

INFORME-PROPUESTA DE VALORACIÓN Y ESTUDIO DE LAS OFERTAS TÉCNICAS PRESENTADAS EN EL SOBRE 2 AL PROCEDIMIENTO PARA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DENOMINADO “SERVICIO DE ASISTENCIA PARA LA EJECUCION DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS Y EL PROCESO DE CAMBIO Y MODERNIZACIÓN DE INMUSA” REF.004/2019.

INTRODUCCIÓN

El objeto del contrato, tal y como se especifica en el Pliego de Condiciones Técnicas, es la prestación del servicio de apoyo y asistencia integral en las áreas de Organización y Recursos Humanos a la Sociedad Pública Información Municipal Melilla SAU, en Anagrama “INMUSA”, en la Ciudad Autónoma de Melilla.

Consta certificado emitido por el Secretario de presentación de ofertas por parte de las empresas:

- TEA CEGOS
- AUREN
- PKF-ATTEST

En el concurso se han establecido criterios valorables mediante juicio de valor.

Según el Acta de la Mesa de Contratación celebrada el 6 de septiembre 2019, donde se evaluó la documentación administrativa de las ofertas (Sobre 1) todas las empresas licitantes cumplían los requisitos establecidos en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, y se declararon como APTAS.

Este informe-propuesta de valoración de la “Documentación Valorable Mediante Juicio de Valor” sobre los requisitos mínimos y estudio de las ofertas presentadas al concurso para contratación del Servicio denominado “SERVICIO DE ASISTENCIA PARA LA EJECUCION DEL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS Y EL PROCESO DE CAMBIO Y MODERNIZACIÓN DE INMUSA”, ha sido encargado por la Mesa de Contratación a la Comisión Técnica que suscribe constituida con el carácter de Órgano Asesor de la citada Mesa, para este procedimiento, en sesión celebrada el 6 de septiembre de 2019 donde se abrieron las plicas del Sobre 2, en acto público, debidamente anunciado en el Perfil del Contratante de INMUSA.



SOBRE NÚMERO 2: DOCUMENTACION VALORABLE MEDIANTE JUICIO DE VALOR

Se incluirán en este sobre todas las informaciones solicitadas en el Pliego de Prescripciones Técnicas. Y en especial todos los documentos que permitan a la Mesa de Contratación valorar las condiciones de las ofertas según los criterios de adjudicación cuya ponderación dependa de un juicio de valor, contenidos en la cláusula 20 de este pliego, y que se detalla a continuación:

Valoración Técnica

Criterios aprobados para la Valoración técnica

INMUSA aprobó los siguientes criterios de adjudicación:

1. ALCANCE Y CONTENIDO

La valoración máxima en este apartado es de 15 puntos.

En la Valoración Técnica, INMUSA acuerda dar una valoración máxima a los distintos puntos incluidos en la oferta, y todo ello de acuerdo con la importancia que se da a esos puntos en relación con el resultado final esperado en el contrato.

Los elementos que serán objeto de una mayor valoración son, por este orden: Procesos y protocolos para la contratación (4), Excelencia en la gestión (3,5); Política salarial (2); Desarrollo de competencias y plan de formación anual (1,5) al resto de los elementos incluidos en el objeto se les da el mismo valor (1).

2. METODOLOGÍA

La valoración máxima en este apartado es de 15 puntos.

Para valorar la metodología, INMUSA identifica tres aspectos relevantes a los que otorga diferentes puntuaciones en función de la relevancia e impacto de los mismos en el desarrollo del proyecto. Estos aspectos son:

- La metodología que se propone en todos y cada uno de los casos (hasta 7 puntos)
- El cronograma y plan de trabajo que se propone (hasta 5 puntos)
- Los entregables a los que se comprometen las empresas que se presentan al concurso. (hasta 3 puntos)



3. EQUIPO DE TRABAJO

La valoración máxima de este factor es de 10 puntos que INMUSA valora en base a dos aspectos:

- Se otorgan hasta un máximo de 4 puntos en base a los CV de los miembros del equipo comprometido para el proyecto y su experiencia en proyectos similares en Organización y RRHH.
- Se otorgan hasta un máximo de 6 puntos la experiencia acreditada en proyectos de consultoría en RRHH en empresas del sector de la televisión y radio.

