

INFORME DE VALORACIÓN DE CRITERIOS CUYA CUANTIFICACIÓN DEPENDA DE UN JUICIO DE VALOR

EXPEDIENTE 24/057

1. OBJETO

El objeto del presente informe es recoger la valoración de los criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor relativos al Expte. 24/057 - Suministro e implantación de una solución integral e integrada “llave en mano” de Recursos Humanos y servicios de mantenimiento correctivo SW, mantenimiento evolutivo SW y formación.

2. EVALUADORES

Por la parte Técnica,

- Alberto Matea Rodríguez, Jefe del Departamento de Tecnología de la Información.
- Carlos Martínez Barrero, Analista de Tecnología de la información.

Por la parte de Organización y Recursos Humanos,

- Lorena Cenzano Gómez, Jefa de Departamento de Organización y Recursos Humanos.
- Eva María García López, Jefa de Departamento de Gestión de Personas.

3. OFERTAS PRESENTADAS

En la siguiente tabla se muestran las entidades que han presentado oferta en el presente procedimiento de contratación:

Entidad
DELOITTE CONSULTING, S.L.U. (DELOITTE)

T4S ADVANCE SOLUTIONS, S.L. (T4S)
SOFTEK DIGITAL SOLUTIONS, S.L.U. (SOFTEK)
SEIDOR CONSULTING, S.L. (SEIDOR)
NTT DATA SPAIN, S.L.U. (NTT DATA)
INTEGRA ITO, S.L. (INTEGRA)
INETUM ESPAÑA, S.A. (INETUM)
INDRA SOLUCIONES TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U. (INDRA)
UTE TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, S.A.U. (UTE Telefónica Stratesys)

4. CRITERIOS DE VALORACIÓN CUYA CUANTIFICACIÓN DEPENDA DE UN JUICIO DE VALOR

La puntuación máxima a otorgar a las ofertas por los criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor será de 60 puntos.

Para la valoración de los criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor se utilizarán los siguientes criterios:

25.1 Criterios cuya ponderación dependa de un juicio de valor: Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Puntos
25.1.1 Idoneidad Software suministrado	30
25.1.2 Calidad del Plan de Formación	8
25.1.3 Calidad del Plan de Trabajo	22
Total criterios cuya ponderación dependa de un juicio de valor	60

La valoración de los anteriores criterios se hará de la siguiente manera:

Criterio 1: Idoneidad Software Suministrado (30 puntos)

- Sin perjuicio de la necesidad de satisfacer todos los requisitos funcionales, se valorará positivamente la calidad de la propuesta técnica para cubrir los siguientes aspectos:

Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)	
Puntos	Descripción
0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.
1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.
2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.
3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)

Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)	
Puntos	Descripción
0	No permite parametrizar y customizar los puestos.
1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).
2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).

Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)		
TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR
Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos
Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos
Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos
Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos
Informe comparativo nomina/presupuesto	1 punto	0 puntos
Informe IT	1 punto	0 puntos
Informe contabilidad	1 punto	0 puntos

Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)		
TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR
Informe pagos	1 punto	0 puntos
Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos
Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos
INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos
Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)	0,5 puntos	0,25 puntos
Informe de horas extras	0,5 puntos	0,25 puntos
Registro retributivo	1 punto	0 puntos
Informe de igualdad	1 punto	0 puntos
Informe no financiero Ley 11/2018	1 punto	0 puntos

Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)	
Puntos	Descripción
0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.
1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.
2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.
3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).

Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)	
Puntos	Descripción
0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.
1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.
2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)
3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)
4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y

	sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)
--	--

Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)	
Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)
1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras
1	Permite la sincronización para reincorporaciones
1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS

Criterio 2: Calidad del Plan de Formación (8 puntos)

- Se valorará positivamente las acciones formativas propuestas y su adecuación en cada uno de los niveles requeridos para capacitar a los diferentes perfiles de usuarios del software suministrado y dinamizar su uso.
 - [0-2 puntos] Adecuación de la duración para cada uno de los niveles.
 - [0-2 puntos] Calidad, personalización y utilidad del material didáctico a utiliza para cada uno de los perfiles
- Se valorará positivamente la adecuación de las acciones encaminadas al traspaso de conocimientos a los administradores designados por SELAE.
 - [0-2 puntos] Se valorará una formación práctica donde se adelanten las operaciones de administración más habituales tanto a nivel técnico como funcional.
 - [0-2 puntos] Se valorará la existencia de actividades encaminadas a realizar una transferencia eficaz y ágil del conocimiento.

Criterio 3: Calidad del Plan de Trabajo (22 puntos)

- [0-4 puntos] Se valorará positivamente la adecuación y viabilidad de la planificación provisional entregada. No será objeto de valoración la reducción en el plazo máximo de implantación (24 meses).
- [0-2 puntos] Se valorará la Idoneidad de las actividades propuestas dentro del plan de trabajo para asegurar la calidad y viabilidad de la prestación dentro de los plazos indicados.
- [0-1 puntos] Se valorará la adecuación a las necesidades de SELAE de los canales de comunicación propuestos y los procedimientos encaminados a facilitar la comunicación entre el adjudicatario y SELAE, así como la finalidad de los mismos según el modelo de interlocución.
- [0-2 puntos] Se valorará la adecuación a las necesidades de SELAE de los roles propuestos, de su organización y de sus funciones principales.

- [0-2 puntos] Se valorará que las metodologías y buenas prácticas de gestión respondan a un marco estándar (ITIL, AGILE, PMP, etc.)
 - Se valorará el empleo de buenas prácticas derivadas de metodologías que favorezcan la estandarización de procesos y por ende una mayor productividad y calidad
- [0-2 puntos] Se valorará la adecuación del modelo de seguimiento a las necesidades de SELAE en cuanto a los elementos/métricas a supervisar, reuniones propuestas y su periodicidad, todo ello encaminado a aumentar la calidad de prestación del servicio.
- [0-3 puntos] Se valorará la idoneidad y adecuación de las pruebas propuestas para garantizar la calidad y cumplimiento de los requisitos funcionales del Módulo a entregar.
- [0-3 puntos] Se valorará la adecuación del proceso de gestión de Incidencias empleado en el mantenimiento correctivo para cumplir los ANS exigidos.
 - A este respecto, se valorará la inclusión en la oferta de diagramas aclaratorios y de las fases seguidas en la gestión.
- [0-3 puntos] Se valorará la adecuación a las necesidades de SELAE del proceso de gestión de las Órdenes de Trabajo dentro de Mantenimiento Evolutivo, indicando el proceso seguido para tratar tanto peticiones como errores o incidencias.
 - A este respecto, se valorará la inclusión en la oferta de diagramas aclaratorios y de las fases seguidas en la gestión.

Se excluirán aquellas proposiciones cuya puntuación de los criterios de adjudicación cuya ponderación dependa de un juicio de valor no supere 35 de los 60 puntos del peso correspondiente a estos criterios.

5. VALORACIÓN PROPUESTA

5.1. Propositiones incursoas en causa de exclusión

No aplica

5.2. Aplicación de los criterios evaluables mediante juicio de valor

Se expone a continuación la valoración de criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor:

5.2.1. Criterio 1: Idoneidad Software Suministrado (30 puntos)

Subcriterio 1.1	Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)												
Entidad	DELOITTE												
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 47-49 de su oferta se indican las características y funcionalidades relativas a la gestión del organigrama, concretamente en la página 49 se indica “<i>Permite visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones</i>”.</p> <p>Además de ello, en la página 50 se indica que “<i>permite realizar una exportación a Microsoft Office Excel</i>” con SAC Planning Solutions, que tal y como se indica en la página 49, está incorporado dentro del alcance.</p>												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.	1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.	2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.	3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)
Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.												
1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.												
2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.												
3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)												
Puntuación	3 puntos												
Entidad	T4S												

Resumen de la oferta	En la página 53 de su oferta, punto 12.1, en el apartado Gestión de la Organización, se indican las características y posibilidades del organigrama: visualización de la estructura en árbol y de forma gráfica mostrando información de las unidades organizativas y de sus responsables.												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Los puntos otorgados son 0 ya que no se indica en la oferta que el organigrama pueda visualizarse de forma retrospectiva y futura, además de poder realizar exportación a Microsoft Office. En la oferta se indica exclusivamente que se podrá visualizar de forma gráfica incorporando las dependencias organizativas y sus responsables.</p>	Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.	1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.	2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.	3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)
Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.												
1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.												
2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.												
3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)												
Puntuación	0 puntos												
Entidad	SOFTEK												
Resumen de la oferta	<p>En el apartado 3.3, apartado 4.1 y capítulo 5 de su oferta se indica que:</p> <p>La herramienta que presenta en su oferta Softtek permite la visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando el histórico de cambios, y futura, permitiendo realizar simulaciones y además, permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.).</p>												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)</th> </tr> </thead> </table>	Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)											
Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)													

	Puntos	Descripción
	0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.
	1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.
	2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.
	3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)
Puntuación	3 Puntos	
Entidad	SEIDOR	
Resumen de la oferta	En la Pág. 64 de la oferta SAP SuccessFactors cubre todos los requerimientos anteriormente descritos y permite la extracción de información a Microsoft Excel, con la salvedad de Visio donde no existe esa posibilidad.	
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)	
	Puntos	Descripción
	0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.
	1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.
	2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.
3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)	
Puntuación	3 puntos	
Entidad	NTT DATA	

Resumen de la oferta	<p>En la página 36 de su oferta se detalla la visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones, queda cubierta con la herramienta estándar de Gestión de posiciones: el Organigrama de posiciones. Asimismo, en la página 37 se indica que se puede exportar en formato PDF, imagen o a Microsoft Office desde la herramienta estándar Centro de Informes, generando un informe de organigrama.</p>												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.	1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.	2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.	3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)
Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.												
1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.												
2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.												
3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)												
Puntuación	3 puntos												
Entidad	INTEGRA												
Resumen de la oferta	<p>En la página 6 de su oferta se indica que el organigrama tiene fecha efectiva, por lo que permite guardar históricos. Adicionalmente es posible modificar la fecha de visualización a pasado o a futuro para poder obtener una visualización a una determinada fecha. Asimismo, es posible realizar acciones de prueba o simulación en entorno de test sin correr riesgo de que se refleje en el sistema de producción.</p> <p>Por otro lado, en la página 7 se detalla que la información del organigrama se puede exportar en formato PDF, imagen o a través de informes en formato Excel, .CSV, etc.</p>												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> </tbody> </table>	Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción								
Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												

	0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.												
	1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.												
	2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.												
	3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)												
Puntuación	3 puntos													
Entidad	INETUM													
Resumen de la oferta	<p>En la oferta, páginas 87 y 88 especifica que la plataforma de SuccessFactors permitirá mostrar el organigrama de SELAE en sus distintas versiones (organigrama de posiciones / organigrama departamental) guardando un histórico de los cambios que han sucedido en el tiempo. La plataforma permite visualizar el organigrama de manera retrospectiva y simulaciones futuras.</p> <p>Por último, en la página 88, la herramienta SAP Analytics Cloud for Planning que incluyen en su propuesta dispone de un Add-on sobre Microsoft Excel para poder planificar escenarios de simulación directamente en Excel.</p>													
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)</td> </tr> </tbody> </table>		Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.	1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.	2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.	3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)
Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)														
Puntos	Descripción													
0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.													
1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.													
2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.													
3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)													
Puntuación	3 puntos													
Entidad	INDRA													

Resumen de la oferta	<p>En la página 7 de su oferta se indica que el módulo Empleado Central permite desde el punto de vista de gestión de organigrama:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar la estructura de la empresa, visualizando toda la estructura de la empresa en formato gráfico. • Visualización de diferentes organigramas (posición, persona, empresa, departamento). • Visualización retrospectiva del organigrama, guardando histórico de cambios. • Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, posibilitando simulaciones. • Realizar exportación del organigrama a Microsoft office (PDF o imagen). 												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1" data-bbox="475 992 1356 1344"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="475 992 1356 1039">Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th data-bbox="475 1039 632 1086">Puntos</th> <th data-bbox="632 1039 1356 1086">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 1086 632 1133">0</td> <td data-bbox="632 1086 1356 1133">No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1133 632 1189">1</td> <td data-bbox="632 1133 1356 1189">Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1189 632 1256">2</td> <td data-bbox="632 1189 1356 1256">Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1256 632 1344">3</td> <td data-bbox="632 1256 1356 1344">Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.	1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.	2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.	3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)
Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.												
1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.												
2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.												
3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)												
Puntuación	3 puntos												
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS												

Resumen de la oferta	<p>En las páginas 7-9 de su oferta se indica que el organigrama se puede configurar en diferentes vistas y permite visualizar la información del organigrama de forma retrospectiva y futura, pudiendo simular pasado y/o futuros cambios de posiciones dentro de la empresa. Además de ello, en la página 9 se detalla que para simular diferentes estructuras orgánicas y permitir guardar versiones de las simulaciones, se propone una solución que permita hacer cargas masivas en un entorno de preproducción en donde tengan los datos muy similares a producción y puedan validar el efecto sobre los objetos actuales, estas simulaciones quedarán en este entorno para poder ser validadas, una vez realizadas, se tendrán que replicar en Producción para dejar la versión definitiva de dicha simulación.</p> <p>Toda la información de la estructura del organigrama se puede exportar tanto de forma esquemática como de forma visual en formato PDF (formato estándar) o a través de un reporte en formato Excel.</p>												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1" data-bbox="475 1093 1356 1447"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="475 1093 1356 1137">Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th data-bbox="475 1137 632 1182">Puntos</th> <th data-bbox="632 1137 1356 1182">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 1182 632 1232">0</td> <td data-bbox="632 1182 1356 1232">No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1232 632 1290">1</td> <td data-bbox="632 1232 1356 1290">Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1290 632 1355">2</td> <td data-bbox="632 1290 1356 1355">Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1355 632 1447">3</td> <td data-bbox="632 1355 1356 1447">Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.	1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.	2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.	3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)
Subcriterio 1.1. Gestión del organigrama (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
0	No presenta diferentes visualizaciones del organigrama.												
1	Visualización del organigrama de forma retrospectiva, guardando histórico de cambios.												
2	Visualización del organigrama de forma retrospectiva y futura, permitiendo realizar simulaciones.												
3	Además de las funcionalidades contempladas anteriormente (forma retrospectiva y futura), permite realizar una exportación a Microsoft Office (Visio, Excel, etc.)												
Puntuación	3 puntos												

Subcriterio 1.2	Gestión organizativa (máximo 2 puntos)
Entidad	DELOITTE

Resumen de la oferta	<p>En las páginas 52-53 de su oferta se indican las características y funcionalidades de la gestión organizativa, concretamente en la página 52 se indica “<i>Parametrización y customización de los puestos en una única ficha</i>”, a través de los campos estándar o los campos personalizados, siendo transversal a los diferentes módulos de SuccessFactors (performance, recruiting, Sucession, Employee Central, etc.).</p> <p>Además de ello, en la página 53 se indica que permite “<i>histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora</i>”, contando con una sección que contiene todo el historial de movimientos organizativos que han afectado a la persona (cambio de posición, promoción, cambio de contrato, cambio de jornada, etc.).</p>										
Justificación	<p>De acuerdo con lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1" data-bbox="475 981 1356 1330"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="475 981 1356 1025">Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)</th> </tr> <tr> <th data-bbox="475 1025 632 1070">Puntos</th> <th data-bbox="632 1025 1356 1070">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 1070 632 1115">0</td> <td data-bbox="632 1070 1356 1115">No permite parametrizar y customizar los puestos.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1115 632 1211">1</td> <td data-bbox="632 1115 1356 1211">Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1211 632 1330">2</td> <td data-bbox="632 1211 1356 1330">Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)		Puntos	Descripción	0	No permite parametrizar y customizar los puestos.	1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).	2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).
Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)											
Puntos	Descripción										
0	No permite parametrizar y customizar los puestos.										
1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).										
2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).										
Puntuación	2 puntos										
Entidad	T4S										
Resumen de la oferta	<p>En la página 53 de su oferta, en el apartado Gestión de la organización se indica que permite gestionar un catálogo completo con las características de los puestos de trabajo (responsabilidades, educación requerida, etc.). Además, en la página 54, en el apartado Gestión de personal, se indica que se podrá gestionar toda la información de manera histórica.</p>										
Justificación	<p>De acuerdo con lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1" data-bbox="475 1899 1356 1937"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="475 1899 1356 1937">Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)</th> </tr> </thead> </table>	Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)									
Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)											

	Puntos	Descripción															
	0	No permite parametrizar y customizar los puestos.															
	1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).															
	2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).															
Puntuación	2 puntos																
Entidad	SOFTEK																
Resumen de la oferta	<p>En el apartado 3.3, apartado 4.2 y capítulo 5 de su oferta se indica que:</p> <p>Softek en su oferta detalla que el producto permite la parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones) y además, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).</p>																
Justificación	<p>De acuerdo con lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th colspan="2">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td colspan="2">No permite parametrizar y customizar los puestos.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td colspan="2">Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td colspan="2">Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).</td> </tr> </tbody> </table>		Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)			Puntos	Descripción		0	No permite parametrizar y customizar los puestos.		1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).		2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).	
Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)																	
Puntos	Descripción																
0	No permite parametrizar y customizar los puestos.																
1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).																
2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).																
Puntuación	2 puntos																
Entidad	SEIDOR																

Resumen de la oferta	En la página 64 de su oferta SAP SuccessFactors cubre todos los requerimientos anteriormente descritos y así como mantener un histórico del empleado donde quedan registrados todos los cambios organizacionales que ha tenido.	
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)	
	Puntos	Descripción
	0	No permite parametrizar y customizar los puestos.
Justificación	1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).
	2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).
Puntuación	2 puntos	
Entidad	NTT DATA	
Resumen de la oferta	En la página 38 de su oferta se indica que la parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones), queda cubierta con la herramienta estándar: Job Profile Builder, que permite gestionar la descripción completa del puesto. Además, el histórico de movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas) se guarda en su Información de empleo, en el perfil de personas.	
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)	
	Puntos	Descripción
	0	No permite parametrizar y customizar los puestos.
Justificación	1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).

	2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).
Puntuación	2 puntos	
Entidad	INTEGRA	
Resumen de la oferta	En la página 7 de su oferta a través de una imagen se visualiza la información en una única ficha, además se detalla que todos los objetos organizativos y del empleado del sistema cuentan con fecha efectiva, por lo que siempre se mantendría el histórico de cambios realizado.	
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)	
	Puntos	Descripción
	0	No permite parametrizar y customizar los puestos.
	1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).
2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).	
Puntuación	2 puntos	
Entidad	INETUM	
Resumen de la oferta	En la página 88 de su oferta, en el caso de SELAE, para mantener una descripción del puesto de trabajo (misión, responsabilidades, experiencia, formación, idiomas, ...), se podrá utilizar la funcionalidad base Job Profile Builder (JPB) que permite realizar dicha perfilación y ampliación del modelo de datos para cubrir los requerimientos de SELAE en la definición de puestos de trabajo.	

