



Oficio No.: 06907 DAYS-GCP
Sección: Dirección Administrativa y Servicios
Asunto: Publicación expresión de interés

Quito, D.M.

22 MAR 2016

Economista
Santiago Vásquez
DIRECTOR GENERAL
SERCOP
Av. Los Shyris 38-28 y el Telégrafo
Presente.-

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, dentro del "Programa de mejoramiento de la Función de Control de la Contraloría General del Estado" financiado con fondos del convenio de préstamo 3120/OC-EC suscrito entre la República del Ecuador y el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, cuyo Organismo Ejecutor es la Contraloría General del Estado, requiere la contratación del servicio de consultoría para: "Diseño, Desarrollo e Implementación de un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias para la CGE y de las UAIS, con dimensionamiento".

Por lo expuesto, se solicita la publicación en la herramienta del portal institucional del SERCOP, la invitación a Presentar Expresiones de Interés, tal como se indica en el numeral 2.5 Publicidad de la Sección II Selección Basada en la Calidad y el Costo (SBCC), de las Políticas para la Selección y Contratación de Consultores Financiados del Banco Interamericano de Desarrollo – GN-2350-9.

Atentamente,
Dios, Patria y Libertad
Por el Contralor General del Estado,


Dra. Sabett Chamoun Villacrés
Subcontralora Administrativa



Adj: Copia de la Invitación a Presentar Expresiones de Interés proceso PMFCCGE-22-SBCC-2.1.2

25109

INVITACIÓN A PRESENTAR EXPRESIONES DE INTERÉS

País: ECUADOR
Proyecto No. : EC-L1119
Nombre de Proyecto: PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA FUNCIÓN DE CONTROL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO
Número de Préstamo: 3120/OC-EC
Número de Contrato: PMFCCGE-22-SBCC-2.1.2
Fecha Límite: Lunes 18 de abril de 2016.

CONSULTORÍA PARA REALIZAR EL “DISEÑO, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS PARA LA CGE Y DE LAS UAIs, CON DIMENSIONAMIENTO”

El Gobierno Ecuatoriano suscribió el Contrato de Préstamo 3120/OC-EC con el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, para poner en marcha el “Programa de Mejoramiento de la Función de Control de la Contraloría General del Estado” (EC-L1119) a ser ejecutado por la Contraloría General del Estado (CGE), Institución que tendrá a cargo la administración técnica y financiera de todos los componentes del Programa, y se propone utilizar una parte de los fondos para los contratos de servicios de consultoría.

El objetivo del Programa es contribuir a una mayor efectividad del sistema de control del Gobierno de Ecuador a través del mejoramiento de la calidad, cobertura y oportunidad de las acciones de control de los recursos públicos a cargo de la Contraloría General del Estado (CGE). Con este objetivo la CGE se propone utilizar parte de los fondos asignados al Programa para el fortalecimiento de capacidades de los funcionarios de la institución y de la Unidades de Auditoría Interna (UAI) y la mejora de su infraestructura física y tecnología, para lo cual prevé la contratación de servicios de consultoría a fin de realizar el “DISEÑO, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS PARA LA CGE Y DE LAS UAIs, CON DIMENSIONAMIENTO”.

El objetivo principal de esta consultoría es: *“Diseñar, desarrollar e implementar un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias para la CGE y de las UAIs, con Dimensionamiento de acuerdo a las necesidades institucionales establecidas.”*

La CGE invita a las firmas consultoras elegibles a expresar su interés en prestar los servicios solicitados. Los consultores interesados deberán proporcionar información que indique que están calificados para suministrar los servicios.

Información general del proceso es la siguiente:

- El valor referencial de la consultoría es de US\$2 200 000(dos millones doscientos mil dólares de los Estados Unidos de América) sin IVA y el período de ejecución es de ciento setenta (170) días calendario, contados a partir de la suscripción del contrato.
- La consultoría comprende nueve subsistemas, detallados de manera general a continuación:
 1. Diagnóstico
 2. Planificación del Talento Humano
 3. Clasificación y Valoración de Puestos
 4. Reclutamiento y Selección de Personal
 5. Formación y Capacitación
 6. Evaluación de Desempeño
 7. Seguridad y Salud Ocupacional
 8. Desarrollo Organizacional
 9. Difusión y Socialización

Las listas cortas deben incluir seis firmas con una amplia representación geográfica; no más de dos podrán pertenecer al mismo país.

