EXPTE.2018/44849-L1

RESOLUCIÓN DE ADJUDICACIÓN DE UN LOTE DE UN CONTRATO DE SERVICIOS POR PROCEDIMIENTO ABIERTO.

Visto el expediente 2018/44849, para la contratación de un servicio mediante procedimiento abierto (artículos 131, 156 y ss. de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en adelante LCSP) denominado **"DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA DIRECCIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2018 - 2019",** en el que constan los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 20 de julio de 2018, este órgano de contratación acordó iniciar expediente para la contratación del referido servicio, por el procedimiento abierto de acuerdo con lo previsto en los artículos 131, 157 y ss. de la LCSP, por un presupuesto de licitación de **367.292,00 €,** IVA incluido. Dicho contrato está dividido en 6 lotes, correspondiendo al Lote 1 (Desarrollo Personalizado de las Competencias Directivas), un presupuesto de licitación de 117.976 €, estando exento de IVA de acuerdo con el artículo 20.1.9 de la Ley 37/1992 del IVA.

SEGUNDO.- Con fecha 11 de octubre de 2018 se produjo la aprobación del expediente de contratación y del gasto, procediéndose a la apertura del procedimiento de adjudicación mediante procedimiento abierto.

TERCERO.- Finalizado el plazo de presentación de ofertas se presentaron en el Registro General del IAAP, dentro del plazo concedido, según los certificados emitidos el 7 y 9 de noviembre de 2018 por la Jefa de la Sección de Información y Registro del IAAP, los sobres de documentación de las siguientes empresas:

- GRUPO NORTE, AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DE SERVICIOS, S.L.
- IMPLICATUM CONSULTORIA, S.L.
- IMF INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL, S.L.
- ADECCO FORMACIÓN, S.A.U.
- PEOPLE EXCELLENCE CONSULTING, S.L.

- GRUPO iD CONSULTORES, FORMACIÓN, RR.HH. Y CALIDAD, S.L.
- SOMOS MAS EUROPE, S.L.
- STACIA FORMACIÓN, S.L.
- FORMACIÓN Y CONSULTORIA EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN,S.L.
- FUNDACIÓN EOI, F.S.P.
- PEOPLE FIRST CONSULTING, S.L.
- DESARROLLO ORGANIZACIONAL, PERSONAS Y PRODUCTIVIDAD, S.L. (DOPP CONSULTORES)
- UTE RH GESTIÓN Y FORMACIÓN, SA – I&I PERSONAL MARKET, SL UTE EMERGYA-FUJITSU.

CUARTO.- Con fecha 20 de noviembre de 2018 se reunió la Mesa de Contratación a los efectos de realizar el examen y calificación de la documentación administrativa general contenida en el sobre nº 1 ("Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos") presentado por las empresas licitadoras presentadas. se comprueba en primer lugar que las siguientes empresas ha presentado correctamente la documentación y concurren en relación a los lotes que se indican:

- GRUPO NORTE, AGRUPACIÓN EMPRESARIAL DE SERVICIOS, S.L. (Lote 3)
- IMF INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL, S.L. (Lotes 1 y 4)
- ADECCO FORMACIÓN, S.A.U. (Lotes 1,3 y 4)
- PEOPLE EXCELLENCE CONSULTING, S.L. (Lote 6)
- GRUPO iD CONSULTORES, FORMACIÓN, RR.HH. Y CALIDAD, S.L. (Lotes 3 y 4)
- STACIA FORMACIÓN, S.L. (Lote 1)
- FORMACIÓN Y CONSULTORÍA EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN,S.L. (Lote 5)
- PEOPLE FIRST CONSULTING, S.L. (Lotes 1,2, 4 y 5)
- DESARROLLO ORGANIZACIONAL, PERSONAS Y PRODUCTIVIDAD, S.L. (DOPP CONSULTORES) (Lotes 1 a 6)

En consecuencia, la Mesa acordó, por unanimidad, la admisión definitiva de las empresas mencionadas.

En segundo lugar, las empresas que se citan a continuación (que concurren para los lotes que se señalan) debían subsanar las siguientes deficiencias:

- La empresa IMPLICATUM CONSULTORIA, S.L. (Lote 6) debe presentar al el DEUC referente a la empresa CÍRCULO DOCENTE TOGETHER, S.L., con firma original.

- La empresa SOMOS MAS EUROPE, S.L. (Lote 6), debe presentar el Anexo V "Relación de empresas pertenecientes al mismo Grupo".
- La empresa FUNDACIÓN EOI, F.S.P. (Lotes 1 y 4) debe aportar un nuevo DEUC cumplimentando adecuadamente la Sección A, parte IV.
- La UTE RH GESTIÓN Y FORMACIÓN, SA – I&I PERSONAL MARKET, SL (Lote 3) debe presentar Relación de empresas pertenecientes al mismo grupo (Anexo V) de cada una de las empresas de la UTE.

Se concedió a tales efectos a las empresas afectadas un plazo hasta el día 23 de noviembre a las 20 horas.

QUINTO.- Con fecha 26 de noviembre de 2018, se reunió la Mesa de Contratación y tras considerar suficiente la documentación presentada por las empresas,

- SOMOS MAS EUROPE, SL (Lote n.º 6)
- FUNDACIÓN EOI, FSP (Lotes 1 y 4)
- UTE RH GESTIÓN Y FORMACIÓN, SA – I&I PERSONAL MARKET, SL (Lote 3)

se acordó admitir a licitación a las mismas.

Por el contrario, se consideró que no ha subsanado las deficiencias observadas la empresa IMPLICATUM CONSULTORIA, S.L., al no haber presebtado la documentación que se le había requerido, y, en consecuencia, la mesa acordó, por unanimidad, su exclusión de la licitación.

Se procedió a continuación y en sesión pública a la apertura del sobre nº2 ("Documentación relativa a los criterios de adjudicación valorados mediante un juicio de valor"), de las empresas admitidas a la licitación, acordando solicitar informe técnico sobre la documentación referida, que será elevado con anterioridad al acto de apertura de las proposiciones.

