



INFORME TÉCNICO DE VALORACIÓN DE OFERTAS (SOBRE B)

A: MESA DE CONTRATACIÓN

DE: COMISIÓN TÉCNICA DE VALORACIÓN

FECHA: la de la firma electrónica

ASUNTO: Informe de valoración de los criterios de adjudicación evaluables mediante juicio de valor.
Expediente GST25-0128-01: "Servicio de gestión integral de la formación para la Autoridad Portuaria de Baleares (2026-2028)".

1. OBJETO DEL INFORME

El presente informe tiene por objeto la valoración de las proposiciones técnicas presentadas por las empresas licitadoras en el expediente de referencia, contenidas en el "**Sobre B**".

De conformidad con el Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT), la puntuación máxima asignada a los criterios de adjudicación cuya ponderación depende de un juicio de valor es de **40 puntos**.

2. LICITADORES EVALUADOS

Se ha procedido al análisis y valoración de las ofertas técnicas presentadas por las siguientes entidades:

- MAINJOBS
- TECNAS SERVICIOS INTEGRALES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
- NT FOR LEARNING, S.L.
- ESCUELA ABIERTA DE DESARROLLO EN INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN, SL (EADIC)

3. CRITERIOS DE VALORACIÓN (JUICIO DE VALOR)

Los criterios sujetos a juicio de valor, así como su ponderación máxima, son los siguientes:

1. **Metodología para la detección de necesidades formativas:** Hasta 10 puntos.
2. **Diseño del Plan de Formación:** Hasta 10 puntos.
3. **Plan de ejecución, coordinación y gestión de la contratación:** Hasta 12 puntos.
4. **Sistema de evaluación y seguimiento:** Hasta 8 puntos.

A continuación, se detalla el análisis y la puntuación otorgada a cada licitador en cada uno de los criterios.



4. ANÁLISIS DE LAS OFERTAS

4.1. Criterio 1: Metodología para la detección de necesidades formativas (10 puntos)

- **MAINJOBS:**

Modelo DNF 360°: integra análisis documental (Plan de Empresa), análisis funcional por competencias (Gap Analysis) y mecanismos de participación (cuestionarios, entrevistas, grupos focales).

Criterios de Priorización: Matriz de priorización con cuatro criterios: impacto estratégico, obligatoriedad normativa, urgencia operativa y viabilidad/coste-efectividad.

Plataforma Propuesta: Menciona el uso de plataformas LMS y de aula virtual (Teams, Zoom), así como herramientas colaborativas de gestión (Planner, Trello), pero no especifica un software de gestión centralizado con nombre propio.

Su modelo DNF 360° es el más integral, combinando análisis documental con una fuerte implicación de la plantilla, lo que asegura una detección de necesidades muy precisa y alineada. Su propuesta destaca por un enfoque estratégico y personalizado, articulado en un análisis multinivel (organizativo, departamental e individual) que asegura una alineación directa con los objetivos de la APB. Tiene en cuenta el Plan de Empresa y el Marco Estratégico del Sistema Portuario. La combinación de herramientas cuantitativas y cualitativas es sólida y bien estructurada. Realiza una “minería de datos”. Elabora un diccionario de competencias e identifica gaps formativos.

☞ **Puntuación: 9,50 puntos.**

- **TECNAS:**

Enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo): combina análisis de puestos, encuestas, entrevistas, evaluación de desempeño y benchmarking sectorial.

Criterios de Priorización: Matriz de priorización con criterios de impacto operativo/seguridad, cumplimiento normativo, riesgo/urgencia, coste/beneficio, entre otros.

Plataforma Propuesta: Menciona el uso de un conjunto de herramientas para el seguimiento: LMS / SharePoint, Power BI Dashboard y Microsoft Forms. No detalla una plataforma de gestión integrada con nombre propio.

La combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos es muy completa. Su priorización basada en el cumplimiento normativo y coste/beneficio es muy pragmática.

Aunque correcta, carece del nivel de detalle y adaptación al entorno portuario que se observa en otras ofertas, siendo menos explícita en cómo vinculará las necesidades detectadas con el plan estratégico de la APB.

☞ **Puntuación: 7,50 puntos.**

- **NT FOR LEARNING:**

Enfoque multinivel: trabajador, unidad y organización. Utiliza cuestionarios, reuniones con jefaturas, análisis de histórico formativo y solicitudes individuales.

Criterios de Priorización: Matriz de valoración con tres criterios: criterios técnicos, urgencia operativa e impacto esperado.

Plataforma Propuesta: Plataforma Iformalia (SaaS). Solución 360° que centraliza todo el ciclo formativo. Destaca por su seguridad (cumplimiento del ENS - Alto) y la digitalización total de procesos.

Propone un enfoque multinivel muy estructurado, con una matriz de valoración clara que aporta objetividad y rigor a la priorización. Propone un modelo de análisis integral (trabajador, unidad/departamento y organización) muy robusto y adaptado a la realidad de los cinco puertos.