Los consultores serán seleccionados conforme a los procedimientos indicados en las Políticas para la Selección y Contratación de Consultores financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo GN-2350-9, y podrán participar en ella todos los licitantes de países de origen que sean elegibles, según se especifica en dichas políticas.

Los consultores se podrán asociar con otras firmas en forma de asociación en participación (Joint Venture) o subcontratistas con el fin de mejorar sus calificaciones. A los efectos de establecer la lista corta, la nacionalidad de la firma será la del país en que se encuentre legalmente constituida o incorporada y en el caso de asociación en participación, será la nacionalidad de la firma que se designe como representante.

La firma consultora, según el caso, pueden presentar sus propuestas independientemente o formando una asociación en participación, consorcio u otras formas asociativas (APCA), sean estas de firmas locales, extranjeras o mixtas.

Los Consultores serán seleccionados en base al método de Selección Basada en Calidad y el Costo (SBCC), descrito en las Políticas de Consultoría.

Los Consultores, deberán presentar copias de certificados y/o documentos que certifiquen experiencia referida en:

- Al menos 5 consultorías desarrolladas en los últimos 5 años con las temáticas demarcadas en los subsistemas Diagnóstico de Procesos de Talento Humano, Planificación del Talento Humano, Clasificación y Valoración de Puestos, Reclutamiento y Selección de Personal, Formación y Capacitación, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud Ocupacional, Desarrollo Organizacional y/o Difusión y Socialización. Las certificaciones deberán ser empresariales o institucionales, en las que se mencione las actividades realizadas, tiempo de ejecución, personal involucrado, población-destino y resultados obtenidos. Estas consultorías deben haber sido realizadas en empresas u organismos de un mínimo de 500 empleados.

La firma consultora deberá contar con el Certificado/s internacional/es en Sistema de Gestión de la Calidad.

Los consultores interesados podrán solicitar más información en las direcciones de correo electrónicas indicadas al final de este documento, hasta el quinto día posterior al 29 de marzo de 2016; y, las respuestas se publicarán tres días después de concluido el tiempo de preguntas.

El Resumen del Proyecto podrá ser revisado en el sitio corporativo de la Contraloría General del Estado (Ecuador) a través del siguiente link: <http://www.contraloria.gob.ec/programabid.html>.

Las expresiones de interés deberán ser recibidas por escrito en la dirección indicada a continuación (personalmente, por correo, por fax, o por correo electrónico), a más tardar a las 15:00 horas (hora de Ecuador) del lunes 18 de abril de 2016.

Equipo de Gestión del Programa 3120/OC-EC, Contraloría General del Estado

Atn: Dr. Nelson Dueñas López, Asesor Coordinador General del Programa CGE-BID, Contrato de Préstamo: 3120/OC-EC

Av. Juan Montalvo E4-37 y Av. 6 de Diciembre, 3er. Piso Oficina Coordinación General del Programa CGE-BID

Quito, Ecuador

Tel: +593-23987-100

Fax: +593-23987-200 ext. 27131

Correos electrónicos: programacgebid@contraloria.gob.ec

CC: dmoreno@contraloria.gob.ec

nduenas@contraloria.gob.ec

Dr. Nelson Dueñas

COORDINADOR GENERAL DEL PROGRAMA BID-CGE

CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

PROCESO: PMFCCGE-22-SBCC-2.1.2

“DISEÑO, DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS PARA LA CGE Y DE LAS UAIs, CON DIMENSIONAMIENTO”

MÉTODO DE SELECCIÓN

SBCC-Selección basada en la Calidad y el Costo conforme a lo determinado en las Políticas para la selección y contratación de Consultores financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo GN-2350-9

TIPO CONSULTORÍA (NATURALEZA CONSULTORES)

La firma consultora, según el caso, pueden presentar sus propuestas independientemente o formando una asociación en participación, consorcio u otras formas asociativas (APCA), sean estas de firmas locales, extranjeras o mixtas.