4. MEJORAS

Sólo se valoran las mejoras que INMUSA considera que aportan valor a la empresa y todo ello de acuerdo con los objetivos que se pretende conseguir con este contrato y con la línea argumental incluida en el INFORME DE JUSTIFICACION.

De este contrato, INMUSA valora con un total de hasta 2 puntos cada una de las mejoras aceptadas y valoradas como valor añadido para la empresa.

CRITERIOS APROBADOS PARA LA VALORACIÓN TÉCNICA POR PARTE DE INMUSA		PUNTUACIÓN
Alcance y contenido		15
	Excelencia en la gestión	3,5
	Planificación integral de plantilla	1
	Actualización permanente del catálogo de puestos	1
	Procesos y protocolos para la contratación, y servicios externos producción	4
	Plan desarrollo directivo y mandos	1
	Política Salarial	2
	Desarrollo de competencias y plan de formación anual	1,5
	Asistencia marco de relaciones laborales y Convenio colectivo	1
Metodología		15
	Metodología: QUÉ Y COMO	7
	Cronograma	5
	Entregables	3
Equipo de trabajo		10
	Experiencia acreditada en proyectos RRHH	4
	Experiencia acreditada en proyectos de RRHH en el sector	6
Mejoras		11
2 PUNTOS MÁXIMO POR MEJORA INTERESANTE		
	TOTAL	51

Ofertas presentadas

Se han presentado 3 ofertas de las siguientes empresas:



Información Municipal Melilla, S. A
 ADMINISTRACIÓN. Calle General Macías nº 11, 1º Izqda. 52001. MELILLA
 Tif.: 952 684800
 e-mail:administracion@inmusa.es web: www.inmusa.es

1. TEA CEGOS: "Documentación Técnica. Pliego de prescripciones técnicas para la contratación del "Servicio de Asistencia para la Ejecución del Plan Estratégico de Recursos Humanos y el Proceso de Cambio y Modernización de INMUSA"
2. AUREN: "Servicio de asistencia para la ejecución del Plan Estratégico de Recursos Humanos y el Proceso de Cambio y Modernización de INMUSA"
3. PKF-ATTEST: "Servicio de asistencia para la ejecución del Plan Estratégico de Recursos Humanos y el Proceso de Cambio y Modernización de INMUSA"

Valoración técnica de las ofertas presentadas

1. **TEA CEGOS:** "Documentación Técnica. Pliego de prescripciones técnicas para la contratación del "Servicio de Asistencia para la Ejecución del Plan Estratégico de Recursos Humanos y el Proceso de Cambio y Modernización de INMUSA"

CRITERIOS APROBADOS PARA LA VALORACIÓN TÉCNICA POR PARTE DE INMUSA		TEA CEGOS
		PUNTUACIÓN
Alcance y contenido	Excelencia en la gestión	3,5
	Planificación integral de plantilla	0,75
	Actualización permanente del catálogo de puestos	1
	Procesos y protocolos para la contratación, y servicios externos producción	1,5
	Plan desarrollo directivo y mandos	1
	Política Salarial	1,5
	Desarrollo de competencias y plan de formación anual	1,5
	Asistencia marco de relaciones laborales y Convenio colectivo	1
		9,5
	Metodología	Metodología: QUÉ Y COMO
Cronograma		1
Entregables		2,5
Equipo de trabajo		3
	Experiencia acreditada en proyectos RRHH	3
Mejoras	Experiencia acreditada en proyectos de RRHH en el sector	0
		2
	Plataforma web propia	2
TOTAL		26,25

A. ALCANCE Y CONTENIDO

La valoración para TEA CEGOS en este apartado es de 11,75 puntos.

