan en la memoria, subdividiendo el indicador “Tasas de inserción” para permitir el cálculo para los hitos temporales de inserción recogidos en la citada cláusula 11 del PPT.

c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

Se identifica la información que será transmitida al SAE, y a la cual este organismo podría acceder.

Puntuación criterio 4: se trata sobresalientemente (7,70 puntos).

Puntuación total juicio de valor: 36,85 puntos

10.- MAUDE STUDIO, S.L. (N.I.F.: B29195484)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.

Se identifica la problemática de los colectivos que pueden ser destinatarios del programa, resaltándose las dificultades de inserción que cada uno de ellos puede tener. Durante el análisis realizado no se identifican las fuentes tenidas en cuenta.

b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.

En el apartado correspondiente de la memoria propone una estrategia basada en una segmentación de la demanda de personas desempleadas considerando distintos factores: estructurales, personales, formativos, etc. Dentro de los segmentos operativos propuestos, se identifican las limitaciones para cada uno de los colectivos, excepto para el de víctimas de terrorismo. No se postula un procedimiento para la captación de participantes, ni un proceso para la selección de éstos, en una fase inicial de las actuaciones.

c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad estima una inserción del 21%. Este porcentaje se encuentra muy próximo al mínimo exigido, por lo que cualquier imprevisto en la programación realizada por la entidad, podría suponer un incumplimiento parcial en los términos establecido en los pliegos. La entidad basa la estimación en datos de distintos organismos, y en la experiencia propia de la entidad en proyectos similares. En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad presenta las tasas previstas de inserción organizadas según la provincia, y los segmentos de empleabilidad previamente definidos. La entidad no establece objetivos cuantitativos de inserción para cada uno de los tres módulos de contratación recogidos en la cláusula 11 del PPT, pero sí objetivos cualitativos.

La entidad describe las actuaciones de orientación y formación, que llevará a cabo, en distintos apartados de la memoria.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 46/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

Se desarrolla claramente en el apartado correspondiente de la memoria. La entidad propone el diseño de un plan formativo basado en la información recabada a través de las acciones de prospección empresarial.

e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente de la memoria presentada se detallan claramente las innovaciones que la entidad considera que aporta al programa.

Puntuación criterio 1: se trata notablemente (11,60 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

Se definen los segmentos de la oferta laboral: por sector de actividad, y provincia. Identifica una serie de criterios: concentración y densidad empresarial, volumen anual de contratación, etc. en base a los cuales determina unas áreas territoriales prioritarias de prospección empresarial a nivel municipal.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

En la memoria técnica presentada por la entidad, ésta identifica de manera esquemática, por sector de actividad, las modalidades de contratación. Las necesidades del empleador, y las preferencias de éstos, se mencionan en el apartado correspondiente, pero de forma poco ordenada. No se hace referencia a los perfiles demandados. Tampoco existe una descripción a nivel provincial de las cuestiones requeridas; no quedando, de esta forma, recogidas las posibles particularidades a nivel provincial, en base al cual se han elaborado los lotes del acuerdo marco.

c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

La entidad articula en su memoria una estrategia de captación de ofertas en cinco fases, las cuales desarrolla en el documento.

d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad estima una captación de entre 1.180 y 1.300 ofertas, partiendo de una ratio de entre 5 y 6 ofertas por inserción. Estos objetivos de captación se distribuyen por provincia, identificando el número de ofertas para personas con discapacidad. La entidad señala que esta distribución será flexible, mencionando algunas medidas que permitirán adaptar la distribución inicial a las necesidades del proyecto. Es interesante esta aportación, puesto que anticipa una necesaria adaptación a los contratos basados que se liciten. También recoge una distribución de ofertas por sector de actividad.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 47/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente de la memoria presentada se hace una exposición de la infraestructura tecnológica y recursos técnicos especializados con los que cuenta la entidad.

Puntuación criterio 2: se trata notablemente (5,70 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

La entidad resume de manera clara, en el apartado correspondiente de la memoria, la metodología que seguirá para la prestación de los servicios. Ésta se basa en un modelo por competencias con tres enfoques operativos que la entidad define, y que son: una persona-una atención; una competencia-un objetivo; un demandante-un proyecto.

b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

Se tratan de manera clara, en varios apartados de la memoria, los perfiles de empleabilidad: alta, media, y en construcción, así como los factores tenidos en cuenta para su clasificación.

c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

Los aspectos a valorar se recogen en distintos apartados de la memoria, presentada por la entidad. Se desarrollan tres itinerarios en función de los perfiles de empleabilidad antes mencionados.

d) La casación entre oferta y demanda.

