INFORME DE VALORACIÓN TÉCNICA DE LOS PROYECTOS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO "ACTUALIZACIÓN DEL DICCIONARIO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS Y DISEÑO DE UN SISTEMA PARA SU ACREDITACIÓN"
N.º Expediente : 2021/441170

Los miembros de la comisión técnica que han elaborado este informe son:

- Encarnación Lara Ruiz. Asesora técnica en el Instituto Andaluz de Administración Pública
- Mª del Carmen Seisdedos Alonso. Subdirectora de Evaluación e Innovación A. P. en el Instituto Andaluz de Administración Pública

Las empresas licitadoras que han llegado a esta fase son:
- AVAN.
- DOPP.
- EVERIS.
- HUMANOVA.

Los criterios de adjudicación ponderables mediante un juicio de valor han sido los reflejados en el anexo X del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares para la contratación del servicio:

Criterios de adjudicación ponderables en función de un juicio de valor (45 puntos)

1. Comprensión general del proyecto - 5
2. Enfoque y metodología de actualización del diccionario - 15
2.1 Enfoque - 7
2.2 Metodología - 8
3. Enfoque y metodología de diseño del sistema de acreditación de competencias - 25
3.1 Enfoque - 8
3.2 Metodologías e instrumentos - 10
3.3 Propuesta de prueba del sistema - 3
3.4 Propuesta de validación del sistema - 4

Las valoraciones otorgadas se han realizado para cada criterio con una escala 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

Esta comisión técnica 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.

Se constata que no se ha introducido en el sobre nº 2 ningún aspecto que deba contener el sobre nº 3 . Las ofertas presentadas por estas empresas cumplen en términos generales con el Pliego de Prescripciones Técnicas.

Las puntuaciones y observaciones de cada propuesta son las siguientes:

1.AVAN

Criterio	Pt.	**Observaciones**
1	5	**Suficiente.** Comprensión suficiente del proyecto. No aporta mayores referencias que las establecidas en el PPT. Se plantea como un enfoque de consultoría participativa a la carta. La falta de desarrollo de la propuesta no permite valorar mejor muchos de los aspectos de la misma.
2.1	7	**Notable**. Satisface bastante bien el criterio de valoración aportando una idea interesante sobre el perfilado de los tipos de dirección existentes en la Administración. El resto de planteamientos tienen el enfoque elemental par abordar el trabajo. Sigue el esquema: • Definición de roles • Identificación de competencias emergentes • Elaboración de nuevo diccionario
2.2	6	**Buena**. Las metodologías propuestas son adecuadas aunque descritas sucintamente para el fin previsto y con una participación moderada de personas externas al Instituto. Están bien Las metodologías a emplear son: • Trabajos diversos de gabinete • Análisis de la Misión, Visión y Valores de la JA • Benchmarking (10 org.) • Entrevistas de incidentes críticos (10 entr.). • Panel de expertos focus group (10 pax.).
3.1	4	**Insuficiente**. La oferta satisface el criterio de valoración sin embargo el enfoque lo deja insuficientemente definido para diseñarlo según se vaya avanzando en el trabajo. Plantea realizar un benchmarking y trabajar con el sistema de INCUAL como referencia. Con esa referencia, plantea elaborar un borrador de proceso de acreditación que sería validado en un focus group. A partir de ahí, el enfoque lo deja muy indefinido para diseñarlo según se vaya avanzando en el trabajo.
3.2	4	**Insuficiente**. En conjunto, la metodología propuesta está insuficientemente definida y no hace propuestas que tengan un valor relevante. Menciona otras metodologías usuales en la evaluación de competencias pero sin estructurar en un proceso. Los instrumentos que plantea para el diseño del proceso de acreditación son: • Benchmarking. • Análisis del sistema de cualificaciones profesionales. • Focus group. Menciona otras metodologías usuales en la evaluación de competencias sin estructurar en un proceso.
3.3	0	**Muy deficiente**. La propuesta resulta muy insuficiente ya que no concreta nada y la deja abierta a discutir con los responsables del proyecto del IAAP los términos recogidos en el PPT.