	La plataforma de Successfactors permite guardar un histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora tipificando dicho movimiento mediante el uso de eventos y acciones del empleado.	
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)	
	Puntos	Descripción
	0	No permite parametrizar y customizar los puestos.
	1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).
2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).	
Puntuación	2 puntos	
Entidad	INDRA	
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 9-10 de su oferta se indica que el Job Profile Builder (JPB) dentro de la solución presenta las siguientes funcionalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permite administrar puestos: este proceso de negocios describe cómo crear, actualizar y desactivar puestos con controles apropiados, almacenar y rastrear la categoría del puesto, la descripción del puesto, las entidades organizativas relacionadas y el titular actual. • Permite parametrizar y customizar los puestos en una ficha de puestos, con sus atributos asociados (experiencia, requisitos, competencias, funciones). • Permite guardar el histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios de unidades organizativas), con una integración completa entre el organigrama, los eventos (movimientos) y los datos de los empleados. 	
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)	
	Puntos	Descripción

	0	No permite parametrizar y customizar los puestos.															
	1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).															
	2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).															
Puntuación	2 puntos																
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS																
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 9-10 de su oferta se indica que el Job Profile Builder permite crear perfiles de puestos de trabajo basados en competencias y en otros tipos de información como experiencia necesaria, tareas a realizar, y demás características que se quieran asociar, conformando una descripción de Puesto de Trabajo. Dentro del perfil del empleado (ficha única donde se muestra toda la información relativa del empleado como información personal, de puesto, históricos, promociones, experiencia, etc.), los usuarios pueden consultar el perfil de puesto que tienen, para ver la descripción y habilidades requeridas por el puesto definiendo las necesidades de los servicios y los requisitos para el acceso, así como el desempeño de cada puesto de trabajo. A parte de la herramienta del Job Profile Builder, la funcionalidad estándar de la información de empleo del módulo de Empleado Central también permite llevar el registro histórico de los movimientos organizativos de cada empleado como las promociones, cambios de puestos, cambios de departamentos, etc.</p>																
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th colspan="2">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td colspan="2">No permite parametrizar y customizar los puestos.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td colspan="2">Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td colspan="2">Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).</td> </tr> </tbody> </table>		Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)			Puntos	Descripción		0	No permite parametrizar y customizar los puestos.		1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).		2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).	
Subcriterio 1.2. Gestión organizativa (máximo 2 puntos)																	
Puntos	Descripción																
0	No permite parametrizar y customizar los puestos.																
1	Parametrización y customización de los puestos en una única ficha (experiencia, requisitos mínimos, competencias asociadas, descripción de funciones).																
2	Además del punto anterior, permite guardar histórico de los movimientos organizativos de la persona trabajadora (cambios de puestos, promociones, cambios unidades organizativas).																

Puntuación	2 puntos
------------	----------

Subcriterio 1.3 Gestión de informes (máximo 15 puntos)																																								
Entidad	DELOITTE																																							
Resumen de la oferta	En la oferta se indica en la página 54 los informes requeridos y si están en el estándar o desarrollados por Deloitte.																																							
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son																																							
	Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)																																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>TIPO INFORME ESPECIFICO</th> <th>ESTÁNDAR</th> <th>A DESARROLLAR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cuadre de nómina</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>Cuadre Seguros Sociales</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>Cuadre IRPF</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>Informe comparativo pagas</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>Informe comparativo nómina/presupuesto</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>Informe IT</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>Informe contabilidad</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>Informe pagos</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>Informe acumulado pivotado de nómina</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial</td> <td>1 punto</td> <td>0 puntos</td> </tr> <tr> <td>Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)</td> <td>0,5 puntos</td> <td>0,25 puntos</td> </tr> </tbody> </table>	TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR	Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos	Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos	Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos	Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos	Informe comparativo nómina/presupuesto	1 punto	0 puntos	Informe IT	1 punto	0 puntos	Informe contabilidad	1 punto	0 puntos	Informe pagos	1 punto	0 puntos	Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos	Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos	INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos	Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)	0,5 puntos	0,25 puntos
	TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR																																					
	Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos																																					
	Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos																																					
	Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos																																					
	Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos																																					
	Informe comparativo nómina/presupuesto	1 punto	0 puntos																																					
	Informe IT	1 punto	0 puntos																																					
	Informe contabilidad	1 punto	0 puntos																																					
	Informe pagos	1 punto	0 puntos																																					
	Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos																																					
	Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos																																					
INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos																																						
Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)	0,5 puntos	0,25 puntos																																						

	Informe de horas extras	0,5 puntos	0,25 puntos
	Registro retributivo	1 punto	0 puntos
	Informe de igualdad	1 punto	0 puntos
	Informe no financiero Ley 11/2018	1 punto	0 puntos
	Los puntos otorgados son 14 ya que, en la página 75 la oferta Deloitte indica que realizará un desarrollo para obtener la información requerida en el Informe no financiero que incluirá información sobre el impacto de la actividad relativo al personal y al cumplimiento de reglas en materia de igualdad y no discriminación y discapacidad.		
Puntuación	14 puntos		
Entidad	T4S		
Resumen de la oferta	En la oferta de T4S (página 113) se detallan los informes que ofrece la aplicación estándar o por desarrollos existentes.		
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son		
	Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)		
	TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR
	Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos
	Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos
	Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos
	Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos
	Informe comparativo nómina/presupuesto	1 punto	0 puntos
	Informe IT	1 punto	0 puntos
	Informe contabilidad	1 punto	0 puntos
	Informe pagos	1 punto	0 puntos
	Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos

	Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos
	INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos
	Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)	0,5 puntos	0,25 puntos
	Informe de horas extras	0,5 puntos	0,25 puntos
	Registro retributivo	1 punto	0 puntos
	Informe de igualdad	1 punto	0 puntos
	Informe no financiero Ley 11/2018	1 punto	0 puntos
	Los puntos otorgados son 12 ya que, en los requerimientos de Registro Retributivo, Informe de Igualdad e Informe no financiero Ley 11/2018 en las observaciones detalla “ <i>Desarrollo propio incluido en el alcance</i> ”.		
Puntuación	12 puntos		
Entidad	SOFTTEK		
Resumen de la oferta	Acorde al apartado 4.4 y capítulo 4 página 38 de su oferta, TODOS los informes requeridos por SELAE que se recogen en la siguiente tabla, se proporcionan de FORMA ESTÁNDAR, es decir, sin necesidad de desarrollo.		
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son		
	Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)		
	TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR
	Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos
	Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos
	Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos

	Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos
	Informe comparativo nomina/presupuesto	1 punto	0 puntos
	Informe IT	1 punto	0 puntos
	Informe contabilidad	1 punto	0 puntos
	Informe pagos	1 punto	0 puntos
	Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos
	Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos
	INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos
	Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)	0,5 puntos	0,25 puntos
	Informe de horas extras	0,5 puntos	0,25 puntos
	Registro retributivo	1 punto	0 puntos
	Informe de igualdad	1 punto	0 puntos
	Informe no financiero Ley 11/2018	1 punto	0 puntos
	Se otorga la máxima puntuación a la oferta por incluir de forma estándar todos los informes especificados.		
Puntuación	15 puntos		
Entidad	SEIDOR		
Resumen de la oferta	En su oferta, páginas 98 y 99 People Analytics Embedded Edition incorporará el concepto de Historia (Story) en el Centro de informes de SuccessFactors. Dicho nuevo reporte forma parte de la solución People Analytics Embedded Edition y se basa en la integración de SAP SuccessFactors HXM Suite con SAP Analytics Cloud. La Historia (Story) es un informe de estilo presentación que utiliza gráficos, visualizaciones, texto, imágenes y pictogramas.		

Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son		
	Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)		
	TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR
	Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos
	Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos
	Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos
	Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos
	Informe comparativo nómina/presupuesto	1 punto	0 puntos
	Informe IT	1 punto	0 puntos
	Informe contabilidad	1 punto	0 puntos
	Informe pagos	1 punto	0 puntos
	Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos
	Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos
	INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos
	Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)	0,5 puntos	0,25 puntos
	Informe de horas extras	0,5 puntos	0,25 puntos
	Registro retributivo	1 punto	0 puntos
Informe de igualdad	1 punto	0 puntos	
Informe no financiero Ley 11/2018	1 punto	0 puntos	
	Se otorga la máxima puntuación a la oferta por incluir de forma estándar todos los informes especificados.		
Puntuación	15 puntos		

Entidad	NTT DATA																																									
Resumen de la oferta	<p>En la página 40 de su oferta Gestión de informes contiene diferentes tipos de analítica integrada: People Analytics, Herramientas en tecnologías previtas como UCALC (No recomendado), en el módulo Employee Central Payroll. Este módulo permite su propia analítica, de nuevo, con múltiples informes ofrecidos por defecto desde el fabricante, con capacidad de realizar consultas por parte del usuario y con la opción de desarrollar informes más complejos en base a programación. Por último, indican que cuentan con el activo Allabory que, como suite de herramientas para nómina certificada por SAP, permite añadir de forma estándar múltiples informes ya construidos al catálogo del sistema.</p>																																									
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1" data-bbox="475 1030 1356 1892"> <thead> <tr> <th colspan="3" data-bbox="475 1030 1356 1075">Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)</th> </tr> <tr> <th data-bbox="475 1075 906 1164">TIPO INFORME ESPECIFICO</th> <th data-bbox="906 1075 1109 1164">ESTÁNDAR</th> <th data-bbox="1109 1075 1356 1164">A DESARROLLAR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 1164 906 1227">Cuadre de nómina</td> <td data-bbox="906 1164 1109 1227">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1164 1356 1227">0 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1227 906 1290">Cuadre Seguros Sociales</td> <td data-bbox="906 1227 1109 1290">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1227 1356 1290">0 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1290 906 1352">Cuadre IRPF</td> <td data-bbox="906 1290 1109 1352">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1290 1356 1352">0 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1352 906 1415">Informe comparativo pagas</td> <td data-bbox="906 1352 1109 1415">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1352 1356 1415">0 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1415 906 1478">Informe comparativo nomina/presupuesto</td> <td data-bbox="906 1415 1109 1478">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1415 1356 1478">0 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1478 906 1541">Informe IT</td> <td data-bbox="906 1478 1109 1541">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1478 1356 1541">0 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1541 906 1603">Informe contabilidad</td> <td data-bbox="906 1541 1109 1603">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1541 1356 1603">0 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1603 906 1666">Informe pagos</td> <td data-bbox="906 1603 1109 1666">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1603 1356 1666">0 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1666 906 1729">Informe acumulado pivotado de nómina</td> <td data-bbox="906 1666 1109 1729">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1666 1356 1729">0 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1729 906 1792">Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190</td> <td data-bbox="906 1729 1109 1792">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1729 1356 1792">0 puntos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1792 906 1892">INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial</td> <td data-bbox="906 1792 1109 1892">1 punto</td> <td data-bbox="1109 1792 1356 1892">0 puntos</td> </tr> </tbody> </table>			Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)			TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR	Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos	Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos	Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos	Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos	Informe comparativo nomina/presupuesto	1 punto	0 puntos	Informe IT	1 punto	0 puntos	Informe contabilidad	1 punto	0 puntos	Informe pagos	1 punto	0 puntos	Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos	Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos	INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos
Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)																																										
TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR																																								
Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos																																								
Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos																																								
Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos																																								
Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos																																								
Informe comparativo nomina/presupuesto	1 punto	0 puntos																																								
Informe IT	1 punto	0 puntos																																								
Informe contabilidad	1 punto	0 puntos																																								
Informe pagos	1 punto	0 puntos																																								
Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos																																								
Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos																																								
INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos																																								

	<p>Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)</p> <p>Informe de horas extras</p> <p>Registro retributivo</p> <p>Informe de igualdad</p> <p>Informe no financiero Ley 11/2018</p>	<p>0,5 puntos</p> <p>0,5 puntos</p> <p>1 punto</p> <p>1 punto</p> <p>1 punto</p>	<p>0,25 puntos</p> <p>0,25 puntos</p> <p>0 puntos</p> <p>0 puntos</p> <p>0 puntos</p>
	Se otorga la máxima puntuación a la oferta por incluir de forma estándar todos los informes especificados.		
Puntuación	15 puntos		
Entidad	INTEGRA		
Resumen de la oferta	En la página 9 de su oferta se indica para cada informe específico si existe en el estándar de SuccessFactors o es preciso un desarrollo.		
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son		
	Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)		
	TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR
	Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos
	Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos
	Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos
	Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos
	Informe comparativo nomina/presupuesto	1 punto	0 puntos
	Informe IT	1 punto	0 puntos
	Informe contabilidad	1 punto	0 puntos
	Informe pags	1 punto	0 puntos
Informe acumulado pivotado de nómina		0 puntos	

	Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos
	INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos
	Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)	0,5 puntos	0,25 puntos
	Informe de horas extras	0,5 puntos	0,25 puntos
	Registro retributivo	1 punto	0 puntos
	Informe de igualdad	1 punto	0 puntos
	Informe no financiero Ley 11/2018	1 punto	0 puntos
	Los puntos otorgados son 10 ya que, en la página 9 de la oferta de INTEGRAL indica que se realizará un desarrollo para obtener los siguientes informes: comparativo de pagas, acumulado pivotado de nómina, el comparativo de nómina/presupuesto, la encuesta del INE, el Informe no Financiero.		
Puntuación	10 puntos		
Entidad	INETUM		
Resumen de la oferta	En las páginas 89-101 de su oferta se detallan los diferentes informes solicitados.		
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son		
	Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)		
	TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR
	Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos
	Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos
	Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos
	Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos

	Informe comparativo nomina/presupuesto	1 punto	0 puntos
	Informe IT	1 punto	0 puntos
	Informe contabilidad	1 punto	0 puntos
	Informe pagos	1 punto	0 puntos
	Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos
	Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos
	INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos
	Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)	0,5 puntos	0,25 puntos
	Informe de horas extras	0,5 puntos	0,25 puntos
	Registro retributivo	1 punto	0 puntos
	Informe de igualdad	1 punto	0 puntos
	Informe no financiero Ley 11/2018	1 punto	0 puntos
	Se otorga la máxima puntuación a la oferta por incluir de forma estándar todos los informes especificados.		
Puntuación	15 puntos		
Entidad	INDRA		
Resumen de la oferta	En las páginas 47-58 de su oferta se detallan los diferentes tipos de informes solicitados.		
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son		
	Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)		
	TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR
	Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos

	Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos
	Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos
	Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos
	Informe comparativo nomina/presupuesto	1 punto	0 puntos
	Informe IT	1 punto	0 puntos
	Informe contabilidad	1 punto	0 puntos
	Informe pagos	1 punto	0 puntos
	Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos
	Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos
	INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos
	Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)	0,5 puntos	0,25 puntos
	Informe de horas extras	0,5 puntos	0,25 puntos
	Registro retributivo	1 punto	0 puntos
	Informe de igualdad	1 punto	0 puntos
	Informe no financiero Ley 11/2018	1 punto	0 puntos
	Los puntos otorgados son 14 ya que, en la página 58 de su oferta, indica que no existe un informe definido para el informe no financiero.		
Puntuación	14 puntos		
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS		
Resumen de la oferta	En las páginas 20-38 de su oferta se detallan los diferentes tipos de informes solicitados.		
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son		

Subcriterio 1.3. Gestión de informes (máximo 15 puntos)		
TIPO INFORME ESPECIFICO	ESTÁNDAR	A DESARROLLAR
Cuadre de nómina	1 punto	0 puntos
Cuadre Seguros Sociales	1 punto	0 puntos
Cuadre IRPF	1 punto	0 puntos
Informe comparativo pagas	1 punto	0 puntos
Informe comparativo nomina/presupuesto	1 punto	0 puntos
Informe IT	1 punto	0 puntos
Informe contabilidad	1 punto	0 puntos
Informe pagos	1 punto	0 puntos
Informe acumulado pivotado de nómina	1 punto	0 puntos
Informe cuadro impuestos mensuales Modelo 111 y acumulado anual 190	1 punto	0 puntos
INE: Encuesta trimestral, trimestral coste laboral y anual de estructura salarial	1 punto	0 puntos
Informes de plantilla (por unidades organizativas, por colectivos, cuadros de mando, por género, por puesto de trabajo, etc.)	0,5 puntos	0,25 puntos
Informe de horas extras	0,5 puntos	0,25 puntos
Registro retributivo	1 punto	0 puntos
Informe de igualdad	1 punto	0 puntos
Informe no financiero Ley 11/2018	1 punto	0 puntos
<p>Los puntos otorgados son 14 ya que, en la página 24 sobre el informe comparativo nomina/presupuesto indica que se podrá desarrollar un informe comparativo de la cuantía consumida vs las cuantías presupuestadas.</p>		
Puntuación	14 puntos	

Subcriterio 1.4 Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)													
Entidad	DELOITTE												
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 78-79 de su oferta se indican las características y funcionalidades del perfil del Empleado (Employee Central), concretamente en la página 78 se indica “se encuentran todos los datos maestros de un trabajador”.</p> <p>Además de ello, en la página 79 se indica que “el perfil del empleado tiene como finalidad ser el punto de acceso único donde se encuentre toda la información relacionada con el empleado, no únicamente a administración de personal, sino también en el resto de los procesos de talento”. Asimismo, en esta misma página se detalla que “dentro del perfil del empleado es posible crear secciones personalizadas con enlaces a otras plataformas”.</p>												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.	1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.	2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.	3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).
Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.												
1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.												
2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.												
3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).												
Puntuación	3 puntos												
Entidad	T4S												

Resumen de la oferta	En la página 54 de su oferta, Gestión de Personal, se indica que permitirá la información de las personas trabajadoras con sus calificaciones, idiomas, habilidades y formación académica. Asimismo, se podrá gestionar la información personal y la información de la persona trabajadora con la empresa (categoría, contrato, etc.)												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).</td> </tr> </tbody> </table> <p>La puntuación otorgada es 1, ya que en la oferta no se indica que se pueda visualizar la información en una única vista ni que permita incorporar accesos directos al resto de aplicaciones.</p>	Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.	1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.	2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.	3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).
Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.												
1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.												
2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.												
3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).												
Puntuación	1 punto												
Entidad	SOFTTEK												
Resumen de la oferta	En el apartado 4.3 de la oferta, páginas 37 y 38 Cegid permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad y además permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).												
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son												

	<p align="center">Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">0</td> <td>No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.</td> </tr> <tr> <td align="center">1</td> <td>Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.</td> </tr> <tr> <td align="center">2</td> <td>Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.</td> </tr> <tr> <td align="center">3</td> <td>Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).</td> </tr> </tbody> </table>	Puntos	Descripción	0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.	1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.	2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.	3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).		
Puntos	Descripción												
0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.												
1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.												
2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.												
3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).												
Puntuación	3 puntos												
Entidad	SEIDOR												
Resumen de la oferta	En la página 65 de su oferta, SAP SuccessFactors cubre todos los requerimientos anteriormente descritos y nos permite unificar la experiencia del usuario incorporando accesos a aplicativos terceros, con o sin Single Sign On, que optimicen la navegación desde la propia página de inicio de SAP SuccessFactors.												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">0</td> <td>No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.</td> </tr> <tr> <td align="center">1</td> <td>Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.</td> </tr> <tr> <td align="center">2</td> <td>Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.</td> </tr> <tr> <td align="center">3</td> <td>Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.	1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.	2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.	3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).
Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.												
1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.												
2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.												
3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).												
Puntuación	3 puntos												

Entidad	NTT DATA												
Resumen de la oferta	En la página 48 de su oferta específica SAP SuccessFactors permite generar una ficha de empleado en una vista única, así como incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.	1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.	2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.	3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).
Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.												
1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.												
2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.												
3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).												
Puntuación	3 puntos												
Entidad	INTEGRA												
Resumen de la oferta	En la página 9 de su oferta se indica que el perfil del empleado de SuccessFactors contiene toda la información del empleado en una sola pantalla, dividida en diferentes secciones y campos, totalmente adaptables a las necesidades de SELAE. Asimismo, desde la página inicial, es posible crear enlaces a los distintos módulos de SuccessFactors así como a otras plataformas.												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> </tbody> </table>	Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción								
Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												

	0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.																		
	1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.																		
	2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.																		
	3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).																		
Puntuación	3 puntos																			
Entidad	INETUM																			
Resumen de la oferta	<p>En la página 101 de su oferta se indica que permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.</p> <p>Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).</p>																			
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th colspan="2">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td colspan="2">No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td colspan="2">Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td colspan="2">Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td colspan="2">Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).</td> </tr> </tbody> </table>		Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)			Puntos	Descripción		0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.		1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.		2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.		3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).	
Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)																				
Puntos	Descripción																			
0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.																			
1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.																			
2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.																			
3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).																			
Puntuación	3 puntos																			

Entidad	INDRA												
Resumen de la oferta	En la página 12 de su oferta se indica que la experiencia del usuario en la gestión del sistema es máxima, permitiendo generar una ficha del empleado en una única vista (con información personal, organizativa, de puesto, etc.), permitiendo a su vez incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE.												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.	1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.	2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.	3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).
Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.												
1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.												
2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.												
3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).												
Puntuación	3 puntos												
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS												
Resumen de la oferta	En la página 9 de su oferta se indica que dentro del perfil del empleado existe una ficha única donde se muestra toda la información relativa del empleado como información personal, de puesto, históricos, promociones, experiencia, etc. Asimismo, en la página 12 se indica que en el módulo de Empleado Central se introduce toda la información necesaria para cada empleado (dato único) y además al estar todos los módulos conectados, a la hora de añadir nueva información específica para cada módulo, por ejemplo, información sobre la compensación de un empleado, recoge la información existente en el sistema y permite añadir la información nueva en cada sección.												

Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.4. Gestión experiencia de persona usuaria (máximo 3 puntos)	
	Puntos	
	Descripción	
	0	No se recoge los datos necesarios de RRHH (personales, retributivos, organizativos) de la persona trabajadora.
	1	Se recogen todos los datos de la persona trabajadora en diferentes apartados o pestañas dentro del software.
2	Permite generar una ficha de la persona trabajadora en una única vista con todos los datos (evaluación, formación, organizativos, retributivos, etc.) aplicando perfiles de seguridad.	
3	Además de generar una ficha en una única vista, permite incorporar accesos directos al resto de aplicaciones de SELAE (único repositorio y única entrada del dato).	
	Los puntos otorgados son 2 ya que, no consta en la oferta de manera explícita que se puedan incorporar acceso directo al resto de aplicaciones.	
Puntuación	2 puntos	

Subcriterio 1.5	Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	En las páginas 80-81 de su oferta se indican las características de la gestión de la seguridad, concretamente en la página 81 se detalla que los Role-Based Permissions permiten segmentar la seguridad por colectivo, especificar el número de niveles, crear grupos tanto estáticos como dinámicos y diferenciar los roles según los módulos.
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son
	Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)
	Puntos
	Descripción
	0
1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S.A.

C/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 902 11 23 13. Fax 91 596 25 60

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

	2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)
	3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)
	4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)
Puntuación	4 puntos	
Entidad	T4S	
Resumen de la oferta	No se identifica la información de este apartado en la oferta.	
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)	
	Puntos	Descripción
	0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.
	1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.
	2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)
	3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)
4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)	
Puntuación	Puntos 0	
Entidad	SOFTEK	

Resumen de la oferta	En el apartado 4.5 páginas 41 y 42 de la oferta, Cegid permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.) y además, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)														
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son <table border="1" data-bbox="475 779 1356 1294"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No permite segmentar la seguridad por colectivo.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Permite segmentar la seguridad por colectivo.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)		Puntos	Descripción	0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.	1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.	2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)	3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)	4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)
Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)															
Puntos	Descripción														
0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.														
1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.														
2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)														
3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)														
4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)														
Puntuación	4 puntos														
Entidad	SEIDOR														
Resumen de la oferta	En las páginas 66-67 de su oferta, SAP SuccessFactors cubre todos los requerimientos anteriormente descritos, los cuales pueden ser ampliados con cualquier campo del perfil del empleado permitiéndonos de esta manera segmentar con un nivel de profundidad mayor.														
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son <table border="1" data-bbox="475 1823 1356 1912"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> </tbody> </table>	Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)		Puntos	Descripción										
Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)															
Puntos	Descripción														

	0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.
	1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.
	2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)
	3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)
	4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)
Puntuación	4 puntos	
Entidad	NTT DATA	
Resumen de la oferta	En las páginas 50-53 de su oferta, SAP Successfactors, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico.	
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)	
	Puntos	Descripción
	0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.
	1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.
	2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)
	3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)
4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)	
Puntuación	4 puntos.	

Entidad	INTEGRA														
Resumen de la oferta	En la página 10 de su oferta se indica que la seguridad se basa en el concepto ROLE (Permisos), Granted (Conjunto de empleados a los que se le otorga el permiso) y Target (conjunto de empleados sobre los que tiene permisos). Estos niveles permiten otorgar permisos un nivel de detalle máximo, llegando a nivel de campo, de un colectivo sobre otro, pudiéndose determinar estos colectivos de forma dinámica en función de su puesto, departamento, sociedad, etc.														
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son <table border="1" data-bbox="475 880 1358 1395"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No permite segmentar la seguridad por colectivo.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Permite segmentar la seguridad por colectivo.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)		Puntos	Descripción	0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.	1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.	2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)	3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)	4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)
Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)															
Puntos	Descripción														
0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.														
1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.														
2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)														
3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)														
4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)														
Puntuación	4 puntos														
Entidad	INETUM														
Resumen de la oferta	En la página 103 de su oferta La gestión de la seguridad de Successfactors permite segmentar la seguridad por colectivo, por niveles y por variable/objeto.														
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son <table border="1" data-bbox="475 1850 1358 1939"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> </tbody> </table>	Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)		Puntos	Descripción										
Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)															
Puntos	Descripción														

	0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.						
	1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.						
	2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)						
	3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)						
	4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)						
Puntuación	4 Puntos							
Entidad	INDRA							
Resumen de la oferta	<p>En la página 58 de su oferta se indica que SuccessFactors gestiona la seguridad mediante un sistema basado en roles denominados RBP's que permite la asignación granular de permisos dependiendo del trabajo específico que una persona lleva a cabo dentro de la organización. El producto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.) • Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.) • Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.) <p>Se pueden establecer roles dinámicos basados en relaciones de jerarquía o datos personales y organizativos, simplificando y automatizando las tareas de asignación de roles a personas.</p>							
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No permite segmentar la seguridad por colectivo.</td> </tr> </tbody> </table>		Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)		Puntos	Descripción	0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.
Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)								
Puntos	Descripción							
0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.							

	1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.										
	2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)										
	3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)										
	4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)										
Puntuación	4 puntos											
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS											
Resumen de la oferta	<p>En la página 16 de su oferta se indica que la plataforma gestiona la seguridad de los módulos funcionales mediante un sistema basado en roles, que permite la asignación granular de permisos dependiendo del trabajo específico que los administradores llevarán a cabo dentro del sistema y las poblaciones de empleados que deban gestionar, esta división de roles se puede realizar para asignar diversos administradores de área, agrupaciones de empleados por departamentos, unidades de negocio, sociedades e inclusive posiciones de igual forma los administradores se puede asignar de forma automática o directa, según sea la preferencia de SELAE.</p> <p>Esta definición de roles se debe hacer para cada uno de los módulos que se vayan activando en la plataforma. La configuración de los roles y permisos de los usuarios solo podrá ser realizada por los Administradores Técnicos.</p>											
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>No permite segmentar la seguridad por colectivo.</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Permite segmentar la seguridad por colectivo.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)</td> </tr> </tbody> </table>		Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)		Puntos	Descripción	0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.	1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.	2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)
Subcriterio 1.5. Gestión de la Seguridad (máximo 4 puntos)												
Puntos	Descripción											
0	No permite segmentar la seguridad por colectivo.											
1	Permite segmentar la seguridad por colectivo.											
2	Permite segmentar la seguridad por colectivo (responsables, usuario) y niveles (responsables nivel 1, responsables nivel 2, etc.)											

	3	Permite segmentar la seguridad por colectivo, nivel y perfiles funcionales (perfil funcional Selección, Evaluación, formación, etc.)
	4	Además de los puntos anteriores, permite segmentar la seguridad a nivel variable/objeto, facilitando la definición de permisos a través de atributos y sobre un conjunto de datos específico (datos de evaluación, datos retributivos, datos organizativos, etc.)
	Los puntos otorgados son 3 ya que, en la oferta no se indica que se pueda segmentar la seguridad a nivel variable/objeto y sobre un conjunto de datos específico.	
Puntuación	3 puntos	

Subcriterio 1.6	Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)							
Entidad	DELOITTE							
Resumen de la oferta	<p>En la página 82 de su oferta se indica que el componente SAP Cloud Platform Integration (SCPI) como middleware permite desarrollar integraciones de SuccessFactors con otros sistemas terceros, entre ellos, Active Directory.</p> <p>Específicamente indica que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta integración se desarrolla de forma bidireccional: • De SAP SuccessFactors al Active Directory: para el envío de las nuevas altas, bajas y reincorporaciones de empleados con los datos básicos necesarios. • Del Active Directory a SAP SuccessFactors: una vez que el usuario ha sido generado en el Active Directory se puede sincronizar el dato de vuelta a SuccessFactors para actualizar la información. 							
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción		
Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)								
Puntos	Descripción							

		(se puntuará cada una de las características que se cumplan)
	1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras
	1	Permite la sincronización para reincorporaciones
	1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS
Puntuación	3 puntos	
Entidad	T4S	
Resumen de la oferta	<p>En la página. 35 de su oferta se indica que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los datos de nómina se integrarán desde SAP HCM con los sistemas legacy que lo necesiten (Navision, AD, etc.) de SELAE mediante SAP Integration Suite. • Los datos de empleados que se modifiquen se enviarán desde SAP SuccessFactors a los sistemas legacy y viceversa. • Entre las integraciones estándar se destaca (pág. 36): <ul style="list-style-type: none"> ○ módulo de Nóminas con Navision ○ SSO en Azure AD ○ Jobs periódicos para integración con sistemas 	
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)	
	Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)
	1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras
	1	Permite la sincronización para reincorporaciones
	1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS
Puntuación	3 puntos	
Entidad	SOFFTEK	

Resumen de la oferta	<p>El apartado 4.6 de su oferta, página 42 La integración de Cegid con el AD on.premise permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La sincronización por nuevas altas y bajas de personas trabajadoras. ▪ La sincronización para reincorporaciones. ▪ La sincronización de la cuenta de correo electrónico asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS. 										
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Permite la sincronización para reincorporaciones</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)	1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras	1	Permite la sincronización para reincorporaciones	1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS
Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)											
Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)										
1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras										
1	Permite la sincronización para reincorporaciones										
1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS										
Puntuación	3 Puntos										
Entidad	SEIDOR										
Resumen de la oferta	En la página 67 de su oferta se indica en una tabla que SAP Success Factors cubre este requerimiento (en todas las características)										
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Permite la sincronización para reincorporaciones</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)	1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras	1	Permite la sincronización para reincorporaciones	1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS
Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)											
Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)										
1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras										
1	Permite la sincronización para reincorporaciones										
1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS										

Puntuación	3 puntos												
Entidad	NTT DATA												
Resumen de la oferta	En las páginas 53-55 de su oferta El proceso de integración SAP SuccessFactors y Active Directory es personalizable y se ajusta a las necesidades de sincronización de SELAE mediante el uso de su conector SAP Cloud Integration. El sistema permite mediante esta integración la sincronización de diferentes atributos entre SAP SuccessFactors y el AD.												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> <tr> <th colspan="2">(se puntuará cada una de las características que se cumplan)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Permite la sincronización para reincorporaciones</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS</td> </tr> </tbody> </table>	Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción	(se puntuará cada una de las características que se cumplan)		1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras	1	Permite la sincronización para reincorporaciones	1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS
Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												
(se puntuará cada una de las características que se cumplan)													
1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras												
1	Permite la sincronización para reincorporaciones												
1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS												
Puntuación	3 puntos												
Entidad	INTEGRA												
Resumen de la oferta	En la página 27 de su oferta se expone un cuadro donde figuran las integraciones previstas en el proyecto, donde se encuentra la integración con el Ad On-Premise con la descripción " <i>Altas, bajas, recontrataciones y cambios de cuenta</i> ".												
Justificación	<p>De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)</th> </tr> <tr> <th>Puntos</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> </tbody> </table>	Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)		Puntos	Descripción								
Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)													
Puntos	Descripción												

		(se puntuará cada una de las características que se cumplan)
	1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras
	1	Permite la sincronización para reincorporaciones
	1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS
Puntuación	3 puntos	
Entidad	INETUM	
Resumen de la oferta	En la página 105 de su oferta, haciendo uso de la integration suite aseguran el cumplimiento de las siguientes características: <ul style="list-style-type: none"> • Sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras • Sincronización para reingresos • Sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS. 	
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son	
	Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)	
	Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)
	1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras
	1	Permite la sincronización para reincorporaciones
1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS	
Puntuación	3 puntos	
Entidad	INDRA	

Resumen de la oferta	En el apartado 2.3.2.3 , pagina 65 de su oferta (RI3, Mecanismos de integración con el AD on premise) se indica que la oferta incluye la configuración del aprovisionamiento de usuarios estándar, de modo que las altas, bajas, recontrataciones y actualizaciones de datos de los empleados se integren de forma automática con el AD.								
Justificación	De acuerdo a lo expuesto y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son								
	Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Puntos</th> <th>Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Permite la sincronización para reincorporaciones</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS</td> </tr> </tbody> </table>	Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)	1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras	1	Permite la sincronización para reincorporaciones	1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS
	Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)							
	1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras							
1	Permite la sincronización para reincorporaciones								
1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS								
1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras								
1	Permite la sincronización para reincorporaciones								
Puntuación	3 puntos								
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS								
Resumen de la oferta	En el punto 2.12.1 de su oferta (Integración con el AD-On premise), en el apartado ' <i>Integración para aprovisionar identidades</i> ' se indica que la integración referente a la propagación de altas/bajas/reactivaciones desde Success Factors hacia el AD la " <i>solución predilecta</i> " propuesta es una integración estándar de SAP a través de un middleware de SAP Cloud Platform.								
	De acuerdo a lo expuesto (no hay información de la sincronización de correo electrónico) y a la tabla de puntuación publicada para el criterio, los puntos otorgados son								
	Subcriterio 1.6. Integración con el AD on-premise (máximo 3 puntos)								
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Puntos</th> <th>Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Permite la sincronización para reincorporaciones</td> </tr> </tbody> </table>	Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)	1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras	1	Permite la sincronización para reincorporaciones		
	Puntos	Descripción (se puntuará cada una de las características que se cumplan)							
	1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras							
1	Permite la sincronización para reincorporaciones								
1	Permite la sincronización por nuevas altas y nuevas bajas de personas trabajadoras								
1	Permite la sincronización para reincorporaciones								

	1	Permite la sincronización de la cuenta de correo electrónica asignada a un usuario en Active Directory en el SW SaaS
	Los puntos otorgados son 2 ya que, no se incluye información de la integración para permitir la sincronización de una cuenta de correo electrónico asignada en AD hacia el SW SaaS.	
Puntuación	2 puntos	

Criterio 1 (30 puntos)	Deloitte	T4S	SoftTek	Seidor	NTT Data	Integra	Inetum	Indra	Telefónica
1.1. (3)	3	0	3	3	3	3	3	3	3
1.2 (2)	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1.3 (15)	14	12	15	15	15	10	15	14	14
1.4 (3)	3	1	3	3	3	3	3	3	2
1.5 (4)	4	0	4	4	4	4	4	4	3
1.6 (3)	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Subtotal	29	18	30	30	30	25	30	29	26

5.2.2. Criterio 2: Calidad del Plan de Formación (8 puntos).

Subcriterio 2.1	Adecuación de la duración para cada uno de los niveles (máximo 2 puntos)																				
Entidad	DELOITTE																				
Resumen de la oferta	<p>La oferta expone en las páginas 121, 122 y 123 un diagrama con la representación temporal de la entrega de la formación para cada colectivo. Del cronograma se puede concluir esta información:</p> <table border="1" data-bbox="454 768 1353 1137"> <thead> <tr> <th></th> <th>FASE 1</th> <th>FASE 2</th> <th>FASE 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Administradores Técnicos</td> <td>2 semanas</td> <td>2 semanas</td> <td>2 semanas</td> </tr> <tr> <td>Usuarios Finales Administradores Funcionales</td> <td>2 semanas</td> <td>2 semanas</td> <td>2 semanas</td> </tr> <tr> <td>Personas Usuarios claves</td> <td>5 semanas</td> <td>5 semanas</td> <td>5 semanas</td> </tr> <tr> <td>Personas Usuarias</td> <td>Bajo demanda</td> <td>Bajo demanda</td> <td>Bajo demanda</td> </tr> </tbody> </table>		FASE 1	FASE 2	FASE 3	Administradores Técnicos	2 semanas	2 semanas	2 semanas	Usuarios Finales Administradores Funcionales	2 semanas	2 semanas	2 semanas	Personas Usuarios claves	5 semanas	5 semanas	5 semanas	Personas Usuarias	Bajo demanda	Bajo demanda	Bajo demanda
	FASE 1	FASE 2	FASE 3																		
Administradores Técnicos	2 semanas	2 semanas	2 semanas																		
Usuarios Finales Administradores Funcionales	2 semanas	2 semanas	2 semanas																		
Personas Usuarios claves	5 semanas	5 semanas	5 semanas																		
Personas Usuarias	Bajo demanda	Bajo demanda	Bajo demanda																		
Justificación	<p>La duración de la formación se ajusta a las necesidades del proyecto y del usuario. Los tiempos se ajustan en función de la fase y los módulos implantados, así como de los perfiles a formar, estableciendo una fase previa para la definición de la estrategia a seguir.</p> <p>Este hito es clave para ajustar el contenido/duración/expectativas de la formación a las necesidades del proyecto y del usuario.</p>																				
Puntuación	2 puntos																				
Entidad	T4S																				
Resumen de la oferta	<p>En la página 32 de su oferta se detalla la formación para la transferencia de conocimiento por perfil y por horas.</p> <table border="1" data-bbox="454 1720 962 1937"> <thead> <tr> <th></th> <th>HORAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Administradores SuccessFactors</td> <td>36 horas</td> </tr> <tr> <td>Managers Responsables de Procesos (BPO)</td> <td>40 horas 52 horas</td> </tr> </tbody> </table>		HORAS	Administradores SuccessFactors	36 horas	Managers Responsables de Procesos (BPO)	40 horas 52 horas														
	HORAS																				
Administradores SuccessFactors	36 horas																				
Managers Responsables de Procesos (BPO)	40 horas 52 horas																				

	<table border="1"> <tr> <td>Personas</td> <td>Usuarios</td> <td>52 horas</td> </tr> <tr> <td>claves</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Sistemas</td> <td>48 horas</td> </tr> </table>	Personas	Usuarios	52 horas	claves			Sistemas		48 horas															
Personas	Usuarios	52 horas																							
claves																									
Sistemas		48 horas																							
Justificación	La duración de la formación se ajusta a las necesidades del proyecto y del tipo de perfil. Los tiempos se ajustan en función de la fase y los módulos implantados, así como de los perfiles a formar.																								
Puntuación	2 puntos																								
Entidad	SOFFTEK																								
Resumen de la oferta	<p>En el apartado 11.4.1, página 105 Fase 1: formación reglada se especifica en una tabla el área funcional, los contenidos propuestos y los asistentes (perfil).</p> <p>En la página 106 se concreta las sesiones estimadas para cada módulo.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>MODULO</th> <th>SESIONES ESTIMADAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nómina y Administración de Personal</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Core HR (Organización y PA)</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Selección</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Formación</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Planes de Carrera</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Talento y Sucesión</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Feedback continuo</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Compensación y Beneficios</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Curso Visual Time - advanced elearning</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table>	MODULO	SESIONES ESTIMADAS	Nómina y Administración de Personal	7	Core HR (Organización y PA)	7	Selección	3	Formación	4	Evaluación	4	Planes de Carrera	1	Talento y Sucesión	1	Feedback continuo	1	Compensación y Beneficios	3	Curso Visual Time - advanced elearning	4	TOTAL	35
MODULO	SESIONES ESTIMADAS																								
Nómina y Administración de Personal	7																								
Core HR (Organización y PA)	7																								
Selección	3																								
Formación	4																								
Evaluación	4																								
Planes de Carrera	1																								
Talento y Sucesión	1																								
Feedback continuo	1																								
Compensación y Beneficios	3																								
Curso Visual Time - advanced elearning	4																								
TOTAL	35																								
Justificación	La duración de la formación se ajusta a las necesidades del proyecto y del tipo de perfil. Los tiempos se ajustan en función de la fase y los módulos implantados, así como de los perfiles a formar.																								
Puntuación	2 puntos																								
Entidad	SEIDOR																								

Resumen de la oferta	En las páginas 219-226 de su oferta, indican la duración del periodo de formación para cada uno de los tipos planteados (Workshps, Walkthroughs y Training).			
		Workshops	Walkthroughs	Training
	GRUPO 1 RRHH + FINANZAS [Administradores Funcionales]	16h	12h	6h
	GRUPO 2 DIRECCIÓN Y LIDERES [Usuarios clave]	8h	9h	8h
GRUPO 3 EQUIPO TECNICO [administrador IT/RRHH]	4h	3h	8h	
	Se sugiere que la formación a los usuarios finales sea llevada a cabo a su vez por los formadores en SELAE (usuarios clave) (Modalidad Train-the-trainer página 219).			
Justificación	La duración de la formación se ajusta a las necesidades del proyecto y del tipo de perfil. Los tiempos se ajustan en función de la fase y los módulos implantados, así como de los perfiles a formar.			
Puntuación	2 puntos			
Entidad	NTT DATA			
Resumen de la oferta	En las páginas 56-62 de su oferta se detalla la formación por cada rol/perfil, el objetivo, la modalidad y los entregables para cada uno de ellos.			
	Rol/perfil	Duración		

	Administradores técnicos	24 horas
	Usuarios claves	123 horas
	Usuarios funcionales módulo	28 horas
	Personas usuarias	12 horas
Justificación	Se considera que la duración estimada por cada rol/perfil así como la modalidad de la formación es adecuada.	
Puntuación	2 puntos	
Entidad	INTEGRA	
Resumen de la oferta	En la página 33 de su oferta detalla la formación por rol, modalidad y módulos. Se estiman un total de 65 sesiones y 138 horas formativas, repartidas por los distintos perfiles requeridos por SELAE	
	Rol/perfil	Duración
	Administradores técnicos	23 horas
	Usuarios claves	43 horas
	Usuarios finales/ administradores funcionales	55 horas
	Personas usuarias	17 horas
Justificación	Se considera que la duración estimada por cada rol/perfil así como la modalidad de la formación es adecuada.	
Puntuación	2 Puntos	
Entidad	INETUM	
Resumen de la oferta	En el punto 3.2 de su oferta se expone en el Plan de Formación del proyecto, la duración prevista para la formación de cada uno de los colectivos:	

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S.A.