SEXTO.- En relación con el Lote 1 (Desarrollo Personalizado de las Competencias Directivas), con fecha 14 de diciembre de 2018, el Comité de Expertos evacua el preceptivo informe que se transcribe a continuación:

INFORME DE VALORACIÓN TÉCNICA DE LOS PROYECTOS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO "DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA DIRECCIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2018 – 2019" EXPEDIENTE
CONTR 2018 44849
Lote 1.- Desarrollo Personalizado de las Competencias Directivas
Los miembros del Comité de Expertos que han elaborado este informe son:
- Javier Fernández Presa

- José Carlos Alarcón
- Salvador Espinosa Soler

Las empresas licitadoras que han llegado a esta fase son:
1. ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL (EOI).
2. DOPP Consultores, S.L. (DOPP).
3. People First Consulting, S.L. (People First).
4. STACIA FORMACIÓN S.L. (STACIA).
5. IMF International Business School, S.L. (IMF).
6. ADECCO FORMACIÓN, S.A. (ADECCO).
Los criterios de adjudicación ponderables mediante un juicio de valor han sido los reflejados en el anexo XI del pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación del servicio:
Criterios de adjudicación ponderables en función de un juicio de valor: Ponderación: *70*
1 Comprensión general del proyecto 11
2 Para el taller tipo 23
2.1 Objetivos competenciales/capacidades 3.45
2.2 Contenidos/conceptos 4.6
2.3 Actividades/técnicas 5.75
2.4 Recursos de trabajo y materiales didácticos 3.45
2.5 Programación didáctica y guión para las sesiones de trabajo 3.45
2.6 Documentación 2.3
3 Para las evaluaciones inicial y final 11
3.1 Aspectos que van a ser evaluados 4.4
3.2 Metodologías de evaluación 4.4
3.3 Modelo de informe individual 2.2
4 Para el asesoramiento 11
4.1 Objetivos planteados 4.4
4.2 Estrategias y metodologías para el asesoramiento 5.5
4.3 Métodos e instrumentos de seguimiento del trabajo de participantes 1.1
5 Para la evaluación global del proyecto 7
5.1 Transferencia de los aprendizajes a los puestos de trabajo 3
5.2 Satisfacción de las personas participantes 3
5.3 Otros elementos que permitan aprovechar las oportunidades de mejora 1
6 Para el espacio virtual 7
6.1 Propuesta de desarrollo 1.4
6.2 Propuesta para la gestión 2.1
6.3 Propuesta para la dinamización 3.5

Las valoraciones otorgadas se han realizado para cada criterio de 0 a 10, posteriormente reconvertidas en función de la ponderación de cada criterio que figura en el pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación del servicio.

VALORACIONES
Este Comité de Expertos ha aplicado la siguiente metodología para el estudio, análisis y valoración de las ofertas presentadas:
- *Primera fase:estudio individualizado de cada proyecto técnico.*
- *Segunda fase: análisis grupal de cada oferta en su conjunto.*
- *Tercera fase: consenso para las valoraciones.*
- *Cuarta fase: redacción del informe.*

Por otro lado, se han establecido los siguientes rangos de valoración para los criterios:

Calificación Rango
Excelente 10
Muy buena 8,50 a 9,99
Buena 7 a 8,49
Aceptable 5 a 6,99
Insuficiente Menos de 5

Las puntuaciones y observaciones de cada propuesta son las siguientes:
1. Empresa EOI

Criterio	*Pt.0/10*	***Observaciones***
1	*9*	*Muy buena*

		Muy completa, alineada y detallada descripción de la oferta, que indica una muy buena comprensión del proyecto.Metodología GROW-E. Detalle sobre el PPD.
2.1	*9*	*Muy buena Desarrollo de objetivos muy completo y adecuado al proyecto, vinculados a modelo GROW-E. Plan de Acción Competencial. Desarrollo de capacidades: autoconocimiento y autoconciencia, conocimiento interpersonal, desarrollo de personas.*
2.2	*8,5*	*Muy buena Contenido muy completo, detallado y adecuado de los talleres. Metodología MAP-C: amplio desarrollo de herramientas metodológicas.*
2.3	*8,5*	*Muy buena Identifica las características que deben cumplir e las incluye en los anexos, en los que describe su aspectos generales. Fichas de hasta 15 técnicas a utilizar: caso activo, la cuerda, espacio abierto, role play, feedback apreciativo, videoforum,…*
2.4	*8,5*	*Muy buena Modelos detallados de documentos materiales: guías, cuadernos de actividades, actas, fichas,*
2.5	*8,5*	*Muy buena Ejemplos de fichas de programación didáctica para 2 talleres, bastante detalladas. Publicación en Red Profesional (Aula virtual) con 2 semanas de antelación para revisión y 1 semana para alumnos.*
2.6	*8,5*	*Buena Referencia genérica a vídeos, relación de bibliografía, filmografía y lecturas complementarias, cuestionarios o ejercicios de refuerzo, así como los ejercicios intersesiones.*
3.1	*8*	*Buena Bastante completo. Cinco aspectos: competencias de referencia, estilos de liderazgo, estilos de aprendizaje, entorno de trabajo (clima), inteligencia emocional.*
3.2	*8*	*Buena Completa y adecuada. Cuestionario BOS y aplicación Lime Survey multiplataforma.*
3.3	*8*	*Buena Completo y adecuado. Índice y contenido del informe detallados en anexo.*
4.1	*8,5*	*Muy Buena Muy completa y adecuada, con desarrollo detallado de los objetivos de cada sesión. Resalta los de toma de conciencia, transferencia, acompañamiento. Incluye definición del rol del asesor.*
4.2	*9*	*Muy buena Modelo Grow-E. Objetivos SMART, utilización del diagrama HOPE para organizar resultados iniciales, Implementación de la estrategia FIRST de desarrollo. Técnicas y desarrollo del rol del Asesor.*
4.3	*8*	*Buena Amplio detalle de herramientas de trabajo. Incluye en este apartado, además, los objetivos por sesión y los documentos de resultados (outputs) a obtener.*
5.1	*8,5*	*Muy buena Cuestionarios muy completos y detallados para evaluar la transferencia y la mejora: participante, persona responsable directa y docente; Check-list de evaluación. Gestión de cambios experimentados e inclusión del concepto de rendición de cuentas.*
5.2	*8,5*	*Muy buena Cuestionario de evaluación detallado y muy completo. Seis categorías a evaluar.*