FECHA DE COMIENZO Y DURACIÓN

Fecha estimada de inicio: junio de 2016

Duración: 170 días calendario contados a partir de la suscripción del contrato.

LUGAR DE TRABAJO

La ejecución del contrato se realizará a nivel nacional (Ecuador).

TIPO DE CONTRATACIÓN

Suma Global, conforme a lo dispuesto en el numeral 4.1 del capítulo: IV TIPOS DE CONTRATO Y CONDICIONES IMPORTANTES, de las Políticas GN2350-9 emitidas por el BID. Por ser un contrato cuya ejecución se estima será menor a 18 meses, no se realizará reajuste de precios.

IDIOMA

La consultoría se desarrollará en idioma español.

OBJETIVO

Diseñar, desarrollar e implementar un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias para la CGE y de las UAIs, con Dimensionamiento de acuerdo a lo solicitado por la Entidad.

ACTIVIDADES

La presente consultoría se ha dividido en 9 subsistemas; mismos que contemplan las siguientes actividades principales a desarrollarse:

1. Diagnóstico
 - Formular el plan de trabajo.
 - Realizar el Diagnóstico de situación actual de la CGE y UAIs.
 - Elaborar Informe Final

2. Planificación del Talento Humano
 - Elaborar Plan de Trabajo.
 - Realizar la Planificación del Talento Humano.
 - Definir la nueva estructura de la DTH de acuerdo a las necesidades detectadas en la etapa de dimensionamiento.
 - Diseñar y elaborar un modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias.
 - Elaborar informe Final.

3. Clasificación y Valoración de Puestos
 - Formular el Plan de Trabajo.
 - Elaborar Diccionario de Competencias de la CGE y UAIs.
 - Elaborar Manual de Puestos.
 - Realizar la Valoración de Cargos por Competencias.
 - Realizar propuesta de asignaciones.
 - Elaborar informe Final.

4. Reclutamiento y Selección de Personal
 - Formular el Plan de Trabajo.
 - Diseñar un proceso unificado de Reclutamiento y Selección del personal en la CGE y UAIs en base al dimensionamiento realizado y al Modelo de Gestión por Competencias definido.
 - Establecer guía para el manejo de entrevista inicial y de fin de gestión alineado al Modelo de Gestión por Competencias definido.
 - Investigar y seleccionar herramientas técnicas (pruebas, test, entrevistas, assesment center) y tecnológicas para el subproceso y medición de indicadores por competencias de acuerdo a las determinadas en el Modelo de Gestión por Competencias elaborado.
 - Establecer Políticas, Procedimientos y Metodología para elaborar Plan de Carrera de acuerdo al Modelo de Gestión de TH por Competencias definido.
 - Elaboración informe Final.

5. Formación y Capacitación
 - Formular el plan de trabajo.

- En función del diagnóstico realizado y la brecha establecida, desarrollar el Plan de Formación y Capacitación para la CGE y UAIs.
- Herramientas técnicas y tecnológicas de soporte del subsistema.
- Desarrollar proceso y políticas de levantamiento de necesidades por competencias.
- Diseñar una metodología de detección de brechas por competencias.
- Proponer modelo de Plan de Formación (estudios de carrera y especialización de nivel superior) de acuerdo a las necesidades de los cargos de las CGE y UAIs, en consonancia a la normativa redactada.
- Diseñar e implementar Plan de Carrera para los servidores de la CGE y UAIs en relación al Modelo de Gestión por Competencias diseñado.
- Definir indicadores de gestión y la metodología a utilizarse que permitan medir la efectividad de los programas de capacitación.
- Establecer fórmulas e indicadores para calcular ROI (retorno observable de la inversión) alineado a la valoración del cargo y evaluación de desempeño.
- Definir proceso de Inducción.
- Elaborar informe final de actividad.