La entidad identifica para cada colectivo prioritario el ajuste necesario para que el procedimiento de casación se adapte al colectivo en cuestión.

e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria se tratan los objetivos del seguimiento, que para la entidad son: garantizar la estabilidad en el empleo, la trazabilidad del proceso, y el cumplimiento de los hitos obligatorios establecidos por el SAE. Se articula el seguimiento en función de los hitos de inserción fijados en la cláusula 11 del PPT. En el desarrollo de estos puntos del seguimiento, se recogen, tanto indicadores (compresión de tareas, adecuación al ritmo operativo, etc.) como medidas preventivas para evitar los riesgos (abandono, conflictos, sobrecarga, etc.), y acciones correctivas. Cabe destacar el desarrollo que hace la entidad de la prevención del abandono.

Puntuación criterio 3: se trata sobresalientemente (7,60 puntos).

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 48/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) *La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.*

En relación con los procedimientos internos para la realización de los trabajos contenidos en el acuerdo marco; la entidad describe la estructura organizativa del proyecto que se dedicará a las funciones principales del servicio. También, en lo que respecta a estos procedimientos, presenta un plan de contingencias en el que se identifican los riesgos, y las medidas correctivas. Igualmente, describe un sistema para valorar la calidad de las actuaciones realizadas con el participante, con el objeto de mejorar la prestación. En cuanto a los procedimientos externos destinados a dar cumplimiento a las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto; éstos no se muestran de manera clara.

b) *El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.*

En la memoria se mencionan algunos de los indicadores de eficacia del real decreto.

c) *La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.*

Se identifica la información que será transmitida al SAE.

Puntuación criterio 4: se trata sobresalientemente (6,80 puntos).

Puntuación total juicio de valor: 31,70 puntos

11.- GABINETE DE RECOLOCACIÓN, S.L. (N.I.F.: B09390105)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) *La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.*

Se mencionan todos los colectivos recogidos en la cláusula 5 del PPT, si bien no existe un análisis, como tal, de los problemas, sino una relación de éstos. No se mencionan las fuentes tenidas en cuenta, no ya para el análisis, que como se ha referido no se realiza, sino para la redacción del apartado correspondiente de la memoria.

b) *La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.*

En el apartado correspondiente de la memoria no se relacionan las actuaciones de respuesta a la problemática de los colectivos. No se postula un procedimiento para la captación de participantes, ni un proceso para la selección de éstos, en una fase inicial de las actuaciones.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 49/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad no cuantifica los objetivos de inserción.

La entidad describe las actuaciones de orientación y formación de manera general, no vinculándose a objetivos concretos.

d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

En el apartado correspondiente de la memoria, se trata esta vinculación de la formación a la persona participante.

e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente de la memoria presentada se detallan las innovaciones que la entidad considera que aporta al programa.

Puntuación criterio 1: se trata suficientemente (2,25 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

En la memoria la entidad presenta los segmentos de la oferta laboral por sectores de actividad, subsumiendo en éstos las referencias al territorio. No se hace referencia a las fuentes tenidas en cuenta en el análisis, que, por otra parte, es muy pobre, no sustentándose en datos ni cualitativos ni cuantitativos.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

Al no constar un análisis riguroso que segmente la oferta laboral por sectores de actividad y territorio, como se ha señalado anteriormente; por una parte, no se recogen las necesidades y preferencias de los empleadores, los perfiles demandados se mencionan de pasada, y la referencia que se hace a las modalidades de contratación es testimonial.

c) La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.

La entidad en el apartado correspondiente de la memoria simplemente enuncia los procedimientos que va a seguir, sin profundizar en ellos.

d) La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.

La entidad estima una captación mínima anual de 1.250 ofertas de empleo, basándose en la experiencia previa de la entidad en programas de inserción, la demanda de empleo en los distintos sectores, y la necesidad de ofrecer un

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 50/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



amplitud de vacantes para los colectivos prioritarios. Estos objetivos se particularizan por sector de actividad.

e) La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.

En el apartado correspondiente, se relacionan los elementos que la entidad considera innovadores y de valor añadido, en la captación de ofertas. Se tratan de manera escueta, y limitándose a innovaciones de tipo tecnológico y digital.