5.3	*8*	*Buena* *Descripción detallada del uso del PPD para reflejar evidencias y pruebas de competencia, mediante la Hoja de evaluación de transferencia. Uso del Entorno privado virtual.*
6.1	*9*	*Muy buena* *Muy completa y detallada. Innovación. Relación con otras redes sociales y profesionales. Fórmulas concretas de evaluación. Propone la creación del subgrupo DPCD-2019, espacios personales y grupales de trabajo, estrategias de involucración. Sistematización de contenidos, gestión del conocimiento detalladas, aunque los espacios personales pueden no ser viables en la plataforma actual.*
6.2	*8,5*	*Muy buena* *Informe de situación inicial y cronología de acciones muy detallada, con propuesta de acciones semanales a desarrollar.*
6.3	*9*	*Muy buena* *Propuestas muy detalladas de acciones (tema monográfico mensual, boletines, videos de bienvenida, y de entrevistas a expertos, videoconferencia trimestral, dinamización en redes sociales, premios..). Acciones informativas. Repositorio documental y actividades intersesiones.*

2. Empresa Dopp

Criterio	*Pt.0/10*	***Observaciones***
1	*9*	*Muy buena* *Muy completa, alineada y detallada descripción de la oferta, que indica una muy buena comprensión del proyecto. Compromiso en tiempo de respuesta de 48 horas.*
2.1	*9*	*Muy buena* *Desarrollo de objetivos muy completo y adecuado al proyecto. Modelo de aprendizaje OSAR. Detalla los recursos pedagógicos: experiental learning, método del caso, role-playing, píldoras teóricas, planes de acción. Correcta descripción de capacidades, aunque podría estar algo más desarrollada.*
2.2	*9*	*Muy buena* *Contenido muy completo, detallado y adecuado de los talleres. Uso de la metodología Storytell: Integración con Red Profesional muy interesante con la creación de subcomunidades en RP para compartir.*
2.3	*8,5*	*Muy Buena* *Incluye una amplia descripción de actividades para sesiones y talleres muy adecuadas y bien detalladas: técnicas "rompehielos", para comunicar ideas y mensaje, para escuchar activamente, para crear sinergias y técnica TNG.*
2.4	*9*	*Muy buena* *Material impreso (diapositivas, bibliografía, fichas/tarjetas), audiovisual (escenas de video, 3 videos de visión y alcance transversal, contenidos en visual thinking, cuaderno de actividad.*
2.5	*9*	*Muy buena* *Ejemplos de ficha de programación didáctica para un taller, muy detallada: objetivos, metodología empleada, recursos, contenidos y actividades.*
2.6	*9*	*Muy buena* *Propuesta de 3 elementos complementarios: Nota técnica, lecturas de apoyo y glosario de términos, detallados en anexos.*
3.1	*8,5*	*Muy buena* *Muy completa, incluyendo siete aspectos: competencias de referencia, estilos de liderazgo,estilos de aprendizaje, entorno de trabajo (clima), inteligencia emocional, rasgos de personalidad, gestión de equipos y de recursos.*

3.2	*8,5*	*Muy buena* *Muy completa y adecuada. Assesment Center Online. Preparación logística y evaluación final 360º con análisis y evaluación de la evolución.*
3.3	*8,5*	*Muy buena* *Muy completo y adecuado, incluyendo la propuesta de desarrollo de competencias digitales. Índice y contenido del informe detallados en anexo.*
4.1	*8,5*	*Muy buena* *Muy completa y adecuada, con amplio desarrollo de los objetivos de cada sesión. Incluye asistencia virtual del docente entre sesiones intermedias y Plan de continuidad de desarrollo personal a l.p. Resalta los de Toma de conciencia, transferencia, acompañamiento. Describe la Espiral de desarrollo.*
4.2	*8,5*	*Muy buena* *Modelo GROW; Metodología de coaching. Incorpora como herramienta el uso de Red Profesional. Énfasis en conceptos de desarrollo de competencia y toma de conciencia.*
4.3	*8*	*Buena* *Amplio detalle del índice de los informes de cada fase. Muy centrado en el Plan de Acción y Cuaderno de Actividades.*
5.1	*8,5*	*Muy buena* *Cuestionarios muy completos y detallados para evaluar la transferencia y la mejora: participante y persona responsable directa.*
5.2	*9*	*Muy buena* *Cuestionario de evaluación detallado y muy completo. Modelo D. Kirpatrick de Sistema Integral de Evaluación. Cinco categorías a evaluar.*
5.3	*8,5*	*Muy buena* *Participación de la jefatura en la 4ª sesión, Co-evaluación en 2ª sesión. Desarrollo de un Plan de Acción. Vídeos StoryTell en Red Profesional, para involucrar a los participantes en la difusión del programa.*
6.1	*7,5*	*Buena* *Lo establecido en PPT con aportaciones en citas explícitas de espacios actuales. Estudio de evaluación y mejora.*
6.2	*9*	*Muy buena* *Creación de CAU para Gestión de incidencias. Encuestas de satisfacción bimensuales y mantenimiento semanal proactivo.*
6.3	*9*	*Muy buena* *Análisis y propuestas de mejora. Perfil especializado, espacio virtual, solución DOPPOST como ventana del espacio virtual a las RRSS. Retos gamificados con premios.*

3. Empresa PeopleFirst

Criterio	*Pt.0/10*	***Observaciones***
1	*5,5*	*Aceptable* *Descripción de su enfoque metodológico propio. Cumple los requisitos mínimos del PPT, pero no está plenamente alineado. Incluye en la oferta buenas referencias de otras metodologías aplicadas en proyectos similares.*
2.1	*5,5*	*Aceptable* *Presenta una propuesta de trabajo sobre guías facilitadas por IAAP. Solo incluye una descripción genérica sin mayor nivel de detalle. No distingue objetivos competenciales y capacidades. Si incluye referencias, criterios y personalización.*
2.2	*4*	*Insuficiente*

