ACTA DE CALIFICACIÓN SOBRE B

CONTRATACIÓN DE UNA SOLUCIÓN DE SOFTWARE INTEGRAL Y SOPORTE PARA LA GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN, COMPENSACIÓN Y TALENTO EN RECURSOS HUMANOS EN LAS SOCIEDADES PÚBLICAS DEL GOBIERNO DE NAVARRA

Siendo las 12,00 h del día 26 de octubre de 2021, de forma telemática, se procede a la apertura del Sobre B “Propuesta de criterios cualitativos”.

Durante los siguientes días, las personas integrantes de la mesa de contratación proceden al análisis y calificación de las propuestas.

El día 10 de noviembre de 2022, conforme a la justificación de la puntuación otorgada según el anexo a la presente acta, se acuerda la siguiente calificación:

	1. Funcionalidad del sistema	2. Plan incorporación datos	3. Funcionalidad adicional sistema	**Total**
BOSONIT	19,50	1,50	9,50	**30,50**
CEINSA	35,00	3,00	12,00	**50,00**
EKON	15,50	-	-	**-**

En relación a la propuesta de EKON, ésta obtiene en el apartado 1, una puntuación de 15,50, inferior a la puntuación mínima establecida de 18 puntos. La obtención de una puntuación inferior a la mínima supone la exclusión de la oferta, según se establece en la estipulación 23, sobre B, 1. Funcionalidad del sistema.

Por tanto, la mesa acuerda la inadmisión de la misma.

A continuación, se acuerda por parte de los miembros de la mesa de contratación:

- Comunicar la inadmisión de la oferta de EKON.
- Informar del resultado de la calificación del sobre B en PLENA.
- Proceda a convocar el acto de apertura pública del sobre C de conformidad a lo previsto en el artículo 97 de la LFC.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la calificación del sobre B.

BARBERAN GONZALEZ JUAN - 26494876A
Firmado digitalmente por BARBERAN GONZALEZ JUAN - 26494876A
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES, serialNumber=IDCES-26494876A, givenName=JUAN, sn=BARBERAN GONZALEZ, cn=BARBERAN GONZALEZ JUAN - 26494876A
Fecha: 2021.11.10 13:17:42 +01'00'

Juan Barberán

ALEIXANDRE MICHEO JORGE - 44627027N
Firmado digitalmente por ALEIXANDRE MICHEO JORGE - 44627027N
Fecha: 2021.11.10 13:31:17 +01'00'

Jorge Aleixandre

MINONDO DOMEÑO TERESA - 44611638X
Firmado digitalmente por MINONDO DOMEÑO TERESA - 44611638X
Fecha: 2021.11.10 16:57:28 +01'00'

Teresa Minondo

33435846X DANIEL GOÑI (R: B71280689)
Firmado digitalmente por 33435846X DANIEL GOÑI (R: B71280689)
Fecha: 2021.11.10 17:05:56 +01'00'