Utiliza un sistema de recopilación de información diversificado (cuestionarios, entrevistas, análisis de histórico, integración software gestión formativa) que garantiza un diagnóstico preciso y comparable anualmente. Su enfoque cíclico y los mecanismos de actualización continua son un valor añadido significativo. Diseño de mapa de competencias y vinculación con itinerarios formativos.

☞ **Puntuación: 10 puntos.**

- **EADIC:**

Marco metodológico triple: análisis de competencias, análisis de puestos y objetivos estratégicos de la APB. Usa encuestas digitales, entrevistas, grupos focales y revisión documental.

Criterios de Priorización : Proceso de priorización basado en criterios de impacto (procesos críticos, riesgos) y urgencia (implantación de tecnologías, normativa).

Plataforma Propuesta: Plataforma LMS basada en Moodle de última generación. Software de gestión integral. Uso de Power BI para cuadros de mando. Destaca por la innovación en contenidos (SCORM, recorridos 360°, vídeos).

Su marco metodológico triple es sólido, aunque algo menos detallado en las herramientas de participación que otras ofertas. La priorización es clara. Su metodología es rigurosa, partiendo de un marco que articula análisis de competencias, puestos y objetivos estratégicos. Destaca por el uso de una Matriz GAP para identificar brechas y un sistema de priorización basado en criterios de impacto y urgencia. La combinación de encuestas, entrevistas, grupos focales y revisión documental es exhaustiva.

☞ **Puntuación: 9,00 puntos.**

4.2. Criterio 2: Diseño del Plan de Formación (10 puntos)

- **MAINJOBS:**

Estructura y Contenido: Estructura en 4 ejes programáticos: formación estratégica y transversal, técnica por áreas, obligatoria/PRL, y desarrollo directivo.

Itinerarios Formativos: Itinerarios personalizados por perfil profesional (ej. Policía Portuaria) y por área funcional o proyecto.

Modalidades: Presencial, online (e-learning), aula virtual síncrona y blended learning, con criterios claros de selección para cada una.

La estructura en cuatro ejes programáticos y el diseño de itinerarios personalizados demuestran una gran capacidad de adaptación a las necesidades individuales y estratégicas.

El plan de formación se organiza en 4 ejes pragmáticos. El punto fuerte de su propuesta es el diseño de itinerarios formativos personalizados por rol y área, lo que garantiza una formación relevante y directamente aplicable. La arquitectura del plan es coherente y facilita la trazabilidad del desarrollo profesional. Planificación teniendo en cuenta los ciclos de la actividad portuaria.

☞ **Puntuación: 9,00 puntos.**

- **TECNAS:**

Estructura y Contenido: Presenta un catálogo formativo tentativo muy detallado (Tipologías A-K), abarcando desde cursos básicos hasta másteres y jornadas.

Itinerarios Formativos: El catálogo se estructura por tipologías que pueden agruparse en itinerarios. No define itinerarios cerrados, pero la estructura lo permite.

Modalidades: Presencial, online (síncrona/asíncrona), blended, microlearning y laboratorios prácticos.



Ofrece un catálogo formativo tentativo detallado y bien estructurado por áreas temáticas. Sin embargo, el diseño de los itinerarios formativos es menos flexible y personalizado, basándose más en una oferta estándar que en una adaptación profunda a los perfiles específicos de la APB. Presenta un cronograma anual.

☞ **Puntuación: 7,50 puntos.**

- **NT FOR LEARNING:**

Estructura y Contenido : Arquitectura en 4 ejes: estratégico transversal, departamental, de puesto de trabajo y de mejora continua.

Itinerarios Formativos: Itinerarios transversales, departamentales y vinculados al puesto. Integración de la formación interna impartida por la APB.

Modalidades: Presencial, online (sincrónica y asincrónica) y mixta (blended). Su arquitectura en cuatro ejes (estratégico, normativo, desarrollo, bienestar) es coherente y completa.

Ofrece variedad de modalidades.

Presenta una arquitectura del plan trienal muy flexible y bien articulada en cuatro ejes (estratégico, departamental, puesto de trabajo y mejora continua). Destaca especialmente la propuesta de integración de la formación interna impartida por personal de la APB, ofreciendo soporte técnico y logístico para capitalizar el conocimiento interno. Desarrollo de itinerarios formativos por perfiles y áreas. Establecimiento de sistemas de comunicación multicanal.

☞ **Puntuación: 9,50 puntos.**

- **EADIC:**

Estructura y Contenido: Estructura por áreas formativas (Operaciones, Mantenimiento, etc.) y un plan a 3 años basado en la proyección y madurez competencial.

Itinerarios Formativos: Itinerarios por rol (operativos, técnicos, administrativos, mandos) con un despliegue formativo detallado para el periodo 2026-2028.

Modalidades: Presencial, online síncrona (Teams/Zoom), online asíncrona (Moodle) y mixta (blended).

El diseño de un plan a tres años con itinerarios por rol y la inclusión de formatos innovadores (microlearning, gamificación) aportan un valor diferencial.