TEA CEGOS presenta un alcance y contenido que se ajusta a lo solicitado en el pliego para el apartado de Excelencia en la Gestión (3,5 puntos otorgados), en el Plan de desarrollo y mandos (1 punto otorgado), en Desarrollo de competencias y Formación, en la asistencia del marco de relaciones laborales y convenio colectivo y en la actualización permanente del catálogo de puestos (ambas con 1 punto).



No obstante, el alcance presentado para los procesos y protocolos para la contratación y servicios externos de producción no incide en otros aspectos claves como los que se refieren a los procesos de contratación desde un punto de vista civil, mercantil y administrativo, ni se propone un mapa de riesgos de acuerdo con las prácticas de la empresa en esta materia. (1,5 puntos otorgados).

Con relación a la política salarial, no se desarrolla con detalle el alcance del trabajo que proponen en este punto, y su propuesta no permite conocer o identificar el desarrollo que proponen.

Por último, con respecto a la Planificación Integral de Plantilla el objeto propuesto no incluye fases de un proceso de planificación que son imprescindibles como es el caso de definir una estrategia para cubrir el gap entre las necesidades y la evolución natural de la plantilla.

B. METODOLOGÍA

La valoración para TEA CEGOS en este apartado es de 9,5 puntos.

Para valorar la metodología, INMUSA identifica tres aspectos relevantes a los que otorga diferentes puntuaciones en función de la relevancia e impacto de los mismos en el desarrollo del proyecto. Estos aspectos son:

- La metodología que propone TEA CEGOS, para Excelencia en la Gestión, el Plan de desarrollo y mandos y Desarrollo de competencias y Formación es correcta y adecuada a lo exigido en el pliego. Pero el desarrollo metodológico del resto de soluciones está muy poco desarrollada y/o incide en aspectos no relacionados directamente con el objeto del contrato. (6 puntos otorgados)
- TEA CEGOS propone un esquema general de trabajo pero no presenta un cronograma en detalle del transcurso del proyecto. (1 punto otorgado)
- Los entregables a los que se compromete TEA CEGOS cumplen en su mayoría con lo requerido excepto en planificación de plantilla, en los procesos y protocolos para la contratación y servicios externos de producción y política salarial (2,5 puntos otorgados).

C. EQUIPO DE TRABAJO

La valoración para TEA CEGOS en este apartado es de 3 puntos y se valora en base a dos aspectos:



- Se otorga 3 puntos a TEA CEGOS en base a los CV de los miembros del equipo comprometido para el proyecto y su experiencia en proyectos similares en Organización y RRHH.
- No se otorga ningún punto en este punto a TEA CEGOS porque no queda acreditada la experiencia en proyectos de consultoría en RRHH en empresas del sector de la televisión y radio.

D. MEJORAS

Sólo se valoran las mejoras que INMUSA considera que aportan valor a la empresa y todo ello de acuerdo con los objetivos que se pretende conseguir con este contrato y con la línea argumental incluida en el INFORME DE JUSTIFICACION.

En el caso de TEA CEGOS, INMUSA valora con un total de hasta 2 puntos cada una de las mejoras aceptadas y valoradas como valor añadido para la empresa y que son las siguientes:

- Para el proyecto de “Actualización permanente del catálogo de puestos” TEA CEGOS propone la recogida de datos a través de la plataforma web propia.

VALORACIÓN TÉCNICA TOTAL

Teniendo en cuenta la **valoración técnica global**, se otorgan a TEA CEGOS **una puntuación de 26,25 puntos.**



2. **AUREN:** “Servicio de asistencia para la ejecución del Plan Estratégico de Recursos Humanos y el Proceso de Cambio y Modernización de INMUSA”

