

# Informe técnico de valoración de las ofertas presentadas en el procedimiento de contratación relativo al “Servicio de captación, selección, incorporación y formación básica del personal docente colaborador, captación y selección de candidatos finalistas de personal docente colaborador para ámbitos de difícil cobertura para la Universitat Oberta de Catalunya”

## Expedient HSE00016/2024

### 1. Antecedents

La convocatoria de este procedimiento se publicó en fecha 1 de julio del 2024 en el Perfil de Contratante de esta entidad. El plazo fijado para la presentación de propuestas era el día 29 de julio del 2024.

Las empresas que han sido admitidas en el presente procedimiento son:

- MANPOWERGROUP TALENT SOLUTIONS
- SERVEIS DE PSICOLOGIA APLICADA I DE LABORATORI, SL.

En fecha 8 de agosto del 2024, se reunió la Mesa de Contratación para proceder a la apertura del Sobre núm. 2, que contiene la propuesta técnica la valoración de la cual depende de un juicio de valor, y se remitió a los servicios técnicos para proceder a su valoración.

### 2. Criterios de adjudicación

De conformidad con aquello establecido en el Pliego de Cláusulas Particulares, los criterios de adjudicación el valor de los cuales se determina mediante un juicio de valor son los siguientes:

| TOTAL DE PUNTOS que se adjudican mediante los criterios de adjudicación el valor de los cuales se determina mediante un juicio de valor | 30 Puntos                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Criterios y subcriterios                                                                                                                | Distribución de la puntuación |
| 1) Descripción de la prestación del servicio.                                                                                           | 15 puntos                     |
| 2) Descripción del equipo técnico, del equipo de formadores y del equipo administrativo adscritos al servicio.                          | 7 puntos                      |
| 3) Propuesta de individualización de las posibles incidencias y presentación de un programa de soluciones, medios y                     | 8 puntos                      |

|                                                                                                                         |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| mecanismos para atender y solucionar las situaciones de incidencia que puedan surgir durante la ejecución del contrato. |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

En el apartado V del Cuadro de Características del PCP, se establece que la propuesta técnica contenida en el Sobre 2 podrá tener una extensión máxima de 25 páginas (sin incluir portada, contraportada, separadores y anexos), escritas a una cara, letra Arial, dimensión 10 puntos, interlineado simple, las cuales deberán estar todas firmadas por el licitador en el caso de que la oferta deba presentarse físicamente (si el licitador es una unión temporal de empresas, tendrán que firmar los representantes de todas las empresas que la componen). La propuesta debe seguir la estructura de contenido relacionado anteriormente. En el caso de que el número de páginas de la propuesta exceda el límite máximo anteriormente indicado, únicamente serán objeto de valoración dicho número máximo de páginas, a contar desde el inicio del documento.

Para evaluar globalmente la solución propuesta a partir del análisis que se acaba de mencionar, la Mesa de Contratación examinará la concurrencia de los elementos que se indican a continuación:

### **1) Descripción de la prestación del servicio (15 puntos).**

Se obtendrán:

- **15 puntos:** si la propuesta incluye los siguientes aspectos y estos se adecuan a los requerimientos del Pliego de Prescripciones Técnicas:
  - Una descripción detallada del circuito de trabajo que se diseñará concretando cada una de las tareas a realizar de cada fase de la prestación del servicio, con las principales responsabilidades de cada agente implicado,
  - Un flujograma de trabajo con la identificación de cada fase de la prestación del servicio y agentes implicados,
  - Y las descripciones de la prestación del servicio deben mostrar el conocimiento del modelo pedagógico de la UOC con la identificación de las figuras docentes clave que participan en el proceso de selección.
- **10 puntos** si la propuesta incluye los siguientes aspectos y estos se adecuan a los requerimientos del Pliego de Prescripciones Técnicas:
  - Una descripción detallada del circuito de trabajo que se diseñará concretando cada una de las tareas a realizar de cada fase de la prestación del servicio, con las principales responsabilidades de cada agente implicado,
  - Y un flujograma de trabajo con la identificación de cada fase de la prestación del servicio y agentes implicados.
- **5 puntos:** si la propuesta incluye los siguientes aspectos y estos se adecuan a los requerimientos del Pliego de Prescripciones Técnicas:

- Una descripción detallada del circuito de trabajo en el que se concrete cada una de las tareas a realizar de cada fase de la prestación del servicio con las principales responsabilidades de cada agente implicado

➤ **0 puntos:** si la propuesta no incluye:

- Una descripción detallada del circuito de trabajo en el que se concrete cada una de las tareas a realizar de cada fase de la prestación del servicio con las principales responsabilidades de cada agente implicado.

## **2) Descripción del equipo técnico, del equipo de formadores y del equipo administrativo adscritos al servicio (7 puntos).**

Se obtendrán:

➤ **7 puntos:** si la propuesta incluye los siguientes aspectos y estos se adecuan a los requerimientos del Pliego de Prescripciones Técnicas:

- Una descripción funcional de todas las atribuciones y responsabilidades que cada miembro del equipo (jefe del servicio, equipo técnico, equipo administrativo y de formadores), desarrollada en relación con las fases descritas en el PPT para la prestación del servicio,

- Y una descripción del perfil competencial y técnico de cada miembro del equipo, identificando competencias claves, transversales y técnicas de cada miembro del equipo en relación con la prestación del servicio.

