SERVICIOS DE CONSULTORÍA PARA LA DEFINICIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y LA PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS ELEARNING PARA LANBIDE

PLIEGO DE CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

En Vitoria-Gasteiz, 8 de febrero de 2023

1. OBJETIVOS DE LA CONTRATACIÓN

1.1. Introducción y objetivos

Uno de los aspectos que más influye hoy en día en la eficacia y eficiencia de los procesos organizativos y de transformación digital, es la correcta definición del perfil competencial de las personas que desarrollan su actividad profesional en los distintos puestos de la organización.

La definición de un marco de competencias para el personal de Lanbide permite identificar el conocimiento, las habilidades y los atributos que los empleados tienen que tener para desempeñar las tareas en su puesto de trabajo.

La definición de un conjunto de competencias agrupadas por perfiles, muestra a las personas el tipo de comportamientos que la organización valora y necesita. De esta manera, las personas de Lanbide no solo pueden trabajar de manera más efectiva y alcanzar sus objetivos, sino que también pueden vincular su desempeño personal con los objetivos y valores de la organización.

El marco de competencias se convierte por tanto en la fuente para elaborar un plan de capacitación que dé respuestas a las necesidades formativas de los perfiles competenciales demandados por Lanbide.

Para cada una de las acciones formativas que componen el plan de capacitación, se identificará los contenidos más adecuados, pudiéndose combinar distintos formatos o modalidades de formación, así como metodologías de enseñanza innovadoras para alcanzar los objetivos deseados.

El plan de capacitación, basado en competencias, deberá ser flexible y estar orientado a cubrir en cada momento las necesidades de los perfiles profesionales de Lanbide. Por ello, se requiere también un modelo de trabajo para el desarrollo de contenidos eLearning propios de Lanbide que, de forma sistemática y a partir del conocimiento de las personas de la organización, permita extraer y explicitar el conocimiento.

Estos contenidos tendrán que implantarse en el portal formativo actual de Lanbide, denominado GELAN, basado en la plataforma de formación virtual Moodle.

1.2. Objeto de la contratación

Las actividades a desarrollar en esta contratación son:

- **Consultoría de definición del plan de capacitación**. En esta actividad se realizarán las tareas necesarias para definir un plan de capacitación basado en competencias que deberá recoger las necesidades actuales y futuras del personal de Lanbide, dentro de un contexto de transformación digital, donde las competencias pueden estar sujetas a variaciones por adaptaciones en la normativa, en los procedimientos, en la tecnología, etc.

- **Producción de contenidos elearning.** En esta actividad se realizarán tareas de desarrollo de contenidos elearning propios para Lanbide, con el objetivo de incrementar la oferta formativa actual de Lanbide, dentro de su aula de formación virtual GELAN.

1.3. Antecedentes

En la actualidad, Lanbide cuenta de forma diferenciada, por un lado, con una plataforma colaborativa basada SharePoint, sobre la solución de Microsoft O365 corporativa del Gobierno Vasco y por otro de una plataforma propia de contenidos elearning, GELAN, que ofrece un catálogo formativo que cubre las principales competencias necesarias para el desempeño de las actividades del personal de las oficinas de empleo.

En el marco del plan de capacitación, se tendrá que tener en cuenta el catálogo de oferta formativa del IVAP, con el objetivo de no duplicar esfuerzos y redundar en la elaboración de materiales sobre contenidos propios de Lanbide.

Además, Lanbide se enfrenta a unos nuevos retos a tener en cuenta dentro del presente contrato:

- Puesta en marcha del nuevo modelo de transformación organizativa, denominado Lanbide Hobetzen.
- Entrada en vigor de la nueva ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.
- Anteproyecto de la Ley Vasca de Empleo, cuya entrada en vigor se espera para inicio del 2024.