Su diseño se fundamenta en principios pedagógicos sólidos, como la alineación estratégica, el equilibrio entre formación estratégica, obligatoria y de desarrollo, y la accesibilidad. La estructura por áreas e itinerarios por rol es clara, y su enfoque en estándares de calidad (UNE 66181, ISO 9001) aporta un plus de rigor metodológico.

☞ **Puntuación: 8,50 puntos.**

4.3. Criterio 3: Plan de ejecución, coordinación y gestión de la contratación (12 puntos)

- **MAINJOBS:**

Organización del Servicio y Equipo: Actúa como Oficina Técnica de Formación. Asigna un equipo dedicado (Experto en Consultoría + Técnico Administrativo). Propone una herramienta de gestión compartida (Planner/Trello).

Gestión Logística y de Proveedores: Ciclo de trabajo estándar para cada acción. Prospección sistemática de mercado y presentación de una terna de propuestas a la APB para validación.

Propone un plan de ejecución sólido, con un equipo experimentado y un flujo de trabajo bien definido. La gestión administrativa y documental es correcta. Implementa una **Oficina Técnica**



de Formación (OTF) que asume todo el ciclo de contratación de proveedores. Su flujo de trabajo de siete pasos asegura una trazabilidad absoluta de los fondos públicos.

☞ **Puntuación: 10,50 puntos.**

- **TECNAS:**

Organización del Servicio y Equipo: Proceso de organización logística detallado en 6 fases. Propone matrices de evaluación explícitas para la selección de docentes y entidades formadoras. Gestión Logística y de Proveedores: Proceso de selección de proveedores basado en una matriz de puntuación ponderada (experiencia, especialización, metodología, etc.).

Su proceso logístico en seis fases es claro y ordenado, aunque se echa en falta una propuesta de figura de coordinación tan integrada como la de NT o Mainjobs.

Su propuesta detalla un procedimiento de contratación derivada muy transparente y objetivo, basado en la solicitud sistemática de ofertas y en una matriz de valoración multicriterio (evaluación de docentes y entidades). La gestión de expedientes y la trazabilidad documental están muy bien resueltas.

☞ **Puntuación: 9,50 puntos.**

- **NT FOR LEARNING:**

Organización del Servicio y Equipo: Propone una consultora de formación in-house (inplant) en la APB como nexo operativo. Equipo con presencia física en Palma.

Gestión Logística y de Proveedores: Modelo operativo robusto con 6 ámbitos de gestión logística. Proceso de selección de proveedores solicitando al menos tres ofertas comparables. La propuesta de una consultora in-plant es un gran valor añadido que asegura una coordinación y gestión administrativa muy ágil y directa.

Es la propuesta más destacada en este criterio. El elemento diferencial es la figura de una **consultora de formación in-house (inplant)**, que garantiza una coordinación continua y presencial en las instalaciones de la APB, garantizando respuesta inmediata ante incidencias, acompañamiento directo a los departamentos, homogeneidad en los criterios de trabajo y supervisión continua del plan formativo. Esto, sumado a su presencia física en Palma de Mallorca y un equipo de soporte robusto (ocho profesionales en el Dpto. de Formación), asegura una capacidad de respuesta y agilidad óptimos. Modelo logístico avanzado en seis ámbitos. Rigor en el control de calidad y seguimiento y coordinación operativa estructurada.

☞ **Puntuación: 11,50 puntos.**

- **EADIC:**

Organización del Servicio y Equipo: Equipo mixto de consultoría y gestión. Establece un compromiso de respuesta máxima de 24h y plazos definidos para las fases clave (ej. 60 días para el plan trienal).

Gestión Logística y de Proveedores: Gestión logística integral (planificación, inscripciones, coordinación, aulas). Proceso de contratación derivada con solicitud de mínimo tres ofertas.

Detalla un proceso de gestión claro, con un compromiso de respuesta rápida y una buena definición de los flujos de comunicación.

Presenta un plan de ejecución muy detallado y profesional, con un equipo técnico adscrito con roles bien definidos. Ofrece un protocolo de gestión de incidencias con resolución en 24h. Su gestión administrativa es muy solvente. Gestión de la contratación sólida y bien estructurada garantizando la eficiencia y la transparencia en la selección de proveedores formativos y en la gestión de la logística de las acciones.

☞ **Puntuación: 10,00 puntos.**



4.4. Criterio 4: Sistema de evaluación y seguimiento (8 puntos)

- **MAINJOBS:**

Sistema de Evaluación: Basado en el modelo Kirkpatrick en 4 niveles: satisfacción, aprendizaje, transferencia al puesto e impacto organizativo.

Indicadores (KPIs) y Reporting: KPIs específicos para cada nivel. Informes periódicos (mensual, trimestral, memoria anual) con análisis de ejecución y propuestas de mejora.

Además de aplicar el modelo Kirkpatrick, su enfoque en la transferencia al puesto de trabajo y la medición del impacto organizacional es muy destacable.

