EXPTE.2018/44849-L4

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 4.- IMPARTICIÓN DE TALLERES, un presupuesto de licitación de 80.600 €, 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 presentado 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 4.- IMPARTICIÓN DE TALLERES, con fecha 8 de enero de 2019, 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 4.- IMPARTICIÓN DE TALLERES

Los miembros del Comité de Expertos que han elaborado este informe son:

- Juan Fco. Fernández Ramos
- Marcelino Bilbao Arrese
- Juan Javier Cerezo Espinosa de los Monteros

Las empresas licitadoras que han llegado a esta fase son (6):

- Grupo ID
- EOI
- People First Consulting
- DOPP
- IMF
- 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 ptos

1. Comprensión general del proyecto 10 ptos

2. Para el taller tipo 45 ptos

2.1 Objetivos competenciales/capacidades 6 ptos

2.2 Contenidos/conceptos 11 ptos

2.3 Actividades técnicas 11 ptos

2.4 Recursos y materiales didácticos 6 ptos

2.5 Programación didáctica y guión para las sesiones de trabajo 8 ptos

2.6 Documentación 3 ptos

3. TOTAL EVALUACIÓN DEL PROYECTO 15 ptos

3.1 Transferencia de los aprendizajes a los puestos de trabajo 7 ptos

3.2 Satisfacción de las personas participantes 5 ptos

3.3 Otros elementos que permitan aprovechar las oportunidades de mejora 3 ptos

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

Las valoraciones de 0-10 (columna "Val.") y observaciones de cada propuesta son las siguientes:

1. Empresa: GRUPO ID

Criterio	Val.	Observaciones
1	**6**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Presentación sistemática. • Metodología activa-participativa. • Recoge la mayoría de los elementos de interés contemplados en el PPTP. • Resulta positivo la propuesta de taller sobre Planificación y Gestión de Proyectos con metodología SCRUM. Debilidades: • Mera declaración de intensiones, sin llegar a concretar. • No indicados beneficios para la organización ni aborda el objetivo de generar relato. • Hace referencia a aspectos conceptuales ajenos a este Lote, como la mención a evaluación de colaboradores, colaterales, etc. • Resulta llamativo que en el diseño de la Ficha de Trabajo Individual se afronte en la Fase de Evaluación y Transferencia. • Si bien hace referencia a una metodología FOCO, no detalla las características que la definen dificultando su evaluación.
2.1	**5**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Se recogen objetivos del proyecto identificados en el PPTP, aplicados al taller tipo que se aborda ("organización y gestión personal). Debilidades: • Al no seguir el índice claro de contenidos establecidos en el PPTP, se dificulta su valoración. • No se distingue adecuadamente qué son capacidades y qué son competencias.

2.2	**7**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Contenidos y conceptos adecuados a la temática del taller planteado. • Gran variedad de contenidos. Debilidades: • Al no seguir el índice claro de contenidos establecidos en el PPTP, se dificulta su valoración. • Alta concentración de contenidos en relación al tiempo disponible. • Falta de priorización de los contenidos.
2.3	**5**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Gran variedad de actividades propuestas. Debilidades: • Poca innovación en las actividades propuestas. • Al no seguir el índice claro de contenidos establecidos en el PPTP, se dificulta su valoración.
2.4	**5**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Existe una gran variedad teórica de recursos y materiales. • Destaca la plantilla para la elaboración de la presentación dinámica del Plan de Acción. Debilidades: • Poca innovación en los recursos y materiales didácticos propuestos. • Al no seguir el índice claro de contenidos establecidos en el PPTP, se dificulta su valoración.
2.5	**6**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Programación dinámica, que intercala actividades de diverso tipo que redunda en la participación activa y evita la monotonía. Debilidades: • Llama la atención la programación de la 1ª Sesión Presencial, 2ª jornada. Existe un intervalo temporal ausente. • Al no seguir el índice claro de contenidos establecidos en el PPTP, se dificulta su valoración.
2.6	**3**	Calificación: **INSUFICIENTE** Fortalezas: • No se aprecian elementos destacables. Debilidades: • Prácticamente nula las referencias a la documentación. • El manual recogido en Anexo 1 es una presentación, no un contenido adecuado de referencia. • Al no seguir el índice claro de contenidos establecidos en el PPTP, se dificulta su valoración.
3.1	**3**	Calificación: **INSUFICIENTE** Fortalezas: • No se aprecian. Debilidades: • No se constata ningún método efectivo que facilite la comprobación de la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo.
3.2	**6**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Sencillez en método propuesto lo que facilita conocer con inmediatez la satisfacción de los participantes. Debilidades: **APÉNDICE A:** No se aportan detalles concretos, más allá de los llamados niveles de evaluación, es decir de los grandes aspectos evaluados.
3.3	**0**	Calificación: INSUFICIENTE No existen contenidos.