		Solo incluye referencias genéricas a metodologías que no se detallan en profundidad.
2.3	*5,5*	*Aceptable* *Propone una metodología de trabajo conforme al modelo de Kolb. Luego incluye una referencia bastante genérica al posible uso de hasta 12 técnicas, aunque no las explica en detalle.*
2.4	*6*	*Aceptable* *Incluye una referencia genérica, sin demasiado detalle, a materiales, siguiendo las Guías del IAAP. Encontramos muy interesante la propuesta de procedimentar la tarea de elaboración y difusión de una Newsletter, incluir la gestión de aportaciones por parte de los participantes y la elaboración de unas fichas personales de estos.*
2.5	*7*	*Buena* *La propuesta está concebida conforme a una visión constructivista. Se incluyen algunos ejemplos en los anexos, aunque creemos que está poco desarrollado.*
2.6	*6,5*	*Aceptable* *Incluye una guía de estilos pero que no aporta nada nuevo. Propone dos documentos complementarios interesantes: una guía para la mejora de los estilos de dirección (aunque debería ser troncal) y una guía para la mejora del ambiente de trabajo.*
3.1	*6*	*Aceptable* *Contempla 3 aspectos a ser evaluados: las competencias, los estilos de dirección y el ambiente de trabajo.* *No introduce muchas novedades aunque sí los desarrolla suficientemente.*
3.2	*4,5*	*Insuficiente* *Propone una evaluación 360º aunque poco detallada.*
3.3	*6*	*Aceptable* *Incluye un modelo de informe individual en el anexo sin índice y con escaso desarrollo del contenido. Se aprecian errores en los formatos en los gráficos que incluye.*
4.1	*6*	*Aceptable* *Los objetivos que se proponen son correctos aunque poco desarrollados.*
4.2	*6,5*	*Aceptable* *Las estrategias y metedologías para el asesoramiento que se proponen son correctas aunque con poco detalle. Incluye una propuesta de trabajo con algunas herramientas de coaching.*
4.3	*5,5*	*Aceptable* *No se especifican con el detalle que sería deseable. La propuesta más relevante es la de un correo mensual del asesor que permita evaluar la situación y dinamizar.*
5.1	*5*	*Aceptable* *Incluye un conjunto de buenas directrices pero con poco detalle. También incluye algunos ejemplos de herramientas de transferencia.*
5.2	*6,5*	*Aceptable* *Aporta buenas directrices pero con poco detalle. Propone una evaluación intermedia con una metodología basada en un "Focus group".*
5.3	*6,5*	*Aceptable* *Incluye análisis del proyecto y propone 2 "Focus group": para presentar conclusiones y analizar oportunidades de mejora.*
6.1	*4,5*	*Insuficiente* *Propone básicamente lo ya establecido en el PPT y poco más. Eso sí, incluye la elaboración y difusión de Newsletters y la creación de fichas personales de participantes, cosas que ya se han valorado en un apartado anterior. Son propuestas de dinamización (y no de desarrollo) la mayoría.*

6.2	*5*	*Aceptable* *Incluye básicamente lo ya requerido y establecido en el PPT. Solo aporta como valor añadido la posibilidad de un soporte técnico.*
6.3	*5,5*	*Aceptable* *Propone básicamente lo mismo establecido en el PPT, con algún detalle de seguimiento de incidencias, seguimiento personalizado y guía para la dinamización. Aporta, además, alguna interesante, aunque no incluye la gamificación que menciona en la descripción general (retos).*

4. Empresa Stacia

Criterio	*Pt.0/10*	***Observaciones***
1	*3,5*	*Insuficiente* *Se incluye una descripción breve y genérica del enfoque de la oferta, que indica una comprensión básica del proyecto escasamente alineada con el PPT. Esto quiere decir que, aunque cumple con los requerimientos técnicos mínimos del PPT, plantea propuestas que son redundantes o parcialmente inconsistentes con las del PPT.*
2.1	*4*	*Insuficiente* *Realiza una formulación genérica de objetivos competenciales pero no distingue entre objetivos competenciales y capacidades. No alineado con el PPT. Esto quiere decir que, aunque cumple con los requerimientos técnicos mínimos del PPT, plantea propuestas que son redundantes o parcialmente inconsistentes con las del PPT.*
2.2	*2,5*	*Insuficiente* *Los contenidos que se proponen no están ajustados a la estructura que se incluye en el PPT. Esto no implica un incumplimiento del PPT sino que es más difícil de valorar su comprensión porque mezcla contenidos, técnicas y metodología.*
2.3	*4*	*Insuficiente* *Las actividades y técnicas propuestas se desarrollan de forma muy escasa. Solo incluye una propuesta interesante: gastrocoaching.*
2.4	*3*	*Insuficiente* *Los recursos de trabajo y materiales didácticos que se incluyen en la oferta son escasos y están poco explicados. Simplemente se enuncian ejercicios de role play y videos de prácticas.*
2.5	*1,5*	*Insuficiente* *Contenidos no ajustados a PPT (competencias directivas y estilos de liderazgo). Reinterpretación de Johari.*
2.6	*3,5*	*Insuficiente* *Escasa y poco explicada. Solo aporta análisis del DAFO personal.*
3.1	*3*	*Insuficiente* *No se desarrolla conforme a lo establecido en el PPT.*
3.2	*1,5*	*Insuficiente* *No se desarrolla conforme a lo establecido en el PPT.*
3.3	*1*	*Insuficiente* *El modelo de informe individual propuesto es muy pobre. No se desarrolla suficientemente conforme a lo establecido en el PPT. Esto no supone un incumplimiento del PPT sino que sería de esperar que los apartados mínimos que se requieren en el PPT se desarrollaran convenientemente.*
4.1	*0,5*	*Insuficiente* *Los objetivos planteados no se desarrollan convenientemente como sería de esperar y conforme a lo establecido en el PPT y no limitarse a reproducir los*

		mínimos requeridos en el PPT.
4.2	*0,5*	*Insuficiente* *Las estrategias y metodologías de asesoramiento propuestas no se desarrollan aunque es conforme a lo establecido en el PPT. No detalla nada.*
4.3	*0,5*	*Insuficiente* *La propuesta de métodos e instrumentos de seguimiento del trabajo de los participantes en el proceso no se desarrolla convenientemente aunque es conforme a lo establecido en el PPT. Como único concepto que aporta valor añadido a la oferta solo propone el uso de redes sociales e incluso en ese caso no considera su interacción con la Red Profesional de la Junta de Andalucía.*
5.1	*3*	*Insuficiente* *No desarrolla la idea de cómo se aseguraría y favorecería la transferencia de aprendizaje a los puestos de trabajo. Solo se propone un despliegue de protocolos de actuación sin entrar en más detalle.*
5.2	*0*	*Insuficiente* *No desarrolla convenientemente los mecanismos que propone para obtener y asegurar el grado de satisfacción de las personas participantes con el proceso.*
5.3	*0,5*	*Insuficiente* *Apenas desarrolla otros elementos que permitan aprovechar las oportunidades de mejora. Menciona algunas ideas pero no dice cómo se implementarían.*
6.1	*0*	*Insuficiente* *Las propuestas de desarrollo del entorno virtual que recoge la oferta no están alineadas con el PPT. Esto no supone un incumplimiento aunque, por ejemplo, propone el uso de Redes sociales (Facebook y WhatsApp), sin mencionar Red Profesional.*
6.2	*0*	*Insuficiente* *No desarrolla convenientemente las propuestas para la gestión del entorno virtual habilitado para el proceso. De hecho da muestras de desconocerlo en gran medida.*
6.3	*0,5*	*Insuficiente* *Apenas desarrolla las propuestas de dinamización solicitadas para propiciar la actividad de las personas participantes en el entorno virtual. Puede que dicha falta de concreción está ocasionada por su desconocimiento de la plataforma.*

La puntuación obtenida en esta fase por la oferta presentada por STACIA FORMACIÓN S.L. no alcanza el umbral mínimo del 55% (38,5 puntos)sobre la puntuación total del conjunto de los criterios cualitativos establecido en el Anexo XI del PCAP para poder continuar en el proceso selectivo.