➤ **5 puntos:** si la propuesta incluye los siguientes aspectos y estos se adecuan a los requerimientos del Pliego de Prescripciones Técnicas:

- Una descripción funcional de todas las atribuciones y responsabilidades que cada miembro del equipo (jefe del servicio, equipo técnico, equipo administrativo y equipo de formadores), desarrollada en relación a las fases descritas en el PPT para la prestación del servicio.

➤ **3 puntos:** si la propuesta incluye los siguientes aspectos y estos se adecuan a los requerimientos del Pliego de Prescripciones Técnicas:

- Una descripción del perfil competencial y técnico de cada miembro del equipo, identificando competencias claves, transversales y técnicas de cada miembro del equipo en relación con la prestación del servicio.

➤ **0 puntos** si:

- La propuesta no incluye ni la descripción del perfil competencial y técnico de cada miembro del equipo, identificando competencias claves, transversales y técnicas de cada miembro del equipo en relación a la prestación del servicio, ni la descripción funcional de todas las atribuciones y responsabilidades que cada miembro del equipo (jefe del servicio, equipo administrativo, equipo técnico, y equipo de formadores), desarrollada en relación con las fases descritas en el PPT para la prestación del servicio.

**3) Propuesta de individualización de las posibles incidencias y presentación de un programa de soluciones, medios y mecanismos para atender y solucionar las situaciones de incidencia que puedan surgir durante la ejecución del contrato (8 puntos).**

- **8 puntos:** si la propuesta contiene una matriz de riesgos que identifique, describa, analice y evalúe la siguiente información:
  - Detección y descripción de los riesgos potenciales asociados al servicio de incorporación de Personal Docente Colaborador de la UOC.
  - Identificación de la afectación de los riesgos potenciales con los procesos del servicio de incorporación de Personal Docente Colaborador de la UOC.
  - Análisis y evaluación del impacto de los riesgos potenciales.
  - Establecimiento de controles para la detección de los riesgos potenciales.
  - Realización del plan de contingencia para cada uno de los riesgos potenciales.
- **6 puntos:** si la propuesta contiene una matriz de riesgos con la siguiente información
  - Detección y descripción de los riesgos potenciales asociados al servicio de incorporación de Personal Docente Colaborador de la UOC.
  - Identificación de la afectación de los riesgos potenciales con los procesos del servicio de incorporación de Personal Docente Colaborador de la UOC.
  - Análisis y evaluación del impacto de los riesgos potenciales,
  - Establecimiento de controles para la detección de los riesgos potenciales.
- **3 puntos:** si la propuesta contiene una matriz de riesgos con la siguiente información mínima
  - Detección de los riesgos potenciales asociados al servicio de incorporación de Personal Docente Colaborador de la UOC.
  - Identificación de la afectación de los riesgos potenciales con los procesos del servicio de incorporación de Personal Docente Colaborador de la UOC.
  - Evaluación del impacto de los riesgos potenciales
- **0 puntos si:** La propuesta no contiene una matriz de riesgos o bien, la matriz de riesgos no contiene la información puntuable indicada en los puntos anteriores.

### **3. Valoración**

#### **3.1 Descripción de la prestación del servicio (hasta 15 puntos):**

## A) MANPOWERGROUP TALENT SOLUTIONS

La descripción del servicio definida por la empresa **MANPOWERGROUP TALENT SOLUTIONS**, no muestra la comprensión requerida de las 3 partes que componen los servicios asociados para la incorporación de nuevo personal docente colaborador de la UOC y que son las siguientes:

1. Captación y selección del nuevo personal docente colaborador de la UOC
2. Incorporación de candidatos finalistas PDCs para ámbitos de difícil cobertura
3. Formación inicial del nuevo PDC de la UOC

En primer lugar, se evidencia la comprensión de la fase de captación y selección del nuevo personal docente colaborador de la UOC y de las acciones para la selección de candidatos de ámbitos de difícil cobertura. El licitador identifica las tareas principales que componen cada una de las frases del proceso pero en referencia a las funciones y las responsabilidades de cada agente implicado, limitándose a reproducir en gran medida la información establecida en el pliego de prescripciones técnicas y por tanto, no aportando valor la propuesta. En otras palabras, la propuesta aportada por el licitador se centra en describir únicamente el proceso de captación y selección y, aunque con un grado de detalle mucho menor, también hace alusión a la incorporación de candidatos para ámbitos de difícil cobertura.

En consonancia con lo expuesto, no se describe en este apartado la parte troncal relativa a la formación inicial del nuevo personal docente colaborador seleccionado que, como se ha señalado, es uno de los tres procesos esenciales objeto del servicio objeto de la presente y que debía incorporarse en la propuesta.