2. Empresa: EOI

Criterio	Val.	Observaciones
1	8	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Se constata una buena comprensión del proyecto: objetivos, estructura y componentes. • Enfoque pedagógico destacable con las siguientes premisas: ◦ Aprendizaje de adultos ◦ Foco en aprendizaje, no enseñanza ◦ Énfasis en el trabajo y selección de contenidos esenciales. • Contempla como elemento destacado la dinamización en la Plataforma Moodle del IAAP. Debilidades: — No desarrolla determinados objetivos como transformación de la organización, la elaboración de relato, el enfoque de género, etc.
2.1	8.5	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Se identifican múltiples competencias, con aportaciones de interés respecto a lo indicado en la ficha elaborada por el IAAP. Debilidades: • Aunque las capacidades y criterios identificados no son una mera repetición de la ficha elaborada por el IAAP, tampoco incluye elementos innovadores , muy destacables.
2.2	8.5	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Estructura de contenidos adecuada y coherente, respondiendo adecuadamente a lo solicitado. • Desarrollo adecuado y completo de contenidos en Anexo 1, con aportaciones de interés (toma de decisiones sinérgicas). Debilidades: • Bajo grado de innovación o enriquecimiento respecto a la ficha elaborada por el IAAP.
2.3	10	Calificación: **EXCELENTE** Fortalezas: • Se definen los elementos comunes a las distintas actividades. • Se aporta un cuadro de donde se recogen las tipologías de actividades, junto con su descripción/utilidad. • Enumeración detallada de actividades, constituyendo una lista de gran amplitud, innovación (mapas mentales, visual thinking) y completitud (espacio en Moodle). • Se recoge en anexos, y de forma muy detallada, ejemplos de actividades y técnicas. Debilidades: • No se aprecian.
2.4	9.5	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Se incluye una relación extensa de recursos y materiales. Entre ellos cabe destacar por su interés el cuaderno de ejercicios, el cuaderno de lecturas y el Decálogo. • Se incluyen anexos que describen en detalle determinados recursos y materiales (Anexos 7, 8, 9, etc). • Resultan especialmente destacables el Cuaderno de Actividades, que permite agrupar y contextualizar, así como el Decálogo. Debilidades: • Se echa en falta un manual de referencia de los contenidos. El Manual del Taller tiene una forma tradicional de presentación, muy visual, pero su contenido con frecuencia no es suficiente como referencia futura.
2.5	9	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Cuadro de programación muy detallado (Anexo 2), donde se recogen: contenidos, actividades/técnicas, recursos y horario. • Resulta de interés, por su novedad, una actividad de Mindfulness, así como la posibilidad

		de ayuda a las personas participantes mediante videoconferencia. Debilidades: • La 2ª jornada de la 1ª sesión presencial resulta un poco densa. Debería incluirse una priorización de contenidos/actividades. • Falta temporalidad detallada en 2ª Sesión Presencial.
2.6	**6.5**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Relación adecuada de documentación. • Se incluye cuadro con técnicas y herramientas de gran interés para el seguimiento de planes de acción. Debilidades: • Se echa en falta un Manual de Usuario que pueda constituir una referencia, no simplemente diapositivas. • El Manual del Formador, incluido en la relación, son simplemente las diapositivas utilizadas. • Gran parte de la información relevante se aporta en los anexos.
3.1	**9.5**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • En los Anexos 15, 16 y 17 se incluyen de forma detallada los cuestionarios de evaluación de la transferencia, que deben ser recabados transcurridos unos meses. • Se evalúa la transferencia desde 3 perspectivas: participante, responsable directo y comportamientos. • La visión de la transferencia por parte del responsable directo resulta de gran interés. Debilidades: • La utilización de la técnica cuestionario aunque resulta adecuada, podría ser complementada, enriqueciendo la información.
3.2	**9**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • La satisfacción con la acción formativa se evalúa desde diversas perspectivas: satisfacción, mejora personal, docencia y logística. • En los Anexos 18, 19 y 20 se presentan de forma detallada los cuestionarios utilizados. El contenido de los mismos resulta muy apropiado. Debilidades: • Se aprecia una extensión ligeramente excesiva en el cuestionario de Evaluación Global. Además repite algún contenido de otro cuestionario • La utilización de la técnica cuestionario aunque resulta adecuada, podría ser complementada, enriqueciendo la información.
3.3	**9.5**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Se propone la herramienta "Portafolio", para recoger evidencias antes, durante y después. • Se propone recopilar de forma organizada y sistemática los materiales y trabajos realizados, orientado a mostrar progresos, constituyendo un historial. Debilidades: • Se echa en falta un desarrollo descriptivo mayor de las herramientas indicadas, que muestre mejor su aplicabilidad y utilidad.

3. Empresa: PEOPLE FIRST CONSULTING

Criterio	Val.	Observaciones
1	**8**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Se adapta a lo solicitado, y está bien sustentado conceptualmente. • Se presentan modelos conceptuales asentados, tales como: **1.** Modelo conceptual de enfoque del rol directivo se basa en las investigaciones de Daniel Goleman sobre la relación entre competencias, estilos de estilos de dirección, ambiente de trabajo y resultados.