5. Empresa IMF

Criterio	*Pt.0/10*	***Observaciones***
1	*8*	*Buena* *Modelo Sistémico de Formación. Completa y detallada descripción de la oferta, incluyendo cronograma, que indica una buena comprensión del proyecto. Atención al enfoque de género.*
2.1	*8,5*	*Muy buena* *Amplio y bien estructurado desarrollo de objetivos: de primer orden, de segundo orden y transformacional. Modelo de aprendizaje OSAR. Correcta descripción de capacidades, aunque podría estar algo más desarrollada. Perspectiva de liderazgo androgénica.*
2.2	*8,5*	*Muy buena* *Contenido muy completo, detallado y adecuado de los talleres. Metodología: MAPC. Bien programado cronológicamente.*

2.3	*8,5*	*Muy buena* *Amplio y completo desarrollo, con una descripción de las características generales de las actividades. Fichas de hasta 14 técnicas a utilizar: ruleta de presentación,, la ostra y el pez, el pentágono, , role play…*
2.4	*8,5*	*Muy buena* *Tablas con descripción de 5 tipos de recursos (asesoramiento, participantes, docente, coordinación y evaluación) con identificación iconográfica del tipo de material a utilizar.*
2.5	*8,5*	*Muy buena* *Ejemplos de ficha de programación didáctica para un taller, bastante detallada: ficha, programación didáctica, presentación tipo, guión de las sesiones, fichas de actividades y técnicas, ejercicio de transferencia.*
2.6	*6*	*Aceptable* *Formularios del proceso de seguimiento del Plan de desarrollo personal y profesional: solo incluye copias de pantalla, sin mayor descripción.*
3.1	*8*	*Buena* *Bastante completo. Contempla seis aspectos: autoevaluación de competencias de referencia, estilos de liderazgo, estilos de aprendizaje (Kolb), entorno de trabajo (clima), inteligencia emocional (MSCEIT), matriz FODA. Cambios en comportamientos (transferencia).*
3.2	*7*	*Buena* *Bastante completa y adecuada. Cuestionario BOS y aplicación Lime Survey.*
3.3	*5,5*	*Aceptable* *Índice resumido del informe, muy somero. Ayudaría ejemplo real con imágenes.*
4.1	*6,5*	*Aceptable* *Tan solo incluye una descripción general, aunque bastante completa.*
4.2	*4,5*	*Insuficiente* *Relación resumida, sin metodología ni estrategia, de orientación de actividades por sesión. Tutorías on-line durante todo el proceso.*
4.3	*4*	*Insuficiente* *Relación muy resumida de informes por sesión.*
5.1	*7*	*Buena* *Cuestionarios detallados para evaluar la transferencia del participante. Metodología completa y propuestas de mejora. Infografía y minería de datos.*
5.2	*7*	*Buena* *Cuestionario detallado y completo. Evaluación del docente y la logística.*
5.3	*7*	*Buena* *Propone varios mecanismos de evaluación para la mejora, entre ellos el análisis de los resultados del test de inteligencia emocional MSCEIT. También contempla tareas intersesión y seguimiento de planes de acción.*
6.1	*8*	*Buena* *Lo establecido en el PPT trabajando con el enfoque de grupos de interés. Potenciación de 4 roles: impulsor de escenarios, conector de personas, facilitador de aprendizajes, curador de contenidos.*
6.2	*8,5*	*Muy buena* *Muy completo. Análisis inicial de Entorno virtual actual a 2 niveles: técnico y de dinamización. Aseguran tiempos máximos de respuesta (ANS).*
6.3	*7*	*Buena* *Completo. Propone herramientas, entre ellas MSCEIT para gestionar el engagement.*

6. Empresa Adecco

Criterio	*Pt.0/10*	***Observaciones***
1	*6,5*	*Aceptable* *Incluye una presentación comercial de Adecco que entendemos un poco fuera de lugar, y el enfoque no lo desarrolla todo lo que sería deseable pero sí que lo está lo suficiente como para comprobar que está perfectamente alineado con el PPT.*
2.1	*6,5*	*Aceptable* *En su propuesta no distingue claramente los objetivos competenciales de las capacidades. Por lo demás la propuesta es bastante completa, estructurada y alineada con el PPT aunque no desarrolla los puntos todo lo que sería conveniente para que quede perfectamente clara la propuesta. Es completa porque habla de todos los puntos pero lo hace superficialmente sin entrar en profundidad y por eso decimos que no los desarrolla o detalla suficientemente.*
2.2	*6,5*	*Aceptable* *La propuesta de contenidos y conceptos para la definición de los talleres tipo es bastante completa (recoge todas las ideas planteadas en el PPT), está bien estructurada y es adecuada, aunque no desarrolla los puntos por lo que no queda claro cómo se implementaría en el taller.*
2.3	*6*	*Aceptable* *En la oferta solo desarrolla dos de las actividades o técnicas propuestas (calentamiento y tormenta de ideas), aunque en el guión menciona más.*
2.4	*6*	*Aceptable* *El conjunto de recursos de trabajo y materiales didácticos propuesto para los talleres tipo es bastante completo y adecuado aunque poco detallado. Incluye kits de ejercicios y casos prácticos, de ejercicios de simulación, y del alumno, aunque sin detallar suficientemente.*
2.5	*7,25*	*Buena* *La programación didáctica y el guión para las sesiones de trabajo propuestos son bastante completos y adecuados, incluyendo horario detallado, contenidos y dinámicas. Bien estructurado.*
2.6	*6*	*Aceptable* *En este apartado hace referencias a la bibliografía utilizada para taller tipo de ejemplo.*
3.1	*7*	*Buena* *Los aspectos que van a ser evaluados en cada una de las evaluaciones son:* *En la evaluación inicial: evaluación de competencias de referencia, PDA (personal development analysis), pre work y post work;* *y en la evaluación final: pre work y post work, transferencia al puesto de trabajo y evaluación global.*
3.2	*6,5*	*Aceptable* *El conjunto de metodologías de evaluación propuesto es bastante completo excepto en lo que respecta a la transferencia al puesto que desarrolla poco. La evaluación 360º la menciona también sin entrar en detalles. Habla también del test PDA y de la evaluación pre y post work.*
3.3	*6*	*Aceptable* *Solo aporta el modelo de informe individual, con propuesta de índice pero no lo desarrolla ni especifica convenientemente.*
4.1	*2,5*	*Insuficiente* *Los objetivos planteados se desarrollan de forma genérica sin distinguir entre los distintos tipos de sesiones. Entendemos que los objetivos deben estar adaptados a las distintas sesiones.*
4.2	*7*	*Buena*