Por lo tanto, se trata de una descripción del servicio incompleta, al no contener los tres procesos que lo componen y que se exigía en el pliego. En relación al grado de detalle, éste no es suficiente para constatar la adecuación de los trabajos a realizar con el enfoque y necesidades requeridas, para asegurar un adecuado nivel de calidad y de desarrollo del servicio, en el marco de los parámetros mínimos fijados en la licitación..

Las descripciones de la prestación del servicio deben mostrar el **conocimiento del modelo pedagógico de la UOC con la identificación de las figuras docentes clave** que participan en el proceso de selección, no derivándose de la propuesta presentada.

En segundo lugar, en la descripción del servicio ofrecida no se muestra el grado de **conocimiento del modelo pedagógico de la UOC** requerido, pues no se identifican las figuras docentes claves que participan en el proceso de selección, siendo éstas parte esencial del modelo pedagógico de la UOC. Por un lado, no se detallan los roles de profesor/a colaborador/a y de tutor/a objeto del proceso de captación, selección y formación. En su lugar, se mencionan los roles del profesor/a propio/a y/o del director/a de programa como figuras participantes en la entrevista, pero no se detalla el papel de estos roles dentro del modelo pedagógico. Esta información, que no está aportada, es esencial para poder valorar su encaje en las necesidades del contrato.

En relación al **flujograma de trabajo**, el licitador aporta un recurso gráfico en el que se identifica: por un lado, las fases del servicio y los agentes implicados en cada una de ellas. En este sentido, expone que el proceso está formado por las siguientes fases:

0. Implantación del Servicio, en la que participa el Área de Personas de la UOC y el jefe del

servicio y responsable implantación de TS.

1. Definición del Perfil Profesional, en la que participa la UOC profesor, responsable y director Programa.
2. Difusión y Reclutamiento, los agentes implicados son UOC, TS (técnico de captación/técnico administrativo).
3. Evaluación de Currículos y Turnos de Entrevistas, en la que figuran la UOC (Profesor Responsable / Dtor. Programa o Estudios) TS (Técnicos de Selección y Técnicos Administrativos)
4. Evaluación de Candidaturas, los agentes implicados son UOC (Profesor Responsable Asignatura / Dtor Programa o Estudios) TS (Técnicos Selección y Administrativos).
5. Formación, en la que trabajan conjuntamente la UOC con TS (formadores).

Según se detalla en la propuesta, la fase 1 a la 5, configuran la ejecución de una convocatoria. El desarrollo del servicio finaliza con el balance del servicio y acciones de mejora. El licitador indica que, durante el transcurso de todo el servicio existe un seguimiento del servicio y plan de contingencia, así como una comunicación continua: Talent Solutions (Jefe del Servicio) y el Área de Personas UOC. Hay que destacar que en el flujograma no se muestra ni se hace alusión alguna al proceso de incorporación de candidatos finalistas PDCs para ámbitos de difícil cobertura, uno de los procesos esenciales del servicio, impidiendo, de este modo, poder valorar adecuadamente el correcto encaje de la propuesta en las necesidades descritas en la documentación de la licitación..

El licitador complementa el diagrama anterior, con otro recurso gráfico en el que el licitador intenta indicar las claves del éxito del flujograma del servicio. Entre las cuales, se destacan:

- Equipo dedicado, especializado en la captación, selección y evaluación de personal técnico.
- Incorporación de metodología robusta, rigurosa, objetiva e innovadora.
- Modelo de trabajo proactivo, que pueda garantizar un servicio eficaz y eficiente.
- Realización de propuestas de mejora en el servicio.
- Establecimiento de indicadores y reportes (si necesario), que mejoren la trazabilidad y medición del servicio y el desarrollo del Plan de Mejora continua.

En cada una de las claves expuestas, relata la finalidad perseguida y las acciones que les permiten su alcance.

Analizado en conjunto la propuesta presentada en este apartado hay que concluir que, la propuesta contiene una descripción del servicio incompleta al no identificar ni definir uno de los procesos esenciales que componen el servicio, concretamente, no describen las tareas ni las responsabilidades de la formación inicial del nuevo personal docente colaborador de la UOC según las fases de la prestación del servicio descritas en el Pliego de Prescripciones Técnicas, información clave y necesaria para poder valorar adecuadamente este criterio.

En relación a la incorporación de candidatos finalistas PDCs para ámbitos de difícil cobertura, la propuesta contiene una descripción genérica y poco precisa, lo cual no permite valorar si la propuesta se adapta a las necesidades de la UOC, faltando elementos importantes para su valoración completa. A lo largo de la descripción que contiene la propuesta, no hay evidencias de que el licitador tenga conocimiento del modelo pedagógico de la UOC, ya que no identifica las figuras docentes clave que participan en el proceso de selección. Por último, si bien es cierto que incorpora un flujograma de trabajo, éste no representa el circuito de trabajo que corresponde a la

incorporación de candidatos para ámbitos de difícil cobertura.

Por estos motivos, no adecuándose la propuesta a los requisitos y exigencias del pliego, no se ajusta a las condiciones exigidas, por lo que se otorgan al licitador **0 puntos**.