Su sistema de evaluación está bien planteado, con un enfoque claro en la mejora continua y la medición del impacto organizativo. Implementará un sistema de evaluación y seguimiento estructurado en cuatro niveles, inspirado en el modelo Kirkpatrick. Propone indicadores de rendimiento y cuadros de mando para el seguimiento, aunque la metodología de evaluación del impacto podría estar más desarrollada. Establece protocolos de actuación ante resultados no satisfactorios.

☞ **Puntuación: 7,50 puntos.**

- **TECNAS:**

Sistema de Evaluación: Modelo Kirkpatrick adaptado en 5 niveles, incluyendo el ROI (Retorno de la Inversión).

Indicadores (KPIs) y Reporting: Propuesta detallada de KPIs por dimensión: impacto en la organización, satisfacción, aprendizaje, transferencia y ROI. Herramientas de seguimiento (LMS, Power BI, Forms).

Su propuesta de evaluación en 5 niveles, incluyendo el ROI, es ambiciosa y completa, aunque la metodología para calcular el ROI no está tan desarrollada.

El sistema de evaluación se basa en el modelo Kirkpatrick adaptado. El sistema propuesto es funcional y cubre los aspectos básicos de evaluación (satisfacción, aprendizaje). Sin embargo, es menos ambicioso en la medición de la transferencia al puesto de trabajo y el retorno de la inversión (ROI), presentando un modelo más tradicional.

☞ **Puntuación: 7,00 puntos.**

- **NT FOR LEARNING:**

Sistema de Evaluación: Aplica el modelo Kirkpatrick de 4 niveles, un estándar robusto y reconocido, garantizando una evaluación completa del impacto formativo.

Enfoque multiángulo: satisfacción del participante, aprendizaje, aplicación al puesto y calidad docente. Evaluación del impacto organizativo.

Indicadores (KPIs) y Reporting: Cuadros de mando dinámicos con indicadores en tiempo real. Informes mensuales, trimestrales y memoria anual.

Propone un modelo de evaluación completo que abarca la satisfacción, el aprendizaje, la aplicación al puesto y el impacto organizativo. El sistema se apoya en su plataforma de gestión **Iformalia**, que garantiza una trazabilidad total y la generación de cuadros de mando dinámicos en tiempo real, lo que facilita un seguimiento exhaustivo y basado en datos.

☞ **Puntuación: 8,00 puntos.**

- **EADIC:**

Sistema de Evaluación: Basado en el modelo Kirkpatrick en 4 niveles, adaptado al marco estratégico de la APB.

Indicadores (KPIs) y Reporting: Amplia gama de KPIs de satisfacción (ISP, IED, IPAT), impacto (ITE, ΔC) y eficiencia. Cuadros de mando y revisión trimestral con la APB.



Adapta el modelo Kirkpatrick al marco estratégico de la APB, lo cual es correcto, aunque la propuesta de KPIs podría ser más específica.

Presenta un sistema de evaluación riguroso y detallado. Se basa explícitamente en el **modelo de cuatro niveles de Kirkpatrick**, un estándar de referencia en la materia. Define un conjunto muy extenso de indicadores y KPIs para medir satisfacción, impacto, eficiencia y ROI. Propuesta de ciclo de mejora continua (CAPA).

☞ **Puntuación: 8,00 puntos.**

5. RESUMEN DE PUNTUACIONES

Criterio de Valoración (Juicio de Valor)	Ponderación Máxima	MAINJOBS	TECNAS	NT FOR LEARNING	EADIC
1. Metodología para la detección de necesidades	10,00	9,50	7,50	10	9,00
2. Diseño del Plan de Formación	10,00	9,00	7,50	9,50	8,50
3. Plan de ejecución y gestión de la contratación	12,00	10,50	9,50	11,50	10,00
4. Sistema de evaluación y seguimiento	8,00	7,50	7,00	8,00	8,00
TOTAL PUNTUACIÓN TÉCNICA (SOBRE B)	40,00	36,50	31,50	39,00	35,50

6. CONCLUSIÓN Y PROPUESTA DE VALORACIÓN

Una vez analizadas las cuatro ofertas técnicas, esta Comisión Técnica concluye que todas ellas presentan un alto nivel de calidad y solvencia.

La propuesta de **NT FOR LEARNING** obtiene la puntuación más alta (39,00 puntos), destacando especialmente por su plan de ejecución y coordinación. La inclusión de una figura "inplant" en las dependencias de la APB y su presencia local en Palma de Mallorca se consideran elementos diferenciales de gran valor, que garantizan una agilidad, proximidad y capacidad de respuesta superiores, aspectos críticos para la gestión en los cinco puertos de la Autoridad Portuaria de Baleares.

Las propuestas de **MAINJOBS** (36,50 puntos), **EADIC** (35,50 puntos) y **TECNAS** (31,50 puntos) son también competentes, si bien la de NT FOR LEARNING presenta un modelo de ejecución más adaptado y cercano a las necesidades operativas de la APB.