Daniel Goñi

CRITERIOS ADJUDICACIÓN: SOBRE B

EMPRESA BOSONIT

		Pmax	Valoración	Pi	Justificación
1	**Funcionalidad del sistema**				
	General				
1.1	Es intuitiva y facilita la gestión interna de elementos por parte administradores y usuarios, minimizando o evitando la necesidad de acudir a técnicos de software.	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.2	Permite agregar/sustituir/desactivar con facilidad determinadas funcionalidades del sistema, alarmas y notificaciones configuradas, usuarios, etc.	1	adecuación parcial	0,5	Se traslada excesivo proceso de consultoría, períodos largos de adaptación
	Relacionada con la descripción del puesto de trabajo				
1.3	Permite establecer dependencias jerárquicas y validación de propuestas.	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.4	Facilita la gestión autónoma interna mediante la incorporación de una biblioteca de misiones y funciones estándar, completa, testada, con aportación de valor añ	4	adecuación total o integral	4	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
	Relacionada con la valoración de los puestos de trabajo				
1.5	Dispone de un directorio de competencias o relación de factores para la evaluación tradicional del desempeño, fiable, testado, con aportación de valor añadido	8	adecuación total o integral	8	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.6	Incorpora un modelo de valoración por puntos: se valorará la fundamentación, concreción y usabilidad de los criterios/bases, solidez del modelo (testajes, grado	10	no cumple o no demuestra	0	No incorpora un modelo de valoración por puntos.
	Relacionada con la brecha salarial				
1.7	Permite el cálculo de una forma ágil y sencilla, garantizando la actualización de la información de manera automática	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.8	Permite realizar una comparativa entre años para comprobar la evolución de la brecha, con claridad, funcionalidad, con generación de información gráfica amigal	2	adecuación total o integral	2	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.9	Permite la gestión de la información de forma comparativa entre sociedades de forma sencilla, intuitiva, con generación de la información gráfica de forma amiga	3	no cumple o no demuestra	0	Condicionado a la necesidad de valoración por puntos. Potencialmente lo puede hacer pero lo condiciona a unos supuestos que no proceden.
1.10	Pone a disposición información de valor añadido en relación con la materia, actualizada, contrastada y rigurosa (por ejemplo, tabla con salarios de mercado)	2	no cumple o no demuestra	0	No acredita disponer comparativa de salarios con el mercado integrada en el programa. Incluye la posibilidad de coger estudios de terceros, pero no está a disposición ni sistematizado.
1.11	Permite realizar con el máximo detalle la auditoria salarial por género, por ejemplo, analizar los conceptos: salario fijo (desglosado por salario base y conceptos),	2	adecuación total o integral	2	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
			subtotal	***19,5***	
2	**Plan incorporación de datos de nóminas**				
	Solidez y rigor del plan en base a la interacción (requerimientos del sistema ofertado, compatibilidad, posibles riesgos, acciones preventivas a tomar, etc.), a los efectos de garantizar una implantación y funcionamiento óptimo de la nueva solución	3		**1,5**	La propuesta de planificación se condiciona, de partida, a los datos de origen y tecnologías. Sin embargo existe información en el Anexo I, con la descripción de la solución propuesta para la incorporación de datos desde la aplicación "Ekon Nómina", echándose en falta trasladar menos incertidumbre al respecto, con concreción de esos posibles riesgos o acciones preventivas a tomar de una forma más concreta.
3	**Funcionalidad del sistema**				
3.1	Estructura Salarial -Equidad interna y competitividad externa	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.2	Política de incrementos	1	adecuación parcial	0,5	No se aporta suficiente información. No tiene en cuenta equidad interna ni competitividad externa.
3.3	Retribución variable	1	no cumple o no demuestra	0	No demuestra capacidad de gestión de la política de retribución variable. Se limita a establecer máximos y mínimos. No demuestra suficientemente ligar retirbución variable con la fija.
3.4	Beneficios sociales, Retribución en Especie y conciliación	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.5	Evaluación por objetivos	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.6	Evaluación por competencias	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.7	Identificación del Potencial y Plan de Carrera	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.8	Evaluación del desempeño	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.9	Planificación y gestión de la formación	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.10	Mapa de talento por contribución	1	no cumple o no demuestra	0	Muestra un mapa con valoración de competencias y organigrama pero no visualiza un mapa de talento por la contribución que se hace. No se ajusta a la finalidad que se pretende. Aplicado a la evaluación por competencias.
3.11	Organigrama	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.12	Cuadro de mando	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
			subtotal	***9,5***	
		50		**30,5**	

CRITERIOS ADJUDICACIÓN: SOBRE B

EMPRESA CEINSA

		Pmax	Valoración	Pi	Motivación
1	**Funcionalidad del sistema**				
	General				
1.1	Es intuitiva y facilita la gestión interna de elementos por parte administradores y usuarios, minimizando o evitando la necesidad de acudir a técnicos de softwar	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.2	Permite agregar/sustituir/desactivar con facilidad determinadas funcionalidades del sistema, alarmas y notificaciones configuradas, usuarios, etc.	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
	Relacionada con la descripción del puesto de trabajo				
1.3	Permite establecer dependencias jerárquicas y validación de propuestas.	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.4	Facilita la gestión autónoma interna mediante la incorporación de una biblioteca de misiones y funciones estándar, completa, testada, con aportación de valor a	4	adecuación total o integral	4	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
	Relacionada con la valoración de los puestos de trabajo				
1.5	Dispone de un directorio de competencias o relación de factores para la evaluación tradicional del desempeño, fiable, testado, con aportación de valor añadido	8	adecuación total o integral	8	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.6	Incorpora un modelo de valoración por puntos: se valorará la fundamentación, concreción y usabilidad de los criterios/bases, solidez del modelo (testajes, grado	10	adecuación total o integral	10	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
	Relacionada con la brecha salarial				
1.7	Permite el cálculo de una forma ágil y sencilla, garantizando la actualización de la información de manera automática	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.8	Permite realizar una comparativa entre años para comprobar la evolución de la brecha, con claridad, funcionalidad, con generación de información gráfica amig	2	adecuación total o integral	2	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.9	Permite la gestión de la información de forma comparativa entre sociedades de forma sencilla, intuitiva, con generación de la información gráfica de forma amig	3	adecuación total o integral	3	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.10	Pone a disposición información de valor añadido en relación con la materia, actualizada, contrastada y rigurosa (por ejemplo, tabla con salarios de mercado)	2	adecuación total o integral	2	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.11	Permite realizar con el máximo detalle la auditoria salarial por género, por ejemplo, analizar los conceptos: salario fijo (desglosado por salario base y conceptos)	2	adecuación total o integral	2	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
			subtotal	***35***	
2	**Plan incorporación de datos de nóminas**				
	Solidez y rigor del plan en base a la interacción a los efectos de garantizar una implantación y funcionamiento óptimo de la nueva solución	3		**3**	La propuesta es coherente y recoge de forma concreta una planificación con pasos a realizar sin condicionantes.
3	**Funcionalidad del sistema**				
3.1	Estructura Salarial -Equidad interna y competitividad externa	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.2	Política de incrementos	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.3	Retribución variable	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.4	Beneficios sociales, Retribución en Especie y conciliación	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.5	Evaluación por objetivos	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.6	Evaluación por competencias	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.7	Identificación del Potencial y Plan de Carrera	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.8	Evaluación del desempeño	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.9	Planificación y gestión de la formación	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.10	Mapa de talento por contribución	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.11	Organigrama	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
3.12	Cuadro de mando	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
			subtotal	***12***	
		50		**50**	