3.4	0	**Muy deficiente**. La propuesta resulta muy insuficiente ya que únicamente dice que la llevará a cabo con el grupo piloto de 25 personas sin entrar en ningún detalle.

2. DOPP

Criterio	Pt.	**Observaciones**
1	6	**Buena.** Adecuada comprensión general del proyecto, contextualizado para la administración, con un faseado y una lógica de resultados esperados y la finalidad adecuada.
2.1	6	**Buena**. Se considera que el enfoque analítico y participativo que plantea es bueno aunque está poco desarrollado. Además propone el análisis de los roles directivos con los siguientes marcos referenciales de: • Artículo 19 del anteproyecto de Ley de la Función Pública, que es una referencia muy acertada. • Proyecto de Decreto del estatuto del personal laboral que ejerce funciones directivas profesionales, que es una referencia sin mucho interés. • Sector privado (recursos, ideas y personas), que es también una referencia inevitable para la dirección.
2.2	8	**Notable alta**. La propuesta sobre la metodología satisface notablemente el criterio de valoración. Están bien descritas y se fundamentan la utilidad de cada una, la interrelación entre ellas y la secuencia de acciones necesarias para la revisión del diccionario. Las metodologías a emplear son: • Benchmarking (de 6 diccionarios) • Panel de personas expertas con Delphi (4-6 personas). • Grupo de discusión (grupo focal) con dos sesiones. • Cuestionario consulta masiva.
3.1	6	**Buena**. Los planteamientos, están bien alineados con los requisitos del Pliego, y hace aportaciones adecuadas. Plantea tomar como referencia INCUAL y ANECA y diseñar el sistema sobre tres pilares: • Alineamiento con la legislación y procedimientos administrativos. • Viabilidad. • Fiabilidad y consistencia.
3.2	7	**Notable**. La propuesta satisface notablemente el criterio de valoración. Cumple con lo solicitado y se describen bien cada una de las técnicas que podrían utilizarse aunque no se mencionan las posibles interactuaciones entre ellas. Los instrumentos que plantea son: • Análisis del marco jurídico. • Benchmarking. • Diseño del proceso de gestión con el Instituto. • Diseño y selección de instrumentos entre los que propone y describe pruebas psicométricas, entrevistas estructuradas, casos prácticos, roleplay o malla curricular (a elegir un máximo de tres).

3.3	7	**Notable**. La propuesta satisface notablemente el criterio de valoración, está bien planificada. Prueba del sistema con 50 personas. Incluye la formación de personas evaluadoras del Instituto (6-10 h) y aprender haciendo.
3.4	7	**Notable**. La propuesta satisface notablemente el criterio de valoración. Propone un sistema a aplicar a las 25-30 personas que mejores valoraciones hayan tenido en la prueba mediante retest, contraste con otras pruebas de mercado y 270º. Con este contraste se identifica el funcionamiento adecuado o los defectos a corregir.

3. EVERIS

Criterio	Pt.	**Observaciones**
1	3	**Deficiente.** Se percibe una comprensión deficiente del proyecto. No parte del diccionario ya existente sino que lo crea de nuevo. Propone unas actuaciones para la revisión del diccionario que producirían unos resultados que no se piden y que no aportan valor. Por el contrario, el diseño del proceso de acreditación queda muy escaso.
2.1	3	**Deficiente.** El enfoque que plantea no es el adecuado y lo consideramos deficiente ya que no tiene en cuenta el diccionario existente y las reflexiones sobre los enfoques teóricos de los modelos europeo o americano que no tienen que ver con lo que se pide. El análisis que plantea es excesivo y sobrecarga innecesariamente al Instituto. Pretende analizar las competencias genéricas de todas las Direcciones Generales. Pretende trabajar con las competencias técnicas que no aportarían valor a lo que se pretende. Plantea el trabajo en las siguientes fases: • Análisis y revisión documental. • Identificación del nuevo marco de competencias estratégicas, genéricas y técnicas. • Nivelación de las competencias. • Elaboración y validación del diccionario. Plantea un nivel de profundidad y de desarrollo del trabajo que no tiene interés.
2.2	5	**Suficiente**. La propuesta sobre los instrumentos a utilizar es suficiente. Propone múltiples y muy variados instrumentos pero la metodología no está bien encaminada a los fines que se pretenden.
3.1	3	**Deficiente**. El enfoque que propone es deficiente, se considera pobre ya que se apoya en una única fuente de reflexión (un focus group). Plantea un enfoque en dos fases: • Análisis y diagnóstico de necesidades. • Análisis de diferentes pruebas y toma de decisión.
3.2	3	**Deficiente**. La propuesta sobre metodologías e instrumentos se considera deficiente ya que los instrumentos son pocos, no facilitan la triangulación y no están suficientemente desarrollados los procesos de acreditación. Los instrumentos son: • Focus group en línea. • Análisis de predictores: test, 360º,entrevista de incidentes críticos