CRITERIOS APROBADOS PARA LA VALORACIÓN TÉCNICA POR PARTE DE INMUSA		AUREN
		PUNTUACIÓN
Alcance y contenido		10,75
	Excelencia en la gestión	3,5
	Planificación integral de plantilla	0,75
	Actualización permanente del catálogo de puestos	1
	Procesos y protocolos para la contratación, y servicios externos producción	1,5
	Plan desarrollo directivo y mandos	0,5
	Política Salarial	1,5
	Desarrollo de competencias y plan de formación anual	1
	Asistencia marco de relaciones laborales y Convenio colectivo	1
Metodología		6,5
	Metodología: QUÉ Y COMO	4
	Cronograma	1
	Entregables	1,5
Equipo de trabajo		5
	Experiencia acreditada en proyectos RRHH	2
	Experiencia acreditada en proyectos de RRHH en el sector	3
Mejoras		2
Creación cuadro de mando integral (CMI)		2
TOTAL		24,25

A. ALCANCE Y CONTENIDO

La valoración para AUREN en este apartado es de 10,75 puntos.

AUREN presenta un alcance y contenido que se ajusta a lo solicitado en el pliego para el apartado de Excelencia en la Gestión (3,5 puntos otorgados), en la asistencia del marco de relaciones laborales y convenio colectivo y en la actualización permanente del catálogo de puestos (ambas con 1 punto).

No obstante, el alcance presentado para los procesos y protocolos para la contratación y servicios externos de producción no incide en otros aspectos claves como los que se refieren a los procesos de contratación desde un punto de vista civil, mercantil y administrativo, ni se propone un mapa de riesgos de acuerdo con las prácticas de la empresa en esta materia. (1,5 puntos otorgados).

En relación al Plan de Desarrollo de Directivos y Mandos, y el Plan de Desarrollo de competencias y plan de formación anual, el alcance presentado no responde a las necesidades planteadas en el pliego (0,5 puntos y 1 punto otorgados respectivamente).



Con relación a la política salarial, no se desarrolla con detalle el alcance del trabajo que proponen en este punto, y su propuesta no permite conocer o identificar el desarrollo que proponen.

Por último, con respecto a la Planificación Integral de Plantilla el objeto propuesto no incluye fases de un proceso de planificación que son imprescindibles como es el caso de definir una estrategia para cubrir el gap entre las necesidades y la evolución natural de la plantilla.

B. METODOLOGÍA

La valoración para AUREN en este apartado es de 6,5 puntos.

Para valorar la metodología, INMUSA identifica tres aspectos relevantes a los que otorga diferentes puntuaciones en función de la relevancia e impacto de los mismos en el desarrollo del proyecto. Estos aspectos son:

- La metodología que propone AUREN, para Excelencia en la Gestión, en la asistencia del marco de relaciones laborales y convenio colectivo y en la actualización permanente del catálogo de puestos es correcta y adecuada a lo exigido en el pliego. Pero el desarrollo metodológico del resto de soluciones está muy poco desarrollada y/o incide en aspectos no relacionados directamente con el objeto del contrato. (4 puntos otorgados)
- AUREN propone un cronograma pero no se ajusta a la exigencias de las diferentes acciones propuestas en el pliego. (1 punto otorgado)
- AUREN no especifica de una manera clara los entregables a los que se compromete para cada actuación propuesta en el pliego (1,5 puntos otorgados).

C. EQUIPO DE TRABAJO

La valoración para AUREN en este apartado es de 5 puntos y se valora en base a dos aspectos:

- Se otorga 2 puntos a AUREN en base a los CV de los miembros del equipo comprometido para el proyecto y su experiencia en proyectos similares en Organización y RRHH. En este sentido, AUREN presenta un listado de 17 profesionales para un proyecto que el pliego especifica un dimensionamiento más reducido y acorde a las necesidades identificadas, a su vez de los 17 profesionales listados sólo se aporta un descriptivo de su C.V de 7 de ellos.

- Se otorgan 3 puntos en este punto a AUREN porque, aunque menciona experiencia en el sector audiovisual no especifica ni queda acreditada la experiencia en proyectos de consultoría en RRHH en empresas del sector de la televisión y radio.