Puntuación criterio 2: se trata suficientemente (2,05 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad se limita a decir que desarrolla sus actuaciones sobre una base metodológica, sin describirla en ningún momento.

b) Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.

Al igual que lo dicho anteriormente, la entidad traslada que posee metodologías y herramientas, en esta caso, para valorar las aptitudes e identificar carencias, sin que muestre en ningún caso, cuáles son éstas. Lo mismo es aplicable a la clasificación de perfiles, ya que no identifica cuáles son estos perfiles.

c) Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.

La entidad presenta en distintos apartados de la memoria las acciones a valorar, sin desarrollar éstas en profundidad.

d) La casación entre oferta y demanda.

La entidad se limita a explicar en qué consiste una intermediación laboral.

e) El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.

En el apartado correspondiente de la memoria se identifican los objetivos del seguimiento: garantizar la adaptación, consolidación de competencias, y permanencia en el empleo. No se recogen indicadores para asegurar un seguimiento acertado, ni medidas correctivas ante posibles dificultades que surjan.

Puntuación criterio 3: se trata suficientemente (0,55 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

Los procedimientos externos e internos se mencionan pero no se desarrollan. Se compromete a desarrollar

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 51/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



distintas actuaciones pero no propone. En particular, en lo que se refiere a los procedimientos externos destinados a dar cumplimiento a las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto; éstos ni siquiera se mencionan.

b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

La entidad presenta un compromiso de que realizará un seguimiento riguroso de la ejecución de los trabajos a través de los indicadores de eficacia del real decreto, gran parte de los cuales enumera en la memoria. Sin embargo, tal como se ha referido anteriormente, no desarrolla ninguna propuesta para hacerlo.

c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

En la memoria presentada se hace mención a la información que será transmitida al SAE. No obstante, en lo que respecta a cómo se transmitirá dicha información, la entidad se limita a señalar que se realizará utilizando los canales habilitados por el SAE.

Puntuación criterio 4: se trata suficientemente (1 punto).

Puntuación total juicio de valor: 5,85 puntos

12.- UTE ASOCIACIÓN IMPULSA 360 Y OTRAS (N.I.F.: G75972588 Y OTROS)

Criterio 1. Estrategia que se seguirá para la inserción de las distintas categorías de demandantes de empleo.

a) La identificación y el análisis de los problemas que hay en cada uno de los grupos de demandantes de empleo potenciales destinatarios del programa, identificados en el PPT.

La entidad en el apartado correspondiente de la memoria enumera muy someramente los problemas de los diferentes colectivos recogidos en la cláusula 5 del PPT, a excepción del colectivo de víctimas de terrorismo que no lo cita. El desarrollo es tan corto que deja muchas cuestiones al margen por lo que se puede determinar que identifica algunos problemas pero no realiza propiamente un análisis. No se mencionan las fuentes tenidas en cuenta, no ya para el análisis, que como se ha referido no se realiza, sino para la redacción del apartado correspondiente de la memoria.

b) La descripción de la estrategia para dar respuesta a la problemática identificada.

En el apartado correspondiente de la memoria se presentan unos principios generales de la estrategia, y aunque recoja un epígrafe destinado a las estrategias específicas para los colectivos prioritarios recogidos en la cláusula 5 del PPT (excepto el de víctimas de terrorismo), éstas no se desarrollan con la profundidad requerida, limitándose, la entidad, a señalar algunas actuaciones a realizar. No se postula un procedimiento para la captación de participantes, ni un proceso para la selección de éstos, en una fase inicial de las actuaciones.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 52/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



c) La cuantificación de los objetivos de inserción que la agencia espera alcanzar y los plazos previstos para ello. La descripción de cómo se desarrollarán las actuaciones de orientación y formación con el fin de alcanzar los objetivos esperados.

La entidad estima una tasa de inserción de entre el 40% y el 45% del total de participantes. En ningún momento la entidad dice en qué se basa para la estimación de los datos de inserción propuestos. La entidad no presenta las tasas previstas de inserción organizadas según variables como: sector de actividad, territorio o colectivo prioritario. Tampoco establece objetivos cuantitativos de inserción vinculados a los tres módulos de contratación recogidos en la cláusula 11 del PPT. Complementariamente, la entidad prevé la finalización del 100% de las acciones de orientación, y el 85% de las acciones formativas vinculadas.