		2. Las cuatro fases de niveles de competencia y de consciencia del modelo de Thomas Gordon. **3.** El modelo 70/20/10 de M. Lombardo y Robert W. Eichinger para el aprendizaje y desarrollo corporativo. Debilidades: • Aunque es suficientemente bueno, falta un grado más alto de atención a la presentación y los aspectos formales de la propuesta.
2.1	**8.5**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Trabajo a distancia mediante conversación telefónica o videoconferencia. • En los talleres se trabajará en tres diferentes niveles de cambio: acciones, observador y rol. • Se abarcan objetivos en diferentes niveles, teniendo en cuenta desde aspectos actitudinales y de contenido teórico hasta aspectos más experimentales y de acción. • Se propone una gama de actividades amplia: entrenamiento en técnicas de escucha, herramientas para la conducción de reuniones, análisis sobre conductas observadas en el aula, rolplay, resolución de casos, discusiones en grupo, feedback, etc. Debilidades: • Las debilidades son escasas y poco relevantes.
2.2	**8**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Reuniones previas para identificar necesidades individuales. • El desarrollo competencial se individualizará a partir de las necesidades identificadas para cada participante. • Basar los talleres en modelos establecidos en la literatura sobre el tema. • Se plantea el aprendizaje para ser aplicado directamente al entorno laboral concreto del participante en el taller. Debilidades: • Las debilidades son escasas y poco relevantes.
2.3	**8**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Se propone una amplia gama de actividades: visionado de películas, world café, open space, story telling, etc. • Se utiliza el modelo de los 4 estilos de aprendizaje de D. Kolb para facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades de los participantes. • Aporta un especial valor la realización de una newsletter para los participantes. • También aporta un especial valor el trabajo en red, utilizando herramientas tales como: lecturas, blogs, foros, artículos, pequeños casos, cuestionarios autoevaluación, etc. Debilidades: • Las debilidades son escasas y poco relevantes.
2.4	**8.5**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Es una aportación valiosa la realización de informes con análisis de otras actividades realizadas. • Es de destacar el uso del conocimiento extraído de otros participantes. Debilidades: • Las debilidades son escasas y poco relevantes.
2.5	**8.5**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Se detalla bien el itinerario formativo. • Buena explicación detallada, la dinamización de la plataforma y el envío de materiales de microlearning. • Trabajo en red con sus diferentes recursos. Debilidades: • Las debilidades son escasas y poco relevantes.
2.6	**7**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • El manual del curso incluirá ejercicios y actividades para realizar en el mismo.

		• Se trabajará una diversidad de casos prácticos. • Se aportará una guía de desarrollo de la competencia. • A destacar el uso de fichas de decálogo de desarrollo de mejores prácticas en cada competencia para su implantación. • La inclusión de comentarios literales aportará una riqueza especial. • A destacar que se valorarán los niveles de transferencia apreciados en los distintos planes de mejora desarrollados. Debilidades: • Se incluyen contenidos repetidos de apartados anteriores.
3.1	**8**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Se tiene en cuenta como centro del proceso formativo que el resultado clave será el cambio de comportamiento en el puesto de trabajo. • Se cuenta con un modelo para evaluar la transferencia del aprendizaje. • Se aportarán informes de evaluación en diferentes fases del itinerario formativo. • Resulta de especial valor que se combinen técnicas cualitativas y cuantitativas para realizar la evaluación. • Se detalla el contenido mínimo de los informes. • Es de destacar la opción de que los jefes de los evaluados puedan opinar sobre la transferencia de lo aprendido en los talleres. Debilidades: • Las debilidades son escasas y poco relevantes.
3.2	**8.5**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • A destacar que el proceso de evaluación de la satisfacción se realizar en diversos momentos y desde distintos puntos de vista: cuestionarios para cada taller, cada sesión, a mitad del itinerario formativo, etc. • Debe destacarse la medición de la satisfacción en la mitad del proceso formativo. • A resaltar la realización de grupos focales que aporten información cualitativa. Debilidades: • Las debilidades son escasas y poco relevantes.
3.3	**6.5**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Se propone la realización de un análisis del proyecto realizado por los formadores y asesores. Debilidades: 1. Se repite la propuesta de realizar grupos focales.

4. Empresa: DOPP

Criterio	Val.	Observaciones
1	**9**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Contexto. Objetivo subyacente de transformación de la Administración Pública. • Comprensión destacada de los objetivos generales del Proyecto: ◦ Revisión ficha. ◦ Enfoque de género. Se contará con técnica especialista en igualdad de género. ◦ Aprendizaje transformacional. • Enfoque metodológico destacado, desarrollado en detalle en Anexo 1. Incluye premisas, principios y recursos pedagógicos. • Se adapta a lo solicitado y está bien sustentado conceptualmente. • Es una fortaleza el uso de visual thinking, noticias y bibliografía. Debilidades: • Se echa en falta complementar el enfoque con perspectiva de aprendizaje de adultos. • Es algo genérico en su explicación, sin el esfuerzo deseado de adaptación a las