C/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 902 11 23 13. Fax 91 596 25 60

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

	Colectivo	Horas lectivas incorporadas en el plan propuesto	
	Formación a Administradores Técnicos	96h	
	Formación a Administradores Funcionales de la Plataforma	104h	
	Formación a Usuarios Clave	284h	
	Formación a Usuarios (Empleados y Managers).	12h	
	Se indica que estas horas, se impartirán, según el colectivo, a lo largo de las distintas fases del proyecto Exploración-Validación-Paso a Producción-Refuerzo.		
Justificación	Se considera que la duración dispuesta para cada colectivo es adecuada y se valora positivamente.		
Puntuación	2 puntos		
Entidad	INDRA		
Resumen de la oferta	En la página 73 de su oferta se muestra un esquema con una propuesta del Plan de Formación:		
	Formación Continua Consultoría	Usuarios de Administración de personal y nomina + Usuarios Clave	A priori 2 sesiones por modulo

	Formación a usuarios administradores (nomina)	Administrador de personal y nomina	A definir en el plan de formación, se estima 5 sesiones de formación			
	Formación a usuarios administradores (otros módulos)	Responsables Procesos RRHH	Se estima 5 sesiones, pero se determinará en el plan de formación			
	Formación a usuarios finales	Usuarios Finales	Material publicado en SAP			
	Formación On the Job	Usuarios Clave	A determinar en el plan de soporte			
	Formación Equipo IT	SELAE IT	2 sesiones de 4 horas			
Justificación	La duración de la formación se ajusta a las necesidades del proyecto y del tipo de perfil. Los tiempos se ajustan en función de la fase y los módulos implantados, así como de los perfiles a formar.					
Puntuación	2 puntos					
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS					
Resumen de la oferta	<p>En el punto 3.1.8 (<i>'Propuesta Acciones Formativas'</i>) página 77 de su oferta se expone una tabla con la duración de la formación correspondiente a cada módulo para cada perfil formativo. Se puede resumir e integrar en la siguiente tabla:</p> <table border="1" data-bbox="534 1825 1257 1921"> <thead> <tr> <th>PERFIL IMPLICADO</th> <th>JORNADAS ASOCIADAS</th> <th>Formato</th> </tr> </thead> </table>			PERFIL IMPLICADO	JORNADAS ASOCIADAS	Formato
PERFIL IMPLICADO	JORNADAS ASOCIADAS	Formato				

	Administradores Técnicos	6	<ul style="list-style-type: none"> • Grabaciones de sesiones • Manuales de Formación • Script de Pruebas (Ejercicios Prácticos) • Diseños Técnicos y Manual de Roles • Acceso a SAP Learning Hub
	Administradores Funcionales	12,5	<ul style="list-style-type: none"> • Grabaciones de sesiones • Manuales de Formación • Script de Pruebas (Ejercicios Prácticos) • Acceso a SAP Learning Hub
	Usuarios Clave	13,5	<ul style="list-style-type: none"> • Grabaciones de sesiones • Manuales de Formación • Script de Pruebas (Ejercicios Prácticos)
	Personas Usuarias	No Aplica (formación bajo demanda)	<ul style="list-style-type: none"> • Videos Explicativos • Manuales de Formación
Justificación	La duración del Plan formativo para cada perfil se considera adecuada para el proyecto y se valora positivamente.		
Puntuación	2 puntos		

Subcriterio 2.2	Calidad, personalización y utilidad del material didáctico a utilizar para cada uno de los perfiles (máximo 2 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	En la página 126 de su oferta se expone el enfoque de trabajo para cada perfil contemplado en el plan de formación, indicando entre otras cuestiones, el material formativo asociado, y la modalidad de la formación, y los contenidos.
Justificación	Los materiales dispuestos se consideran adecuados y aportan calidad y personalización ajustada a cada perfil.
Puntuación	2 puntos
Entidad	T4S
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 29-32 de su oferta se exponen las distintas actividades formativas planteadas y se detalla para qué perfiles están orientadas. (entendiendo los perfiles como perfiles profesionales, no los indicados en el pliego).</p> <p>Dentro de las actividades formativas se pueden distinguir: sesiones workshop (donde se muestran las opciones de la herramienta) – Prácticas y Tutoriales (donde se valida el proceso implementado) – Transferencia de conocimiento y Formación (Formación para cada uno de los módulos).</p>
Justificación	El material ofrecido en la oferta es de calidad, y utilidad, si bien no está personalizado para los mismos perfiles indicados en el pliego (en cuanto a material didáctico, se hacen dos grandes categorías (el manual dirigido a usuarios y el dirigido a administradores) pero no se hace para cada uno de los perfiles detallados en el pliego, por lo que no obtiene la máxima puntuación).
Puntuación	1,5 Puntos
Entidad	SOFTTEK

Resumen de la oferta	<p>En la página 103 de su oferta se cita que uno de los elementos básicos en esta formación serán los manuales técnicos y de usuario, así como los manuales de despliegue, que se habrán ido realizando durante el servicio.</p> <p>En la página 104 de su oferta se especifica que la formación se impartirá en diferentes niveles, de acuerdo con los distintos perfiles de usuario: Administradores Técnicos- Administradores Funcionales/Usuarios Finales – Usuarios Clave- Personas Usuarías.</p> <p>En las páginas 106 – 108, adicionalmente, se citan ejemplos prácticos que se podrán seguir en las formaciones continuas. Dentro de estos ejemplos, se particularizan ejemplos dirigidos a los perfiles de empleado y admin. (entre otros).</p> <p>En la página 108 se indican como entregables: presentaciones, ejercicios propuestos, sesiones grabadas, etc.</p>
Justificación	En la oferta se valora la calidad y utilidad del material ofrecido, así como la personalización de las actividades para los perfiles presentes en la oferta.
Puntuación	2 puntos
Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 224-226 de su oferta se exponen las distintas actividades formativas planteadas y se detalla para qué perfiles están orientadas. (entendiendo los perfiles como perfiles profesionales, no los indicados en el pliego).</p> <p>Dentro de las actividades formativas se pueden distinguir: sesiones workshop (donde se muestran las opciones de la herramienta) – Prácticas y Tutoriales (donde se valida el proceso implementado) – Transferencia de conocimiento y Formación (Formación para cada uno de los módulos).</p>
Justificación	<p>El material ofrecido en la oferta es de calidad, y utilidad, si bien no está personalizado para los mismos perfiles indicados en el pliego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cuanto a material didáctico, se hacen dos grandes categorías (el manual dirigido a usuarios y el dirigido a administradores) pero no se hace para cada uno de los perfiles detallados en el pliego.

	<ul style="list-style-type: none"> Las sesiones establecidas para la formación son dirigidas a grupos de usuario donde se mezclan perfiles (administradores técnicos y administradores funcionales), siendo lo más adecuado una diferenciación de la formación según perfil.
Puntuación	1,5 puntos
Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	En las páginas 58-62 de su oferta se exponen las acciones formativas propuestas, con el perfil al que van destinadas, la duración, formato, y el material previsto en la formación (grabaciones, learning hub, manuales, ejercicios prácticos, vídeos).
Justificación	Los materiales dispuestos se consideran adecuados y aportan calidad y personalización ajustada a cada perfil.
Puntuación	2 puntos.
Entidad	INTEGRA
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 32-33 de su oferta se indica a qué perfiles se dirige la formación.</p> <p>En las páginas 33-34 de su oferta se indica cómo se estructuran las sesiones formativas (1-inicio, 2-pruebas y 3-despliegue), en qué momento se impartirán, materiales y objetivo.</p> <p>En la página 35 de su oferta se indica de un modo más detallado en una tabla los materiales empleados en la formación entre los que se distinguen Manuales técnicos/de ayuda, y guías.</p>
Justificación	Los materiales dispuestos se consideran adecuados y aportan calidad y personalización ajustada a cada perfil.
Puntuación	2 puntos.
Entidad	INETUM

Resumen de la oferta	<p>En la página 106 de su oferta se indican en qué fases de la metodología se desarrollará la formación.</p> <p>En la página 107, se expone una tabla con los materiales formativos, y su alcance, indicando que se personalizarán para cada perfil (siendo estos los mismos que aparecen en el pliego).</p> <p>En la página 109 se pone a disposición del plan de formación dos usuarios de SAP Learning Hub, con acceso a contenidos oficiales de SAP HXM Suite vigentes durante el servicio de implantación.</p>
Justificación	Los materiales didácticos, así como los servicios complementarios de formación se consideran de adecuados y útiles para cada uno de los perfiles.
Puntuación	2 puntos.
Entidad	INDRA
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 71-73 de su oferta se indican los bloques formativos de los que consta el plan de formación, indicando la fase formativa en la que tendrá lugar y el perfil al que afecta.</p> <p>En la página 72 se pone a disposición del plan de formación cuatro usuarios de SAP Learning Hub, con acceso a contenidos oficiales de SAP HXM Suite vigentes durante el servicio de implantación (2 primeros años de contrato).</p> <p>En la página 73 se muestra un esquema con una propuesta del Plan de Formación por perfil, donde se muestra el material didáctico a utilizar, entre los que figura el Sistema Configurado de Pruebas, Sistema real, Manuales preliminares, Manuales de usuario, demos...</p>
Justificación	Los materiales dispuestos se consideran adecuados y aportan calidad y personalización ajustada a cada perfil.
Puntuación	2 puntos
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS

Resumen de la oferta	<p>En las páginas 75-76 de su oferta se describe cómo será el carácter iterativo de la aplicación de la metodología formativa, que se aplicará en las distintas fases del proyecto.</p> <p>Describe, a su vez, las fases de la metodología en sí: Workshops, (favoreciendo una comunicación bidireccional) /Formación actividades formativas para los distintos perfiles) /Seguimiento Continuo.</p> <p>En las páginas 76-79 se describe el plan de formación propuesto para cada uno de los perfiles requeridos, con indicación de las actividades formativas.</p> <p>En la página 79 se expone un cuadro con indicación de los materiales a utilizar en cada acción formativa dirigida a cada perfil objeto de formación. También se indican Tipo de Sesión/Cronograma y el nº de jornadas.</p>
Justificación	Los materiales dispuestos se consideran adecuados y aportan calidad y personalización ajustada a cada perfil.
Puntuación	2 puntos

Subcriterio 2.3	Formación práctica donde se adelanten las operaciones de administración más habituales tanto a nivel técnico como funcional (máximo 2 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 126-127 de su oferta se expone el enfoque de la formación a Administradores (Funcionales y Técnicos) con el objetivo de traspasar el conocimiento y la documentación de las integraciones desarrolladas, así como de los desarrollos realizados, para que una vez en producción, puedan llevar a cabo el mantenimiento de la herramienta sin la ayuda del licitador.</p> <p>En la página 126 se observan aspectos prácticos relativos a integraciones y seguridad, traspasar la documentación actualizada de todas las configuraciones y procesos identificados en el proyecto, poniendo foco en las particularidades de SELAE, para lograr una mayor independencia.</p> <p>En la página 128 se observan aspectos prácticos relativos a la configuración de cada uno de los módulos.</p>

Sociedad Estatal Loterías y Apuestas del Estado, S.M.E., S.A.

C/ Poeta Joan Maragall, 53. 28020 Madrid. Teléfono 902 11 23 13. Fax 91 596 25 60

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al T. 28078, F. 202, S. 8ª, H. M-505970, NIF A-86171964

Justificación	En la oferta existen actividades de formación de carácter práctico dirigidas a la transferencia de conocimiento a Administradores técnicos y funcionales, por lo que se valora positivamente.
Puntuación	2 puntos.
Entidad	T4S
Resumen de la oferta	En las páginas 29-32 de su oferta se exponen las distintas actividades formativas planteadas donde se pueden distinguir: sesiones workshop (se desarrolla en la etapa de Explorar, y es donde se muestran las opciones de la herramienta) – Prácticas y Tutoriales (se desarrolla en la etapa de Realización y se valida el proceso implementado, mediante una serie de scripts) – Transferencia de conocimiento y Formación (se desarrollo en la etapa de implementación y es formación para cada uno de los módulos, donde se indica que son eminentemente prácticas).
Justificación	En la oferta existen actividades de formación de carácter práctico, pero no queda claro, en todos los casos, que estén dirigidas a Administradores técnicos y funcionales, por lo que no se puede otorgar la máxima puntuación.
Puntuación	1,5 puntos.
Entidad	SOFTTEK
Resumen de la oferta	En la página 104 de su oferta se describe en metodología de Formación, dentro de tres líneas principales i) formación reglada ii) formación continua de usuarios clave (aprovechando las interacciones que se produzcan durante las fases de implantación) iii) formación de apoyo a la explotación, que permitirá realizar las operaciones de administración más habituales, tanto a nivel técnico, como a nivel funcional (soporte a usuarios funcionales). Es en este punto iii) donde se recoge la formación de carácter práctico.
Justificación	En la oferta existen actividades de formación de carácter práctico dirigidas a la transferencia de conocimiento a Administradores técnicos y funcionales, por lo que se valora positivamente.

Puntuación	2 puntos.
Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	En las páginas 224-226 de su oferta se exponen las distintas actividades formativas planteadas con indicación de la fase metodológica (iterativas) donde se ejecutan (Workshops/ Walkthroughs & Hands On: Learning By Doing/Training, esta última se desarrolla en la etapa de implementación y es formación para cada uno de los módulos, donde se indica que son eminentemente prácticas).
Justificación	En la oferta existen actividades de formación de carácter práctico, pero no queda claro, en todos los casos, que estén dirigidas a Administradores técnicos y funcionales, por lo que no se puede otorgar la máxima puntuación.
Puntuación	1,5 puntos.
Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	En la página 56 de su oferta se indican las características del plan de formación para cada perfil de usuario, con indicación del momento en que se impartirá. En las páginas 57 -62 se detalla para cada módulo el tipo de acción formativa y los entregables (manuales de usuarios y técnicos con ejercicios prácticos). La formación cuenta con un alto grado práctico con demos, demostraciones, pilotos, plan de pruebas, etc.
Justificación	En la oferta existen actividades de formación de carácter práctico dirigidas a la transferencia de conocimiento a Administradores técnicos y funcionales, por lo que se valora positivamente.
Puntuación	2 puntos.
Entidad	INTEGRA

Resumen de la oferta	<p>En la página 33 de su oferta se indica que, para los Administradores, se llevará a cabo más de una sesión práctica, donde se adelantarán operaciones de administración, teniendo en cuenta actividades encaminadas a una mejor transferencia del conocimiento.</p> <p>En la página 34 se hace referencia a un anexo donde establecen una propuesta de contenidos formativos a impartir para cada perfil. Se puede apreciar contenido eminentemente práctico (se muestra como ejemplo el caso de los módulos de Formación, Evaluación y Planes de Carrera y Desarrollo).</p> <p>Esta formación de carácter práctico está localizada en la tercera de las fases diferenciadas en el plan de formación (previa al arranque).</p> <p>En la segunda fase de formación, se indica que se llevarán a cabo pruebas sobre el mismo sistema que SELAE tenga configurado en ese momento, formación que se considera también de carácter práctico.</p>
Justificación	En la oferta existen actividades de formación de carácter práctico dirigidas a la transferencia de conocimiento a Administradores técnicos y funcionales, por lo que se valora positivamente.
Puntuación	2 puntos.
Entidad	INETUM
Resumen de la oferta	<p>En la página 106 se indican las distintas fases del plan de formación y en qué fases del proyecto se desarrollan.</p> <p>En las páginas 107-108 se exponen las actividades formativas para usuarios clave (y para administradores técnicos y funcionales).</p> <p>Entre las acciones formativas indicadas para administradores técnicos, se distinguen operaciones habituales, como gestión de roles y usuarios, capacidades de integración, o monitorización y reporting avanzado.</p>
Justificación	En la oferta existen actividades de formación de carácter práctico dirigidas a Administradores técnicos y funcionales, lo cual se valora positivamente.
Puntuación	2 puntos

Entidad	INDRA
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 69-71 de la oferta se indican las actividades y necesidades requeridas en el Plan de formación en cuanto a objetivos, enfoque y herramientas.</p> <p>Dentro de las herramientas, se especifica que la formación tendrá un carácter eminentemente práctico.</p> <p>Una de las herramientas son las prácticas en entorno simulado.</p> <p>En las páginas 71-73 se indican los bloques formativos de los que consta el plan de formación, indicando la fase formativa en la que tendrá lugar y el perfil al que afecta.</p> <p>En la página 73 se muestra un esquema con una propuesta del Plan de Formación por perfil, donde se indica que la formación se llevará a cabo en sistemas reales (caso administradores de TI), sobre el propio Sistema (caso Usuarios Clave), Sistema Configurado de Pruebas/Manuales Preliminares para los administradores de Nómina y RRHH.</p>
Justificación	En la oferta existen actividades de formación de carácter práctico dirigidas a Administradores técnicos y funcionales, lo cual se valora positivamente.
Puntuación	2 puntos
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS
Resumen de la oferta	<p>En la página 74 de su oferta se cita que uno de los objetivos del plan de formación es dotar a los usuarios que van a utilizar el nuevo sistema, de las competencias y capacidades necesarias para comprender los nuevos modelos y procedimientos trabajo, familiarizarse con los nuevos entornos y operativas de trabajo, y ejecutar las operaciones que tendrán asignadas en función de su nivel y rol.</p> <p>En la página 75, apartado 3.1.2 se cita <i>“Preparación del entorno de formación con los casos prácticos y juegos de datos a utilizar durante las sesiones de capacitación”</i>.</p>