En virtud de lo expuesto, esta Comisión Técnica eleva el presente informe a la Mesa de Contratación, proponiendo la siguiente ordenación de las ofertas en base a la valoración de los criterios dependientes de un juicio de valor:

1. **NT FOR LEARNING, S.L.:** 39,00 puntos.
2. **MAINJOBS:** 36,50 puntos.
3. **ESCUELA ABIERTA DE DESARROLLO EN INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN, SL (EADIC):** 35,50 puntos.



4. **TECNAS SERVICIOS INTEGRALES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO:** 31,50 puntos.

Lo que se eleva a la Mesa de Contratación para su conocimiento y a los efectos oportunos en el procedimiento de adjudicación.

Atentamente,

La Comisión Técnica de Valoración.

GST25-0128-01

		CRITERIOS DE VALORACIÓN TÉCNICA				VALORACIÓN TÉCNICA	
	EMPRESA	2.TIEMPO DE RESPUESTA (15%)				VT	OBSERVACIONES:
		A) Metodología para la detección de necesidades formativas. (10 puntos)	B) Diseño del Plan de Formación. (10 puntos)	C) Plan de ejecución, coordinación y gestión de la contratación. (12 puntos)	D) Sistema de evaluación y seguimiento. (8 puntos)		
1	NT For Learning, S.L.	10,00	9,50	11,50	8,00	39,00	La propuesta de NT FOR LEARNING obtiene la puntuación más alta (39,00 puntos), destacando especialmente por su plan de ejecución y coordinación. La inclusión de una figura "inplant" en las dependencias de la APB y su presencia local en Palma de Mallorca se consideran elementos diferenciales de gran valor, que garantizan una agilidad, proximidad y capacidad de respuesta superiores, aspectos críticos para la gestión en los cinco puertos de la Autoridad Portuaria de Baleares.
2	MAINJOBS	9,50	9,00	10,50	7,50	36,50	Las propuestas de MAINJOBS (36,50 puntos), EADIC (35,50 puntos) y TECNAS (31,50 puntos) son también competentes, si bien la de NT FOR LEARNING presenta un modelo de ejecución más adaptado y cercano a las necesidades operativas de la APB.
3	EADIC (Escuela Abierta de Desarrollo en Ingeniería y Construcción, SL)	9,00	8,50	10,00	8,00	35,50	
4	TECNAS SERVICIOS INTEGRALES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO S.L.	7,50	7,50	9,50	7,00	31,50	

GST25-0128-01					
GST25-0128-01: SERVICIO DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PARA LA AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES	Peso	NT For Learning, S.L.	MAINJOBS	EADIC (Escuela Abierta de Desarrollo en Ingeniería y Construcción, SL)	TECNAS SERVICIOS INTEGRALES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO S.L.
1.PROPOSTA TÉCNICA Y METODOLOGÍA DE GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN (40%)	40,00	39,00	36,50	35,50	31,50
A) Metodología para la detección de necesidades formativas. (10 puntos)	10,00	10,00	9,50	9,00	7,50
B) Diseño del Plan de Formación. (10 puntos)	10,00	9,50	9,00	8,50	7,50
C) Plan de ejecución, coordinación y gestión de la contratación. (12 puntos)	12,00	11,50	10,50	10,00	9,50
D) Sistema de evaluación y seguimiento. (8 puntos)	8,00	8,00	7,50	8,00	7,00
Valoración Técnica VT					