		particularidades de lo solicitado en el pliego. • En general, habría que mejorar y cuidar más la presentación y los aspectos formales de la propuesta
2.1	**9**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Desarrollo de competencias basado en aprendizaje OSAR, descrito en detalle. Gráfico esquemático de interés. Aprendizaje transformacional, aprendizajes de primer y segundo orden. • Se recoge el enunciado de objetivos competenciales de la ficha de IAAP, pero se incluye además una cierta elaboración propia del enunciado enfocada a la transformación. • Las capacidades son desarrolladas de manera muy detallada en el Anexo 12. Constituyen un conjunto completo y adecuado. • Se incluye gráfico conceptual de gran interés, con estructura jerárquica, que desarrollo los elementos derivados de los objetivos competenciales. Debilidades: - Se echa en falta el detalle de las competencias asociadas al taller.
2.2	**10**	Calificación: **EXCELENTE** Fortalezas: • La oferta desarrolla cada una de las sesiones, de forma detallada y con elementos destacables. Cabe destacar entre otros: ◦ Video explicativo (visual thinking) asociado a sesión previa no presencial. ◦ Cuadro detallado de capacidades y contenidos de la 1ª Sesión Presencial. ◦ Dinamización en la Plataforma Moodle del IAAP, en sesiones no presenciales. Actividades: imitar e implicar, moderar y conectar. ◦ Herramienta "Tu compromiso" en 2ª Sesión Presencial. • En Anexo 12 se describen, asociado a la programación, los contenidos propuestos, con gran nivel de detalle y notable adecuación. Debilidades: • No se aprecian.
2.3	**10**	Calificación: **EXCELENTE** Fortalezas: • Se proponen multitud de actividades, que son descritas en gran detalle en anexos. Las actividades se encuentran asociadas de forma directa con objetivos competenciales concretos. • Resulta especialmente destacable el Anexo 8 donde se describe de forma exhaustiva el Modelo GROW, referencia para la elaboración del Plan de Acción. • Entre las técnicas con un impacto especial en el taller tipo seleccionado, Liderazgo Participativo, destacan "El Poder de la Confianza" (delegación) y el caso "Reunión EMPLEA+" (reuniones) Debilidades: • No se aprecian.
2.4	**9.5**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Los variados recursos y materiales propuestos, de gran interés, se encuentran clasificados en dos tipologías: ◦ Material impreso e informativo. ◦ Material ilustrativo audivisual. • Cabe destacar, por su innovación y posible impacto, la propuesta de video tutoriales elaborados por la persona formadora. Asimismo se proponen 3 videos tutoriales generales particularmente interesantes: "Tod@s", "Desarrollar está en ti" e "Innova". Se incluyen dos videos tutoriales de ejemplo, con fundamento "visual thinking". • El Anexo 13 presenta la llamada "Nota Técnica", un verdadero manual de referencia para los participantes. • El Anexo 11 presenta las llamadas "Fichas Tarjetas", breves y prácticas. • El Anexo 14 presenta las llamadas "Lectura de Apoyo", enlaces a contenidos en la WWW que son descritos adecuadamente. Debilidades:

		[1] Se echa en falta que la Bibliografía (Anexo 10) incluya descripción de los libros y priorización a la hora de su lectura.
2.5	**10**	Calificación: **EXCELENTE** Fortalezas: • Se identifican las premisas para facilitar la transferencia. Cabe destacar el objetivo de consecución de aprendizajes a distintos niveles. • El Anexo 12 recoge una programación muy detallada. Se abordan capacidades, contenidos, actividades/técnicas, recursos y horario. • Llama la atención de forma especial la programación de la 2ª Sesión No Presencial. • Se presentan actividades para las líneas de trabajo transversales de la Junta. Debilidades: • No se aprecian.
2.6	**7.5**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Resulta destacada la llamada "Nota Técnica" (ver Anexo 13), un verdadero manual de referencia. • Las Lecturas de Apoyo (Anexo 14), en forma de enlaces, proporcionan una fuente adicional de conocimiento muy acorde con la Era Digital, aunque no se renuncia a la Bibliografía. Debilidades: 1) El Glosario de Términos (Anexo 15) no es lo bastante completo.
3.1	**9**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • La Evaluación de la Transferencia se desarrolla de forma detallada en el Anexo 16. • Mediante cuestionarios, a participantes y sus responsables, se evalúan diversos aspectos: ◦ Aplicabilidad. ◦ Predisposición al cambio. ◦ Nivel de capacitación. ◦ Causas de fracaso o ausencia de comportamientos. ◦ Sugerencias de mejora. • La transferencia es el hilo conducto de toda la acción formativa. • Se utilizan modelos concretos de referencia, y se plantea un informe sobre transferencia para el IAAP. Debilidades: **1** La utilización de la técnica cuestionario aunque resulta adecuada, podría ser complementada, enriqueciendo la información.
3.2	**9**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Se identifican las razones para medir la satisfacción: ◦ Dar información. ◦ Trasladar interés. ◦ Obtener datos cuantitativos. • Mediante cuestionarios, se realizan la evaluación estructurada en 5 categorías: interés, contenido y diseño, enfoque, formador, mejoras y carencias. • En Anexo 17 se incluyen los 3 cuestionarios que conforman la evaluación de la satisfacción. Debilidades: **1.** A veces el cuestionario propuesto resulta un poco largo. **2.** La utilización de la técnica cuestionario aunque resulta adecuada, podría ser complementada, enriqueciendo la información.
3.3	**10**	Calificación: **EXCELENTE** Fortalezas: • Propuesta de interés para la "co-evaluación" en la 2ª Sesión Presencial. Se fundamentará en un "checklist" definido y facilitará el feedback entre iguales. • Propuesta para involucrar a los participantes en la difusión del programa, usando videos que se subirían a la Red Profesional de la Junta de Andalucía. • Propuesta para desarrollar 4 seminarios a modo de cierre, para difundir mejores prácticas e identificar aspectos mejorables. Metodología Focus Group. El resultado se incorpora al Informe de Evaluación Global del Proyecto.

		Debilidades: • No se aprecian.