	<p>En la página 77, se exponen las competencias transmitidas dentro del Plan de formación para administradores funcionales y usuarios clave, entre las que se encuentran navegación, uso básico, extracción de informes, uso de la colaboración.</p> <p>En la página 79 de la oferta solo se mencionan dentro del Plan de Formación, “Ejercicios prácticos” destinados a la realización de pruebas para Administradores Funcionales y Administradores Técnicos.</p>
Justificación	En la oferta existen actividades de formación de carácter práctico dirigidas a Personal Técnico, Administradores funcionales, e incluso usuarios clave, lo cual se valora positivamente, y se otorga la puntuación máxima.
Puntuación	2 puntos

Subcriterio 2.4	Existencia de actividades encaminadas a realizar una transferencia eficaz y ágil del conocimiento. (máximo 2 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	En las páginas 126-129 de su oferta se detalla que el objetivo que se persigue a través de la formación (particularmente a los administradores) es traspasar el conocimiento y la documentación necesaria para poder usar la herramienta sin ayuda externa, si bien, estas actividades se centran, tras la puesta en producción.
Justificación	Las actividades incluidas a lo largo del proyecto encaminadas a transferir el conocimiento están centradas en la formación reglada, y no se observan otras enfocadas a una formación continua, las cuales favorecerían la eficacia de esta transferencia. No se da la máxima puntuación.
Puntuación	1,5 puntos
Entidad	T4S

Resumen de la oferta	En las páginas 30-32 de su oferta se detallan las actividades que forman parte del plan de formación (i) Sesiones Workshop (a realizar en la etapa <i>Explorar</i>) ii) Prácticas y Tutoriales (a realizar en la etapa <i>Realizar</i>) iii) Formaciones específicas y Transferencia del Conocimiento (al final del proyecto, en la fase de implantación).
Justificación	En la oferta existen actividades contempladas para la transferencia del conocimiento y están enfocadas a lo largo de diferentes etapas en el proyecto, pero no queda claro, en todos los casos, que estén dirigidas a Administradores técnicos y funcionales, por lo que no se puede otorgar la máxima puntuación.
Puntuación	1,5 puntos.
Entidad	SOFTTEK
Resumen de la oferta	En la página 104 de su oferta se indica que uno de los pilares del plan de formación es la formación continua a usuarios clave. En las páginas 105-106 su oferta divide la formación en dos modalidades: formación reglada y formación práctica, indicando que esta última permitirá las operaciones de administración más habituales tanto a nivel técnico como a nivel funcional sobre la plataforma de SELAE ya configurada.
Justificación	Existen actividades contempladas para la transferencia del conocimiento y están enfocadas a lo largo del todo el proyecto (como una formación continua), la formación post producción se considera que favorece una transferencia eficaz y ágil del conocimiento a todos los perfiles y en todos los módulos.
Puntuación	2 puntos.
Entidad	SEIDOR

Resumen de la oferta	En las páginas 224-226 de su oferta se exponen las distintas actividades formativas planteadas con indicación de la fase metodológica (iterativas) donde se ejecutan (<i>Workshops - Explorar/ Walkthroughs & Hands On: Learning By Doing - Realizar/ Training</i> , realizada durante el despliegue, y siendo aquí donde se cita específicamente el perfil de administradores).
Justificación	En la oferta existen actividades contempladas para la transferencia del conocimiento y están enfocadas a lo largo de diferentes etapas en el proyecto, pero no queda claro, en todos los casos, que estén dirigidas a Administradores técnicos y funcionales, por lo que no se puede otorgar la máxima puntuación.
Puntuación	1,5 puntos.
Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	<p>En la página 57 de su oferta se indican las características del plan de formación para cada perfil de usuario, con indicación del momento donde se impartirá.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para los usuarios clave y administradores técnicos, se indica que ya desde el principio del proyecto hay actividades formativas. • Los administradores funcionales, se incorporan en cada una de las pruebas de aceptación. <p>En la página 58 además, se indica la formación reglada para cada módulo para todos los perfiles.</p>
Justificación	En la oferta existen actividades de formación de carácter práctico dirigidas a Administradores técnicos y funcionales, y están enfocadas a lo largo del todo el proyecto (como una formación continua), considerando que esto adecuado para la transferencia practica de conocimientos a SELAE. Obtiene por lo tanto la máxima puntuación.
Puntuación	2 puntos
Entidad	INTEGRA

Resumen de la oferta	En la página 32 de su oferta se indican, dentro de los niveles y perfiles considerados en la formación, a los administradores, considerando que recibirán una formación práctica, que garantice un correcto funcionamiento en lo referente a seguridad e integraciones. También se indica que se tendrán en cuenta actividades encaminadas al traspaso del conocimiento.
Justificación	En la oferta existen actividades contempladas para la transferencia del conocimiento y están enfocadas a lo largo de diferentes fases en el proyecto, pero no queda claro, en todos los casos, que estén dirigidas a Administradores técnicos y funcionales (explícitamente solo indicado en la fase 3 - Despliegue), por lo que no se puede otorgar la máxima puntuación.
Puntuación	1,5 puntos
Entidad	INETUM
Resumen de la oferta	En la página 106 de su oferta se indican las distintas fases del plan de formación, y en qué fases del proyecto se desarrollan. En las páginas 107-108 se exponen las actividades formativas para usuarios clave, a lo largo de las distintas fases de la implantación (y también para administradores técnicos y funcionales).
Justificación	Se considera que las actividades dispuestas para la transferencia de conocimiento son adecuadas para los Administradores técnicos y funcionales de SELAE. Existen actividades contempladas, para la transferencia del conocimiento y están enfocadas a lo largo del todo el proyecto, tanto para usuarios clave (donde se incluyen también la presencia de administradores) como actividades específicas para administradores considerándose que favorece una transferencia eficaz y ágil del conocimiento.
Puntuación	2 puntos
Entidad	INDRA

Resumen de la oferta	<p>En las páginas 69-71 de su oferta se indican las actividades y necesidades requeridas en el Plan de formación en cuanto a objetivos, enfoque y herramientas.</p> <p>En las páginas 71-73 se indican los bloques formativos de los que consta el plan de formación, indicando la fase formativa en la que tendrá lugar y el perfil al que afecta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • B1: usuarios clave. Formación Inicial/Workshops • B2: Formación a probadores. Dirigido personal pruebas aceptación.. • B3 y 4: Formación en cascada: Formación a formadores y Formación en cascada. • B5: Formación de refresco. <p>En la página 73 se muestra un esquema con una propuesta del Plan de Formación por perfil, donde se incluye formación para administradores, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Usuarios administradores de RR.HH. (nómina incluido). -Usuarios TIC.
Justificación	<p>Existen actividades contempladas para la transferencia del conocimiento y están enfocadas a lo largo del todo el proyecto (como una formación continua), y se considera que favorece una transferencia eficaz y ágil del conocimiento.</p> <p>En particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ya desde los workshops se involucra a los usuarios clave designados por SELAE. • En la formación a formadores, el modelo planteado es un modelo tutelado donde se da participación a los usuarios clave designados por SELAE.
Puntuación	2 puntos.
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS

Resumen de la oferta	<p>En la página 76 de su oferta se describe el Plan de trabajo que se llevará a cabo en el proceso de Formación, una serie de fases en las que se estructura y que se ejecutan iterativamente a lo largo del proyecto: Workshops/Formación/Seguimiento Continuo.</p> <p>En estas fases, están contemplados tantos administradores funcionales, usuarios clave y administradores técnicos.</p>
Justificación	<p>La naturaleza iterativa de la formación que se realiza a lo largo del proyecto, hace que encaje en un modelo de formación continua y que garantice una transferencia robusta de conocimientos.</p>
Puntuación	2 puntos

5.2.3. **Criterio 3: Calidad del Plan de Trabajo (22 puntos).**

Subcriterio 3.1	Adecuación y viabilidad de la planificación provisional entregada. No será objeto de valoración la reducción en el plazo máximo de implantación (24 meses). (máximo 4 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	<p>En la página 100 de su oferta se describe una planificación basada en un modelo de despliegue por fases funcionales. Se acompaña de un cronograma por meses que da información sobre el orden establecido para el despliegue. Como fase 1 se aborda el módulo de nómina por considerarse que necesita un tratamiento especial.</p> <p>Adicionalmente, en la página 95 se establece un diagrama de reparto de carga a lo largo de las etapas del proyecto por cada uno de los equipos de trabajo, tanto en Deloitte, como en SELAE, que puede ayudar a determinar la viabilidad para asumir estos trabajos</p>
Justificación	<ul style="list-style-type: none"> • Plazos: la programación expuesta se estima viable, ya que no se advierten plazos no asumibles y se considera adecuada la priorización propuesta en la implementación de los módulos de la solución. • Esfuerzos: se indica una dedicación sostenida para los involucrados en SELAE del 60-80% en la fase principal del proyecto (fase 1, meses 2-9). Se consideran esfuerzos asumibles.
Puntuación	4 puntos
Entidad	T4S
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 48 y sucesivas de su oferta se entrega una planificación general. El periodo de ejecución total es de 24 meses. El esquema de implantación es por fases y se muestra el detalle de planificación en cronogramas para cada fase. Como fase 1 se aborda el módulo de nómina por considerarse que necesita un tratamiento especial.</p> <p>En las páginas 42-45, se indica el esfuerzo estimado para SELAE, durante la explicación de la metodología empleada para el proyecto.</p>

Justificación	<ul style="list-style-type: none"> Plazos: la programación expuesta se estima viable, ya que no se advierten plazos no asumibles y se considera adecuada la priorización propuesta en la implementación de los módulos de la solución. Esfuerzos: se habla de dedicación del equipo del 100% en el detalle de cada fase, pero en el apartado de metodología se habla de porcentajes menores y variables de implicación para SELAE.
Puntuación	4 puntos
Entidad	SOFTTEK
Resumen de la oferta	<p>En la página 97 de su oferta, Planificación de alto nivel (cronograma de principales hitos y actividades) y página 100, Planificación en cronograma detallada por módulos, se establece. como fase 1 el módulo de nómina por considerarse que requiere un tratamiento especial.</p> <p>Se propone una duración de 20 meses (página 97) para dar margen ante posibles incidencias o contingencias a lo largo del proyecto.</p> <p>En la página 123, se describen las dedicaciones estimadas de los profesionales de SOFTTEK tanto en la implantación de los módulos como en el servicio post implantación. Se indican la dedicación estimada por SELAE durante la implantación de los distintos módulos para los distintos roles considerados (Responsable del Servicio, Usuarios Clave, Perfiles Técnicos).</p>
Justificación	<ul style="list-style-type: none"> Plazos: la programación expuesta se estima viable, ya que no se advierten plazos no asumibles y se considera adecuada la priorización propuesta en la implementación de los módulos de la solución. Esfuerzos: la dedicación de los equipos de trabajo para cada fase del proyecto se considera adecuada.
Puntuación	4 puntos
Entidad	INDRA

Resumen de la oferta	<p>En la página 87 de su oferta se propone una Estrategia de Despliegue en 3 fases, junto con las líneas de trabajo marcadas para cada una. En un cuadro se muestra gráficamente, en qué periodo se llevará a cabo cada fase. En la fase 1 se aborda el módulo de nómina. Se prioriza la tarea de definición del modelo organizativo.</p> <p>Se incorpora una planificación Gantt detallada que abarca desde octubre-2024 a Marzo-2026.</p> <p>En las páginas 81-82, se realiza una estimación de la dedicación que será necesaria por parte de SELAE en las distintas etapas del proyecto y en las que se divide en fases la planificación.</p> <p>Por otra parte, en la página 82, se indica, de nuevo, en otro cuadro la dedicación en porcentaje de la mayor parte de los roles que se definen, algunos citados ya en el anterior cuadro, a lo largo de otra serie de fases que no las empleadas en la planificación.</p>
Justificación	<ul style="list-style-type: none"> • Plazos: la programación expuesta se estima viable, ya que no se advierten plazos no asumibles y se considera adecuada la priorización propuesta en la implementación de los módulos de la solución. • Esfuerzos: el reparto de las dedicaciones indicadas se considera factible, aunque la información es algo confusa.
Puntuación	4 puntos
Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	<p>En la página 210 de su oferta se entrega un resumen de la planificación propuesta. Se propone un despliegue de los módulos a lo largo de tres fases, durante 22 meses.</p> <p>Se incluye un diagrama Gantt con las fases y las actividades principales. El detalle de las actividades del proyecto se presentará con mayor profundidad en la reunión de arranque.</p> <p>En la fase 1 se aborda el módulo de nómina por considerarse un hito importante para el resto del proyecto.</p> <p>En la página 197 se indica que la planificación del proyecto incorpora una Fase 0 de análisis y ajustes de un posible gap existente entre las necesidades de SELAE y lo que se va a implementar.</p>

	<p>En las páginas 200-201-208 y 209 se califica la participación por parte de SELAE en cada una de las fases incluidas en la metodología.</p> <p>En la página 228 se detalla la dedicación del equipo de Seidor y de SELAE. Se resalta la necesidad de dedicación por parte de SELAE para poder seguir las buenas prácticas de la metodología ágil recomendada.</p>
Justificación	<ul style="list-style-type: none"> • Plazos: la programación expuesta se estima viable, ya que no se advierten plazos no asumibles y se considera adecuada la priorización propuesta en la implementación de los módulos de la solución. • Esfuerzos: la dedicación de los equipos de trabajo para cada fase del proyecto se considera adecuada.
Puntuación	4 puntos
Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	<p>En la página 68 de su oferta se muestra el cronograma de la planificación con las principales actividades y su duración. También se detallan los hitos principales del plan para mayor claridad y la dedicación requerida por parte del personal de SELAE. Se prioriza en las primeras implantaciones el módulo de nómina.</p> <p>En la página 69, se indican hitos Quick Win en la planificación que favorecerán un mejor avance y despliegue de los módulos.</p> <p>En la página 69, se contempla la utilización de Allabory, que ayuda a que la dedicación para el módulo de nómina (que tiene más complejidad por las pruebas requeridas de los paralelos), no esté por encima de lo habitual para otros módulos.</p>
Justificación	<ul style="list-style-type: none"> • Plazos: la programación expuesta se estima viable, ya que no se advierten plazos no asumibles y se considera adecuada la priorización propuesta en la implementación de los módulos de la solución. • Esfuerzos: la dedicación de los equipos de trabajo para cada fase del proyecto se considera adecuada. <p>El planteamiento de herramientas que ayudan a la optimización de estos esfuerzos se considera adecuado y positivo para el proyecto.</p>

Puntuación	4 puntos
Entidad	INTEGRA
Resumen de la oferta	<p>En la página 46 se muestra un cronograma con la planificación del proyecto dividido en las implantaciones de los diferentes módulos y sus fases (inicio, análisis, construcción, prueba, despliegue y soporte post arranque). Se prioriza la implantación del módulo de nóminas por ser el que vertebra el conjunto de actividades del proyecto.</p> <p>En la página 47, también se detalla el esfuerzo y recursos requeridos por parte del equipo de SELAE.</p>
Justificación	<ul style="list-style-type: none"> • Plazos: la programación expuesta se estima viable, ya que no se advierten plazos no asumibles y se considera adecuada la priorización propuesta en la implementación de los módulos de la solución. • Esfuerzos: la dedicación de los equipos de trabajo para cada fase del proyecto se considera adecuada.
Puntuación	4 puntos
Entidad	INETUM
Resumen de la oferta	<p>En la página 126 de su oferta se expone la Planificación de Proyecto propuesta, en un diagrama de Gantt, donde se indica la distribución a alto nivel de los trabajos en cada una de las fases. Los trabajos se distribuyen en 6 fases a lo largo de 21 meses y 2 semanas.</p> <p>En la página 129, se indican las dedicaciones estimadas para SELAE dentro de cada fase de la metodología empleada.</p>
Justificación	<ul style="list-style-type: none"> • Plazos: la programación expuesta se estima viable, ya que no se advierten plazos no asumibles y se considera adecuada la priorización propuesta en la implementación de los módulos de la solución. • Esfuerzos: la dedicación de los equipos de trabajo para cada fase del proyecto se considera adecuada.

Puntuación	4 puntos
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS
Resumen de la oferta	<p>En la página 80 de su oferta se plantea una planificación en 4 fases y la representa en un diagrama de Gantt. El plazo de ejecución que estima son 18 meses y se indica la estimación de esfuerzos marcada para el equipo de SELAE. Para la planificación, además del plazo estimado y de la disponibilidad para los recursos de SELAE, se han tenido en cuenta cuestiones como las prioridades de SELAE y las dependencias funcionales identificadas de los módulos (para agrupar los despliegues de cada fase), así como las iteraciones comprometidas en la planificación de oferta para el proyecto (siendo estas un total de 2).</p> <p>Se prioriza en el plan como actividad inicial la implementación del módulo de nómina.</p>
Justificación	<ul style="list-style-type: none"> Plazos: la programación expuesta se estima viable, ya que no se advierten plazos no asumibles y se considera adecuada la priorización propuesta en la implementación de los módulos de la solución. Esfuerzos: la dedicación de los equipos de trabajo para cada fase del proyecto se considera adecuada.
Puntuación	4 puntos

Subcriterio 3.2	Idoneidad de las actividades propuestas dentro del plan de trabajo para asegurar la calidad y viabilidad de la prestación dentro de los plazos indicados (máximo 2 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	<p>En la página 101 de su oferta se enumeran y muestran gráficamente las tareas y actividades para la Fase I expuesta en la planificación, dejando pendiente su revisión y ajuste para cada una de las tres Fases propuestas.</p>

	<p>En este gráfico, se enumeran las actividades en diferentes planos, y se hace una correlación entre los mismos con los hitos de las etapas empleadas en la metodología (Prepare-Imagine-Deliver-Run):</p> <ul style="list-style-type: none"> • A nivel de hitos clave • En el plano Funcional • En el plano de migración de datos • En el plano de la Gestión de la Formación • En el plano de gestión PMO <p>Este mismo esquema, se repite y se especifica con detalle, para las tareas a llevar a cabo durante los tres paralelos de validación del nuevo ECP realizados con herramienta de paralelos propia. Se indica que el paralelo de nómina finalizará tras dos meses sin errores.</p>
Justificación	El conjunto de actividades que se propone se considera adecuado por considerar que aportan calidad y son idóneas para el proyecto, además de ayudar a la viabilidad de la planificación entregada.
Puntuación	2 puntos.
Entidad	T4S
Resumen de la oferta	<p>En la página 17, en adelante de su oferta, en cada fase se enumeran los propósitos, objetivos (actividades) y equipos de trabajo, además de su duración parcial.</p> <p>En las páginas 42-45, se describen las actividades a lo largo de las distintas etapas de la metodología propuesta.</p> <p>En la página 49, en el gráfico de la planificación se indica que se realizarán tres paralelos de la nómina en fase de producción.</p>
Justificación	El conjunto de actividades que se propone se considera adecuado por considerar que aportan calidad y son idóneas para el proyecto, además de ayudar a la viabilidad de la planificación entregada.
Puntuación	2 puntos
Entidad	SOFTTEK

Resumen de la oferta	<p>En las páginas 87-92 de su oferta se describen las fases de implantación con las diferentes actividades en cada una de ellas, participantes y entregables.</p> <p>En la página 78, se realizarán dos paralelos antes del arranque en producción.</p>
Justificación	El conjunto de actividades que se propone se considera adecuado por considerar que aportan calidad y son idóneas para el proyecto, además de ayudar a la viabilidad de la planificación entregada.
Puntuación	2 puntos
Entidad	INDRA
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 75, 76 y 77 de su oferta se indica un resumen de las actividades que componen las etapas presentes en la metodología propuesta SAP Activate.</p> <p>Para cada etapa, se indican posibles “<i>aceleradores</i>” que pueden agilizar el avance del proyecto.</p> <p>En la página 86, se describe un plan de paralelos de nómina (dos paralelos) para garantizar el paso a producción con éxito.</p>
Justificación	El conjunto de actividades que se propone se considera adecuado por considerar que aportan calidad y son idóneas para el proyecto, además de ayudar a la viabilidad de la planificación entregada.
Puntuación	2 puntos
Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 200-201-208 y 209 de su ofertas se describen las actividades a lo largo de las distintas etapas de la metodología propuesta.</p> <p>En la página 212, se detallan los entregables necesarios de cada etapa.</p>

	En la página 93, se incluyen 2 paralelos de nómina para validar los cálculos realizados.
Justificación	El conjunto de actividades que se propone se considera adecuado por considerar que aportan calidad y son idóneas para el proyecto, además de ayudar a la viabilidad de la planificación entregada.
Puntuación	2 puntos
Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	<p>En la página 64 de su oferta siguiendo las fases definidas por la metodología ACTIVATE de SAP, se describen las actividades que conlleva cada una de dichas fases (Prepare, Explore, Realice y Deploy).</p> <p>En la página 65, de su oferta se añaden elementos adicionales como son una serie de estrategias que pretenden identificar lo antes posible situaciones que se puedan convertir en problemas más adelante. Se revisa el alineamiento en cuanto al licenciamiento, planificación, riesgos, seguridad, implantación, comunicación, etc.</p> <p>En la página 66 para cada etapa se describen minuciosamente las actividades y los entregables. En el caso de la nómina, se realizarán dos paralelos antes de su arranque definitivo en producción.</p>
Justificación	El conjunto de actividades que se propone se considera adecuado por considerar que aportan calidad y son idóneas para el proyecto, además de ayudar a la viabilidad de la planificación entregada.
Puntuación	2 puntos
Entidad	INTEGRA
Resumen de la oferta	En la página 42 de su oferta se indican las actividades descritas con detalle y agrupadas por fases (inicio, análisis, construcción, pruebas, despliegue y soporte) junto a los entregables claves que se entregarán a lo largo del proyecto.

	En las pruebas se incluyen dos paralelos de nóminas completos basados en un modelo de trabajo propio de Integra.
Justificación	El conjunto de actividades que se propone se considera adecuado por considerar que aportan calidad y son idóneas para el proyecto, además de ayudar a la viabilidad de la planificación entregada.
Puntuación	2 puntos
Entidad	INETUM
Resumen de la oferta	<p>En la página 128 de su oferta se desarrolla el detalle de cada fase (fases, hitos y entregables), se explica el desarrollo del proyecto a lo largo de las fases en las que se divide la metodología propuesta SAP ACTIVATE.</p> <p>En la página 135, en el punto 4.3 de su oferta se expone el Plan de Calidad, donde se recogen las actividades y procesos previstos para el aseguramiento de la calidad.</p>
Justificación	Las actividades propuestas orientadas a medir resultados y verificar y corregir posibles desviaciones, están en la línea de aportar calidad y viabilidad a los trabajos.
Puntuación	2 puntos
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS
Resumen de la oferta	<p>En la página 83 de su oferta en el punto 4.2 la oferta incluye el programa Alondra como acelerador de tareas, con iniciativas orientadas a un análisis del sistema actual, junto con aporte de tecnología procedimentada que lo facilite.</p> <p>En la página 94 se incluye un cuadro, donde se enumeran las actividades incluidas en el Plan de Calidad del proyecto, agrupadas en cada una de sus fases.</p> <p>En la página 96, se incluyen varias tablas donde, por cada una de las etapas metodológicas, se enumeran y describen las actividades que la componen.</p>

Justificación	<p>El conjunto de actividades propuestas dentro del plan de trabajo se considera que aporta calidad y es idóneo para la viabilidad de la planificación entregada.</p> <p>El programa Alondra, puede aportar calidad y viabilidad, al agilizar las operaciones de análisis y migración de datos con sentencias y procedimientos pre-establecidos.</p>
Puntuación	2 puntos

Subcriterio 3.3	Adecuación a las necesidades de SELAE de los canales de comunicación propuestos y los procedimientos encaminados a facilitar la comunicación entre el adjudicatario y SELAE, así como la finalidad de los mismos según el modelo de interlocución (máximo 1 punto)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	En la página 99 de su oferta se expone un conjunto de métodos y canales de comunicación (Teams, Sharepoint, OneDrive, Jira), junto con la finalidad o idoneidad para cada uno de ellos en cada modelo de interlocución.
Justificación	La propuesta aporta valor diferencial mediante la incorporación de herramientas de colaboración modernas.
Puntuación	1 punto
Entidad	T4S
Resumen de la oferta	<p>En la página 2 de su oferta se propone acordar el mecanismo de comunicación entre ambas partes.</p> <p>En la página 116, indican el uso de herramientas tecnológicas que faciliten el trabajo de reuniones y colaboración.</p> <p>Se propone definir un Plan de Comunicación entre los grupos de interés.</p>

Justificación	La propuesta es adecuada y no entra en detalles prácticos ya que queda pendiente de definir en tiempo de ejecución del proyecto. Se considera que no hay ningún tipo de restricción por parte del proveedor.
Puntuación	1 punto
Entidad	SOFTEK
Resumen de la oferta	En la página 143 de su oferta se especifican los niveles de interlocución por niveles, comités y responsables de la comunicación con SELAE. Se proponen los canales de comunicación siguientes: correo electrónico, teléfono, presencial, plataforma de peticiones.
Justificación	Los canales de comunicación propuestos son suficientes. No se incluyen otras herramientas colaborativas más eficaces como Teams o similar.
Puntuación	0,8 puntos.
Entidad	INDRA
Resumen de la oferta	<p>En la página 98 de su oferta, en el punto 4.3.1 '<i>Modelo de Seguimiento y Comunicación del Proyecto</i>' es el único lugar de la oferta donde se expone cómo se van a comunicar el oferente y SELAE y el contenido se orienta a exponer las reuniones de seguimiento en cada Nivel de interlocución.</p> <p>En la página 93, dentro del diagrama de gestión de incidencias, se hace alguna referencia a la existencia de un buzón de correo, para el reporte de incidencias.</p>
Justificación	La oferta incluye muy pocos elementos para valorar este criterio. Prácticamente, no se hace ninguna propuesta en relación a canales o herramientas de comunicación. Se valoran mínimamente, las dos menciones que sesgadamente se hacen.
Puntuación	0,2 puntos

Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	<p>En la página 52 de su oferta, se incluyen las reuniones de seguimiento como canal de comunicación, utilización de correos en la descripción de algún flujo (ejemplo proceso de gestión de incidencias)</p> <p>En la página 205, se propone el uso de Sharepoint de Seidor así como otras herramientas de colaboración.</p> <p>En la página 228, Seidor propone el uso de herramientas tecnológicas en la comunicación y reuniones para reducir el tiempo empleado en desplazamientos y costes derivados.</p> <p>En la página 247, se pone a disposición como canal para el registro de incidencias la plataforma SOLMAN que centralizará las comunicaciones entre SOLMAN y el usuario durante el mantenimiento correctivo.</p>
Justificación	<p>Los canales de comunicaciones propuestos son adecuados para el proyecto y se valoran positivamente.</p> <p>No se incluyen otras herramientas colaborativas más eficaces como Teams</p>
Puntuación	0,8 puntos
Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	<p>En la página 74, se propone el uso de Microsoft Teams de SELAE para crear una comunidad privada del proyecto en la que se gestionará el día a día, los comités, las actas de reuniones, planificación, seguimiento, etc.</p> <p>También habrá una parte pública en la que se colgarán diferentes contenidos y comunicaciones necesarias para el resto de la organización.</p>
Justificación	La propuesta de uso de la herramienta Teams con los canales privados y público es idónea.
Puntuación	1 punto

Entidad	INTEGRA
Resumen de la oferta	En la página 50 de su oferta se propone para el seguimiento, control y gestión del avance del proyecto la herramienta ASANA. En cuanto a la gestión de la comunicación se basará en el uso de herramientas de la suite de colaboración de Microsoft, además del teléfono. También se adaptarán al uso de herramientas de gestión de proyecto propias de SELAE.
Justificación	La propuesta de uso de las herramientas de colaboración de Microsoft es adecuada.
Puntuación	1 punto
Entidad	INETUM
Resumen de la oferta	<p>En la página 149 de su oferta en el punto 4.4.4 Coordinación y Comunicación Efectiva exponen una serie de mecanismos encaminados a favorecer la comunicación entre SELAE y el oferente.</p> <p>Se indica en un cuadro el flujo de información entre roles homólogos y entre niveles contiguos, apoyados este último por la puesta en disposición de un asistente PMO y el responsable de Gestión del cambio.</p> <p>Adicionalmente el oferente dispone el soporte activo de una serie de áreas transversales para apoyar la ejecución del proyecto en distintas líneas (Oficina técnica de Seguridad, y Tratamiento de la Información; Oficina Técnica de Innovación y actualización tecnológica; Oficina Técnica de Calidad).</p>
Justificación	La disposición de roles en los distintos planos de gestión del proyecto, y la identificación de los pares en el oferente y en SELAE, la definición de Comités sus planos de actuación, responsabilidades de flujo de información entre los mismos, todo ello facilita la interlocución y la comunicación, por lo que se valora positivamente.
Puntuación	1 punto

Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS
Resumen de la oferta	<p>En la página 96 de su oferta expone en el apartado 4.4.3 Comunicación Activa el conjunto de herramientas y canales de comunicación sugeridos para el proyecto (Comités/Reuniones-documentación-Correos-Plataformas de mensajería y colaboración-Encuestas de satisfacción) indicando el propósito o tipo de comunicación reservado para cada uno.</p> <p>La oferta pone a disposición del proyecto una página landing denominada Welcome Pack Onboarding SELAE donde se dispondrá toda la información del proyecto para el arranque de las relaciones formales entre las partes y donde se podrá dar acceso a los involucrados participantes en la implantación.</p> <p>En la página 99, asimismo, se exponen, ya como tecnologías, determinadas herramientas que considera el oferente aplicable a nivel de comunicación: Microsoft Exchange/Teams/Sharepoint/Project-Azure DevOps-Sentient (sistema de encuestas para medir la satisfacción de los participantes en la implantación).</p>
Justificación	El conjunto de canales, junto con la indicación de la finalidad sugerida para cada uno, así como las tecnologías puestas a disposición del proyecto (Welcome Pack Onboradning SELAE y Sentient) se consideran adecuadas a las necesidades de SELAE para este proyecto, facilitando la comunicación y se valoran positivamente
Puntuación	1 punto

Subcriterio 3.4	Adecuación a las necesidades de SELAE de los roles propuestos, de su organización y de sus funciones principales. (máximo 2 puntos)
Entidad	DELOITTE

Resumen de la oferta	<p>En la página 90 de su oferta, en el punto 4.3.1 se establece una propuesta de organización, en base a niveles (estratégico-táctico-operativo), equipos (Dirección-responsables-equipos) para las partes involucradas.</p> <p>En la página 91, tanto para el oferente, como para SELAE, se definen las funciones para cada equipo.</p> <p>En la página 92, se incluyen las responsabilidades para cada rol en una matriz RACI.</p>
Justificación	Los roles propuestos, así como su organización y funciones, se consideran adecuados para las necesidades de SELAE
Puntuación	2 puntos
Entidad	T4S
Resumen de la oferta	<p>En la página 117 de su oferta, se describen los diferentes roles y funciones para cada equipo (SELAE y T4S).</p> <p>La composición y dedicación de los equipos de trabajo de T4S y de SELAE está detallada separando lo que corresponde a la fase de proyecto de la fase de soporte post implantación.</p>
Justificación	El modelo de gobierno está bien descrito y los roles propuestos son adecuados en cuanto a funciones, número y experiencia.
Puntuación	2 puntos
Entidad	SOFTTEK
Resumen de la oferta	En la página 121 de su oferta se describen los diferentes roles de los equipos de SELAE y SOFTTEK, interlocutores por área funcional, tipos de especialistas con experiencia probada, dedicación y organización.
Justificación	El modelo de gobierno está bien descrito y los roles propuestos son adecuados en cuanto a funciones y organización.

Puntuación	2 puntos
Entidad	INDRA
Resumen de la oferta	<p>En la página 79 de su oferta en el punto 4.1.2 se expone el equipo del proyecto.</p> <p>La organización queda indicada en un esquema que – como otros que figuran en la oferta – no tiene resolución suficiente para ser leído, aunque la organización se puede apreciar (y los roles ser leídos en el apartado Responsabilidades).</p> <p>En la página 79, en las páginas 4.1.2.1 (Responsabilidades) figuran las funciones/responsabilidades desempeñadas por cada rol tanto para el licitador como para SELAE.</p> <p>En la página 98, se explica el modelo de Relación, que ayuda a entender el flujo de comunicación entre los roles.</p>
Justificación	Los roles, sus funciones, y plano de actuación e interlocución, están bien descritos y definidos tanto para el licitador como para SELAE y se consideran idóneos.
Puntuación	2 puntos
Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	<p>En la página 233 de su oferta se exponen los roles propuestos tanto para SELAE como para el oferente, su organización en un diagrama, y un resumen de las funciones más importantes.</p> <p>En la página 228, el equipo de proyecto está bien definido con roles, número y dedicación, tanto del equipo de Seidor como el de SELAE. Se resalta la necesidad de dedicación por parte de SELAE para poder seguir las buenas prácticas de la metodología ágil recomendada.</p>
Justificación	Se considera adecuada la definición de los roles, funciones y organización expuesta.
Puntuación	2 puntos

Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	<p>En la página 72 de su oferta se describe la estructura del equipo de trabajo con roles bien definidos y funciones bien detalladas. Se incluye una matriz de responsabilidades (Página 74).</p> <p>Como mecanismo de control, se propone la creación de comités estratégicos, de dirección y operativos en el proyecto.</p>
Justificación	Se considera adecuada la definición de equipos, roles, experiencia y carga de trabajo
Puntuación	2 puntos
Entidad	INTEGRA
Resumen de la oferta	<p>En la página 47 de su oferta se propone una estructura de equipo de proyecto y otra para mantenimiento de la solución. Se ha definido un equipo de gobierno, técnico y de proyecto con diferentes perfiles descritos con detalle y que muestran los roles de cada uno de ellos. También se incluye una tabla con los perfiles y habilidades necesarias de los miembros del equipo de SELAE.</p>
Justificación	Se considera adecuada la definición de perfiles, equipos, roles, organización.
Puntuación	2 puntos
Entidad	INETUM
Resumen de la oferta	<p>En la página 145 de su oferta se muestra un diagrama que expresa el módulo de relación entre el oferente y SELAE en tres planos diferenciados de gestión (Estratégico, táctico y operativo) donde se identifican los roles que lo componen y se puede identificar una organización de los mismos (en los niveles citados).</p>

Justificación	Se considera que los roles definidos, sus funciones, y la organización expuesta son adecuadas y suficientes para la consecución del proyecto y para la gestión del mismo en todos sus niveles y necesidades, por lo que se valora positivamente.
Puntuación	2 puntos
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS
Resumen de la oferta	<p>En la página 89 de su oferta se exponen los roles propuestos por parte del oferente y los sugeridos para SELAE.</p> <p>Posteriormente, para cada uno de los roles se enumeran las tareas y responsabilidades.</p> <p>En la página 92, este mismo esquema (referido al oferente) se expone, algo más resumidamente para los roles propuestos para SELAE.</p> <p>Deja la propuesta a valorar por SELAE.</p>
Justificación	Los roles propuestos, la organización, y las funciones principales son adecuadas para las necesidades de SELAE.
Puntuación	2 puntos

Subcriterio 3.5	Metodologías y buenas prácticas de gestión respondan a un marco estándar (ITIL, AGILE, PMP, etc.) (máximo 2 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	<p>En la página 87 de su oferta en el punto 4.2 se expone la metodología propuesta para usar en el proyecto, denominada Ascend.</p> <p>La metodología empleada, aunque no es estándar perse, pero se basa en AGIL (la cual es ampliamente conocida y estandarizada).</p> <p>Agrupar las actividades en tres fases: IMAGINE; DELIVER; RUN.</p> <p>A lo largo de estas fases, se emplean conceptos como customer journey o user stories, empleados en ITILv4 y que favorecen la estandarización y comunicación.</p> <p>En la página 111, adicionalmente, para el servicio de mantenimiento se utiliza la metodología EVD, basada en los principales estándares del mercado en cuanto a gestión (PMP), desarrollo (CMMI), pruebas (ISTQB) y mantenimiento (ITIL).</p>
Justificación	La oferta propone una metodología basada en AGILE lo cual se considera que ayuda a trabajar en un marco estándar aportando mayor productividad y calidad.
Puntuación	2 puntos
Entidad	T4S
Resumen de la oferta	<p>En la página 40 de su oferta la propuesta es SAP Activate, metodología AGILE que incorpora técnicas scrum. Este tipo de metodologías exige alta implicación por parte de SELAE.</p> <p>Según esta metodología, se agrupan las actividades en diferentes etapas: preparación, exploración, realización, despliegue y soporte.</p>
Justificación	La oferta propone una metodología basada en AGILE lo cual se considera que ayuda a trabajar en un marco estándar aportando mayor productividad y calidad.

Puntuación	2 puntos
Entidad	SOFTEK
Resumen de la oferta	<p>En la página 109 de su oferta se describe la metodología de desarrollo CMMI, ISO 9001, 27001 y mejores prácticas Lean IT.</p> <p>En la página 111, Gestión de riesgos (RSKM) en base al cumplimiento de la ISO 27002.</p> <p>En la página 114, Metodología ciclo de vida en V para pruebas.</p> <p>En la página 115, Metodología CQM para definición de indicadores de medición.</p> <p>En la página 118, Metodologías ágiles y lean para la prestación del servicio (SCRUM).</p> <p>En la página 121, Mejora continua con metodología Lean IT DMAIC.</p>
Justificación	Las metodologías propuestas son estándares y adecuadas para cada tipo de actividad.
Puntuación	2 puntos
Entidad	INDRA
Resumen de la oferta	<p>En el punto 4.1.1 (Metodología de Implementación) de su oferta, se expone la metodología SAP Activate, recomendada por SAP, indicando que es iterativa y Ágil (estándar).</p> <p>Esta metodología define objetivos, actividades, y resultados por fase.</p> <p>Adicionalmente en el punto 4.3.2, dentro de Gestión de la Calidad, indica que, como práctica en la elaboración del Plan de Calidad, se incorporarán objetivos SMART, y se adoptará la norma UNE-EN-ISO9001:2000.</p>
Justificación	La oferta incluye buenas prácticas reconocidas en un estándar, lo cual favorece la estandarización de procesos y la calidad de los trabajos.
Puntuación	2 puntos

Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	<p>En la página 198 de su oferta se indica que la metodología del proyecto es SAP ACTIVATE, una metodología AGILE inspirada en técnicas Scrum.</p> <p>En la página 207, se propone utilizar ciertas herramientas especializadas para apoyo en los Journey Maps de los procesos.</p>
Justificación	La metodología propuesta es estándar y adecuada para cada tipo de actividad.
Puntuación	2 puntos
Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	<p>En la página 64 de su oferta se indica que la metodología empleada es ACTIVATE de SAP, metodología AGILE para la gestión de cloud, enfoque de implementación iterativa con frecuentes validaciones.</p> <p>A esta metodología se le añaden otros elementos adicionales como son estrategias cloud (página.65).</p>
Justificación	La metodología, basada en una metodología estándar como AGILE, está concebida específicamente para su uso en proyectos de implantación y mantenimiento del fabricante SAP, por lo que se considera idónea para este proyecto.
Puntuación	2 puntos
Entidad	INTEGRA
Resumen de la oferta	En la página 41 de su oferta la metodología propuesta para la gestión del proyecto es Activate de SAP que se basa en metodología AGILE.
Justificación	Se considera que la metodología propuesta utiliza las mejores prácticas de mercado y es un buen marco de referencia para gestionar este proyecto.