2. ALCANCE DEL CONTRATO

El alcance del contrato debe abarcar las líneas de trabajo descritas a continuación:

2.1. Consultoría

A partir un marco general de competencias, se deberá trabajar, bajo la dirección del Servicio de Gestión de Personas de Lanbide, en la definición de los niveles de competencia para cada uno de los distintos perfiles del organismo.

El marco de competencias englobará las competencias técnicas propias del puesto de trabajo, donde se enmarcan las habilidades digitales en el uso de las herramientas de Microsoft O365 para la colaboración, la comunicación y el trabajo colaborativo; así como las competencias blandas para el desarrollo de las habilidades personales.

El plan de capacitación, resultante de esta actividad de consultoría, recogerá las acciones formativas específicas sobre las que se construirán los itinerarios formativos. Se diseñará con un enfoque flexible, teniendo en cuenta que el despliegue y seguimiento de las acciones formativas, basado en el modelo de competencias, se realizará en el Aula virtual de Lanbide (GELAN).

El plan de capacitación resultante de esta labor de consultoría, contendrá principalmente los siguientes apartados:

- Visión estratégica y actores principales
- Definición de los perfiles competenciales
- Fichas de acciones formativas e itinerarios formativos
- Hoja de ruta para el despliegue

2.2. Producción de contenidos

Las personas de Lanbide tienen en la actualidad acceso a cursos on line que se lanzan a iniciativa del Servicio de Gestión de Personas de Lanbide en GELAN y a las acciones programadas desde el IVAP en distintas modalidades de formación.

Dentro del plan capacitación se determinará la estrategia de contenidos más adecuada para el desarrollo de las acciones formativas; que puede ir desde la adquisición de contenidos de terceros, reutilización de material de otras entidades para contenidos transversales o la creación contenidos formativos propios.

Esta línea de trabajo se refiere específicamente a los servicios de desarrollo y actualización de los contenidos propios de Lanbide. El desarrollo de contenidos eLearning propios de Lanbide tiene como objetivo incrementar la oferta formativa virtual de Lanbide basada en competencias.

Los contenidos deberán desarrollarse de acuerdo a los requerimientos técnicos definidos por Lanbide y teniendo en cuenta su identidad gráfica y diseño visual. En caso de que existan requerimientos específicos de los contenidos formativos, que no estén definidos en el documento de requisitos, serán validados previamente por Lanbide.

Todos los contenidos se desarrollarán en euskera y castellano, Lanbide no se hará cargo de los servicios de traducción. Todos los contenidos se desarrollarán en formato SCORM 1.2 para su despliegue en el Aula virtual de Lanbide, GELAN.

Se deberá emplear así mismo un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles de hombres y mujeres.

El enfoque propuesto debe tener en cuenta las últimas tendencias de aprendizaje en entornos de formación virtual y ser de calidad, visualmente atractivos y motivadores. Si para la generación de los contenidos es necesaria la utilización de las herramientas bajo licencia, ésta deberá ser asumida por la empresa que presta el servicio.

Los nuevos materiales que se generen como contenido formativo, además de responder a las necesidades de capacitación de los perfiles de Lanbide, deberán ser modulables y flexibles para que, tras un proceso de adaptación, puedan utilizarse como un recurso de la biblioteca de contenidos formativos del Aula virtual, abierta a todo el personal de Lanbide y personal de soporte, y por la ciudadanía, a través de la web de Lanbide.

A modo de propuesta inicial, Lanbide ha identificado las siguientes áreas temáticas a desarrollar dentro del plan de capacitación 2023:

1. Gestión de prestaciones en Lanbide: RGI, PCV e IMV.
2. Modelo de orientación y herramientas disponibles para el personal de Lanbide que realiza acciones de activación en las Oficinas.
3. Visión 360º Tramitagune y comunicación electrónica en Lanbide.
4. Visión 360º de la gestión de Formación en Lanbide.
5. Visión 360º de los servicios a Empresa y Fomento del empleo en Lanbide.
6. Visión 360º de los servicios de Atención al público.
7. Habilidades directivas para responsables y coordinadores servicios centrales, Oficinas territoriales y Oficinas de Lanbide.
8. Contabilidad presupuestaria.
9. Gestión de competencias para la atención virtual.