		La propuesta de estrategias y metodologías para el asesoramiento propuestas está basada en un modelo propio de la empresa. Se hace un desarrollo genérico (no totalmente adaptado al proyecto) de dicho modelo. Incluye PDA (personal development analysis) y revisión del PPD (proyecto personalizado de desarrollo).
4.3	*5*	*Aceptable* *En la propuesta de métodos e instrumentos de seguimiento del trabajo de las personas participantes se enuncian tres instrumentos básicamente (cuestionarios, sesiones y plataforma) que, además, son comunes a otros puntos.*
5.1	*5*	*Aceptable* *El método para promover y asegurar la transferencia de los aprendizajes a los puestos de trabajo propuesto incluye una guía de elaboración de PPD, un procedimiento de autoevaluación y un conjunto de indicadores clave de rendimiento KPI (key performance indicator) Aunque después de todo ello no queda claro cómo se evalúa la transferencia.*
5.2	*6*	*Aceptable* *Para evaluar el grado de satisfacción de las personas participantes se propone una aproximación de cuestionario sobre factores a evaluar, pero no se dice cuándo se realizará. Tampoco se mencionan reportes a la dirección del proyecto.*
5.3	*5*	*Aceptable* *Como otros elementos que permitan aprovechar las oportunidades de mejora se incluye un plan de capacitación cruzada (intercambio de puestos de trabajo) y la creación de una comunidad virtual de aprendizaje (solo se enuncian sin llegar a desarrollar la idea), que pueden ser poco viables.*
6.1	*6,5*	*Aceptable* *Con respecto a las propuestas de desarrollo del entorno virtual, básicamente se incluye en la oferta lo establecido en el PPT. También aporta algunas estrategias interesantes alineadas con las posibilidades de la herramienta (entorno virtual).*
6.2	*5*	*Aceptable* *Como propuesta para la gestión no se hace ningún aporte interesante además de lo ya establecido en el PPT.*
6.3	*5,5*	*Aceptable* *Para la dinamización del entorno virtual, además de incluir en la oferta lo básicamente establecido en el PPT, se aportan algunas propuestas prácticas pero sin demasiado valor diferencial: boletín, wiki…*

Los resultados ponderados se reflejan en la tabla anexa.

Sevilla, a 14 de diciembre de 2018

Fdo.: Javier Fernández Presa *Fdo.: José Carlos Alarcón* *Fdo.: Salvador Espinosa Soler*

		Pmx	1. EOI		2: DOPP		3: PEOPLE FIRST		4: STACIA		5: IMF		6: ADECCO	
			Pt.0/10	Pts.	Pt.0/10	Pts.	Pt.0/10	Pts.	Pt.0/10	Pts.	Pt.0/10	Pts.	Pt.0/10	Pts.
1	**TOTAL COMPRENSIÓN PROYECTO**	**11**	9,00	9,9000	9,00	9,9000	5,50	6,0500	3,50	3,8500	8,00	8,8000	6,50	7,1500
2	**TOTAL TALLERES TIPO**	**22**		**19,6075**		**20,4125**		**12,8800**		**7,1875**		**18,9750**		**14,6238**
2.1	Objetivos competenciales/capacidades	3,45	9,00	3,1050	9,00	3,1050	5,50	1,8975	4,00	1,3800	8,50	2,9325	6,50	2,2425
2.2	Contenidos/conceptos	4,60	8,50	3,9100	9,00	4,1400	4,00	1,8400	2,50	1,1500	8,50	3,9100	6,50	2,9900
2.3	Actividades/tecnicas	5,75	8,50	4,8875	8,50	4,8875	5,50	3,1625	4,00	2,3000	8,50	4,8875	6,00	3,4500
2.4	Recursos de trabajo y materiales didácticos	3,45	8,50	2,9325	9,00	3,1050	6,00	2,0700	3,00	1,0350	8,50	2,9325	6,00	2,0700
2.5	Programación didáctica y guion para las sesiones de trabajo	3,45	8,50	2,9325	9,00	3,1050	7,00	2,4150	1,50	0,5175	8,50	2,9325	7,25	2,5013
2.6	Documentación	2,30	8,00	1,8400	9,00	2,0700	6,50	1,4950	3,50	0,8050	6,00	1,3800	6,00	1,3800
3	**TOTAL EVALUACIONES INICIAL Y FINAL**	**11**		**8,8000**		**9,2500**		**5,9400**		**2,2000**		**7,8100**		**7,2600**
3.1	Aspectos que van a ser evaluados	4,40	8,00	3,5200	8,50	3,7400	6,00	2,6400	3,00	1,3200	8,00	3,5200	7,00	3,0800
3.2	Metodologias de evaluación	4,40	8,00	3,5200	8,50	3,7400	4,50	1,9800	1,50	0,6600	7,00	3,0800	6,50	2,8600
3.3	Modelo de informe individual	2,20	8,00	1,7600	8,50	1,8700	6,00	1,3200	1,00	0,2200	5,50	1,2100	6,00	1,3200
4	**TOTAL SESIONES DE ASESORAMIENTO**	**11**		**9,5700**		**9,2950**		**6,8200**		**0,5500**		**5,7750**		**5,5000**
4.1	Objetivos planteados	4,40	8,50	3,7400	8,50	3,7400	6,00	2,6400	0,50	0,2200	6,50	2,8600	2,50	1,1000
4.2	Estrategias y Metodologias para el asesoramiento	5,50	9,00	4,9500	8,50	4,6750	6,50	3,5750	0,50	0,2750	4,50	2,4750	7,00	3,8500
4.3	Metodos e instrumentos de seguimiento del trabajo de participantes	1,10	8,00	0,8800	8,00	0,8800	5,50	0,6050	0,50	0,0550	4,00	0,4400	5,00	0,5500
5	**TOTAL EVALUACIÓN GLOBAL DEL PROYECTO**	**7**		**6,0500**		**6,1000**		**4,1000**		**0,9500**		**4,9000**		**3,8000**
5.1	Transferencia de los aprendizajes a los puestos de trabajo	3,00	9,00	2,7000	8,50	2,5500	5,00	1,5000	3,00	0,9000	7,00	2,1000	5,00	1,5000
5.2	Satisfacción de las personas participantes	3,00	8,50	2,5500	9,00	2,7000	6,50	1,9500	0,00	0,0000	7,00	2,1000	6,00	1,8000
5.3	Otros elementos que permitan aprovechar las oportunidades de mejora	1,00	8,00	0,8000	8,50	0,8500	6,50	0,6500	0,50	0,0500	7,00	0,7000	5,00	0,5000
6	**TOTAL ENTORNO VIRTUAL**	**7**		**6,1950**		**6,0900**		**3,6050**		**0,1750**		**5,3550**		**3,8850**
6.1	Propuestas de desarrollo	1,40	9,00	1,2600	7,50	1,0500	4,50	0,6300	0,00	0,0000	8,00	1,1200	6,50	0,9100
6.2	Propuestas para la gestión	2,10	8,50	1,7850	9,00	1,8900	5,00	1,0500	0,00	0,0000	8,50	1,7850	5,00	1,0500
6.3	Propuestas para la dinamización	3,50	9,00	3,1500	9,00	3,1500	5,50	1,9250	0,50	0,1750	7,00	2,4500	5,50	1,9250
	Total a 70 puntos			**60,1225**		**61,1475**		**39,3950**		**14,9125**		**51,6150**		**42,2288**