GST25-0128-01		NT For Learning, S.L.		MAINJOBS		EADIC (Escuela Abierta de Desarrollo en Ingeniería y Construcción, SL)		TECNAS SERVICIOS INTEGRALES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO S.L.		
GST25-0128-01: SERVICIO DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PARA LA AUTORIDAD PORTUARIA DE BALEARES		Criterios	Puntuación	Comentarios	Puntuación	Comentarios	Puntuación	Comentarios	Puntuación	Comentarios
1.PROPUUESTA TÉCNICA Y METODOLOGÍA DE GESTIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN (40%)										
Este criterio permite valorar no solo la capacidad técnica de los licitadores, sino también la calidad, coherencia y viabilidad de las soluciones planteadas para la elaboración e implementación del Plan de Formación 2026-2028. Este criterio permite diferenciar y premiar a las empresas que aporten mayor valor añadido en términos de calidad metodológica, innovación, eficiencia y capacidad de gestión, asegurando que la prestación contractual se ejecute con el máximo nivel de excelencia.										
A) Metodología para la detección de necesidades formativas. (10 puntos)		Descripción de las herramientas, y procesos para detectar las necesidades formativas. Criterios de Priorización: Proceso de priorización basado en criterios de impacto (procesos críticos, riesgos) y urgencia (implantación de tecnologías, normativa).	10,00	Enfoque multinivel: trabajador, unidad y organización. Utiliza cuestionarios, reuniones con jefaturas, análisis de histórico formativo y solicitudes individuales. Criterios de Priorización: Matriz de valoración con tres criterios: criterios técnicos, urgencia operativa e impacto esperado. Plataforma Propuesta: Plataforma Iformalia (SaaS). Solución 360° que centraliza todo el ciclo formativo. Destaca por su seguridad (cumplimiento del ENS - Alto) y la digitalización total de procesos. Propone un enfoque multinivel muy estructurado, con una matriz de valoración clara que aporta objetividad y rigor a la priorización. Propone un modelo de análisis integral (trabajador, unidad/departamento y organización) muy robusto y adaptado a la realidad de los cinco puertos. Utiliza un sistema de recopilación de información diversificado (cuestionarios, entrevistas, análisis de histórico, integración software gestión formativa) que garantiza un diagnóstico preciso y comparable anualmente. Su enfoque cíclico y los mecanismos de actualización continua son un valor añadido significativo. Diseño de mapa de competencias y vinculación con itinerarios formativos.	9,5	Modelo DNF 360°: integra análisis documental (Plan de Empresa), análisis funcional por competencias (Gap Analysis) y mecanismos de participación (cuestionarios, entrevistas, grupos focales). Criterios de Priorización: Matriz de priorización con cuatro criterios: impacto estratégico, obligatoriedad normativa, urgencia operativa y viabilidad/coste-efectividad. Plataforma Propuesta: Menciona el uso de plataformas LMS y de aula virtual (Teams, Zoom), así como herramientas colaborativas de gestión (Planner, Trello), pero no especifica un software de gestión centralizado con nombre propio. Su modelo DNF 360° es el más integral, combinando análisis documental con una fuerte implicación de la plantilla, lo que asegura una detección de necesidades muy precisa y alineada. Su propuesta destaca por un enfoque estratégico y personalizado, articulado en un análisis multinivel (organizativo, departamental e individual) que asegura una alineación directa con los objetivos de la APB. Tiene en cuenta el Plan de Empresa y el Marco Estratégico del Sistema Portuario. La combinación de herramientas cuantitativas y cualitativas es sólida y bien estructurada. Realiza una "minería de datos". Elabora un diccionario de competencias e identifica gaps formativos.	9	Marco metodológico triple: análisis de competencias, análisis de puestos y objetivos estratégicos de la APB. Usa encuestas digitales, entrevistas, grupos focales y revisión documental. Criterios de Priorización: Proceso de priorización basado en criterios de impacto (procesos críticos, riesgos) y urgencia (implantación de tecnologías, normativa). Plataforma Propuesta: Plataforma LMS basada en Moodle de última generación. Software de gestión integral. Uso de Power BI para cuadros de mando. Destaca por la innovación en contenidos (SCORM, recorridos 360°, vídeos). Su marco metodológico triple es sólido, aunque algo menos detallado en las herramientas de participación que otras ofertas. La priorización es clara. Su metodología es rigurosa, partiendo de un marco que articula análisis de competencias, puestos y objetivos estratégicos. Destaca por el uso de una Matriz GAP para identificar brechas y un sistema de priorización basado en criterios de impacto y urgencia. La combinación de encuestas, entrevistas, grupos focales y revisión documental es exhaustiva.	7,5	Enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo): combina análisis de puestos, encuestas, entrevistas, evaluación de desempeño y benchmarking sectorial. Criterios de Priorización: Matriz de priorización con criterios de impacto operativo/seguridad, cumplimiento normativo, riesgo/urgencia, coste/beneficio, entre otros. Plataforma Propuesta: Menciona el uso de un conjunto de herramientas para el seguimiento: LMS / SharePoint, Power BI Dashboard y Microsoft Forms. No detalla una plataforma de gestión integrada con nombre propio. La combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos es muy completa. Su priorización basada en el cumplimiento normativo y coste/beneficio es muy pragmática. Aunque correcta, carece del nivel de detalle y adaptación al entorno portuario que se observa en otras ofertas, siendo menos explícita en cómo vinculará las necesidades detectadas con el plan estratégico de la APB.