A lo largo de la ejecución del servicio, y como respuesta a las necesidades puntuales de Lanbide, se priorizarán las acciones formativas o se podrán incorporar nuevas acciones formativas que modificarán la hoja de ruta para el desarrollo de contenidos.

La producción de contenidos formativos se desarrollará, por lo tanto, en paralelo al despliegue del plan de capacitación a través de la hoja de ruta. Deberá seguir una metodología que asegure la identificación de las necesidades de la formación e involucre a las personas de Lanbide en la elaboración y validación de los contenidos.

3. REQUISITOS DEL CONTRATO

3.1. Equipo de trabajo y volumen de recursos a contratar

Dado que se perciben diferentes planteamientos posibles para abordar los trabajos descritos, los licitadores deberán especificar su planteamiento propuesto, el cual será objeto de valoración.

En cualquier caso, las ofertas deberán contener, al menos:

- Descripción de los trabajos.
- Cronograma del detalle de los trabajos ofertados.
- Equipo de trabajo propuesto, indicando la organización, las personas, su perfil, cv, dedicación ofertada (en total de horas y distribución temporal).
- Miembros del equipo propuesto asignados a cada tarea del cronograma propuesto.
- Entregables por cada actividad y fase del proyecto

La configuración del servicio se realizará en forma de una bolsa de horas que deberá ir gestionándose durante el periodo de vigencia del contrato, a partir de reuniones con periodicidad mensual, en las cuales se irá estimando la carga de trabajo concreta a realizar en el siguiente periodo.

El volumen mínimo de recursos a contratar será de 10.000 horas de trabajo.

El equipo de trabajo propuesto deberá estar compuesto por un interlocutor del contrato y un equipo de técnicos que dispongan de los conocimientos necesarios para desarrollar el conjunto de tareas descritas anteriormente. Concretamente, deberá contar con los siguientes roles y responsabilidades:

- Responsable del servicio, con contrastada experiencia en proyectos de formación virtual y producción de contenidos formativos en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- Consultor/a de gestión del cambio, como responsable de identificar las diferentes actividades informativas / formativas para los distintos colectivos involucrados en el servicio.
- Consultor/a de RRHH, responsable de las actividades de identificación de competencias y en la realización de los análisis de la información e identificación de los perfiles competenciales.
- Diseñador/a gráfico/a
- Consultores/as elearning, con la responsabilidad de velar por el proceso de enseñanza-aprendizaje y de la adaptación de la metodología a las necesidades de los distintos colectivos, participando también en la consultoría mediante la construcción de las fichas formativas.
- Técnicos/as elearning, responsables de elaborar los elementos de comunicación, los recursos, los contenidos y los materiales formativos.

A continuación, se detallan los requisitos necesarios para los perfiles anteriormente solicitados:

Perfil	Conocimientos y experiencia requeridos
Responsable del Servicio	• Experiencia mínima de 10 años como responsable de oficinas técnicas de formación virtual • Formación: Licenciatura • Conocimientos: Moodle, producción de contenidos y gestión de personas. • Metodología gestión de proyectos/servicios: PMP, ITIL y Agile – SCRUM
Consultor/a de gestión del cambio	• Experiencia mínima de 2 años como consultor/a estratégico/a en gestión del cambio • Formación: Licenciatura • Certificación en Change Management tipo PROSCI Practicioner
Consultor/a de RRHH	• Experiencia mínima de 5 años en proyectos HCM y gestión de competencias • Formación: Licenciatura y posgrado en RRHH • Gestión de procesos • Implantación de gestión competencias con moodle. Moodle Educate Certificate
Diseñador/a gráfico/a	• Experiencia en la definición de la experiencia digital y la dirección gráfica de contenidos formativos • Formación: Ciclo formativo de grado medio (o equivalente).
Consultores/as elearning	• Experiencia mínima de 10 años en proyectos eLearning • Formación: Licenciatura • Conocimientos: Metodología diseño instruccional y generación de contenidos eLearning con herramientas de autor: Storyline, Rise, Pootwoon, Lectora, Camtasia y Captivate. Moodle Educate Certificate
Técnicos/as elearning	• Experiencia mínima de 5 años en proyectos eLearning • Formación: Ciclo formativo de grado medio (o equivalente). • Conocimientos expertos: Generación de contenidos eLearning con herramientas de autor Storyline, Rise, Pootwoon, Lectora, Camtasia, y Captivate. Estándar SCORM / AICC. Moodle Educate Certificate • Maquetación avanzada HTML/CSS