## **B) SERVEIS DE PSICOLOGIA APLICADA I LABORATORI, SL. (Sèpal)**

La descripción del servicio definida por la empresa SERVICIO DE PSICOLOGÍA APLICADA Y DE LABORATORIO, SL, evidencia una comprensión detallada del proceso de incorporación de colaboradores docentes, con la identificación de cada fase del proceso y la interrelación entre ellas detallando, las tareas concretas a realizar por los distintos agentes implicados en el proceso y los criterios a seguir respecto a la captación de candidatos, hacia el protocolo de valoración de la UOC de los candidatos a captar/seleccionar y formar como fases clave del proceso de incorporación.

Se identifican las fases diferenciadas del proceso de incorporación que son:

1. Captación y selección del nuevo personal docente colaborador de la UOC
2. Incorporación de candidatos finalistas PDCs para ámbitos de difícil cobertura
3. Formación inicial del nuevo PDC de la UOC

1. En relación a la fase de captación y selección se muestra la comprensión del proceso respecto al objetivo de validar los requisitos establecidos en el perfil determinado por el profesorado propio de la UOC de los candidatos preseleccionados por los estudios responsables y validar al personal docente colaborador adecuado para desarrollar las funciones que le son propias. Por un lado, con carácter general, se mencionan las tareas a realizar por el personal administrativo respecto a las funciones de comunicación, información, convocatoria de citas de entrevistas, gestión de recursos, archivo y documentación y por otro lado se enumeran las funciones a realizar por los técnicos/as psicólogos/as expertos/as relativas a conducción de la entrevista junto al profesor responsable para la valoración y evaluación de la candidatura idónea a seleccionar.

En el flujograma de trabajo se detalla de forma exhaustiva cada parte de la etapa de selección y las funciones de los agentes implicados.

2. Respecto a la fase de incorporación de candidatos finalistas PDCs para ámbitos de difícil cobertura, se describe de forma muy detallada, el circuito de trabajo que implica la realización por parte de técnicos expertos de las diversas fases del proceso relativas a la difusión de la oferta, captación de perfiles adecuados y preselección de aquellos perfiles con la validación correspondiente de requisitos para presentar las candidaturas idóneas al profesorado responsable de la validación docente final.

En el flujograma de trabajo se detalla de forma exhaustiva esta fase y las funciones de los agentes implicados.

Dado el alto grado de detalle, coherencia y exhaustividad de la descripción del servicio a prestar, se constata la adecuación de los trabajos a realizar con el enfoque, objetivos y alcance propuestos, asegurando un adecuado nivel de calidad y de desarrollo de las distintas tareas, en el marco de las necesidades descritas en la documentación de la licitación.

3. En relación a la fase de formación, se evidencia un alto grado de conocimiento de la fase formativa por parte del equipo técnico garantizando que todos los formadores son competentes y adecuados, en relación al conocimiento específico de los procesos, procedimientos, filosofía y objetivos de la UOC.

En el flujograma de trabajo se detalla de forma exhaustiva esta fase y las funciones de los agentes implicados.

Dado el alto grado de detalle, coherencia y exhaustividad de la descripción del servicio a prestar, se constata la adecuación de los trabajos a realizar con el enfoque, objetivos y alcance propuestos, asegurando un adecuado nivel de calidad y de desarrollo de las distintas tareas, en el marco de las necesidades descritas en la documentación de la licitación.

La propuesta expone de forma clara y concisa el **modelo pedagógico de la UOC** en general y la comprensión del rol de consultor/a (profesor/a colaborador/a) y de tutor/a, figuras objeto del proceso de incorporación, así como de los diferentes roles de personal docente de los estudios, que forman parte del modelo pedagógico junto a los colaboradores docentes, como son el rol de profesor responsable y director de programa. Este punto se evidencia en la explicación diferenciada de cada figura, detallando las funciones que realizan por un lado el profesor colaborador como facilitador del aprendizaje y el tutor como figura de guía académica y orientadora del estudiante.

En relación al **flujograma de trabajo**, el licitador, aporta un recurso gráfico que ofrece una descripción general del circuito de trabajo. En el mismo, se identifica la fase de inicio de la campaña, en la que la UOC y SEPAL son los agentes implicados. Dentro de la fase intermedia, coexisten los tres procesos que componen el servicio: 1) captación y selección del nuevo personal docente de la UOC, 2) incorporación de candidatos finalistas PDCs para ámbitos de difícil cobertura y, 3) formación inicial del nuevo PDC de la UOC. Dentro de esta fase, en términos generales, destacan las acciones de: gestión de personas del equipo Sèpal, la gestión del servicio ajuste y desajustes, comunicación e información continuada y, finalmente, nuevas demandas/necesidades. En cada una de estas acciones, se detallan los agentes y las responsabilidades de cada uno de ellos. El servicio finaliza con el análisis, valoración y conclusiones de futuro y la formalización de la campaña.