Respecto a la actuaciones de orientación encaminadas a la consecución de los objetivos antes señalados, sólo menciona algunas sin explicarlas. En lo que atañe a las actuaciones de formación, se limita a indicar unas tipologías formativas sin profundizar.

d) La vinculación de la formación impartida, a las personas participantes, en el contexto del programa, a los puestos de trabajo ofertados por los empleadores con los que la entidad adjudicataria pueda intermediar.

El contenido del apartado correspondiente aparece excesivamente resumido; no se explica cuál será el procedimiento que vincule la formación a las posibles ofertas que sean captadas por la entidad.

e) La descripción de los aspectos que la agencia de colocación considere especialmente innovadores en su estrategia, indicando el valor añadido que podrían aportar.

La entidad presenta un escueto apartado en el expone algunos aspectos innovadores y de valor añadido.

Puntuación criterio 1: se trata suficientemente (2,70 puntos).

Criterio 2. Estrategia que se seguirá para la captación de ofertas.

a) La indicación de los segmentos de la oferta laboral, desagregados por sectores de actividad y territorio, sobre los que piensa desarrollar su actividad de captación.

En la memoria la entidad se limita a enumerar los sectores con mayor actividad, contrataciones recurrentes y crecimiento. También menciona los territorios prioritarios -que son las provincias que conforman el lote del acuerdo marco al que licita- en los que subsume algunos sectores de actividad que no se encuentran en los que anteriormente ha identificado como preferentes. No se hace referencia a las fuentes tenidas en cuenta en el análisis, que, por otra parte, es inexistente, no sustentándose en datos ni cualitativos ni cuantitativos.

b) La descripción, para cada uno de ellos, de las necesidades y preferencias de los empleadores, así como los perfiles demandados y las modalidades de contratación preferentes.

Al no constar un análisis riguroso que segmente la oferta laboral por sectores de actividad y territorio, como se ha señalado anteriormente; las pocas necesidades y preferencias de los empleadores que se citan no se concretan en ningún segmento laboral; siendo, la referencia a los perfiles demandados y a las modalidades de contratación, testimonial.

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 53/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



c) *La estrategia y procedimiento que seguirá para la captación de ofertas: prospección de empresas, servicios a empleadores, posibilidades de incentivos, etc.*

La entidad en el apartado correspondiente de la memoria simplemente enuncia los procedimientos que va a seguir, sin profundizar en ellos.

d) *La cuantificación de los objetivos de captación de ofertas que espera alcanzar en los distintos segmentos de la oferta laboral.*

La entidad espera captar 2 ofertas por cada persona insertada. No señala en qué se basa para sostener este objetivo de captación, que, además, no se distribuye de ninguna manera (sector de actividad, territorio, etc.).

e) *La descripción de los aspectos que la empresa considere que sean especialmente innovadores en sus estrategias de captación de ofertas indicando el valor añadido que podrían aportar.*

En el apartado correspondiente, se relacionan los elementos que la entidad considera innovadores y de valor añadido, en la captación de ofertas.

Puntuación criterio 2: se trata suficientemente (0,95 puntos).

Criterio 3. Metodología de trabajo que se aplicará a la prestación de los servicios.

a) *La descripción de la base metodológica sobre la que desarrollará sus actuaciones la agencia.*

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad describe la estrategia de manera esquemática, sin desarrollar los principios que dice sustentan dicha base metodológica.

b) *Las metodologías de valoración de aptitudes, identificación de carencias y clasificación de perfiles.*

En el apartado correspondiente de la memoria, la entidad presenta la metodología de valoración de aptitudes e identificación de carencias de manera esquemática, sin desarrollar ninguna de las actuaciones que propone. No presenta una clasificación de perfiles, aunque sí relaciona los criterios que tendrá en cuenta para establecer dicha clasificación.

c) *Las técnicas de orientación y confección de itinerarios, de formación y técnicas de mejora de capacidades.*

La entidad presenta las acciones a valorar de manera esquemática, sin desarrollar ninguna las actuaciones que propone.

d) *La casación entre oferta y demanda.*

La entidad presenta de manera esquemática el proceso de emparejamiento. También expone la existencia, dentro de este procedimiento, de una matriz de adecuación, entendemos que con el objetivo de seleccionar candidatos. Respecto a este elemento, la entidad identifica los criterios de selección con la valoración correspondiente, sin profundizar más.

e) *El seguimiento de los trabajadores insertados tras el inicio de su relación laboral.*

En el apartado correspondiente de la memoria: no se identifican los objetivos del seguimiento; no se recogen indicadores para asegurar un seguimiento acertado; no se menciona la posibilidad de implementar medidas

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 54/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



preventivas para evitar posibles riesgos. Parece que plantea el seguimiento de la inserción con el horizonte de los 120 días posteriores a la contratación, sin que lo relacione explícitamente con los hitos de inserción recogidos en la cláusula 11 del PPT.