5. Empresa: IMF

Criterio	Val.	Observaciones
1	**8.5**	Calificación: **MUY BUENA** Fortalezas: • Se constata un conocimiento adecuado de la metodología definida por el IAAP (modalidad semipresencial). • Se definen premisas básicas muy adecuadas, destacando: ◦ Puesta en valor de experiencia (formación de adultos). ◦ Partir de la práctica y el contexto de los participantes. ◦ No tanto enseñar, como impulsar el aprendizaje por si mismos. • Propuesta de aplicación de técnicas "Design Thinking". Procesamiento visual (mirar, ver, imaginar y mostrar). • Foco en aprender a manejar las emociones y comportamientos actitudinales. • Técnica PLE, con rutas personales de aprendizaje. E-Portafolio de participantes. • Identificación de condiciones para igualdad de género en desarrollo de acciones. Debilidades: • Se constata cierta confusión con otro lote del Expediente (¿16 talleres? ¿ofrecer taller a participantes?). • Falta concreción en la aplicación de las técnicas y modelos que se destacan en la oferta.
2.1	**7.5**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Se abordan conceptos de interés para el desarrollo de competencias/capacidades, de forma general, como los niveles de aprendizaje: primer orden, segundo orden y transformacional. Aplicación de Regla 70:20:10: ◦ 70% experiencia propia. ◦ 20% social. ◦ 10% formal. • Se incluyen anexos donde se describen 2 tipos distintos de taller (Liderazgo Participativo y Comunicación). Se identifican las capacidades que serán objeto de desarrollo en los cuadros de programación. Debilidades: • No seleccionar un taller tipo concreto, y en su lugar introducir 2, dificulta la evaluación. • No se incluye realmente una descripción concreta de competencias, aunque si en un caso se incluyen criterios de evaluación de las mismas. • El taller "Comunicación" no está identificado como tal en el PPTP.
2.2	**7**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Descripción general de las diversas fases que estructuran la acción formativa. • En Anexos se incluyen los contenidos afrontados en ¿2? talleres tipo, de forma detallada. • Modelo Androgogía, de Malcolm Knowles, orientado al aprendizaje de adultos. Debilidades: • Se olvida el desarrollo de contenidos de la 2ª Sesión No Presencial. • Se habla extrañamente de 3 series u oleadas de talleres. • No seleccionar un taller tipo concreto, y en su lugar introducir 2, dificulta la evaluación.
2.3	**7.5**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Se definen las características comunes a las diversas actividades y técnicas, destacando el aprendizaje colaborativo y la movilización del saber-querer-poder. • Se incluye cuadro detallado de tipologías de actividades, con su descripción/utilidad. • Se incluye cuadro con actividades para un taller tipo (¿Comunicación-influencia?). • En Anexos se incluyen las actividades de ¿2? talleres tipo, de forma detallada.

		Debilidades: • No seleccionar un taller tipo concreto, y en su lugar introducir 2, dificulta la evaluación.
2.4	**8**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Se clasifican los recursos y materiales según el destino. Tablas Recurso-Descripción-Icono. • Relación muy extensa de recursos de interés diverso: ◦ Participantes: 9. Destaca los PLEs. ◦ Docente: 8. Destaca el Decálogo y el Cuaderno de Actividades. ◦ Evaluación: 6. ◦ Coordinación: 9. Destaca el Informe Resumen de Asesoramiento. Debilidades: • No seleccionar un taller tipo concreto, y en su lugar introducir 2, dificulta la evaluación. • Se habla de Evaluación 360° y otros recursos cuya aplicabilidad resulta cuestionable, constatando cierta confusión con otro Lote del expediente de contratación.
2.5	**8**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • En Anexos se incluye la programación detallada de ¿2? talleres tipo. Se indican: capacidades, contenidos, técnicas, recursos, duración y criterios de evaluación. • Incluye criterios de evaluación en la programación detallada lo que dota de mayor eficacia a las actividades. • Programación con actividades diversas, dinámicas e intercaladas. • Enfoque Flipped Classroom para el aula. Debilidades: • No seleccionar un taller tipo concreto, y en su lugar introducir 2, dificulta la evaluación. • Programación excesivamente densa, con tiempos muy apretados, no siendo gestionado mediante la priorización.
2.6	**7.5**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Se aportará una Guía del Taller, describiendo su estructura detallada de contenidos: ◦ Presentación ◦ Manual Tipo ◦ Guión para las Sesiones de Trabajo ◦ Fichas descriptivas Actividades y Técnicas Didácticas (Ejemplos) ◦ Ejercicios de Transferencia al Plan de Desarrollo Competencial ◦ Cómo material adicional tendrá: ◦ Etc. • En Anexo se recoge ejemplo de Debilidades: • No seleccionar un taller tipo concreto, y en su lugar introducir 2, dificulta la evaluación. • Se incluyen contenidos no oportunos para el apartado, relacionado con el enfoque metodológico.
3.1	**6**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Descripción general del enfoque de evaluación, abarcando todo el periodo de la acción formativa (antes, durante y después). Metodología de Evaluación Integrativa. • Se incluye anexo con un modelo de cuestionario para evaluar la transferencia, bastante adecuado. Debilidades: • La utilización de la técnica cuestionario aunque resulta adecuada, podría ser complementada, enriqueciendo la información..
3.2	**6.5**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Relación de los aspectos de evaluación de la satisfacción de los participantes: ◦ Impacto personal y puesto de trabajo. ◦ Sesiones. ◦ Dinamización entorno virtual. ◦ Etc. • Relación detallada de los aspectos de evaluación de docentes.