A continuación, mediante un flujograma de trabajo específico para cada proceso que compone el servicio, realiza una descripción detallada de cada fase, así como los agentes implicados y las acciones que se llevan a cabo. La propuesta contiene:

- Un flujograma del proceso de “Captación y selección del nuevo personal docente colaborador”. En relación a este proceso, se detallan de forma muy precisa todas las tareas y acciones que lo componen. Identificando en cada una de ellas quien es el sujeto que las realiza, diferenciando entre: director del servicio (que participa en todo el proceso), soporte administrativo y el equipo técnico (consultores de selección). Se especifica, también claramente, la participación que tiene la UOC. A modo de ejemplo, el soporte administrativo, se encarga de: las funciones administrativas, la confección de archivos Excel para la gestión de agendas, la clasificación de los candidatos en función de las necesidades expresadas, el contacto inicial para la comunicación en el proceso de selección, la concreción de la entrevista y la preparación de los dossiers documentales físicos de cada aspirante que los técnicos de Sèpal necesitan para realizar las

entrevistas, entre otras funciones. En el mismo sentido, el equipo técnico (de consultores de selección), se ocupa de la verificación de los requisitos mínimos, la presentación y recibimiento del director del programa en el espacio para la entrevista, la acogida de la persona aspirante, la entrevista personal con el aspirante, la valoración conjunta del aspirante conjuntamente con la UOC y el registro de la información de la entrevista. En la fase final de este proceso, todos los agentes implicados en el servicio, participan en el traspaso del soporte administrativo de Sèpal el dossier documental de cada persona aspirante con la información de la entrevista a la UOC. Una vez finalizada esta fase, se da inicio, si procede, al siguiente proceso, de incorporación en los ámbitos de difícil cobertura.

- Un flujograma del proceso de “Incorporación PDCs en los ámbitos de difícil cobertura”. En relación a este proceso, el licitador expone detalladamente las acciones que realiza cada uno de los agentes participantes en él y las responsabilidades asumidas. En la línea del proceso anterior, se especifican las tareas que llevan a cabo cada uno de los grupos operativos y de la UOC. En primer lugar, cabe destacar que este proceso, desde un punto de vista autónomo, comparte las fases iniciales con el proceso anterior. Las acciones que lo diferencian y, que por lo tanto, responden a la necesidad de la UOC, son, a modo de ejemplo: la reunión de trabajo que el equipo de consultores especializado realiza con los responsables de los estudios para asesorar y establecer los requisitos mínimos, la concreción del ámbito geográfico y la descripción funcional, curricular y competencial. Si se obtiene la validación, se da inicio a la identificación de los medios de difusión ajustados al perfil, los generales y los específicos. Una vez realizado este proceso de difusión, con la validación de la UOC, se abre la puerta a dos escenarios: si existe una respuesta satisfactoria o no. En función de este extremo, se procede a reelaborar el perfil o bien a la información de las candidaturas finalistas. El proceso finaliza con el estudio de los resultados de captación, el éxito de los canales y el cierre de las actividades y documentación del proceso.
- Un flujograma del proceso de “Formación inicial de los nuevos PDCs”. En el último de los procesos, la propuesta detalla quiénes son los agentes implicados: el equipo propio de la UOC, el equipo técnico (formadores senior) y el director del servicio. También aporta información sobre las fases y las acciones que lo componen. Es por ello que el equipo de formadores se encarga de la identificación de las aulas virtuales, la asignación y verificación de recursos, si estos son suficientes, se procede a la formación. Estos programas de acciones formativas se realizan en función del perfil docente requerido: profesor colaborador o tutor. Si los programas son validados por los responsables de la coordinación académica, se procede al desarrollo de la formación y las actuaciones de evaluación para los roles de PDC. Una vez este desarrollo se determine que es satisfactorio, se cierra el proceso y se da por finalizado el servicio.

En definitiva, se trata de una propuesta correctamente desarrollada y coherente con los requerimientos establecidos en el Pliego de Clàusulas Particulars y PPT. En primer lugar, el licitador aporta una descripción detallada de los tres procesos que configuran el servicio, identificando en cada uno de ellos las tareas y las responsabilidades de los agentes implicados. El grado de detalle utilizado es el conveniente para concluir que el licitador comprende a la perfección las necesidades de la UOC y cómo dar respuesta a las mismas. En segundo lugar, hace patente el conocimiento del modelo pedagógico y las figuras docentes que participan en el proceso de selección de esta institución, aportando una descripción de cada uno de los roles y

reflejándose en el circuito de trabajo y posterior flujograma. Por último, incorpora un flujograma diferente para cada uno de los procesos que configuran el servicio. Estos recursos se caracterizan por contener un alto grado de detalle y precisión.

Por estos motivos, se considera oportuno otorgar al licitador **15 puntos**

### **3.2 Descripción del equipo técnico, del equipo de formadores y del equipo administrativo adscritos al servicio (hasta 7 puntos).**

#### **A) MANPOWERGROUP TALENT SOLUTIONS**

El licitador realiza una descripción de los equipos que conforman el servicio de forma diferenciada. En primer lugar, realiza la descripción funcional de las responsabilidades de cada miembro del equipo y, en segundo lugar, realiza la descripción del perfil competencial y técnico de cada miembro del equipo.