Puntuación criterio 3: se trata suficientemente (1,15 puntos).

Criterio 4. Organización funcional de los trabajos y gestión de los contratos.

a) La descripción de los procedimientos externos e internos para la ejecución de los trabajos con especial atención a la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por la agencia de colocación como entidad colaboradora del SAE; las cuales se establecen en el artículo 17 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

En relación con los procedimientos externos e internos para la realización de los trabajos contenidos en el acuerdo marco; la entidad presenta de manera esquemática los procedimientos internos de ejecución, y la organización funcional interna. En cuanto a los procedimientos externos, aunque se mencionan algunas de las obligaciones, como entidad colaboradora, que se encuentran contenidas, mayoritariamente, en el artículo 17 del real decreto; en ningún momento se esbozan procedimientos previstos para dar cumplimiento a dichas obligaciones.

b) El seguimiento de los trabajos a través de los indicadores de eficacia relacionados en la Disposición adicional primera del citado real decreto.

La entidad se limita a relacionar una serie de indicadores, algunos de los cuales coinciden con los indicadores de eficacia recogidos en el real decreto. Sin embargo, no desarrolla ninguna propuesta de seguimiento a través de estos indicadores.

c) La transmisión de la información de su actividad, como agencia de colocación, en el contexto del papel como entidad colaboradora del SAE, que adquiriría si resultara adjudicataria del presente acuerdo marco.

La entidad presenta de manera esquemática una serie de acciones destinadas a establecer un sistema de transmisión de la información. En el apartado correspondiente a los procedimientos internos y externos, se recoge un epígrafe referido a la relación operativa con el SAE, cuyo contenido también sería aplicable, a los efectos de valorar el presente aspecto. En cualquier caso, en estos apartados, existen pocas referencias a la información que se va a transmitir, más allá del envío de informes de actividad.

Puntuación criterio 4: se trata notablemente (2,80 puntos).

Puntuación total juicio de valor: 7,60 puntos

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 55/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4EDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



RESUMEN PUNTUACIONES CRITERIOS JUICIOS DE VALOR – LOTE 2

Entidad licitadora	Criterios adjudicación juicios de valor				
	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Total
ACCIÓN LABORAL	12,25	5,75	5,75	5,90	29,65
ASOCIACIÓN CENTRO DE INICIATIVAS PARA LA COOPERACIÓN BATA	4,30	3,80	3,25	1,60	12,95
GRUPO DABO CONSULTING EMPRESARIAL, S.L.	14,10	1,70	2,10	1,45	19,35
ASOCIACIÓN ANDALUCÍA EMPLEA MAS	9,50	4,10	7,90	8,30	29,80
FUNDACIÓN ADECCO	15,85	6,50	7,25	8,20	37,80
IMAN TEMPORING EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, S.L.	2	1,30	0,50	1,45	5,25
LEE HECHT HARRISON, S.L.	17,55	7,10	6	5,90	36,55
CENTRO DE ESTUDIOS SÓCRATES, S.L.	12,45	1,95	3,35	8,30	26,05
MAINJOBS INTERNACIONAL EDUCATIVA Y TECNOLÓGICA, S.A.	14,65	8,05	6,45	7,70	36,85
MAUDE STUDIO, S.L.	11,60	5,70	7,60	6,80	31,70
GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL, S.L.	2,25	2,05	0,55	1	5,85
UTE ASOCIACIÓN IMPULSA 360 Y OTRAS	2,70	0,95	1,15	2,80	7,60

EL JEFE DE SECCIÓN DE GESTIÓN DE PROGRAMAS
TRANSNACIONALES

Mario de Ingunza de Martino

LA JEFA DE SERVICIO DE ATENCIÓN A EMPRESAS
Adscripción provisional de funciones a la Dirección General de
Intermediación y Orientación Laboral
(Resolución de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de
Empleo, de 23 de mayo de 2025)

Sonia Ortega Álvarez

MARIO DE INGUNZA DE MARTINO		03/03/2026	PÁGINA 56/56
SONIA ORTEGA ALVAREZ			
VERIFICACIÓN	BndJAC3F4FDC4TG9ACH64UVLWUWC3E	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	