Puntuación	2 puntos
Entidad	INETUM
Resumen de la oferta	<p>En la página 110 de su oferta se exponen las metodologías y buenas prácticas a adoptar, tanto en la gestión de proyectos como durante la implantación.</p> <p>Como resumen, la oferta destaca que su enfoque se basa en la adopción de buenas prácticas del marco CMMI, así como la adopción de principios del PMBOK. También indica, que la metodología de implantación (4.1.2) es SAP Activate, basada en las mejores prácticas recogidas en PMBOK y las metodologías Agiles de gestión de proyectos.</p> <p>En la página 113, adicionalmente la oferta introduce una gestión proactiva de riesgos 4.1.1.2.1 Matriz de Riesgos del Proyecto.</p>
Justificación	Las metodologías y buenas prácticas expuestas para la gestión de los trabajos responden todas a estándares conocidos y se consideran alineados con la calidad de los trabajos.
Puntuación	2 puntos
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS
Resumen de la oferta	<p>En la página 95 de su oferta en el punto 4.4.2 (<i>‘Metodología de implantación SAP-Activate’</i>) se propone para el proyecto aplicar la metodología SAP activate, siendo una metodología AGIL y específica del fabricante SAP.</p> <p>En la página 94, se indica la certificación en ISO9001 y en Applus, significando que esto implica que el ciclo de vida del desarrollo del software cumple los controles de calidad del ISO IEC 33000.</p>
Justificación	La orientación AGILE de la metodología propuesta, así como el cumplimiento de estándares de calidad ISO9001 y ISO IEC 33000 se valoran positivamente.

Puntuación	2 puntos
------------	----------

Subcriterio 3.6	Adecuación del modelo de seguimiento a las necesidades de SELAE en cuanto a los elementos/métricas a supervisar, reuniones propuestas y su periodicidad, todo ello encaminado a aumentar la calidad de prestación del servicio. (máximo 2 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	<p>En la página 98 de su oferta se establecen las distintas reuniones según la finalidad y el nivel de interlocución, indicando periodicidad, equipos involucrados y los entregables/forma de comunicar los resultados.</p> <p>En la página 102, se definen KPIs para seguimiento de los paralelos.</p> <p>En la página 108, Informes de seguimiento KPIs para resolución de incidencias (no se describen qué KPIs).</p>
Justificación	Las reuniones propuestas se consideran adecuadas para el proyecto en cuanto a tipos y periodicidad, si bien, se echa en falta la propuesta clara de métricas a supervisar.
Puntuación	1,5 puntos
Entidad	T4S
Resumen de la oferta	<p>En el modelo de gobierno se proponen las reuniones de seguimiento periódicas entre los distintos participantes del proyecto.</p> <p>En la página 121 de su oferta se propone una reunión semanal para el Comité de Seguimiento del Proyecto, que realiza el seguimiento a nivel operativo con indicación de los roles que forman este comité.</p> <p>En la página 125, se indica que se establecerán métricas para la gobernanza y seguimiento, pero no se detalla ninguna.</p>

Justificación	<p>Se echa en falta un seguimiento a nivel estratégico y la definición de métricas o elementos para el seguimiento (se definen funciones para el comité, pero no es posible interpretar ninguna de ellas como elemento o métrica a seguir).</p> <p>Se indica que se deben establecer métricas para el cálculo de indicadores de calidad del servicio en cuanto a gobernanza y seguimiento, pero no se indica ninguna a priori.</p>
Puntuación	1.5 puntos
Entidad	SOFTTEK
Resumen de la oferta	<p>En la página 115 de su oferta se propone la definición de indicadores a lo largo del proyecto.</p> <p>En la página 142, se propone la celebración de comités a nivel estratégico, táctico y operativo.</p> <p>En la página 116 para cada fase de implementación del proyecto se proponen diferentes reuniones de seguimiento con diferentes periodicidades y a diferentes niveles. También se proponen reuniones mensuales de seguimiento en la fase de prestación del servicio.</p> <p>En las páginas 145-146, adicionalmente en el punto 13.9 (Modelo de Seguimiento), esta información se complementa con un listado de métricas a seguir relativas al Resumen Ejecutivo del proyecto, Avance, Riesgos detectados, Niveles de servicio, y otros.</p>
Justificación	<p>En la oferta se propone una serie de métricas a seguir en las reuniones y reportar en los informes.</p> <p>Las reuniones y periodicidades propuestas son adecuadas.</p>
Puntuación	2 puntos.
Entidad	INDRA
Resumen de la oferta	En la página 98 de su oferta se establece el modelo de seguimiento en tres niveles (estratégico-táctico-operativo).

	<p>Se indica, la organización de Comités en cada uno de estos tres niveles, incorporando una periodicidad de reunión (mensual-quincenal-semanal para cada nivel), y una serie de conceptos a mantener bajo seguimiento en estos comités.</p> <p>En la página 102 se indican tipos de indicadores de seguimiento y medición de procesos para la calidad del servicio: ANS, KPI y encuestas de satisfacción. No se describe ningún indicador.</p> <p>Se propone la revisión de los indicadores propuestos en el pliego como parte de la mejora del servicio.</p>
Justificación	Las reuniones propuestas, intervinientes en las mismas y frecuencias establecidas se consideran adecuadas para SELAE y se valoran positivamente. Se echa en falta la definición de métricas o elementos para el seguimiento.
Puntuación	1,5 puntos.
Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	En la página 234 de su oferta se proponen diferentes reuniones de seguimiento periódicas de dirección, funcionales u operativas, junto a las frecuencias, y principales elementos a supervisar. También se propone la creación de un comité de seguimiento para gestión del proyecto.
Justificación	Las reuniones propuestas, intervinientes en las mismas y frecuencias establecidas se consideran adecuadas para SELAE y se valoran positivamente. Se echa en falta la definición de métricas o elementos para el seguimiento.
Puntuación	1,5 puntos
Entidad	NTT DATA

Resumen de la oferta	<p>En la página 75 de su oferta como mecanismo de control, se propone la creación de comités estratégicos, de dirección y operativos en el proyecto con responsabilidades compartidas con SELAE, proponiéndose una frecuencia para las reuniones de seguimiento, así como, objetivos y asistentes para cada uno, y una serie de actividades entre las que se encuentran los elementos a supervisar.</p> <p>Asimismo, para conseguir un ritmo fluido y evitar los posibles bloqueos, se propone el uso de unas normas de gestión propias de este proyecto que se acordarán al inicio del mismo.</p> <p>Se proponen diversas reuniones de trabajo y seguimiento.</p> <p>En la página 86, se ajustan a los indicadores del pliego.</p>
Justificación	<p>La propuesta de mecanismos de control y seguimiento es adecuada, se echa en falta la definición de métricas o elementos para el seguimiento, más allá de las indicadas en el pliego.</p>
Puntuación	1,5 puntos.
Entidad	INTEGRA
Resumen de la oferta	<p>En la página 51 de su oferta se propone un modelo de seguimiento que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comité de dirección con reuniones mensuales. - comité de seguimiento con reuniones quincenales. - equipo de proyecto con reuniones diarias. <p>Como valor añadido, se incluye un comité de expertos con reuniones a demanda para asegurar los estándares de calidad del proveedor.</p>
Justificación	<p>Las reuniones propuestas, su periodicidad, y el objetivo que persiguen se consideran encaminadas a aumentar la calidad de prestación del servicio, y por tanto se valoran positivamente, aunque se echa en falta la definición de métricas o elementos para el seguimiento, por lo que no se da la máxima puntuación.</p>
Puntuación	1,5 puntos

Entidad	INETUM
Resumen de la oferta	<p>En la página 145 de su oferta, en el modelo de seguimiento se exponen las reuniones propuestas, su finalidad, su periodicidad y sus participantes.</p> <p>En la página 152, se proponen una serie de métricas que compondrán un informe de seguimiento del Servicio de Soporte: (número de peticiones entrantes en el mes, peticiones resueltas, peticiones escaladas a otro nivel, evolución a lo largo del año, etc.).</p>
Justificación	<p>Las reuniones propuestas, su periodicidad, y el objetivo que persiguen se consideran encaminadas a aumentar la calidad de prestación del servicio, y por tanto se valoran positivamente.</p> <p>Se echa en falta detalle en la definición de métricas o elementos para el seguimiento, por lo que no se da la máxima puntuación.</p>
Puntuación	1,5 puntos
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS
Resumen de la oferta	<p>En la página 103 de su oferta se expone el Seguimiento y Control del proyecto donde se proponen dos órganos de gobierno que realizan seguimiento en distintos planos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Seguimiento de Proyecto: para la revisión cercana de tareas en curso. • Comité de Dirección/Estrategia: para la gestión de proyecto y de las cuestiones que se escalen desde el seguimiento. <p>En ambos casos, se indican quienes son los involucrados en cada plano de seguimiento (Directores para el Comité de Dirección y Responsables y Jefes de Proyecto para el Seguimiento), su principal objetivo, los elementos que se siguen, un resumen de las funciones de cada uno, entregables, así como la frecuencia de las reuniones (Mensuales para Dirección-Semanales para el seguimiento).</p>
Justificación	<p>Las reuniones propuestas en forma de Comités, los roles participantes, la frecuencia propuesta se consideran adecuados y los elementos supervisados se valoran positivamente.</p>

	Se echa en falta detalle en la definición de métricas o elementos para el seguimiento, por lo que no se da la máxima puntuación.
Puntuación	1,5 puntos.

Subcriterio 3.7	Idoneidad y adecuación de las pruebas propuestas para garantizar la calidad y cumplimiento de los requisitos funcionales del Módulo a entregar (máximo 3 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	<p>En la página 103 de su oferta se establece y describe un plan de pruebas integrado donde se utilizan guiones y escenarios ya probados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Spring plan, Spring reviews, Conversión testing, System integration, Payroll paralell, Dry Run). • Involucra desde a los usuarios, técnicos, negocio, seguridad y formación. <p>Se explica cómo se llevarán a cabo los paralelos de nómina con una herramienta propietaria que puede realizar la comparación por conceptos.</p>
Justificación	El plan de pruebas descrito está más enfocado a la nómina. En lo referente a la validación de la configuración del sistema, se enumeran el tipo de pruebas involucradas durante proceso, indicando muy escuetamente su finalidad sin llegar a describir las mismas. Se valora positivamente la propuesta, sin llegar a tener la máxima puntuación, por falta de detalle en la descripción de las pruebas.
Puntuación	1,75 puntos
Entidad	T4S
Resumen de la oferta	No se define claramente el plan de pruebas.

	Existen referencias en la propuesta acerca de pruebas tras la migración de los datos (página 38 de su oferta) o en la etapa de realización (página. 44) o como entregables (página 46) plan de pruebas y de aceptación, pero en ningún caso se detallan.
Justificación	No se detallan las pruebas, aunque sí se contempla su realización. Ante la falta de información de las pruebas propuestas, que únicamente se enumeran, pero no se describen, no se puede valorar su idoneidad y como ayudan a garantizar la calidad de los requisitos, más que por el mero hecho de su realización.
Puntuación	0,25 puntos
Entidad	SOFTTEK
Resumen de la oferta	<p>En la página 78 de su oferta como hito crítico, se incluyen unas pruebas de validación de los datos en la fase de migración de la nómina.</p> <p>En la página 99, se propone la validación sobre el módulo de nóminas durante 2 pagas.</p> <p>En la página 113, en general, se propone realizar pruebas unitarias, de sistema e integración.</p> <p>En la página 125, se describe la metodología de las pruebas y las técnicas a emplear (caja blanca, caja negra).</p> <p>En la página 128, de su oferta se describen las técnicas propuestas para garantizar, a través de las pruebas, la calidad de la implantación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antes de las entregas – Pruebas de caja blanca: tienen por objeto comprobar las entregas que incorporen personalizaciones y adaptaciones, mediante la realización de pruebas unitarias y de integración. • Después de las entregas - Pruebas de caja negra: con el objeto de garantizar rendimiento, seguridad y usabilidad. • Mediante el seguimiento y Control para la aceptación de entregas, mediante pruebas funcionales (Unitarias, extremos a extremos, regresión).

Justificación	<p>El plan de pruebas contempla no solo funcionalidad, sino integración y otros objetivos como seguridad y rendimiento, aportando calidad a las entregas.</p> <p>El ciclo de validación para el módulo de nóminas se extiende durante 2 pagas, que se considera suficiente.</p> <p>No se describen (se citan, pero no son descritas) pruebas específicas encaminadas a validar el cálculo de nómina, lo cual debido a su criticidad, sería deseable. Por esta razón no tiene la máxima puntuación</p>
Puntuación	1,75 puntos
Entidad	INDRA
Resumen de la oferta	<p>En el punto 4.1.4 (Plan de pruebas) se define la estrategia, alcance y organización de las pruebas, así como la realización concreta de las pruebas relativas a los paralelos de nómina.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia (páginas 84-85): <ul style="list-style-type: none"> ○ El alcance de las pruebas previstas: prueba funcional-prueba técnica-prueba de carga-prueba de integración-UAT. ○ Responsabilidad para cada tipo de prueba (la definición de la UAT será dirigidas por SELAE, pero apoyadas por el licitador). ○ Fases del Plan de Pruebas: Preparación-Definición del Modelo – Construcción- Ejecución. ○ Garantiza la existencia de un plan de pruebas por modulo (pero no se detalla, salvo para nomina). • Paralelos de nómina (página 86): <ul style="list-style-type: none"> ○ Establece la necesidad de pruebas unitarias por cada uno de los procesos existentes en cada convenio de SELAE. ○ A su vez, prevé la necesidad de llevar a cabo paralelos de nómina ordinaria, donde se propone: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Paralelo Mes 1: comparativa Bruto/Neto de la nómina. Las nóminas con incidencias detectadas deben ser menor a un 25% de las involucradas.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Paralelo Mes 2: las nóminas con incidencias detectadas deben ser menor a un 5 % de las involucradas. ○ También propone un plan de pruebas para pagas extraordinarias en dos bloques: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bloque 1: basado en la validación del devengo en el propio paralelo comparando la prorrata. ▪ Bloque 2: En paralelos incrementales del pago de la extra.
Justificación	<p>El plan de pruebas propuesto se centra mayoritariamente en la realización de los paralelos de nómina, que describe con detalle alto.</p> <p>Las características de las pruebas de validación para el resto de los módulos son descritas con un detalle medio, indicándose que se deben incorporar un plan de pruebas para cada una de las áreas funcionales que concreta. Por ello no alcanza la puntuación máxima.</p>
Puntuación	2,25 puntos
Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	<p>En las páginas 211-212 de su oferta se establecen la configuración de un plan de pruebas en la etapa metodológica de 'Explorar' y la realización de Pruebas de aceptación en la etapa de 'Realizar'.</p> <p>Se acompaña de un diagrama que muestra, sin describir, las partes de un ciclo de pruebas.</p> <p>En la página 93, se indica que se incluyen dos paralelos de nómina para validar los cálculos realizados.</p>
Justificación	<p>No se da detalle suficiente en las pruebas para ser valoradas como idóneas para la calidad del proyecto.</p> <p>No se describen (se citan, pero no son descritas) pruebas específicas encaminadas a validar el cálculo de nómina, lo cual, debido a su criticidad, sería deseable.</p> <p>Por estas razones no tiene la máxima puntuación</p>
Puntuación	0,5 puntos

Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	<p>En la página 64 de su oferta se indica que se dispondrán dos iteraciones por módulo, para validar qué sistema cumple con los requerimientos indicados.</p> <p>En la página 66, se indica en los pasos Explore y Realice de la metodología como momento indicado para la Preparación/Definición del plan de pruebas, y su ejecución.</p> <p>En la fase Realice, se indica que se realizarán 2 paralelos de nómina antes de su arranque definitivo en producción.</p> <p>En la página 70, se describen los planes de pruebas previstos que se fundamentan en test-sripts. El plan de prueba se focaliza en la importancia de mantener actualizados estos test-script.</p> <p>Se indican los pasos para seguir el plan de prueba.</p> <p>En la página 70, Planes de prueba, se muestra la metodología de obtención de plantillas de planes de pruebas actualizados obtenidos del fabricante.</p> <p>En la página 82, pruebas unitarias y de interacción en la fase de implementación de la corrección (gestión de correctivos).</p>
Justificación	<p>El plan de pruebas definido en la oferta se considera adecuado para garantizar la calidad de los módulos desplegados.</p> <p>No se describen (se citan, pero no son descritas) pruebas específicas encaminadas a validar el cálculo de nómina, lo cual, debido a su criticidad, sería deseable. Por esta razón no tiene la máxima puntuación.</p>
Puntuación	1,75 puntos
Entidad	INTEGRA
Resumen de la oferta	<p>En la página 52 de su oferta se describe el plan de pruebas y la metodología empleada (Quality Gates). Se proponen pruebas por objeto de la prueba (comunicaciones, integraciones y procesos), tipo (unitarias, funcionales, de integración y de aceptación) varios ciclos y hasta 3 iteraciones.</p>

	<p>Se define un plan de pruebas específico para nómina con la realización de dos paralelos completos. El modelo de trabajo en este caso es muy garantista y se apoya en productos propios (Producto de Paralelos de Nómina) para agilizar y optimizar los procesos de verificación y corrección de errores.</p> <p>Para el resto de los módulos se prevén tres iteraciones (campos y procesos básicos, incremental de funcionalidad, pruebas end to end con datos reales).</p> <p>SELAE podrá determinar todas las pruebas adicionales al plan que considere oportunas.</p> <p>En la página 54, se muestra un listado completo de las pruebas a realizar por cada área funcional.</p>
Justificación	<p>El plan de pruebas propuesto, la metodología y el alcance de las pruebas a realizar se considera adecuado para garantizar la calidad y el cumplimiento de requisitos del proyecto.</p> <p>El plan de pruebas definido en la oferta se considera adecuado para garantizar la calidad de los módulos desplegados.</p> <p>Se enumeran y describen pruebas específicas encaminadas a validar el cálculo de nómina, lo cual, debido a su criticidad, se considera idóneo y se valora positivamente.</p>
Puntuación	3 puntos
Entidad	INETUM
Resumen de la oferta	<p>En la página 137 de su oferta se establece el ámbito de las pruebas para este proyecto: Sistemas, Comunicaciones, Integraciones y Procesos.</p> <p>También se establecen las partes del plan de pruebas: Pruebas Unitarias, Pruebas de Integración, Pruebas de rendimiento, Calidad de Código, Usabilidad, Accesibilidad, y Pruebas de Aceptación de usuario.</p> <p>En este punto también se detallan las fases del “<i>proceso de testeo y pruebas</i>”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Análisis y Diseño

	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de las pruebas: se indica en este punto, que se pone a disposición del proyecto, dos herramientas específicas, con el objetivo de ofrecer una mayor garantía en el proceso de pruebas: <ul style="list-style-type: none"> ○ ‘Panaya Testing’ (para automatización de pruebas de casos de uso). ○ ‘Herramienta de paralelos económicos’ (para nómina). • Cierre <p>En la página 139 se expone el plan de pruebas para el proceso de validación del cálculo de nómina.</p>
Justificación	Se considera que el enfoque del plan de pruebas propuesto es adecuado para SELAE con un alcance suficiente y unas herramientas adecuadas para aportar calidad al proyecto y se valora positivamente.
Puntuación	3 puntos
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS
Resumen de la oferta	<p>En la página 104 de su oferta, punto 4.6 ‘<i>Metodología Plan de Aceptación</i>’ se indican las actividades que forman el Plan de Validación, así como los subprocesos que lo componen, que son los que definen las pruebas propuestas. Como resumen, estos son los subprocesos descritos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación, en el mismo se incorporan la definición de casos de prueba, cronograma e involucrados y responsabilidades. • Casos de prueba: elaboración exhaustiva de casos de prueba de modo que se cubran todas las funcionalidades. Se incluye un caso a modo de ejemplo. • Ejecución de pruebas, donde se describen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Pruebas unitarias (para verificar la configuración de cada módulo). ○ Pruebas de integración (para evaluar la interacción entre los diferentes módulos). ○ Pruebas de sistema (para verificar que la solución SAP completa cumple con los requisitos de negocio). ○ Pruebas de aceptación (UAT) (donde se permite que los usuarios finales prueben la solución desde su perspectiva).