CRITERIOS ADJUDICACIÓN: SOBRE B

EMPRESA EKON

		Pmax	Valoración	Pi	Justificación
1	**Funcionalidad del sistema**				
	General				
1.1	Es intuitiva y facilita la gestión interna de elementos por parte administradores y usuarios, minimizando o evitando la necesidad de acudir a técnicos de software.	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.2	Permite agregar/sustituir/desactivar con facilidad determinadas funcionalidades del sistema, alarmas y notificaciones configuradas, usuarios, etc.	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
	Relacionada con la descripción del puesto de trabajo				
1.3	Permite establecer dependencias jerárquicas y validación de propuestas.	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.4	Facilita la gestión autónoma interna mediante la incorporación de una biblioteca de misiones y funciones estándar, completa, testada, con aportación de valor añ	4	adecuación parcial	2	No incorpora biblioteca como tal ni hay funcionalidad testada.
	Relacionada con la valoración de los puestos de trabajo				
1.5	Dispone de un directorio de competencias o relación de factores para la evaluación tradicional del desempeño, fiable, testado, con aportación de valor añadido	8	adecuación parcial	4	No acredita disponer, únicamente incluye la posibilidad de poder crear competencias.
1.6	Incorpora un modelo de valoración por puntos: se valorará la fundamentación, concreción y usabilidad de los criterios/bases, solidez del modelo (testajes, grado	10	no cumple o no demuestra	0	No aporta método de valoración
	Relacionada con la brecha salarial				
1.7	Permite el cálculo de una forma ágil y sencilla, garantizando la actualización de la información de manera automática	1	adecuación total o integral	1	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
1.8	Permite realizar una comparativa entre años para comprobar la evolución de la brecha, con claridad, funcionalidad, con generación de información gráfica amigal	2	adecuación parcial	1	Para hacerlo se remite a la necesidad de utilizar excel
1.9	Permite la gestión de la información de forma comparativa entre sociedades de forma sencilla, intuitiva, con generación de la información gráfica de forma amiga	3	adecuación parcial	1,5	Para hacerlo se remite a la necesidad de utilizar excel
1.10	Pone a disposición información de valor añadido en relación con la materia, actualizada, contrastada y rigurosa (por ejemplo, tabla con salarios de mercado)	2	adecuación parcial	1	Para hacerlo se remite a la necesidad de utilizar excel
1.11	Permite realizar con el máximo detalle la auditoria salarial por género, por ejemplo, analizar los conceptos: salario fijo (desglosado por salario base y conceptos),	2	adecuación total o integral	2	Cumple o se adecúa total o integralmente al criterio establecido.
			subtotal	***15,5***	
2	**Plan incorporación de datos de nóminas**				
	Solidez y rigor del plan en base a la interacción a los efectos de garantizar una implantación y funcionamiento óptimo de la nueva solución	3			
3	**Funcionalidad del sistema**				
3.1	Estructura Salarial -Equidad interna y competitividad externa	1			
3.2	Política de incrementos	1			
3.3	Retribución variable	1			
3.4	Beneficios sociales, Retribución en Especie y conciliación	1			
3.5	Evaluación por objetivos	1			
3.6	Evaluación por competencias	1			
3.7	Identificación del Potencial y Plan de Carrera	1			
3.8	Evaluación del desempeño	1			
3.9	Planificación y gestión de la formación	1			
3.10	Mapa de talento por contribución	1			
3.11	Organigrama	1			
3.12	Cuadro de mando	1			
		50		**15,5**	