3.2. Organización, planificación y control

Los trabajos se realizarán en las instalaciones del contratista salvo aquellos que por su definición requieran una presencia física en LANBIDE, en cuyo caso el personal del contratista realizará los trabajos en las dependencias que LANBIDE habilite a tal efecto.

Se designará un Comité de Dirección formado por miembros de LANBIDE y del contratista que colaboren en la verificación y evaluación las tareas bajo la supervisión del Jefe de Proyecto. Al Comité de Dirección se le facilitará un reporte que tendrá carácter mensual.

En cada reporte mensual se indicará:

- las horas ejecutadas durante ese mes desagregadas a nivel de perfil profesional
- las horas ejecutadas desde el inicio del plazo de ejecución del contrato desagregadas a nivel de perfil profesional

Dentro de la oferta, basándose en los requerimientos anteriormente planteados y del enfoque del servicio, se deberá hacer una propuesta base, que en el transcurso de la prestación del servicio podrá modificarse, tanto al alza como a la baja, dependiendo de las necesidades que puedan surgir durante el periodo de prestación de sus servicios y que será revisada con una periodicidad

mensual. Siendo dichas modificaciones obligatorias para el adjudicatario, según lo previsto en la LCSP.

En caso de producirse alguna variación, Lanbide comunicará al menos con 1 mes de antelación las características de la misma. En todo caso sólo se facturará por los servicios efectivamente realizados. También se deberá incorporar el coste por servicios extraordinarios que podrán ser debidos a dos causas principales:

- Picos de trabajo y actuaciones extraordinarias fuera de horas
- Nuevas necesidades de producción de contenidos

A tal efecto, en el modelo de proposición económica se debe desglosar el precio/hora para cada uno de los perfiles, que servirá de referencia de cara a modificaciones del ámbito del servicio.

3.3. Metodología de desarrollo de los sistemas propuestos

Para las diferentes tareas a desarrollar durante el periodo de duración del contrato, se deberá contemplar el uso de metodologías ágiles con el objetivo de establecer ciclos de desarrollo cortos y en estrecha relación con los servicios afectados, garantizando un producto final más ajustado a las necesidades de Lanbide.

Para ello, se deberá proporcionar un modelo de desarrollo basado en los estándares tecnológicos establecidos por el Gobierno Vasco y, concretamente, el modelo de trabajo propuesto deberá estar basado en la metodología ARINBIDE Adaptativo como marco de referencia en cuanto a las técnicas a implementar dentro del ciclo de vida de desarrollo del producto.

3.4. Otros aspectos a tener en cuenta

El diseño técnico del nuevo sistema deberá garantizar su adecuación a las estadísticas y estudios con enfoque de género y al uso no sexista del lenguaje, cumpliendo de esta forma lo recogido en la Circular 3/2018, de 14 de diciembre, de la Dirección de Informática y Telecomunicaciones sobre «Adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género».

Asimismo, con objeto de cumplir con lo recogido en el Decreto 159/2012, por el que se regula la apertura y reutilización de las aplicaciones informáticas de la administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi se deberá incluir, a la finalización del contrato, toda la documentación resultante del trabajo realizado (incluyendo código fuente, manuales, guías, etc.) en OpenApps Euskadi - http://openapps.euskadi.eus.