6. Evaluación de Desempeño

- Formular el plan de trabajo.
- Elaborar Modelo de Gestión de Desempeño por Competencias.
- Elaborar proceso de levantamiento de indicadores de gestión en la evaluación de desempeño por competencias.
- Programar evaluación de desempeño por competencias.
- Especificar el proceso y la política de aplicación.
- Determinar herramientas técnicas y tecnológicas para la gestión del subsistema.
- Elaboración Informe Final.

7. Seguridad y Salud Ocupacional

- Realizar Plan de Trabajo.
- Definir Política de Seguridad y Salud Ocupacional en base al diagnóstico realizado y bajo los lineamientos de la normativa legal vigente.
- Definir herramientas técnicas y tecnológicas de gestión y medición de indicadores.
- Presentación informe final.

8. Desarrollo Organizacional

- Formular Plan de Trabajo.
- Desarrollar una propuesta de abordaje en Cultura Organizacional.
- Diseñar e implementar un plan de reconocimiento para los servidores públicos de la CGE y UAIs basado en el Modelo de Gestión por Competencia.
- Desarrollar un programa de desvinculación asistida (OutPlacement).
- Desarrollar un esquema cuantitativo para medir el cumplimiento de objetivos y Clima Laboral.

- Determinar políticas y procedimientos para el ingreso de personas con capacidades diferentes de manera que ocupen cargos acordes a sus posibilidades bajo un precepto de equidad, superación y realización personal.
 - Elaboración Informe Final.
9. Difusión y Socialización.
- Formular Plan de Trabajo
 - Definir un plan de implementación del Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias, a nivel normativo y operativo.
 - Implementar un Sistema Técnico Informático de la Gestión de Talento Humano por Competencia a través de la alimentación con la información, contenidos e indicadores pertinentes, al sistema tecnológico en elaboración a partir del proyecto 3120 OC-EC (Componente 3).
 - Automatizar e integrar los distintos subsistemas de Talento Humano en flujograma con el fin de que cada área identifique la interrelación existente entre ellas.
 - Diseñar una planificación estratégica para la Difusión y Socialización de la Implementación del Modelo de Gestión por Competencia en la CGE y UAIs.
 - Elaborar el documento final de la actividad.

EQUIPO TÉCNICO

La Firma Consultora deberá contar con un equipo multidisciplinario dadas las características de la consultoría, en la cual se abordarán subprocesos de Talento Humano con particularidades específicas, de conformidad a:

La Cantidad de Personal Mínimo Requerido para Ejecutar la Consultoría (Cuadro 1).

La Firma Consultora podrá incorporar el personal adicional que crea conveniente.

En el caso que la Firma Consultora (ó APCA), prevea la ejecución de servicios anexos o de apoyo que no puedan ser provistos de manera directa por ésta, podrán ser subcontratados en un máximo del 35%, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Banco Interamericano de Desarrollo – BID.

Los perfiles académicos y antecedentes de experiencias laborales, se detallan a continuación:

Cuadro 1: Personal Mínimo Requerido

Subprocesos	Lider (I)	Senior (I)	Semisenior (I)	Junior (I)
Diagnóstico	Requerimiento Académico Ingeniero Industria, Lic. en RRHH, Ps. Industrial, Lic. En Ad. de Empresas y/6 afn. Experiencia Profesional Optimización, estandarización e implementación en procesos de TI. Min. 7 años.	Ingeniero Industria, Lic. en RRHH, Ps. Industrial y/6 afn. Optimización, estandarización e implementación en procesos de TI. Min. 5 años.	Ingeniero Industria, Lic. en RRHH, Ps. Industrial y/6 afn. Optimización, estandarización e implementación en procesos de TI. Min. 3 años.	Ingeniero Industria, Lic. en RRHH, Ps. Industrial y/6 afn. Implementación en procesos de TI. Mínimo 1 año.
Planificación del Talento Humano	Requerimiento Académico Ingeniero Industria, Lic. en RRHH, Ps. Industrial, Lic. En Ad. de Empresas y/6 afn. Experiencia Profesional Proyect Manager e implementación de proyectos de TI. Min. 7 años.	Ingeniero Industria, Lic. en RRHH, Ps. Industrial, Lic. En Ad. de Empresas y/6 afn. Proyect Manager e implementación de proyectos de TI. Min. 5 años.	Ingeniero Industria, Lic. en RRHH, Ps. Industrial, Lic. En Ad. de Empresas y/6 afn. Proyect Manager e implementación de proyectos de TI. Min. 3 años.	Ingeniero Industria, Lic. en RRHH, Ps. Industrial, Lic. En Ad. de Empresas y/6 afn. Proyect Manager e implementación de proyectos de TI. Min. 1 año.
Clasificación y Valoración de Puestos	Requerimiento Académico Ingeniero Industrial, Economista, Lic. En RRHH, Ps. Industrial y/6 afn. Experiencia Profesional Valoración, compensación y beneficios de cargos. Min. 7 años.	Ingeniero Industrial, Economista, Lic. En RRHH, Ps. Industrial y/6 afn. Valoración, compensación y beneficios de cargos. Min. 5 años.	Ingeniero Industrial, Economista, Lic. En RRHH, Ps. Industrial y/6 afn. Valoración, compensación y beneficios de cargos. Min. 3 años.	Ingeniero Industrial, Economista, Lic. En RRHH, Ps. Industrial y/6 afn. Valoración, compensación y beneficios de cargos. Min. 1 año.
Reclutamiento y Selección	Requerimiento Académico Lic. en RRHH, Lic. en Psicología, Ps. Industrial, Ad. de Empresas y/6 afn. Experiencia Profesional Experiencia específica en procesos y técnicas de Reclutamiento y Selección. Min. 7 años.	Lic. en RRHH, Lic. en Psicología, Ps. Industrial, Ad. de Empresas y/6 afn. Experiencia específica en procesos y técnicas de Reclutamiento y Selección. Min. 5 años.	Lic. en RRHH, Lic. en Psicología, Ps. Industrial, Ad. de Empresas y/6 afn. Experiencia específica en procesos y técnicas de Reclutamiento y Selección. Min. 3 años.	Lic. en RRHH, Lic. en Psicología, Ps. Industrial, Ad. de Empresas y/6 afn. Experiencia específica en procesos y técnicas de Reclutamiento y Selección. Min. 1 año.
Formación y Capacitación	Requerimiento Académico Ad. De Empresas, Ps. Organizacional, Lic. En RRHH, Lic. En Cs. De la Educación y/6 afn. Experiencia Profesional Desarrollo e instauración de procesos de Gestión del Conocimiento. Min. 7 años.	Ad. De Empresas, Ps. Organizacional, Lic. En RRHH, Lic. En Cs. De la Educación y/6 afn. Desarrollo e instauración de procesos de Gestión del Conocimiento. Min. 5 años.	Ad. De Empresas, Ps. Organizacional, Lic. En RRHH, Lic. En Cs. De la Educación y/6 afn. Desarrollo e instauración de procesos de Gestión del Conocimiento. Min. 3 años.	Ad. De Empresas, Ps. Organizacional, Lic. En RRHH, Lic. En Cs. De la Educación y/6 afn. Desarrollo e instauración de procesos de Gestión del Conocimiento. Min. 1 año.
Evaluación del Desempeño	Requerimiento Académico Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/6 afn. Experiencia Profesional Gestión integral del proceso de desarrollo, implementación y evaluación del desempeño. Min. 7 años.	Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/6 afn. Gestión integral del proceso de desarrollo, implementación y evaluación del desempeño. Min. 5 años.	Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/6 afn. Gestión integral del proceso de desarrollo, implementación y evaluación del desempeño. Min. 3 años.	Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/6 afn. Gestión integral del proceso de desarrollo, implementación y evaluación del desempeño. Min. 1 año.
Desarrollo Organizacional	Requerimiento Académico Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/6 afn. Experiencia Profesional Gestión integral del proceso de desarrollo e implementación de clima y cultura organizacional. Min. 7 años.	Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/6 afn. Gestión integral del proceso de desarrollo e implementación de clima y cultura organizacional. Min. 5 años.	Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/6 afn. Gestión integral del proceso de desarrollo e implementación de clima y cultura organizacional. Min. 3 años.	Lic. En RRHH, Ps. Organizacional, Lic. En Ad. De Empresas y/6 afn. Gestión integral del proceso de desarrollo e implementación de clima y cultura organizacional. Min. 1 año.
Salud y Seguridad Ocupacional	Requerimiento Académico Lic. En Higiene y Seguridad Ocupacional, Ing. Industrial y/6 afn. Experiencia Profesional Gestión integral del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional. Min. 7 años.	Lic. En Higiene y Seguridad Ocupacional, Ing. Industrial y/6 afn. Gestión integral del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional. Min. 5 años.	Lic. En Higiene y Seguridad Ocupacional, Ing. Industrial y/6 afn. Gestión integral del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional. Min. 3 años.	Lic. En Higiene y Seguridad Ocupacional, Ing. Industrial y/6 afn. Gestión integral del proceso de Salud y Seguridad Ocupacional. Min. 1 año.
Difusión y Socialización	Requerimiento Académico Lic. En Comunicaciones y/6 afn. Experiencia Profesional Implementación del proceso integral de socialización y comunicación institucional. Min. 7 años.	Lic. En Comunicaciones y/6 afn. Implementación del proceso integral de socialización y comunicación institucional. Min. 5 años.	Lic. En Comunicaciones y/6 afn. Implementación del proceso integral de socialización y comunicación institucional. Min. 3 años.	Lic. En Comunicaciones y/6 afn. Implementación del proceso integral de socialización y comunicación institucional. Min. 1 año.