		• En Anexo se incluyen modelos de formularios de satisfacción, con contenido adecuado. Debilidades: • La utilización de la técnica cuestionario aunque resulta adecuada, podría ser complementada, enriqueciendo la información.
3.3	**6.5**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Se propone la actualización constante de las fichas de aprendizaje individual (Metacognición). En su caso modificarán el correspondiente PLE. • Se prestará atención a los aprendizajes informales. Debilidades: • No se explicita adecuadamente cómo estas técnicas redundarán en la mejora del proceso, incrementado la capacidad adaptativa de la acción formativa a las necesidades individuales.

6. Empresa: ADECCO

Criterio	Val.	Observaciones
1	**5.5**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Enumeración de atributos generales de las acciones formativas: enfoque a personas, innovación tecnológica y calidad y estándarización. • Identificación de informes intermedios de seguimiento, individuales y grupales, en paralelo al proceso Debilidades: – Los atributos generales no son desarrollados. – No se aportan detalles descriptivos para los informes intermedios que faciliten su valoración efectiva. – Referencia a competencias generales identificadas por IAAP, con ausencias significativas: visión estratégica y pensamiento global. – En general aportaciones poco significativas respecto a Pliego. – La utilización de una muy amplia red de formadores necesitaría de una mayor concreción sobre cuántos formadores habrá en realidad dedicados a este proyecto. – Se habla de forma extraña de una sesión conjunta, con IAAP, para revisar fichas formativas; no corresponde a lo indicado en Pliego.
2.1	**4**	Calificación: **INSUFICIENTE** Fortalezas: • Se aporta algún elemento adicional interesante a lo recogido en la Ficha Formativa del IAAP para el taller escogido ("Innovación y Creatividad"). Por ejemplo, reflexionar sobre el trabajo desempeñado buscando nuevas formas de afrontarlo. Debilidades: • Mezcla competencias/capacidades con contenidos. • No existe detalle apreciable; es una simple enumeración. • En su mayor parte es una repetición de la Ficha Formativa del IAAP para el taller escogido.
2.2	**3**	Calificación: **INSUFICIENTE** Fortalezas: • Se aporta algún elemento adicional, de bajo interés, a lo recogido en la Ficha Formativa del IAAP para el taller escogido (p.e. pensamiento mediante imágenes). Debilidades: a) No existe detalle apreciable; es una simple enumeración sin desarrollo. b) En su mayor parte es una repetición de la Ficha Formativa del IAAP para el taller escogido.
2.3	**2.5**	Calificación: **INSUFICIENTE** Fortalezas: • Se identifican 2 simples actividades: Dinámica de Calentamiento y Tormenta de Ideas. Debilidades: • Las únicas dos actividades identificadas son solamente descritas muy brevemente, sin contexto apreciable.

		• Claramente mejorable e incompleto; dos actividades solamente pueden representar una pequeña parte de todas las actividades que debe contemplar el Taller.
2.4	**4**	Calificación: **INSUFICIENTE** Fortalezas: • Se identifican 3 tipos de materiales de interés: ◦ Manual didáctico. ◦ Materiales para actividades: kit de ejercicios y casos prácticos, y kit de simulaciones. ◦ Lecturas recomendadas: bibliografía y webgrafía. • Adicionalmente se habla de elementos de papelería que se suministrarán. Debilidades: • No existe detalle apreciable; es una simple enumeración sin desarrollo suficiente. • Baja innovación. • No se aportan ejemplos ni índices de contenidos.
2.5	**2**	Calificación: **INSUFICIENTE** Fortalezas: • Se desarrolla, con nivel básico de concreción, el horario, los objetivos, el contenido y la metodología. Debilidades: • Se indican simplemente los tipos de actividades, pero sin la concreción necesaria. • No se desarrollan adecuadamente los contenidos identificados anteriormente. • No se contempla actividad de interés, de tipo Acción-Reflexión-Acción, que facilite la elaboración del Plan de Acción. Simplemente se indica que se apoyará el trabajo individual. • No facilita la presentación del resultado de los planes de acción individuales, ni el feedback. Además no representa adecuadamente el núcleo de la 2ª Sesión Presencial.
2.6	**2.5**	Calificación: **INSUFICIENTE** Fortalezas: • Lista suficiente de bibliografía de referencia. Debilidades: ➢ Claramente mejorable e incompleto; una lista de referencias bibliográficas, sin descripción, solamente puede representar una pequeña parte de todas la documentación que debe contemplar el Taller.
3.1	**7**	Calificación: **BUENA** Fortalezas: • Centrado en el Plan de Acción individual. • Se enumeran, con descripción breve, los contenidos propuestos para el Plan de Acción individual: ◦ Objetivos. ◦ Beneficios. ◦ Plazos. ◦ Obstáculos. ◦ Soluciones. ◦ Métodos para asegurar progreso. ◦ Quiénes dan testimonio del progreso. • Se enumeran un número considerable de KPIs (vinculados al liderazgo y comunicación eficaz) objeto de autoevaluación por los participantes en el ámbito de la transferencia. Debilidades: • El modelo propuesto para el Plan de Acción resulta claramente inferior al modelo GROW de referencia en el IAAP. Por ejemplo carece del concepto de métricas de progreso. • Número excesivo, y con enfoque muy parcial, de elementos evaluados (KPIs). • Aunque se habla que el Plan de Acción se desarrolla a la luz de tests (¿KPIs?) y PDA, no se describe cómo se hará.
3.2	**6.5**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Se propone una evaluación de la satisfacción y la acción formativa adecuada, con diversos tipos de contenidos: ◦ Sobre formadores. ◦ Sobre metodología. ◦ Sobre contenidos.