		• Diseño del sistema a base de los tres; test psicométricos, 360º, entrevista de incidentes críticos. La metodologías en instrumentos son pocos y no facilitan la triangulación. No indica nada sobre el diseño de los procesos de acreditación. Solo presenta un informe de diseño del sistema.
3.3	2	**Deficiente menos**. La propuesta de prueba del sistema se estima insuficiente ya que hace un desarrollo deficiente de la sistemática a llevar a cabo. Se limita a validar la idoneidad de cada instrumento por separado.
3.4	5	**Suficiente**. La propuesta de validación del sistema es adecuada. Propone validar el sistema internamente mediante indicadores estadísticos y externamente mediante indicadores de desempeño que no están disponibles. No plantea cómo se va a validar el sistema sino de forma independiente cada una de las pruebas.

4. HUMANOVA

Criterio	Pt.	**Observaciones**
1	9	**Sobresaliente**. Muy buena comprensión del proyecto con aportación extremadamente interesantes de elementos conceptuales que enriquecen la forma de abordar los trabajos para obtener mejores resultados. Además de los sistemas normales propone la utilización de metodologías prospectivas. Propone incorporar otros elementos complementarios que vayan más allá de las competencias y que son de enorme interés para la acreditación.
2.1	10	**Excelente**. El enfoque resulta excepcional. Lo plantea en forma de retos a abordar y formas de abordarlo: • Reto de prospectiva; Pensar no solo en la actual sino también en un nuevo modelo de administración. Propone contrastar los trabajos con experiencias recientes. • Reto de la guía para formación y acreditación. Plantea la utilización de referencias a técnicas específicas de gestión como complemento a las competencias. El proceso planteado es colaborativo e iterativo. Plantea explorar y aprovechar la experiencia de las personas usuarias del diccionario actual. Propone dar una dimensión visual al Diccionario para que resulte más atractivo. Trabaja tanto el diccionario de competencias como el cuestionario. Extraordinariamente interesante su propuesta_de los elementos comunicativos del diccionario para que sea más comprensible y atractivo. Plantea abordar el trabajo por fases: • Análisis del actual. • Prospectiva. • Construcción del nuevo modelo. • Usabilidad. • Análisis psicométrico par validar el cuestionario con 50 usuarios.
2.2	9	**Sobresaliente.** Las metodologías se plantean de forma extraordinariamente interrelacionadas, bien interrelacionadas entre ellas. Los instrumentos se utilizan en las distintas fases de forma que se van aplicando sobre los resultados anteriores produciéndose avances y consolidando resultados en el proyecto.