D. MEJORAS

Sólo se valoran las mejoras que INMUSA considera que aportan valor a la empresa y todo ello de acuerdo con los objetivos que se pretende conseguir con este contrato y con la línea argumental incluida en el INFORME DE JUSTIFICACION.

En el caso de AUREN, INMUSA valora con un total de hasta 2 puntos cada una de las mejoras aceptadas y valoradas como valor añadido para la empresa y que son las siguientes:

- Creación del cuadro de mando integral (CMI)

VALORACIÓN TÉCNICA TOTAL

Teniendo en cuenta la **valoración técnica global**, se otorgan a AUREN **una puntuación de 24,25 puntos.**



3. PKF-ATTEST: “Servicio de asistencia para la ejecución del Plan Estratégico de Recursos Humanos y el Proceso de Cambio y Modernización de INMUSA”

CRITERIOS APROBADOS PARA LA VALORACIÓN TÉCNICA POR PARTE DE INMUSA		PKF ATTEST
		PUNTUACIÓN
Alcance y contenido		14
	Excelencia en la gestión	3,5
	Planificación integral de plantilla	1
	Actualización permanente del catálogo de puestos	1
	Procesos y protocolos para la contratación, y servicios externos producción	3,5
	Plan desarrollo directivo y mandos	1
	Política Salarial	2
	Desarrollo de competencias y plan de formación anual	1
	Asistencia marco de relaciones laborales y Convenio colectivo	1
Metodología		14
	Metodología: QUÉ Y COMO	6
	Cronograma	5
	Entregables	3
Equipo de trabajo		10
	Experiencia acreditada en proyectos RRHH	4
	Experiencia acreditada en proyectos de RRHH en el sector	6
Mejoras		6
	estudio de clima laboral	2
	diseño y puesta en marcha de un sistema de evaluación del rendimiento	2
	implantación de una herramienta tecnológica para la gestión de personas	2
TOTAL		44

A. ALCANCE Y CONTENIDO

La valoración para PKF-ATTEST en este apartado es de 14 puntos.

PKF ATTEST presenta un alcance y contenido que responde íntegramente, con claridad y rigor técnico al objeto que se incluye en el pliego para el apartado de Excelencia en la Gestión (3,5 puntos otorgados), así como el plan de desarrollo directivo para mandos, y la asistencia al marco de relaciones laborales y Convenio Colectivo (ambas con 1 punto).

En relación al alcance presentado para el apartado de planificación de plantilla, PKF-ATTEST en su propuesta incluye todas las fases de un proceso de planificación de plantilla que son imprescindibles como es el caso de definir una estrategia para cubrir el gap entre las necesidades y la evolución natural de la plantilla (1 punto otorgado)

Con respecto al alcance presentado para el apartado de actualización permanente del catálogo de puestos, PKF-ATTEST responde totalmente al objeto del contrato y añade un proceso interno para asegurar el mantenimiento del catálogo (1 punto otorgado)

Adicionalmente, el alcance presentado para los procesos y protocolos para la contratación y servicios externos de producción su propuesta es completa y comprende tanto los aspectos relativos a la contratación (derechos civil, mercantil y administrativo), la elaboración de un mapa de riesgos derivados de esta práctica, y todos los aspectos relacionados con los aspectos de derecho social derivados de estos procesos y, en especial, en todo lo relativo a la cesión ilegal de trabajadores.(3,5 puntos otorgados).

En relación al Plan de Desarrollo de competencias y plan de formación anual, el alcance presentado responde a las necesidades planteadas en el pliego (1 punto otorgados respectivamente).

Con relación a la política salarial, comprende con todo rigor el alcance del trabajo: el diseño de la Política Salarial y la estructura salarial; el diseño y puesta en marcha de un modelo de Retribución variable, explicando en detalle cómo se haría el modelo. (2 puntos otorgados)

B. METODOLOGÍA

La valoración para PKF-ATTEST en este apartado es de 14 puntos.