B) Diseño del Plan de Formación. (10 puntos)		Estructura y contenido del plan	9,50	Estructura y Contenido: Arquitectura en 4 ejes: estratégico transversal, departamental, de puesto de trabajo y de mejora continua. Itinerarios Formativos: Itinerarios transversales, departamentales y vinculados al puesto. Integración de la formación interna impartida por la APB. Modalidades: Presencial, online (sincrónica y asincrónica) y mixta (blended). Su arquitectura en cuatro ejes (estratégico, normativo, desarrollo, bienestar) es coherente y completa. Ofrece variedad de modalidades. Presenta una arquitectura del plan trienal muy flexible y bien articulada en cuatro ejes (estratégico, departamental, puesto de trabajo y mejora continua). Destaca especialmente la propuesta de integración de la formación interna impartida por personal de la APB, ofreciendo soporte técnico y logístico para capitalizar el conocimiento interno. Desarrollo de itinerarios formativos por perfiles y áreas. Establecimiento de sistemas de comunicación multicanal.	9,00	Estructura y Contenido: Estructura en 4 ejes programáticos: formación estratégica y transversal, técnica por áreas, obligatoria/PRL, y desarrollo directivo. Itinerarios Formativos: Itinerarios personalizados por perfil profesional (ej. Policía Portuaria) y por área funcional o proyecto. Modalidades: Presencial, online (e-learning), aula virtual sincrónica y blended learning, con criterios claros de selección para cada una. La estructura en cuatro ejes programáticos y el diseño de itinerarios personalizados demuestran una gran capacidad de adaptación a las necesidades individuales y estratégicas. El plan de formación se organiza en 4 ejes pragmáticos. El punto fuerte de su propuesta es el diseño de itinerarios formativos personalizados por rol y área, lo que garantiza una formación relevante y directamente aplicable. La arquitectura del plan es coherente y facilita la trazabilidad del desarrollo profesional. Planificación teniendo en cuenta los ciclos de la actividad portuaria.	8,50	Estructura y Contenido: Estructura por áreas formativas (Operaciones, Mantenimiento, etc.) y un plan a 3 años basado en la proyección y madurez competencial. Itinerarios Formativos: Itinerarios por rol (operativos, técnicos, administrativos, mandos) con un despliegue formativo detallado para el periodo 2026-2028. Modalidades: Presencial, online sincrónica (Teams/Zoom), online asincrónica (Moodle) y mixta (blended). El diseño de un plan a tres años con itinerarios por rol y la inclusión de formatos innovadores (microlearning, gamificación) aportan un valor diferencial. Su diseño se fundamenta en principios pedagógicos sólidos, como la alineación estratégica, el equilibrio entre formación estratégica, obligatoria y de desarrollo, y la accesibilidad. La estructura por áreas e itinerarios por rol es clara, y su enfoque en estándares de calidad (UNE 66181, ISO 9001) aporta un plus de rigor metodológico.	7,50	Estructura y Contenido: Presenta un catálogo formativo tentativo muy detallado (Tipologías A-K), abarcando desde cursos básicos hasta másteres y jornadas. Itinerarios Formativos: El catálogo se estructura por tipologías que pueden agruparse en itinerarios. No define itinerarios cerrados, pero la estructura lo permite. Modalidades: Presencial, online (sincrónica/asincrónica), blended, microlearning y laboratorios prácticos. Ofrece un catálogo formativo tentativo detallado y bien estructurado por áreas temáticas. Sin embargo, el diseño de los itinerarios formativos es menos flexible y personalizado, basándose más en una oferta estándar que en una adaptación profunda a los perfiles específicos de la APB. Presenta un cronograma anual.
C) Plan de ejecución, coordinación y gestión de la contratación. (12 puntos)		Detalle del proceso para la organización logística de los cursos, la selección de docentes o entidades formadoras y la gestión administrativa de los expedientes de contratación derivados.	11,50	Organización del Servicio y Equipo: Propone una consultora de formación in-house (inplant) en la APB como nexo operativo. Equipo con presencia física en Palma. Gestión Logística y de Proveedores: Modelo operativo robusto con 6 ámbitos de gestión logística. Proceso de selección de proveedores solicitando al menos tres ofertas comparables. La propuesta de una consultora in-plant es un gran valor añadido que asegura una coordinación y gestión administrativa muy ágil y directa. Es la propuesta más destacada en este criterio. El elemento diferencial es la figura de una consultora de formación in-house (inplant), que garantiza una coordinación continua y presencial en las instalaciones de la APB, garantizando respuesta inmediata ante incidencias, acompañamiento directo a los departamentos, homogeneidad en los criterios de trabajo y supervisión continua del plan formativo. Esto, sumado a su presencia física en Palma de Mallorca y un equipo de soporte robusto (ocho profesionales en el Dpto. de Formación), asegura una capacidad de respuesta y agilidad óptimas. Modelo logístico avanzado en seis ámbitos. Rigor en el control de calidad y seguimiento y coordinación operativa estructurada.	10,5	Organización del Servicio y Equipo: Actúa como Oficina Técnica de Formación. Asigna un equipo dedicado (Experto en Consultoría + Técnico Administrativo). Propone una herramienta de gestión compartida (Planner/Trello). Gestión Logística y de Proveedores: Ciclo de trabajo estándar para cada acción. Prospección sistemática de mercado y presentación de una tema de propuestas a la APB para validación. Propone un plan de ejecución sólido, con un equipo experimentado y un flujo de trabajo bien definido. La gestión administrativa y documental es correcta. Implementa una Oficina Técnica de Formación (OTF) que asume todo el ciclo de contratación de proveedores. Su flujo de trabajo de siete pasos asegura una trazabilidad absoluta de los fondos públicos.	