Dentro de la **descripción funcional**, identifica y detalla, mediante una numeración muy precisa, las funciones de los siguientes miembros del equipo:

- Jefe del Servicio. En el que identifica como funciones inherentes a su cargo: la coordinación de los equipos de técnicos implicados, el aseguramiento del correcto cumplimiento de los compromisos adquiridos por contrato, la detección de desviaciones y ser el nexo entre el equipo de consultores y el Área de Personas de la UOC, entre otras.
- Director del Proyecto: Conviene destacar que es el responsable global del servicio, establece el cronograma y los planes de acciones. Realiza la función de nexo entre la UOC y Talent Solutions a Alto Nivel.
- Consultor/a Senior: a modo de ejemplo, las funciones que define el licitador son: realización de las entrevistas presencialmente o por videoconferencia, verificación de los requisitos de selección fijador y la redacción del informe final sobre las entrevistas realizadas y los motivos por los que se valida o no una candidatura.
- Consultor/a Senior para posiciones de difícil cobertura: La propuesta contiene las funciones que le son encargadas, entre las cuales: búsqueda directa de perfiles target, mapeo sectorial, uso RRSS, entrevista funcional y competencial.
- Técnico de captación: además de la difusión específica de vacantes en webs y/o portales, se encarga de la gestión de las herramientas de difusión, la publicación de las ofertas, reportar al Project Manager y la criba curricular.
- Administrativo: principalmente, sus funciones se concretan en tareas de apoyo y difusión general, preparación de la información y documentación necesaria para las entrevistas, confirmación y envío de las entrevistas y el cierre documental, entre otras.
- Formadores Senior: se encarga de la coordinación con el Director del Proyecto y el Responsable del contrato para conocer la organización de la formación definida para el Personal Docente Colaborador (PDC), así como con el Área de Personas, los estudios responsables (Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación, etc.), eLearnCenter. Además de la impartición de la formación básica y la coordinación con el resto del equipo.

En lo que refiere a la **descripción del perfil competencial de cada** miembro, la propuesta describe el perfil técnico y las competencias transversales. En este apartado, cabe destacar que

en el Pliego de Prescripciones Técnicas se requería que la descripción competencial identificara y diferenciara entre las competencias transversales, técnicas y las claves.

- Jefe del Servicio. Detalla su experiencia y formación (perfil técnico). En relación a las competencias transversales, destaca la costumbre de trabajar en entornos colaborativos y cambiantes, con una clara orientación al cliente y al candidato, además de una capacidad de planificación y organización.
- Director del Proyecto: Igual que en el caso anterior, detalla la experiencia y la titulación universitaria. En cuanto a las competencias transversales: Alta capacidad analítica, Impacto e influencia, Innovación, Agilidad en la toma de decisiones, Orientación hacia los objetivos, Crea relaciones beneficiosas.
- Consultor/a Senior: Destaca la capacidad crítica, escucha activa, capacidad de organización, trabajo en equipo, orientación a las personas. Gestión del tiempo. Además, de la descripción de la experiencia y titulación.
- Consultor/a Senior para posiciones de difícil cobertura: La propuesta contiene la enumeración de las competencias transversales, como son la capacidad de persuasión, de análisis, planificación de la búsqueda, etc.
- Técnico de captación: El perfil técnico recoge la experiencia mínima demostrable en tareas de captación, los idiomas y el dominio de las apps de Google. Entre las competencias transversales, destaca la capacidad de organización y la atención al detalle.
- Administrativo: el perfil técnico recoge la experiencia mínima en desarrollo de tareas administrativas, experiencia en la gestión documental y dominio de aplicaciones de Google. Las competencias transversales son: servicio al cliente, atención al detalle, gestión del tiempo, entre otras.
- Formadores Senior: Además del perfil técnico, recoge las competencias transversales, entre las cuales, a modo de ejemplo, son: Trabajo en equipo y capacidad para fomentar entornos colaborativos, organización y planificación para el logro de objetivos y orientación a personas y centrado en el estudiantado

En conclusión, la empresa licitadora, detalla uno de los elementos objeto de valoración, la descripción funcional del equipo, describiendo las atribuciones y responsabilidades del equipo de manera correcta. Sin embargo, la descripción competencial ofrecida no cumple con los requisitos establecidos, al no detallarse con total exactitud cuales son las competencias transversales, cuales las técnicas y cuáles las claves.

Per este motiu, se considera oportu otorgar al licitador **5 punts**.

## B) SERVEIS DE PSICOLOGIA APLICADA I LABORATORI, SL. Sèpal

El licitador realitza una descripció de los equips que conforman el servei de forma diferenciada, es dir, la proposta contine 6 fichas diferenciadas, una para cada rol del equipu técnicu, administrativu y de formadores que realitzan el servei, en las que se detalla la descripció funcional y el perfil de competencias de cada uno de ellos.

1. En primer lugar, define el director del servicio. En relación a la **descripción funcional**, la propuesta contiene la misión que se persigue, que consiste, en términos generales, en la dirección del proyecto y la gestión de los equipos. Además, identifica y detalla de forma muy clara las funciones que asume dentro del desarrollo del servicio y que le permiten

completar la misión. En la **descripción del perfil de competencias**, diferencia las competencias clave, transversales y técnicas y especifica cada una de ellas, en las que, a modo de ejemplo, se encuentran: orientación a resultados y flexibilidad cognitiva (claves), capacidad de análisis y visión estratégica, planificación y organización (transversales) y dirección de proyectos y de equipos multidisciplinares (técnicas). Finalmente, aporta información sobre el desarrollo curricular del integrante, en el que describe la formación, la experiencia y el dominio de idiomas.

