**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

Es copia papel auténtica de documento electrónico

**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<br>Muy completa, alineada y detallada descripción de la oferta, que indica una muy buena comprensión del proyecto.Metodología GROW-E.<br>Detalle sobre el PPD. |
| 2.1 | 9 | Muy buena<br>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 |

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | |
|---|---|---|
| | | Contenido muy completo, detallado y adecuado de los talleres. Metodología MAP-C: amplio desarrollo de herramientas metodológicas. |
| 2.3 | 8,5 | Muy buena<br>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<br>Modelos detallados de documentos materiales: guías, cuadernos de actividades, actas, fichas, |
| 2.5 | 8,5 | Muy buena<br>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<br>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<br>Bastante completo. Cinco aspectos: competencias de referencia, estilos de liderazgo, estilos de aprendizaje, entorno de trabajo (clima), inteligencia emocional. |
| 3.2 | 8 | Buena<br>Completa y adecuada. Cuestionario BOS y aplicación Lime Survey multiplataforma. |
| 3.3 | 8 | Buena<br>Completo y adecuado. Índice y contenido del informe detallados en anexo. |
| 4.1 | 8,5 | Muy Buena<br>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<br>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<br>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<br>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<br>Cuestionario de evaluación detallado y muy completo. Seis categorías a evaluar. |
| 5.3 | 8 | Buena<br>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 |

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | |
|---|---|---|
| | | 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<br>Informe de situación inicial y cronología de acciones muy detallada, con propuesta de acciones semanales a desarrollar. |
| 6.3 | 9 | Muy buena<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>Ejemplos de ficha de programación didáctica para un taller, muy detallada: objetivos, metodología empleada, recursos, contenidos y actividades. |
| 2.6 | 9 | Muy buena<br>Propuesta de 3 elementos complementarios: Nota técnica, lecturas de apoyo y glosario de términos, detallados en anexos. |
| 3.1 | 8,5 | Muy buena<br>Muy completa, incluyendo siete aspectos: competencias de referencia, estilos de |

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | |
|---|---|---|
| | | 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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>Cuestionarios muy completos y detallados para evaluar la transferencia y la mejora: participante y persona responsable directa. |
| 5.2 | 9 | Muy buena<br>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<br>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<br>Lo establecido en PPT con aportaciones en citas explícitas de espacios actuales. Estudio de evaluación y mejora. |
| 6.2 | 9 | Muy buena<br>Creación de CAU para Gestión de incidencias. Encuestas de satisfacción bimensuales y mantenimiento semanal proactivo. |
| 6.3 | 9 | Muy buena<br>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<br>Descripción de su enfoque metodológico propio. Cumple los requisitos mínimos del |

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | |
|---|---|---|
| | | PPT, pero no está plenamente alineado. Incluye en la oferta buenas referencias de otras metodologías aplicadas en proyectos similares. |
| 2.1 | 5,5 | Aceptable<br>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<br>Solo incluye referencias genéricas a metodologías que no se detallan en profundidad. |
| 2.3 | 5,5 | Aceptable<br>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<br>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<br>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<br>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<br>Contempla 3 aspectos a ser evaluados: las competencias, los estilos de dirección y el ambiente de trabajo.<br>No introduce muchas novedades aunque sí los desarrolla suficientemente. |
| 3.2 | 4,5 | Insuficiente<br>Propone una evaluación 360° aunque poco detallada. |
| 3.3 | 6 | Aceptable<br>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<br>Los objetivos que se proponen son correctos aunque poco desarrollados. |
| 4.2 | 6,5 | Aceptable<br>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<br>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<br>Incluye un conjunto de buenas directrices pero con poco detalle. También incluye |

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | |
|---|---|---|
| | | algunos ejemplos de herramientas de transferencia. |
| 5.2 | 6,5 | Aceptable<br>Aporta buenas directrices pero con poco detalle. Propone una evaluación intermedia con una metodología basada en un “Focus group”. |
| 5.3 | 6,5 | Aceptable<br>Incluye análisis del proyecto y propone 2 “Focus group”: para presentar conclusiones y analizar oportunidades de mejora. |
| 6.1 | 4,5 | Insuficiente<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>Las actividades y técnicas propuestas se desarrollan de forma muy escasa. Solo incluye una propuesta interesante: gastrocoaching. |
| 2.4 | 3 | Insuficiente<br>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 |