10	Organización del Servicio y Equipo: Equipo mixto de consultoría y gestión. Establece un compromiso de respuesta máxima de 24h y plazos definidos para las fases clave (ej. 60 días para el plan trienal). Gestión Logística y de Proveedores: Gestión logística integral (planificación, inscripciones, coordinación, aulas). Proceso de contratación derivada con solicitud de mínimo tres ofertas. Detalla un proceso de gestión claro, con un compromiso de respuesta rápida y una buena definición de los flujos de comunicación. Presenta un plan de ejecución muy detallado y profesional, con un equipo técnico adscrito con roles bien definidos. Ofrece un protocolo de gestión de incidencias con resolución en 24h. Su gestión administrativa es muy solvente. Gestión de la contratación sólida y bien estructurada garantizando la eficiencia y la transparencia en la selección de proveedores formativos y en la gestión de la logística de las acciones.	9,5	Organización del Servicio y Equipo: Proceso de organización logística detallado en 6 fases. Propone matrices de evaluación explícitas para la selección de docentes y entidades formadoras. Gestión Logística y de Proveedores: Proceso de selección de proveedores basado en una matriz de puntuación ponderada (experiencia, especialización, metodología, etc.). Su proceso logístico en seis fases es claro y ordenado, aunque se echa en falta una propuesta de figura de coordinación tan integrada como la de NT o Mainjobs. Su propuesta detalla un procedimiento de contratación derivada muy transparente y objetivo, basado en la solicitud sistemática de ofertas y en una matriz de valoración multicriterio (evaluación de docentes y entidades). La gestión de expedientes y la trazabilidad documental están muy bien resueltas.
D) Sistema de evaluación y seguimiento. (8 puntos)		Propuesta de indicadores (KPIs) para medir el impacto de la formación, la satisfacción de los participantes y el retorno de la inversión.	8,00	Sistema de Evaluación: Aplica el modelo Kirkpatrick de 4 niveles, un estándar robusto y reconocido, garantizando una evaluación completa del impacto formativo. Enfoque triángulo: satisfacción del participante, aprendizaje, aplicación al puesto y calidad docente. Evaluación del impacto organizativo. Indicadores (KPIs) y Reporting: Cuadros de mando dinámicos con indicadores en tiempo real. Informes mensuales, trimestrales y memoria anual. Propone un modelo de evaluación completo que abarca la satisfacción, el aprendizaje, la aplicación al puesto y el impacto organizativo. El sistema se apoya en su plataforma de gestión Iformalia, que garantiza una trazabilidad total y la generación de cuadros de mando dinámicos en tiempo real, lo que facilita un seguimiento exhaustivo y basado en datos.	7,5	Sistema de Evaluación: Basado en el modelo Kirkpatrick en 4 niveles: satisfacción, aprendizaje, transferencia al puesto e impacto organizativo. Indicadores (KPIs) y Reporting: KPIs específicos para cada nivel. Informes periódicos (mensual, trimestral, memoria anual) con análisis de ejecución y propuestas de mejora. Además de aplicar el modelo Kirkpatrick, su enfoque en la transferencia al puesto de trabajo y la medición del impacto organizacional es muy destacable. Su sistema de evaluación está bien planteado, con un enfoque claro en la mejora continua y la medición del impacto organizativo. Implementará un sistema de evaluación y seguimiento estructurado en cuatro niveles, inspirado en el modelo Kirkpatrick. Propone indicadores de rendimiento y cuadros de mando para el seguimiento, aunque la metodología de evaluación del impacto podría estar más desarrollada. Establece protocolos de actuación ante resultados no satisfactorios.	8	Sistema de Evaluación: Basado en el modelo Kirkpatrick en 4 niveles, adaptado al marco estratégico de la APB. Indicadores (KPIs) y Reporting: Amplia gama de KPIs de satisfacción (ISP, IED, IPAT), impacto (ITE, ΔC) y eficiencia. Cuadros de mando y revisión trimestral con la APB. Adapta el modelo Kirkpatrick al marco estratégico de la APB, lo cual es correcto, aunque la propuesta de KPIs podría ser más específica. Presenta un sistema de evaluación riguroso y detallado. Se basa explícitamente en el modelo de cuatro niveles de Kirkpatrick, un estándar de referencia en la materia. Define un conjunto muy extenso de indicadores y KPIs para medir satisfacción, impacto, eficiencia y ROI. Propuesta de ciclo de mejora continua (CAPA).	7	Sistema de Evaluación: Modelo Kirkpatrick adaptado en 5 niveles, incluyendo el ROI (Retorno de la Inversión). Indicadores (KPIs) y Reporting: Propuesta detallada de KPIs por dimensión: impacto en la organización, satisfacción, aprendizaje, transferencia y ROI. Herramientas de seguimiento (LMS, Power BI, Forms). Su propuesta de evaluación en 5 niveles, incluyendo el ROI, es ambiciosa y completa, aunque la metodología para calcular el ROI no está tan desarrollada. El sistema de evaluación se basa en el modelo Kirkpatrick adaptado. El sistema propuesto es funcional y cubre los aspectos básicos de evaluación (satisfacción, aprendizaje). Sin embargo, es menos ambicioso en la medición de la transferencia al puesto de trabajo y el retorno de la inversión (ROI), presentando un modelo más tradicional.
1		Total sobre B		Supera el umbral de 24 puntos.		Supera el umbral de 24 puntos.		Supera el umbral de 24 puntos.		Supera el umbral de 24 puntos.