PRESUPUESTO REFERENCIAL

El presupuesto referencial es de USD 2'200.000 (dos millones doscientos mil dólares de los Estados Unidos de América).

FORMA DE PAGO

Los pagos de la consultoría se realizarán conforme al siguiente detalle:

Concepto	Porcentaje
Pago 1	20%
Pago 2	15%
Pago 3	15%
Pago 4	15%
Pago 5	15%
Pago 6	20%
TOTAL	100%

GARANTÍAS

Para la presente consultoría se exigirá las siguientes garantías:

Garantía de Fiel Cumplimiento:

Para seguridad del cumplimiento del contrato y para responder por las obligaciones que contrajeran a favor de terceros, relacionadas con el contrato, el adjudicatario, antes o al momento de la firma del contrato, rendirá garantía por un monto equivalente al cinco (5%) por ciento del valor de aquel.

Garantía de Responsabilidad Profesional

La consultora llevará su trabajo con la debida diligencia y de conformidad con las normas vigentes de la profesión. La responsabilidad del consultor ante el Prestatario se regirá por la ley aplicable.

La Consultora, deberá tener (entregar) un seguro o garantía de responsabilidad profesional que tendrá un amparo mínimo del 100% del monto del contrato, salvaguardando de esta manera los intereses de la CGE. Este seguro o garantía, deberá estar en vigor antes de la iniciación de la ejecución del contrato.

CONSIDERACIONES:

Los Consultores, deberán presentar copias de certificados y/o documentos que certifiquen experiencia referida a:

- Al menos 5 consultorías desarrolladas en los últimos 5 años con las temáticas demarcadas en los subsistemas Diagnóstico de Procesos de Talento Humano, Planificación del Talento Humano, Clasificación y Valoración de Puestos, Reclutamiento y Selección de Personal, Formación y Capacitación, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud Ocupacional, Desarrollo Organizacional y/o Difusión y Socialización. Las certificaciones deberán ser empresariales o institucionales, en las que se mencione las actividades realizadas, tiempo de ejecución, personal involucrado, población-destino y resultados obtenidos. Estas consultorías deben haber sido realizadas en empresas u organismos de un mínimo de 500 empleados.

La firma consultora deberá contar con el certificado internacional de Sistema de Gestión de la Calidad.