SÉPTIMO.- Con fecha 26 de diciembre de 2018, se reunió la Mesa de Contratación para, en relación con los Lotes 1, 2 y 6, en primer lugar, proceder al examen y aprobación, en su caso, del informe del Comité de Expertos relativo a la documentación contenida en el sobre nº 2 (los criterios de adjudicación valorados mediante juicio de valor), y en segundo lugar, a la apertura del sobre nº 3 ("Documentación relativa a los criterios de adjudicación valorados mediante la aplicación de fórmulas").

Abierta la sesión por la Sra. Presidenta, se procedió al examen y valoración de los informes técnicos elaborados sobre la documentación aportada relativa a los criterios de adjudicación cuya ponderación depende de un juicio de valor.

A continuación, la Mesa de Contratación acuerda, por unanimidad, aprobar el resultado de la ponderación asignada a los criterios dependientes de un juicio de valor contenida en los informes técnicos referidos, cuyo resultado en relación con el Lote 1 es el siguiente:

LOTE 1: DESARROLLO PERSONALIZADO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

	EOI	**DOPP**	**PEOPLE FIRST**	**STACIA**	**IMF**	**ADECCO**
1. Comprensión Proyecto (Sobre 11 puntos)	9,9000	9,9000	6,0500	3,8500	8,8000	7,1500
2. Talleres tipo (Sobre 23 puntos)	19,6075	20,4125	12,8800	7,1875	18,9750	14,6338
3. Evaluaciones inicial y final (Sobre 11 puntos)	8,8000	9,3500	5,9400	2,2000	7,8100	7,2600
4. Asesoramiento (Sobre 11 puntos)	9,5700	9,2950	6,8200	0,5500	5,7750	5,5000
5. Evaluación global proyecto (Sobre 7 puntos)	6,0500	6,1000	4,1000	0,9500	4,9000	3,8000
6. Entorno virtual (Sobre 7 puntos)	6,1950	6,0900	3,6050	0,1750	5,3550	3,8850
TOTAL (Sobre 70 puntos)	**60,1225**	**61,1475**	**39,3950**	**14,9125**	**51,6150**	**42,2288**

El orden de estas ofertas según la puntuación obtenida sería:

DOPP CONSULTORES	**61,1475**

Fundación EOI	**60,1225**
IMF International Business Schooll, SL	**51,6150**
ADECCO Formación SAU	**42,2288**
PEOPLE FIRST CONSULTING, SL	**39,3950**
STACIA FORMACIÓN, SL	**14, 9125**

De conformidad con el anexo XI, Criterios de adjudicación y baremos de valoración, del Pliego de Cláusulas administrativas particulares del IAAP para la contratación de servicios mediante procedimiento abierto, el Umbral mínimo de puntuación para continuar en el proceso selectivo es el de tener al menos el 55,00 por ciento de la puntuación en el conjunto de los criterios cualitativos (70 puntos). Por tanto, siendo el umbral mínimo de 38,50 puntos, NO PUEDE CONTINUAR el proceso de contratación la empresa **STACIA FORMACIÓN, S.L.**

Se inició a continuación el acto público, invitándose a los asistentes al mismo. Por la Sra. Presidenta, en presencia de los representantes de las empresas D. FERNANDO CALDERÓN GARCÍA-DIEGO (en nombre de FORMACIÓN Y CONSULTORÍA EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN SL); D. JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ FUENTES Y D. JOAQUÍN DEL VALLE RODRÍGUEZ GUTIERREZ (en nombre de DOPP CONSULTORES) y D. JAVIER MARÍA DE DOMINGO MORALES (en nombre de IMF BUSINESS SCHOOL), se informa a éstos de lo actuado hasta el momento y se da lectura de la valoración cuantitativa que arroja el análisis del informe técnico sobre los criterios de adjudicación cuya ponderación dependa de un juicio de valor, cuyo resultado es el ya señalado.