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pruebas de regresión (permite garantizar que los evolutivos que se introduzcan no afectan negativamente a las funcionalidades existentes). <p>Se indica adicionalmente el alcance para las pruebas de sistemas y UAT en cada módulo.</p>
Justificación	<p>Las pruebas propuestas se consideran adecuadas para garantizar de forma eficiente la calidad de las funcionalidades requeridas y se valora positivamente.</p> <p>No se describen (se citan, pero no son descritas) pruebas específicas encaminadas a validar el cálculo de nómina, lo cual, debido a su criticidad, sería deseable. Por esta razón no tiene la máxima puntuación.</p>
Puntuación	1,75 puntos.

Subcriterio 3.8	Adecuación del proceso de gestión de Incidencias empleado en el mantenimiento correctivo para cumplir los ANS exigidos (se valorará la inclusión en la oferta de diagramas aclaratorios y de las fases seguidas en la gestión) (máximo 3 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	<p>En la página 113 de su oferta se describe el procedimiento de gestión de incidencias en el que se incluye un escalado de equipo funcional a técnico o a fabricante (SAS).</p> <p>En la página 117, además se contempla definir junto a SELAE un plan de actuación específico ante situaciones excepcionales (incidencias graves o de seguridad) con el fin de cumplir con los ANS establecidos para ese tipo de casos.</p>
Justificación	La propuesta en la gestión de incidencias es adecuada, cumple con lo solicitado especificando acciones concretas para la gestión de incidencias críticas.
Puntuación	3 puntos

Entidad	T4S
Resumen de la oferta	<p>En la página 123 de su oferta se describe bien el modelo del servicio de soporte que incluye la gestión de incidencias. Se basa en modelos ágiles para la gestión de la demanda (Kanban en correctivos y Scrum en evolutivos).</p> <p>Existen roles diferenciados para soporte y entregables claramente definidos. (Página 128). Se incluyen certificaciones del personal de soporte (Página 138).</p> <p>Herramienta propia de ticketing y proceso de gestión de incidencias esquematizado.</p> <p>En la página 132, en el punto 16 Servicio de Soporte, se incluye un diagrama etiquetado como '<i>Herramienta de ITSM (/ticketing) – Proceso de Peticiones/Incidencias</i>' que expresa el flujo para la gestión de incidencias, con los distintos estados de la incidencia.</p> <p>Existen ANS (Páginas 134-136) sobre tiempos de respuesta y resolución.</p>
Justificación	<p>El proceso seguido para la gestión de incidencias en el mantenimiento correctivo se considera adecuado para el servicio, aunque no incluye un procedimiento específico de gestión de incidencias críticas (hay referencia a la fase de asignación/priorización y también al escalado al fabricante SAS pero no se describe un procedimiento específico de escalado en caso de incidencias críticas).</p>
Puntuación	2,5 puntos
Entidad	SOFTTEK
Resumen de la oferta	<p>En la página 134 de su oferta se propone un soporte en tres niveles: nivel 3 (fabricante Cegid), nivel 2 (Softtek) y nivel 1 (SELAE).</p> <p>En el Nivel 2 se ofrece un contacto principal Service Manager nominal. La herramienta de ticketing será la de Softtek basada en Jira.</p> <p>En el Nivel 3 se ofrece una disponibilidad de la plataforma 24x7 hasta del 99,95%. El fabricante ofrece sus propios ANS (Página 139)</p>

	<p>En la página 136) se incluye un diagrama con el proceso de resolución de incidencias y un desglose por fases. La fase de priorización se rige en base a la criticidad y de acuerdo con el Coordinador del Servicio. El procedimiento específico para gestionar las incidencias de Nivel P1-P2 (críticas según la clasificación de SELAE), se centra en el uso de métodos de comunicación directos con los responsables del servicio y en acelerar su asignación para cumplir con unos ANS más exigentes.</p>
Justificación	<p>La propuesta en la gestión de incidencias es adecuada, cumple con lo solicitado especificando acciones concretas para la gestión de incidencias críticas.</p>
Puntuación	3 puntos
Entidad	INDRA
Resumen de la oferta	<p>En la página 93 de su oferta se describe el alcance y el proceso del mantenimiento correctivo con la enumeración de sus fases y el contenido de cada una de ellas.</p> <p>Se incorporan dos diagramas uno del proceso de gestión de incidencias propuesto, y el otro con las fases de apertura y cierre de una incidencia.</p>
Justificación	<p>La propuesta en la gestión de incidencias y evolutivos es adecuada y cumple con la gestión estándar de incidencias, aunque no incluye un procedimiento específico de gestión de incidencias críticas (aunque se incorpora un paso de priorización de la incidencia no se describe ninguna acción especial para casos de incidencias críticas).</p>
Puntuación	2,5 puntos
Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	<p>En la página 241 de su oferta se describen los diferentes tipos de soporte ofertados (técnico del software dado por SAP 24x7, correctivos y evolutivos dados por Seidor de L-V de 8h a 18h), actividades incluidas y no incluidas.</p>

	<p>En la página 247, se indica el reporte de incidencias mediante una herramienta (solman) si SELAE no dispone de una propia. Se incluye un diagrama del procedimiento de gestión de incidencias y escalado a fabricante para asuntos de infraestructura o plataforma. No se describe un procedimiento diferente en función de la criticidad de la incidencia a pesar de que debe cumplir con unos tiempos más exigentes en el ANS.</p> <p>En la página 249 se indican los acuerdos de nivel de servicio según criticidad, aunque no se trata de la misma clasificación dada por SELAE (críticas / no críticas) se asimila el nivel crítico de SELAE a la prioridad Urgente y Alta.</p> <p>Todo el ciclo de vida de la incidencia es gestionado por un primer nivel de soporte.</p> <p>Informes mensuales y generación de documentación asociada a las incidencias reportadas.</p>
Justificación	La propuesta en la gestión de incidencias y evolutivos es adecuada y cumple con la gestión estándar de incidencias, aunque no incluye un procedimiento específico de gestión de incidencias críticas.
Puntuación	2,5 puntos
Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	<p>En la página 82 de su oferta se describe con detalle y esquemáticamente el procedimiento de gestión de incidencias correctivo. Se propone la herramienta Jira para registro y seguimiento de incidencias.</p> <p>Se añade un esquema ilustrativo, no definitivo, del procedimiento de gestión de incidencias. La única referencia a un escalado está en dicho esquema hacia SAP en los casos en los que se trate de asuntos relacionados con la infraestructura o plataforma.</p>
Justificación	El proceso seguido para la gestión de incidencias en el mantenimiento correctivo se considera adecuado para el servicio, se puede apreciar el proceso en un diagrama aclaratorio, donde se enumeran el flujo de la incidencia y las fases, así como una descripción del mismo, lo cual se valora positivamente.

	En el procedimiento existe una fase de priorización, pero no se describe un procedimiento específico y diferente para incidencias críticas (página 83) a pesar de que se debe cumplir con unos tiempos de ANS más exigentes que los indicados en el pliego, por lo que no obtiene la máxima puntuación.
Puntuación	2,5 puntos
Entidad	INTEGRA
Resumen de la oferta	En la página 56 de su oferta, Mantenimiento correctivo. Se hace una descripción estándar del proceso sin entrar en detalles. Se propone la herramienta JIRA para comunicación de consultas e incidencias.
Justificación	La información incluida en la oferta no es suficiente (ni descriptiva ni gráfica) para valorar adecuadamente la propuesta de proceso de gestión de incidencias. Tampoco incluye un procedimiento específico de gestión de incidencias críticas, por lo que no se otorga la máxima puntuación.
Puntuación	1,5 puntos
Entidad	INETUM
Resumen de la oferta	En la página 153 de su oferta el proceso de gestión de incidencias utilizado en el mantenimiento correctivo se indica en el punto 4.5.1.2. Se realiza una enumeración de las tareas ligadas a este servicio, así como un diagrama del proceso utilizado para la gestión de incidencias en el servicio. Se incluyen medios de comunicación adicionales para el caso de incidencias críticas o graves (comunicación telefónica para apertura de ticket). Como aspectos destacables el licitador indica en la propuesta la creación de casos de uso para las pruebas automatizadas con Panaya Testing, y la involucración del centro experto SAP HxM.

Justificación	<p>El proceso de gestión de incidencias es adecuado para SELAE y la automatización de pruebas se considera favorece el cumplimiento de los SLAs y se valora positivamente.</p> <p>Se valora positivamente que la oferta contemple la posibilidad de realizar un registro telefónicamente para incidencias catalogadas como críticas por SELAE.</p>
Puntuación	3 puntos
Entidad	UTE TELEFÓNICA STRATESYS
Resumen de la oferta	<p>En la página 115 de su oferta se refleja un esquema con las fases y flujos seguidos en la gestión de incidencias para el Mantenimiento Correctivo así como para el Mantenimiento Evolutivo (distinguiendo entre Evolutivos Menores/Mayores).</p> <p>También se indican los flujos de interacción, para el reporte de incidencias, los canales de comunicación y los intervinientes en cada fase.</p> <p>Se describe también el flujo que siguen los escalados, indicando el tratamiento especial realizado a aquellas incidencias graves que lleguen al Responsable de Servicio, las cuales requerirían un Root Cause Análisis/RCA.</p> <p>En la oferta se hace referencia a las características de la herramienta a utilizar para la gestión de incidencias, indicando que el oferente puede proporcionarla o adecuarse a las que proponga SELAE.</p> <p>En la página 109 se hacen una enumeración de las principales actividades contempladas dentro del servicio.</p>
Justificación	<p>La información referida en la oferta acerca de la gestión de incidencias y los diagramas aportados se consideran adecuados para el proyecto y alineados con el cumplimiento de los ANS teniendo especial tratamiento las incidencias críticas o graves, por lo que se valoran positivamente.</p>
Puntuación	3 puntos

Subcriterio 3.9	Adecuación a las necesidades de SELAE del proceso de gestión de las Órdenes de Trabajo dentro de Mantenimiento Evolutivo, indicando el proceso seguido para tratar tanto peticiones como errores o incidencias (se valorará la inclusión en la oferta de diagramas aclaratorios y de las fases seguidas en la gestión) (máximo 3 puntos)
Entidad	DELOITTE
Resumen de la oferta	<p>En el punto 4.8.1 (Gestión de Mejoras) de su oferta se incluye el mantenimiento evolutivo para gestionar nuevas peticiones (nuevas funcionalidades o ampliación de las actuales).</p> <p>Adicionalmente, en este apartado, se hace referencia al mantenimiento preventivo y perfectivo que no se recoge en los pliegos.</p> <p>Se indica un diagrama aclaratorio, y fases seguidas en la gestión, lo cual ayuda a la comprensión del proceso (página 114), integrándolo en cierta medida con los hitos explicados en el pliego para la aceptación de una orden de trabajo.</p>
Justificación	Se indica un diagrama aclaratorio, y fases seguidas en la gestión, lo cual ayuda a la comprensión del proceso.
Puntuación	3 puntos
Entidad	T4S
Resumen de la oferta	<p>En la página 133 de su oferta el proceso a seguir en la gestión de evolutivos será el propuesto por SELAE en las PT. T4S propone la automatización de este proceso en su herramienta ITSM Solution Manager.</p> <p>Se define un SLA para los evolutivos (página 137).</p>
Justificación	La propuesta se ajusta a lo solicitado en las PT sobre las órdenes de trabajo, pero sin aportar ningún contenido adicional que añada valor. No se incluyen descripciones ni diagramas aclaratorios.
Puntuación	0,5 puntos

Entidad	SOFTEK
Resumen de la oferta	En la página 149 de su oferta se define la estructura y el flujo de trabajo en forma de diagrama y esquemática.
Justificación	El planteamiento es correcto, está bien descrito y cumple con lo esperado por parte de SELAE.
Puntuación	3 puntos.
Entidad	INDRA
Resumen de la oferta	<p>En la página 95 de su oferta se describe el Mantenimiento Evolutivo, mediante la descripción de dos procesos:</p> <p>Gestión de la Demanda, donde se hace un seguimiento del proceso indicado en los pliegos para las peticiones objeto del este Servicio (basado en Orden de Trabajo/Acuerdo de Entrega). Se acompaña con un diagrama aclaratorio del proceso explicado.</p> <p>Desarrollo de las peticiones donde se indican las posibles metodologías para abordar las peticiones. Se sugiere SAP activarte para grandes evolutivos, y un modelo SCRUM para evolutivos menores.</p>
Justificación	El Proceso de Gestión descrito para las órdenes de trabajo dentro del mantenimiento evolutivo se considera adecuado, tanto desde un punto de vista procedimental como desde las metodologías usadas para el tratamiento de peticiones o errores.
Puntuación	3 puntos
Entidad	SEIDOR
Resumen de la oferta	La información sobre la gestión de la Demanda para los mantenimientos evolutivos aparece en el índice de temas (página 8 de su oferta) pero luego no aparece la información en el documento.

Justificación	No es posible valorar el proceso de gestión de las Órdenes de Trabajo dentro de Mantenimiento Evolutivo.
Puntuación	0 puntos
Entidad	NTT DATA
Resumen de la oferta	<p>Acorde a la página 83 de su oferta la gestión de la demanda para evolutivos descrita en la oferta no se refiere a las órdenes de trabajo específicas de SELAE.</p> <p>En la página 84 se muestra un diagrama (ilustrativo) para el proceso de gestión de peticiones/evoluciones.</p> <p>Se enumeran las fases que componen la metodología a seguir en la implementación de la petición evolutiva.</p>
Justificación	<p>La descripción que se hace del proceso es estándar y poco detallada.</p> <p>Adicionalmente, el procedimiento indicado en el diagrama es ilustrativo y no está integrado con el proceso de gestión de las órdenes de trabajo indicado en el pliego.</p>
Puntuación	1,5 puntos
Entidad	INTEGRA
Resumen de la oferta	<p>En la página 57 de su oferta se muestra un flujo de petición de servicio para órdenes de trabajo y se acompaña de una descripción para alguno de los pasos. Las pruebas y la puesta en producción de los cambios se realizarán con la colaboración de usuarios de SELAE.</p>
Justificación	<p>La oferta incluye un diagrama aclaratorio, con las fases seguidas en la gestión, y contiene la información suficiente para ayudar a la comprensión del proceso, lo cual se valora positivamente.</p>
Puntuación	3 puntos.
Entidad	INETUM

Resumen de la oferta	En la página 155 de su oferta se incluye, el objeto, las tareas principales involucradas en el proceso de gestión de peticiones para Mantenimiento evolutivo, así como una propuesta para diferenciar Evolutivos Mayores y Menores, aunque no se indica la motivación de tal propuesta.
Justificación	Entre las tareas involucradas en el proceso no figuran las interacciones que realiza SELAE (fundamentalmente la petición inicial, y las aceptaciones de los acuerdos de entrega). Tampoco se incorpora en la oferta ningún diagrama aclaratorio del proceso, por lo que no se valora.
Puntuación	1,5 puntos.
Entidad	UTE TELEFONICA-STRATESYS
Resumen de la oferta	En la página 115 de su oferta se refleja un esquema con las fases y flujos seguidos en la gestión de incidencias para el Mantenimiento Correctivo así como para el Mantenimiento Evolutivo (distinguiendo entre Evolutivos Menores/Mayores). En la página 110, en el punto 4.7.3 (Mantenimiento Evolutivo') se hacen una enumeración de las principales actividades contempladas dentro del servicio.
Justificación	La información referida en la oferta acerca de la gestión de las peticiones objeto del mantenimiento evolutivo, es muy estándar, por lo que no se adecúa a las particularidades SELAE. Los diagramas facilitados, se consideran adecuados para las necesidades de SELAE.
Puntuación	2,5 puntos

5.3. Resumen de valoración mediante criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor.

	DELOITTE	T4S	SOFTTEK	SEIDOR	NTT DATA	INTEGRA	INETUM	INDRA	UTE Telefónica-Stratesys
Criterio 1: Idoneidad Software Suministrado (30 puntos)									
Subcriterio 1.1.: Gestión del organigrama (3 puntos)	3	0	3	3	3	3	3	3	3
Subcriterio 1.2.: Gestión organizativa (2 puntos)	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Subcriterio 1.3.: Gestión de informes (15 puntos)	14	12	15	15	15	10	15	14	14
Subcriterio 1.4.: Gestión experiencia de persona usuaria (3 puntos)	3	1	3	3	3	3	3	3	2
Subcriterio 1.5.: Gestión de la Seguridad (4 puntos)	4	0	4	4	4	4	4	4	3
Subcriterio 1.6.: Integración con el AD on-premise (3 puntos)	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Subtotal Criterio 1	29	18	30	30	30	25	30	29	26

	DELOITTE	T4S	SOFTTEK	SEIDOR	NTT DATA	INTEGRA	INETUM	INDRA	UTE Telefónica-Stratesys
Criterio 2: Calidad del Plan de Formación (8 puntos)									
Subcriterio 2.1.: Duración (2 puntos)	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Subcriterio 2.2.: Material didáctico (2 puntos)	2	1,5	2	1,5	2	2	2	2	2
Subcriterio 2.3.: Formación administración (2 puntos)	2	1,5	2	1,5	2	2	2	2	2
Subcriterio 2.4.: Transferencia de conocimiento (2 puntos)	1,5	1,5	2	1,5	2	1,5	2	2	2
Subtotal Criterio 2	7,5	6,5	8,0	6,5	8,0	7,5	8,0	8,0	8,0
Criterio 3: Calidad del Plan de Trabajo (22 puntos)									
Subcriterio 3.1.: Planificación provisional (4 puntos)	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Subcriterio 3.2.: Prestación en plazo (2 puntos)	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Subcriterio 3.3.: Comunicación entre adjudicatario y	1	1	0,8	0,8	1	1	1	0,2	1

	DELOITTE	T4S	SOFTTEK	SEIDOR	NTT DATA	INTEGRA	INETUM	INDRA	UTE Telefónica-Stratesys
SELAE (1 punto)									
Subcriterio 3.4.: Roles y funciones propuestos (2 puntos)	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Subcriterio 3.5.: Metodologías (2 puntos)	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Subcriterio 3.6.: Modelo de seguimiento del servicio (2 puntos)	1,5	1,5	2	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Subcriterio 3.7.: Pruebas (3 puntos)	1,75	0,25	1,75	0,5	1,75	3	3	2,25	1,75
Subcriterio 3.8.: Gestión de incidencias (3 puntos)	3	2,5	3	2,5	2,5	1,5	3	2,5	3
Subcriterio 3.9.: Órdenes de Trabajo (3 puntos)	3	0,5	3	0	1,5	3	1,5	3	2,5
Subtotal Criterio 3	20,25	15,75	20,55	15,3	18,25	20,00	20,00	19,45	19,75
Total	56,75	40,25	58,55	51,80	56,25	52,50	58,00	56,45	53,75

Madrid, 29 de abril de 2024

Eva María García López
Dpto. Gestión de Personas

Carlos Martínez Barrero
Dpto. Tecnologías de la Información

Alberto Matea Rodríguez
Dpto. Tecnologías de la Información