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | |
|---|---|---|
| | | videos de prácticas. |
| 2.5 | 1,5 | Insuficiente<br>Contenidos no ajustados a PPT (competencias directivas y estilos de liderazgo). Reinterpretación de Johari. |
| 2.6 | 3,5 | Insuficiente<br>Escasa y poco explicada. Solo aporta análisis del DAFO personal. |
| 3.1 | 3 | Insuficiente<br>No se desarrolla conforme a lo establecido en el PPT. |
| 3.2 | 1,5 | Insuficiente<br>No se desarrolla conforme a lo establecido en el PPT. |
| 3.3 | 1 | Insuficiente<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>Apenas desarrolla otros elementos que permitan aprovechar las oportunidades de mejora. Menciona algunas ideas pero no dice cómo se implementarían. |
| 6.1 | 0 | Insuficiente<br>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<br>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 |

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | |
|---|---|---|
| | | 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<br>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<br>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<br>Contenido muy completo, detallado y adecuado de los talleres. Metodología: MAP-C. Bien programado cronológicamente. |
| 2.3 | 8,5 | Muy buena<br>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<br>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<br>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<br>Formularios del proceso de seguimiento del Plan de desarrollo personal y profesional: solo incluye copias de pantalla, sin mayor descripción. |
| 3.1 | 8 | Buena<br>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 |

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | |
|---|---|---|
| | | Bastante completa y adecuada. Cuestionario BOS y aplicación Lime Survey. |
| 3.3 | 5,5 | Aceptable<br>Índice resumido del informe, muy somero. Ayudaría ejemplo real con imágenes. |
| 4.1 | 6,5 | Aceptable<br>Tan solo incluye una descripción general, aunque bastante completa. |
| 4.2 | 4,5 | Insuficiente<br>Relación resumida, sin metodología ni estrategia, de orientación de actividades por sesión. Tutorías on-line durante todo el proceso. |
| 4.3 | 4 | Insuficiente<br>Relación muy resumida de informes por sesión. |
| 5.1 | 7 | Buena<br>Cuestionarios detallados para evaluar la transferencia del participante. Metodología completa y propuestas de mejora. Infografía y minería de datos. |
| 5.2 | 7 | Buena<br>Cuestionario detallado y completo. Evaluación del docente y la logística. |
| 5.3 | 7 | Buena<br>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<br>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<br>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<br>Completo. Propone herramientas, entre ellas MSCEIT para gestionar el engagement. |

## 6. Empresa Adecco

| Criterio | Pt.0/10 | **Observaciones** |
|---|---|---|
| 1 | 6,5 | Aceptable<br>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<br>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<br>La propuesta de contenidos y conceptos para la definición de los talleres tipo es |

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | |
|---|---|---|
| | | 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<br>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<br>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<br>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<br>En este apartado hace referencias a la bibliografía utilizada para taller tipo de ejemplo. |
| 3.1 | 7 | Buena<br>Los aspectos que van a ser evaluados en cada una de las evaluaciones son:<br>En la evaluación inicial: evaluación de competencias de referencia, PDA (personal development analysis), pre work y post work;<br>y en la evaluación final: pre work y post work, transferencia al puesto de trabajo y evaluación global. |
| 3.2 | 6,5 | Aceptable<br>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 360° la menciona también sin entrar en detalles. Habla también del test PDA y de la evaluación pre y post work. |
| 3.3 | 6 | Aceptable<br>Solo aporta el modelo de informe individual, con propuesta de índice pero no lo desarrolla ni especifica convenientemente. |
| 4.1 | 2,5 | Insuficiente<br>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<br>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<br>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<br>El método para promover y asegurar la transferencia de los aprendizajes a los |

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | |
|---|---|---|
| | | 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<br>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<br>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<br>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<br>Como propuesta para la gestión no se hace ningún aporte interesante además de lo ya establecido en el PPT. |
| 6.3 | 5,5 | Aceptable<br>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

Es copia papel auténtica de documento electrónico

| | | 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** | **23** | | **19,6075** | | **20,4125** | | **12,8800** | | **7,1875** | | **18,9750** | | **14,6338** |
| 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/técnicas | 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 guión 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** | | **9,3500** | | **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 | Metodologías 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 Metodologías 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 | Métodos 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** |



Es copia papel auténtica de documento electrónico