Para valorar la metodología, INMUSA identifica tres aspectos relevantes a los que otorga diferentes puntuaciones en función de la relevancia e impacto de los mismos en el desarrollo del proyecto. Estos aspectos son:

- La metodología que propone PKF-ATTEST en todos los apartados solicitados es correcta y adecuada a lo exigido en el pliego, detallando en cada uno de ellos el qué y cómo hacerlo. (6 puntos otorgados)
- PKF-ATTEST propone un cronograma que se ajusta a las exigencias de las diferentes acciones propuestas en el pliego y detalla un plan de trabajo ajustado a lo requerido por el pliego. (5 puntos otorgado)
- PKF-ATTEST especifica de una manera clara los entregables a los que se compromete para cada actuación propuesta en el pliego (3 puntos otorgados).

C. EQUIPO DE TRABAJO

La valoración para PKF-ATTEST en este apartado es de 10 puntos y se valora en base a dos aspectos:

- Se otorga 4 puntos a PKF-ATTEST en base a los CV de los miembros del equipo comprometido para el proyecto y su experiencia en proyectos similares en Organización y RRHH. En este sentido, PKF-ATTEST presenta un C.V detallado de cada uno de los profesionales miembros del proyecto.
- Se otorgan 6 puntos en este punto a PKF-ATTEST porque detalla, especifica y acredita experiencia en el sector audiovisual en proyectos de consultoría en RRHH en empresas del sector de la televisión y radio.

D. MEJORAS

Sólo se valoran las mejoras que INMUSA considera que aportan valor a la empresa y todo ello de acuerdo con los objetivos que se pretende conseguir con este contrato y con la línea argumental incluida en el INFORME DE JUSTIFICACION.

En el caso de PKF-ATTEST, INMUSA valora con un total de hasta 6 puntos las mejoras aceptadas y valoradas como valor añadido para la empresa y que son las siguientes:

- estudio de clima laboral
- diseño y puesta en marcha de un sistema de evaluación del rendimiento
- implantación de una herramienta tecnológica para la gestión de personas

VALORACIÓN TÉCNICA TOTAL

Teniendo en cuenta la **valoración técnica global**, se otorgan a PKF-ATTEST **una puntuación de 44 puntos**.



TABLA RESUMEN VALORACIÓN TÉCNICA OFERTAS PRESENTADAS

CRITERIOS APROBADOS PARA LA VALORACIÓN TÉCNICA POR PARTE DE INMUSA		TEA CEGOS	AUREN	PKF ATTEST
		PUNTUACIÓN	PUNTUACIÓN	PUNTUACIÓN
Alcance y contenido		11,75	10,75	14
	Excelencia en la gestión	3,5	3,5	3,5
	Planificación integral de plantilla	0,75	0,75	1
	Actualización permanente del catálogo de puestos	1	1	1
	Procesos y protocolos para la contratación, y servicios externos producción	1,5	1,5	3,5
	Plan desarrollo directivo y mandos	1	0,5	1
	Política Salarial	1,5	1,5	2
	Desarrollo de competencias y plan de formación anual	1,5	1	1
	Asistencia marco de relaciones laborales y Convenio colectivo	1	1	1
		9,5	6,5	14
Metodología	Metodología: QUÉ Y COMO	6	4	6
	Cronograma	1	1	5
	Entregables	2,5	1,5	3
Equipo de trabajo		3	5	10
	Experiencia acreditada en proyectos RRHH	3	2	4
	Experiencia acreditada en proyectos de RRHH en el sector	0	3	6
Mejoras		2	2	6
	TOTAL	26,25	24,25	44

Melilla a 16 de septiembre de 2019

EL DIRECTOR ADMINISTRACIÓN y RRHH



Fdo. Carlos Lisbona Moreno
Información municipal s.a.
Inmusa



Información Municipal Melilla, S. A
ADMINISTRACIÓN. Calle General Macías nº 11, 1º Izqda. 52001. MELILLA
Tif.: 952 684800
e-mail:administracion@inmusa.es web: www.inmusa.es