		◦ Satisfacción general. ◦ Etc. • Incorpora comentarios libres para recoger, por ejemplo, los puntos fuertes y mejoras. Debilidades: • Se indican simplemente los tipos de contenidos de la encuesta, pero sin la concreción necesaria. • La utilización de la técnica cuestionario aunque resulta adecuada, podría ser complementada, enriqueciendo la información.
3.3	**6**	Calificación: **ACEPTABLE** Fortalezas: • Se proponen 3 elementos, entre los que tienen especial valor, por su carácter innovador, la técnica de rotar los puestos y el fomento del aprendizaje mediante la plataforma virtual (comunidad de aprendizaje). Debilidades: • Se indican brevemente los elementos, pero sin la concreción necesaria. • No se aclara a qué se refiere el primer elemento propuesto, relativo a la participación en acciones formativas adicionales. • No se aborda la aplicabilidad de la propuesta de rotación de puestos; ¿bajo que requisitos o circunstancias podría tener lugar? • No se aclara cómo se abordaría la comunidad de aprendizaje en el ámbito de la prestación de los servicios prestados.

Los resultados ponderados y los puntos obtenidos (columna "Pts") se reflejan en el Anexo.

Por otra parte, la puntuación obtenida en esta fase por la oferta presentada por Grupo ID 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.

Igualmente, la puntuación obtenida en esta fase por la oferta presentada por ADECCO tampoco 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.

Sevilla, a 8 de enero de 2019

Fdo.: Juan Fco. Fernández Ramos Fdo.: Marcelino Bilbao Arrese Fdo.: Juan Javier Cerezo Espinosa de los Monteros

ANEXO: CUADRO RESUMEN DE VALORACIONES Y PUNTUACIONES

		Pmx	Grupo ID		EOI		People First Consulting		DOPP		IMF		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	**Comprensión general del proyecto**	**10**	6,00	6,00	8,00	8,00	8,00	8,00	9,00	9,00	8,50	8,50	5,50	5,50
2	**Para el taller**	**45**		24,90		40,30		36,70		43,35		33,90		13,20
2.1	Objetivos competenciales/capacidades	6	5,00	3,00	8,50	5,10	8,50	5,10	9,00	5,40	7,50	4,50	4,00	2,40
2.2	Contenidos/conceptos	11	7,00	7,70	8,50	9,35	8,00	8,80	10,00	11,00	7,00	7,70	3,00	3,30
2.3	Actividades técnicas	11	5,00	5,50	10,00	11,00	8,00	8,80	10,00	11,00	7,50	8,25	2,50	2,75
2.4	Recursos y materiales didácticos	6	5,00	3,00	9,50	5,70	8,50	5,10	9,50	5,70	8,00	4,80	4,00	2,40
2.5	Programación didáctica y guión para las sesiones de trabajo	8	6,00	4,80	9,00	7,20	8,50	6,80	10,00	8,00	8,00	6,40	2,00	1,60
2.6	Documentación	3	3,00	0,90	6,50	1,95	7,00	2,10	7,50	2,25	7,50	2,25	2,50	0,75
3	**TOTAL EVALUACIÓN DEL PROYECTO**	**15**		5,10		14,00		11,80		13,80		9,40		9,95
3.1	Transferencia de los aprendizajes a los puestos de trabajo	7	3,00	2,10	9,50	6,65	8,00	5,60	9,00	6,30	6,00	4,20	7,00	4,90
3.2	Satisfacción de las personas participantes	5	6,00	3,00	9,00	4,50	8,50	4,25	9,00	4,50	6,50	3,25	6,50	3,25
3.3	Otros elementos que permitan aprovechar las oportunidades d	3	0,00	0,00	9,50	2,85	6,50	1,95	10,00	3,00	6,50	1,95	6,00	1,80
	Total a 70 puntos	**70**		**36,00**		**62,30**		**56,50**		**66,15**		**51,80**		**28,65**

SÉPTIMO.- Con fecha 11 de enero de 2019 se reunió la Mesa de Contratación para, en relación con los Lotes 4 y 5, 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 4 es el siguiente:

		Pmx	Grupo ID		EOI		People First Consulting		DOPP		IMF		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	**Comprensión general del proyecto**	**10**	6,00	6,00	8,00	8,00	8,00	8,00	9,00	9,00	8,50	8,50	5,50	5,50
2	**Para el taller**	**45**		24,90		40,30		36,70		43,35		33,90		13,20
2.1	Objetivos competenciales/capacidades	6	5,00	3,00	8,50	5,10	8,50	5,10	9,00	5,40	7,50	4,50	4,00	2,40
2.2	Contenidos/conceptos	11	7,00	7,70	8,50	9,35	8,00	8,80	10,00	11,00	7,00	7,70	3,00	3,30
2.3	Actividades técnicas	11	5,00	5,50	10,00	11,00	8,00	8,80	10,00	11,00	7,50	8,25	2,50	2,75
2.4	Recursos y materiales didácticos	6	5,00	3,00	9,50	5,70	8,50	5,10	9,50	5,70	8,00	4,80	4,00	2,40
2.5	Programación didáctica y guión para las sesiones de trabajo	8	6,00	4,80	9,00	7,20	8,50	6,80	10,00	8,00	8,00	6,40	2,00	1,60
2.6	Documentación	3	3,00	0,90	6,50	1,95	7,00	2,10	7,50	2,25	7,50	2,25	2,50	0,75
3	**TOTAL EVALUACIÓN DEL PROYECTO**	**15**		5,10		14,00		11,80		13,80		9,40		9,95
3.1	Transferencia de los aprendizajes a los puestos de trabajo	7	3,00	2,10	9,50	6,65	8,00	5,60	9,00	6,30	6,00	4,20	7,00	4,90
3.2	Satisfacción de las personas participantes	5	6,00	3,00	9,00	4,50	8,50	4,25	9,00	4,50	6,50	3,25	6,50	3,25
3.3	Otros elementos que permitan aprovechar las oportunidades d	3	0,00	0,00	9,50	2,85	6,50	1,95	10,00	3,00	6,50	1,95	6,00	1,80
	Total a 70 puntos	**70**		**36,00**		**62,30**		**56,50**		**66,15**		**51,80**		**28,65**

El orden de estas ofertas según la puntuación obtenida sería:

DOPP CONSULTORES	**66,15**
Fundación EOI	**62,30**
PEOPLE FIRST CONSULTING, SL	**56,50**
IMF International Business Schooll, SL	**51,80**
GRUPO ID	**36.00**
ADECCO Formación SAU	**28,65**

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 PUEDEN CONTINUAR en el proceso de contratación las empresas **Grupo ID y ADECCO**

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 (en nombre de DOPP CONSULTORES) y Dña. SANDRA BECERRA ESTEBAN (en nombre de GRUPO ID) 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 4.- IMPARTICIÓN DE TALLERES

EMPRESA	PROPOSICIÓN ECONÓMICA	PUNTOS
DOPP CONSULTORES	**52.500**	**30,00**
Fundación EOI	**61.750**	**20,12**
PEOPLE FIRST CONSULTING, SL	**75.000**	**5,89**
IMF International Business	**75.061**	**5,91**

Schooll, SL		

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

	TOTAL CRITERIOS VALOR	**TOTAL FÓRMULAS**	**PUNTUACIÓN FINAL**
DOPP CONSULTORES	66,15	30,00	**96,15**
Fundación EOI	62,30	20,12	**82,42**
PEOPLE FIRST CONSULTING, SL	56,50	5,98	**62,48**
IMF International Business Schooll, SL	51,80	5,91	**57,71**
	TOTAL CRITERIOS VALOR	**TOTAL FÓRMULAS**	**PUNTUACIÓN FINAL**

Estando las empresas ordenadas por puntuación final:

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 4 del contrato a **DOPP CONSULTORES, S.L.** por un importe de **CINCUENTA Y DOS MIL QUINIENTOS EUROS (52.500,00 €)**, 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 16 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 22 de enero de 2019.

NOVENO.- El día 25 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 DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA 2018 - 2019", Lote 4: Desarrollo Personalizado de las Competencias Directivas.

Tras su examen, se comprueba que deben subsanarse las siguientes deficiencias:

En relación a la documentación acreditativa de la personalidad y capacidad de la persona licitadora, la empresa DESARROLLO ORGANIZACIONAL, PERSONAS Y PRODUCTIVIDAD, S.L. (DOPP CONSULTORES), no ha aportado la certificación de no estar incursa en incompatibilidad para contratar, exigido en el Anexo XIII y en la Cláusula 10.7.a.6 del PCAP que rige la presente contratación, por lo que se requiere la aportación de dicha certificación, o bien, la indicación del expediente donde se encuentre la documentación que se le solicita y ya haya aportado con anterioridad a éste órgano de contratación.

En relación con la solvencia económica y financiera,la empresa DESARROLLO ORGANIZACIONAL, PERSONAS Y PRODUCTIVIDAD, S.L. (DOPP CONSULTORES), no ha aportado las cuentas anuales aprobadas y depositadas en el Registro Mercantil, por lo que debe requerirse su aportación o bien, la indicación del expediente donde se encuentre la documentación que se le solicita y ya haya aportado con anterioridad a éste órgano de contratación.

Para ello, se concede de plazo de TRES DÍAS NATURALES para que subsanen las deficiencias señaladas. Se le advierte que la documentación solicitada deberá ser aportada necesaria y unicamente en el Registro Oficial del Instituto Andaluz de Administración Pública, en original o en copia auténtica o autenticada, conforme a la legislación vigente, sin que sean admisibles fotocopias simples, ni entregas en otros organismos ni mediante oficinas de Correos, con la advertencia de la posible exclusión de la licitación de no proceder a la subsanación de las deficiencias señaladas.

DÉCIMO.- El día 29 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 de subsanación de 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 4 del contrato a la empresa **DOPP CONSULTORES, S.L.** por un importe de **CINCUENTA Y DOS MIL QUINIENTOS EUROS (52.500,00 €)**, 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 4 del contrato a la empresa **DOPP CONSULTORES, S.L.** por un importe de **CINCUENTA Y DOS MIL QUINIENTOS EUROS (52.500,00 €)**, cantidad exenta de IVA de acuerdo con el artículo 20.1.9 de la Ley 37/1992 del IVA.

SEGUNDO.- 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