2. En segundo lugar, define los consultores sèniors/técnicos de selección. En relación a **descripción funcional**, contiene la misión que se concreta en la valoración de los aspirantes, adecuación de los candidatos al sistema pedagógico de la UOC, asesoramiento y atención continuada a los actores de la UOC y aspirantes. Entre las funciones enumeradas, se encuentra: la realización de informes, gestión documental y coordinación de recursos, asesoramiento técnico y valoración de la adecuación de los candidatos. En lo que respecta a la **descripción del perfil de competencias**, sigue con la diferenciación entre las claves, como trabajo en equipo y cooperación; las transversales, entre las que destaca la empatía y asertividad y las técnicas, evaluación psicológica en procesos de selección de personal. También contiene el desarrollo curricular.
3. En tercer lugar, los consultores senior de selección para ámbitos de difícil cobertura. En relación a la **descripción funcional**, la misión de este integrante se refiere a la orientación de la definición de los perfiles, la determinación de la estrategia y la adecuación según el perfil demandado. Seguidamente, las funciones se encuentran numeradas individualmente, sirviendo de ejemplo: comunicación y difusión de las ofertas, la valoración de la adecuación de los candidatos y el asesoramiento técnico, etc. La descripción sigue con **el perfil de competencias**, las clave (flexibilidad cognitiva y orientación a resultados), las transversales (capacidad de análisis y resolución de problemas, empática) y técnicas (conducción de entrevistas de selección de personal, entre otras). Finaliza con el desarrollo curricular.
4. En cuarto lugar, el técnico/a para la difusión específica de vacantes en webs o portales de ocupación especializados. La **descripción funcional**, se encuentra descrita entre la misión: colocación de anuncios y otros comunicados para la difusión de ofertas y, por otro lado, la numeración de las funciones, como la gestión de las ofertas en medios digitales y físicos y la atención y acompañamiento a los candidatos durante el proceso. La **descripción del perfil competencial**, está compuesta por: las competencias claves: desarrollo de relaciones e iniciativa y proactividad; las transversales, entre las que destaca la resolución de problemas y habilidades comunicativas y, las competencias técnicas, como las redes sociales y conducción de entrevistas. Incluye también el desarrollo curricular.
5. En quinto lugar, la figura de los formadores sèniors, entre los cuales y como se indica en la **descripción funcional**, tienen como misión la transferencia de conocimientos, orientación de desarrollo competencial y la motivación del profesorado. Las funciones específicas se encuentran especificadas en: programación de contenidos y creación de materiales en entornos de aprendizaje virtual, la didáctica y la dinamización de equipos, entre otras. En relación a la **descripción del perfil de competencias**, destaca la orientación de servicio al cliente (clave), la asertividad y desarrollo de personas (transversales) y el diseño de programas docentes y actividades de aprendizaje y la didáctica a través de campus virtuales (técnicas), entre otras. La descripción finaliza con el detalle del desarrollo curricular.
6. En sexto lugar, describe el **soporte administrativo**. En relación con la **descripción funcional**, compuesta por la misión de contactar con las personas aspirantes y la

coordinación de agendas del director de programa y los agentes de Sépal. Las funciones se encuentran definidas y a modo de ejemplo son las siguientes: soporte administrativo, programación de citas, gestión documental y archivo. En relación a la **descripción del perfil de competencias**, destaca como competencias claves: el desarrollo de relaciones, trabajo en equipo y cooperación, las transversales: habilidades comunicativas y atención a los detalles y, finalmente, como técnicas: organización de agendas múltiples, elaboración de informes y gestión de comunicaciones telefónicas, electrónicas, etc.

En conclusión, la empresa licitadora, detalla a la perfección y con un alto grado de precisión la descripción funcional y el perfil de competencias de los miembros del equipo de trabajo en relación a la atribución funcional asignada a cada profesional, identificando las competencias clave, transversales y técnicas, dando así cumplimiento a la perfección a los dos elementos objeto de valoración en este criterio.

En definitiva, se trata de una propuesta muy completa y adecuada que incluye los aspectos y estos se adecuan a los requerimientos del Pliego de Prescripciones Técnicas. En concreto incluye, una descripción funcional de todas las atribuciones y responsabilidades que cada miembro del equipo (jefe del servicio, equipo técnico, equipo administrativo y de formadores), desarrollada en relación con las fases descritas en el PPT para la prestación del servicio y una descripción del perfil competencial y técnico de cada miembro del equipo, identificando competencias claves, transversales y técnicas de cada miembro del equipo en relación con la prestación del servicio. Por este motivo, se considera oportuno otorgar al licitador **7 puntos**.

### **3.3 Propuesta de individualización de las posibles incidencias y presentación de un programa de soluciones, medios y mecanismos para atender y solucionar las situaciones de incidencia que puedan surgir durante la ejecución del contrato (hasta 8 puntos).**

#### **A) MANPOWERGROUP TALENT SOLUTIONS**

La propuesta presentada incorpora una matriz de riesgos donde se han identificado 4 tipologías que pueden surgir durante el proceso de implantación y desarrollo del servicio, diferenciándolos según la naturaleza del riesgo potencial. Los riesgos quedan clasificados en administrativos, tecnológicos, humanos y externos. La identificación de cada riesgo aporta su descripción, afectación al servicio y el plan de acción para la mitigación del mismo. Se trata de una descripción muy detallada y completa.

Se establece una segunda matriz que clasifica cada tipo de riesgo en función de la probabilidad que ocurra y el grado de impacto que puede suponer en la prestación del servicio, junto con una tercera matriz que identifica los roles y responsabilidades de los agentes implicados en el control para la detección y resolución de incidencias.

Los diferentes diagramas son completos en cuanto a información, pero establecen un sistema complejo de detección de incidencias que puede afectar a la agilidad en la resolución de las mismas, según la tipologías de control e interlocución con los diferentes roles responsables y no se prevé un organismo único de control que aglutine las diferentes tipologías y se establezca como interlocutor único.

Por ese motivo, se considera oportuno otorgar al licitador **6 puntos**.

## B) SERVEIS DE PSICOLOGIA APLICADA I LABORATORI, SL. Sèpal

La propuesta presentada incorpora una matriz de riesgos donde se informan de las fuentes de riesgos que se han considerado en la ejecución del servicio, detallando ejemplos que ilustran posibles incidencias derivadas, el nivel estimado de gravedad y su impacto, así como el resumen del plan de contingencias a aplicar en caso de producirse el riesgo previamente identificado.

Aparte de establecerse la matriz de riesgos para cada fuente identificada, se detallan las acciones de control continuado en la ejecución del proceso para minimizar el impacto de cualquier fuente de riesgo que pueda darse y se determinan las propuestas y circuito de actuación para superar las situaciones de riesgo que se materialicen. Estas acciones de control continuado las lleva a cabo un organismo de control creado a tal efecto y denominado "Observatorio de vigilancia, análisis y control del servicio", conformada por los máximos responsables de Sepal conectados permanentemente con el equipo propio de la UOC.

La propuesta informa para cada fuente de riesgo identificada, la correspondiente respuesta de actuación para evitarla o rectificarla en caso de que se produzca.

En definitiva, en el diagrama de resumen de procesos para la prevención de riesgos e intervención frente a incidencias, se identifican de forma clara y concisa el plan de contingencias aplicado a cada fuente de riesgo.

Se evidencia la inclusión de los métodos de mitigación para cada uno de los riesgos detectados.

Se considera una propuesta completa y adecuada, que encaja perfectamente con las necesidades descritas en la documentación de la licitación.

Por ese motivo, se considera oportuno otorgar al licitador **8 puntos**.

## Puntuación final

Por todo aquello expuesto, se concluye que las puntuaciones obtenidas por los licitadores en relación con las propuestas evaluables mediante juicio de valor son las siguientes:

| Tabla de puntuación             |                                  |                                       |                                                            |
|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Puntuación máxima               | Puntos<br>(máxima<br>puntuación) | MANPOWERGROU<br>P TALENT<br>SOLUTIONS | SERVEIS DE<br>PSICOLOGIA<br>APLICADA I<br>LABORATORI, S.L. |
| 1. Descripción de la prestación | 15 puntos                        | 0 puntos                              | 15 puntos                                                  |

| Tabla de puntuación                                                                                                                                                                                                                         |                                  |                                       |                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Puntuación máxima                                                                                                                                                                                                                           | Puntos<br>(máxima<br>puntuación) | MANPOWERGROU<br>P TALENT<br>SOLUTIONS | SERVEIS DE<br>PSICOLOGIA<br>APLICADA I<br>LABORATORI, S.L. |
| del servicio                                                                                                                                                                                                                                |                                  |                                       |                                                            |
| 2. Descripción del equipo técnico, del equipo de formadores y del equipo administrativo adscritos al servicio.                                                                                                                              | 7 puntos                         | 5 puntos                              | 7 puntos                                                   |
| 3. Propuesta de individualización de las posibles incidencias y presentación de un programa de soluciones, medios y mecanismos para atender y solucionar las situaciones de incidencia que puedan surgir durante la ejecución del contrato. | 8 puntos                         | 6 puntos                              | 8 puntos                                                   |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                                                                                | <b>30 puntos</b>                 | <b>11 puntos</b>                      | <b>30 puntos</b>                                           |

Finalmente, las puntuaciones totales obtenidas por los licitadores, siguiendo un orden decreciente, son las siguientes:

| Empresa licitadora                               | Puntuació obtinguda |
|--------------------------------------------------|---------------------|
| SERVEIS DE PSICOLOGIA APLICADA I LABORATORI, S.L | <b>30 puntos</b>    |
| MANPOWERGROUP TALENT SOLUTIONS                   | <b>11 puntos</b>    |

Firmado

Elena Dinarés

Directora de Operaciones