Seguidamente, se procede a la apertura del sobre nº 3 (documentación relativa a los criterios de adjudicación cuantificables mediante la mera aplicación de fórmulas) y se lleva a cabo la valoración de los criterios de adjudicación cuantificables mediante la mera aplicación de fórmulas, con el siguiente resultado:

LOTE 1: DESARROLLO PERSONALIZADO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

EMPRESA	**PROPOSICIÓN ECONÓMICA**	**PUNTOS**
Fundación EOI	94.000,00 €	16,53
DOPP CONSULTORES	76,500,00 €	28,59

PEOPLE FIRST CONSULTING, SL	108.000,00 €	6,88
IMF International Business Schooll, SL	94.931,00 €	15,89
ADECCO Formación SAU	74.456,32 €	30,00

Una vez agrupadas las dos valoraciones, se obtienen los siguientes resultados globales, :

	TOTAL CRITERIOS VALOR	**TOTAL FÓRMULAS**	**PUNTUACIÓN FINAL**
Fundación EOI	60,12	16,53	**76,65**
DOPP CONSULTORES	61,15	28,59	**89,74**
PEOPLE FIRST CONSULTING, SL	39,40	6,88	**46,27**
IMF International Business Schooll, SL	51,62	15,89	**67,50**
ADECCO Formación SAU	42,23	30,00	**72,23**

Y las empresas ordenadas por puntuación final:

	PUNTUACIÓN FINAL
DOPP CONSULTORES	**89,74**
Fundación EOI	**76,65**
ADECCO Formación SAU	**72,23**
IMF International Business Schooll, SL	**67,50**
PEOPLE FIRST CONSULTING, SL	**46,27**

A la vista de los datos expuestos, la Mesa consideró que la oferta mas ventajosa es la presentada por **DOPP CONSULTORES, S.L.** en la medida en que se adecua mejor a los requerimientos previstos en el PPT y, por tanto, a las necesidades de la Administración, reuniendo las condiciones idóneas para la realización del servicio objeto del contrato.

Por todo ello, la Mesa acordó proponer al órgano de contratación la adjudicación provisional del Lote 1 (Desarrollo Personalizado de las Competencias Directivas) del contrato a **DOPP CONSULTORES, S.L.** por un importe de **76.500,00 €**, cantidad exenta de IVA de acuerdo con el artículo 20.1.9 de la Ley 37/1992 del IVA.

Del resultado de la valoración y de la propuesta de adjudicación de la Mesa se informó a las empresas licitadoras a través del perfil del contratante en la Web del Instituto Andaluz de Administración Pública.

OCTAVO.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 150.2 de la LCSP, con fecha 3 de enero de 2019 se requirió a la empresa propuesta para que, en el plazo de diez días hábiles desde su notificación, presentara la documentación requerida en el PCAP, así como acreditara haber constituido la garantía definitiva, aportando la empresa dicha documentación en fecha 9 de enero de 2019.

NOVENO.- El día 11 de enero de 2019, se reunió la Mesa de Contratación del I.A.A.P., para proceder al examen y aprobación, en su caso, de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos previos referidos a la empresa **DOPP CONSULTORES, S.L.**, previa a la adjudicación, en el expediente 2018/44849, "DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA DIRECCIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DELA JUNTA DE ANDALUCÍA 2018 - 2019", Lote 1: Desarrollo Personalizado de las Competencias Directivas.

Abierta la sesión por la Sra. Presidenta, se examina la documentación administrativa aportada por la empresa DOPP CONSULTORES, S.L. Tras su examen, se comprueba que dicha documentación es suficiente. Por todo ello, la Mesa acuerda proponer al órgano de contratación la adjudicación del Lote n.º 1 del contrato a la empresa **DOPP CONSULTORES, S.L.** por un importe de **SETENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS EUROS** (**76.500,00 €**), cantidad exenta de IVA de acuerdo con el artículo 20.1.9 de la Ley 37/1992 del IVA.

A estos antecedentes son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- El artículo 19 de los Estatutos del Instituto Andaluz de Administración Pública, aprobados por el Decreto 277/2009, de 16 de junio, modificado por Decreto 98/2014, de 10 de junio, dispone que el régimen de contratación del Instituto será el previsto para las Administraciones Públicas en la legislación de contratos del sector público.

El presente contrato se rige por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y disposiciones concordantes.

SEGUNDO.- El artículo 61 de la LCSP dispone que la representación de los entes, organismos y entidades del sector público en materia contractual corresponde a los órganos de contratación, unipersonales o colegiados que en virtud de norma legal o reglamentaria o disposición estatutaria, tengan atribuida la facultad de celebrar contratos en su nombre, y en relación a este precepto, el artículo 12.g de los citados Estatutos, establece que es función de la Dirección del Instituto celebrar los contratos que sean necesarios para el cumplimiento de los fines del Instituto.

TERCERO.- El artículo 153.3 de la LCSP establece que si el contrato es susceptible de recurso especial en materia de contratación, conforme al artículo 44 de dicha Ley, la formalización no podrá efectuarse antes de que transcurran quince días hábiles desde que se remita la notificación de la adjudicación a los licitadores y candidatos, requiriéndose al adjudicatario para que formalice el contrato dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del requerimiento, una vez transcurrido el plazo de interposición del recurso especial en materia de contratación sin que se hubiera interpuesto el mismo que lleve aparejado la suspensión de la formalización de contrato. De igual forma se procederá cuando el órgano competente para la resolución hubiera levantado la suspensión.

El contrato se formalizará en documento administrativo en los plazos establecidos en la LCSP.

De acuerdo con cuanto antecede

RESUELVO

PRIMERO.- Adjudicar la ejecución del Lote n.º 1 (Desarrollo Personalizado de las Competencias Directivas) del contrato a la empresa **DOPP CONSULTORES, S.L.** por un importe de **SETENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS EUROS** (**76.500,00 €**), cantidad exenta de IVA de acuerdo con el artículo 20.1.9 de la Ley 37/1992 del IVA.

SEGUNDO.- Considerando el retraso producido en la tramitación del expediente procede modificar el régimen de abono del precio mediante pagos parciales establecido en el apartado 8 del Anexo I del PCAP, en el sentido de mantener los cinco pagos parciales previstos, que serán de una quinta parte del precio de adjudicación cada uno de ellos, y que se realizaran de acuerdo con los hitos

señalados, los cuatro primeros de ellos en la anualidad 2019, y el último en la anualidad 2020, debiéndose realizar en consecuencia el correspondiente reajuste de anualidades contables.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso especial en materia de contratación, de conformidad con lo previsto en los artículos 44 y ss. de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público. El recurso podrá interponerse ante el órgano de contratación o directamente ante el Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales de la Junta de Andalucía que es el competente para la resolución, de acuerdo con el artículo 1 del Decreto 332/2011, de 2 de noviembre, por el que se crea dicho Tribunal. El plazo para la interposición del recurso es de 15 días hábiles contados a partir del siguiente al de la notificación de esta Resolución (artº 50.d), LCSP) También se podrá interponer directamente el recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la notificación del acto, ante el Juzgado de lo contencioso administrativo, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Sevilla, en la fecha de la firma electrónica

EL DIRECTOR
Fdo.: José M.ª Sánchez Bursón