		Las metodologías planteadas son: • Análisis detallado. • Focus group. • Delphi. • Entrevistas. • Benchmarking. • Validación del cuestionario.
3.1	10	**Excelente**. Consideramos excepcional el enfoque sobre el proceso de acreditación. Empieza con la inclusión en el propio diccionario de competencias de elementos, como técnicas de gestión específicas concretas y valorables. Plantea también la utilización de cuestionarios y de programas formativos específicos. Plantea la realización de entrevistas de confirmación de los resultados y que explorará otras fuentes de acreditación distintas. Plantea diseñar los procesos de acreditación de manera que comiencen con una etapa de información y asesoramiento a los usuarios del sistema y la constitución de un comité evaluador. Plantea probar con equipos evaluadores distintos de la empresa y del Instituto para cruzar y verificar los resultados. Las fases en las que se plantea abordar el proyecto están bien planteadas y descritas; • Análisis y benchmarking. • Referencias propias. • Determinación de las pruebas. • Construcción de las pruebas. Diseño del proceso que incluye, como valor añadido, una etapa de información a las persona usuarias al principio y otra etapa de recomendaciones de desarrollo y recualificación al final.
3.2	9	**Sobresaliente**. Las metodologías y los instrumentos están integrados y ajustados a las necesidades planteadas de manera extraordinariamente innovadora. Los distintos instrumentos que se plantean permiten la triangulación. Los instrumentos planteados son: • Análisis interno • Benchmarking externo • Experiencias recientes • Entrevistas • Cuestionarios de competencias • Diseño y selección de instrumentos entre los que propone pruebas psicométricas, entrevistas BEI, métodos basados en la experiencia y en acciones certificables, mallas curriculares o comités de evaluación.
3.3	9	**Sobresaliente**. Extraordinariamente planeada la prueba del sistema. Se forma a un equipo de pruebas del Instituto y se prueba con 30 personas. Es muy completa su propuesta de acompañar los informes de acreditación con otro de recomendaciones de desarrollo.
3.4	9	**Sobresaliente.** La propuesta de validación del sistema es extraordinaria. La plantea mediante pruebas de assessment y de entrevista focalizada y plantean su disposición a utilizar otros instrumentos si durante el proyecto se considera necesario. Los resultados del sistema de acreditación se validarán por contraste con estos resultados y, en su caso, se realizarán los ajustes necesarios.

Los resultados ponderados se reflejan en la tabla siguiente.

		Pmx	AVAN		DOPP		EVERIS		HUMANOVA	
			0/10	Pts.	0/10	Pts.	0/10	Pts.	0/10	Pts.
1	**Comprensión general del proyecto**	**5**	**5**	**2,50**	**6**	**3,00**	**3**	**1,50**	**9**	**4,50**
2	**Enfoque y metodología de actualización del diccionario**	**15**		**9,70**		**10,60**		**6,10**		**14,20**
2.1	Objetivos competenciales/capacidades	7	7	4,90	6	4,20	3	2,10	10	7,00
2.2	Contenidos/conceptos	8	6	4,80	8	6,40	5	4,00	9	7,20
3	**Enfoque y metodología de diseño del sistema de acreditación de competencias**	**25**		**7,20**		**16,70**		**8,00**		**23,30**
3.1	Aspectos que van a ser evaluados	8	4	3,20	6	4,80	3	2,40	10	8,00
3.2	Metodologías de evaluación	10	4	4,00	7	7,00	3	3,00	9	9,00
3.3	Modelo de informe individual	3	0	0,00	7	2,10	2	0,60	9	2,70
3.4	Propuesta de validación del sistema	4	0	0,00	7	2,80	5	2,00	9	3,60
	Total a 45 puntos			**19,40**		**30,30**		**15,60**		**42,00**

Del cuadro se desprende que solamente DOPP y HUMANOVA alcanzan los 30 puntos del umbral mínimo de puntuación necesaria para continuar en el proceso selectivo fijado en en el Anexo X del pliego de cláusulas administrativas particulares para la contratación del servicio. Se propone a la mesa la exclusión de las empresas AVAN y EVERIS porque no alcanzan los mencionados 30 puntos del umbral mínimo de puntuación necesaria para continuar en el proceso selectivo fijado.

Sevilla, a la fecha de la firma

Fdo.: Encarnación Lara Ruiz

Fdo.: Mª del Carmen Seisdedos Alonso

Firmado por SEISDEDOS ALONSO MARIA DEL CARMEN - 11728864Z el día 17/11/2021 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

Firmado por LARA RUIZ ENCARNACION - 28544610T el dï¿½a 17/11/2021 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios