



## SOLICITUD DE PROPUESTA PARA SERVICIOS PROFESIONALES DE CONSULTORÍA (RFP)

INFORMACIÓN DE LA SOLICITUD DE PROPUESTA	
RFP Núm.: OGP/GEER-2024-002	Fecha de publicación: 11 marzo de 2024
Título de la RFP	SOLICITUD DE PROPUESTA PARA SERVICIOS PROFESIONALES DE CONSULTORÍA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS A RAIZ DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESCENTRALIZACIÓN (RFP)
ENTREGA DE PROPUESTAS	
Fecha y hora límite para el recibo de propuestas	22 de marzo de 2024 11:59 PM (Atlantic Standard Time)
Instrucciones de entrega de propuesta	Las propuestas deben ser enviadas al correo electrónico <a href="mailto:geer@ogp.pr.gov">geer@ogp.pr.gov</a> en o antes de la fecha indicada. <b>Solo se aceptarán propuestas enviadas a este correo electrónico.</b> No se aceptarán enmiendas al documento de la propuesta después que haya sido sometida. No obstante, el solicitante podrá retirar su propuesta en o antes de la fecha y horario estipulado como fecha límite para someter propuestas.

## I. INTRODUCCIÓN

El 27 de diciembre de 2020, el Gobierno de los Estados Unidos promulgó la Ley de Asignaciones Consolidadas de 2021, Ley Pública 116-260 y dentro de sus disposiciones se instituyó el programa Fondo de Ayuda de Emergencia para la Educación del Gobernador (GEER II). Como parte de dicho programa, se permitió a los Gobernadores de la Nación a, entre otras cosas, proporcionar apoyo de emergencia a través de subvenciones a las Agencias Locales de Educación (LEA) que la Agencia Estatal de Educación (SEA) considera que han sido más significativamente impactadas por el coronavirus para apoyar la capacidad de dicha LEA para continuar proporcionando servicios educativos a sus estudiantes y para apoyar la funcionalidad continua de la agencia educativa local.

Los fondos GEER II pueden ser asignados para, entre otras cosas, cualquier actividad que esté autorizada bajo la Ley de Educación Primaria y Secundaria de 1965 (ESEA). La ESEA permite la implementación de equipos de apoyo fiscal que proporcionan asistencia técnica de apoyo fiscal, lo cual incluye evaluar las funciones fiscales, administrativas y de personal, y cualquier otra función operativa clave.

El 22 de mayo del 2023, el Gobierno de Puerto Rico, mediante la Orden Ejecutiva OE-2023-014 creó la Iniciativa para la Descentralización Educativa y Autonomía Regional (IDEAR) y estableció un Comité Ejecutivo a cargo de recomendar las estrategias y los marcos de acción para lograr la descentralización en el Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR).

El DEPR está adoptando iniciativas para la transformación y descentralización del sistema educativo. El propósito subyacente es establecer un sistema que permita responder a las necesidades de los estudiantes, las escuelas y su comunidad; que mejore significativamente la calidad de la educación y de los servicios que reciben los estudiantes, y que utilice de forma óptima los recursos estatales y federales que se proveen para la educación en Puerto Rico.

A su vez, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) es la entidad de la Rama Ejecutiva encargada de asesorar al Gobierno en asuntos presupuestarios, programáticos y de gerencia. De igual forma, viene llamada a promover la integridad, eficiencia en el manejo de fondos públicos, estatales y federales, así como a realizar aquellas gestiones necesarias para mejorar y aumentar la efectividad y eficiencia de los organismos gubernamentales. Como parte de las responsabilidades de la OGP con los fondos GEER, se incluye: establecer los términos y condiciones, así como las guías y documentos que abarcan todos los desembolsos de GEER, establecer los controles necesarios para asegurar el cumplimiento de los requisitos y condiciones de los fondos GEER y las regulaciones establecidas por la Sección 18002 de la División B de la Ley CARES y la Sección 312 de la Ley CRRSA, 2021 para el desembolso de fondos, establecer los procedimientos necesarios para documentar y monitorear adecuadamente el desembolso de fondos y establecer los memorandos de entendimiento o colaborativos necesarios con agencias federales y estatales para cumplir con estos requisitos.

## II. SERVICIOS PROFESIONALES SOLICITADOS – RECURSOS HUMANOS

Este RFP solicita propuestas para brindar asesoría, apoyo, asistencia técnica, desarrollo de capacidades en SEA, LEA y Escuelas sobre recursos humanos alineado al plan de descentralización (IDEAR) del DEPR. Como parte de los servicios a proveerse, los proponentes deberán cubrir, entre otras, las siguientes tareas:

### **Desarrollo de capacidades en la Fase 1 de descentralización – OREs, primera LEA y transformación a nivel central (SEA).**

#### A. Entendimiento y diagnóstico

- Entender el plan de descentralización del DEPR (ver informe de Hallazgos y recomendaciones sobre la estrategia y el marco de acción para la transformación del Departamento de Educación entregado por el Comité Ejecutivo de IDEAR), los ajustes propuestos para los procesos, el plan de transición propuesto, el estado de la implementación de la iniciativa IDEAR y las prioridades para la descentralización.
- Entender la estructura organizacional del DEPR.
- Establecer las capacidades críticas que debe desarrollar o fortalecer el DEPR para implementar el plan de descentralización. Se debe especificar capacidades a nivel de todo el DEPR: SEA, LEA/ORE y escuela.
- Establecer mediante un mecanismo de calificación o ranqueo la priorización de dichas capacidades.
- Definir la visión de desarrollo de las capacidades críticas en el tiempo.

#### B. Diseño

- Definir y diseñar el plan de desarrollo de capacidades requeridas a nivel de Escuela, LEA/ORE y SEA, para la implementación del modelo de descentralización
  - Mapear las capacitaciones disponibles al interior del Departamento
  - Establecer las capacidades requeridas a nivel SEA, LEA/ORE y escuela para la implementación del modelo descentralizado
  - Entender las brechas del personal del DEPR frente a las capacidades requeridas según su cargo
  - Definir y diseñar el plan de desarrollo de capacidades y entrenamiento
- Establecer los indicadores o métricas relevantes donde se garantice el óptimo desarrollo de capacidades.
- Definir y diseñar el proceso de evaluación y el plan de desarrollo profesional de Superintendentes y Directores de las escuelas, alineado al modelo de descentralización.
- Definir y diseñar el proceso de evaluación al personal docente del DEPR y los materiales requeridos para su funcionamiento.
- Asesorar y acompañar a los superintendentes de LEA / ORE en la conformación

de las LEA y en el desarrollo de las capacidades requeridas a nivel de Escuela, LEA y SEA para su funcionamiento. Acompañamiento inicial hasta diciembre 2024.

- Asesorar y acompañar a los líderes designados por la SEA en el traslado y desarrollo de las capacidades requeridas para su funcionamiento.
- Definir y diseñar el plan de formación profesional y capacitación para el personal docente del DEPR alineado al modelo de descentralización.

#### C. Despliegue

- Se prioriza el despliegue del plan para la primera LEA del sistema, SEA y frentes prioritarios a nivel ORE.
- Proveer adiestramiento y capacitación a los funcionarios designados del DEPR a nivel de Escuela, LEA y SEA de acuerdo con el plan definido, y brindar el soporte técnico y operacional según se necesite.
- Realizar seguimiento a las capacitaciones que deberá impartir el nivel central sobre normatividad, lineamientos y procesos al personal actual y nuevo de las regiones y escuelas en el marco de la descentralización
- Realizar sesiones periódicas para evaluar el progreso, brindando coaching y guía a los equipos de trabajo, resolviendo obstáculos que surjan durante la implementación del modelo de descentralización.
- Monitorear los indicadores para garantizar la calidad y la adherencia a la implementación, y así presentar plan de ajuste según las necesidades emergentes y los resultados obtenidos.

### **Desarrollo de capacidades estratégicas del área de Recursos Humanos que apoyen la implementación del plan de descentralización en el DEPR.**

#### A. Entendimiento y diagnóstico

- Entender los procesos actuales que ejecuta el área de Recursos Humanos del DEPR.
- Entender las implicaciones del plan de descentralización del DEPR en el área y procesos detallados de Recursos Humanos.
- Entender las iniciativas o proyectos en curso que impactan los procesos de Recursos Humanos en el marco de la descentralización, en particular el CSR.
- Identificar aquellos procesos críticos y/o estratégicos de Recursos Humanos que se deben reforzar o fortalecer dentro del DEPR, necesarios para soportar la implementación del plan de descentralización.

#### B. Diseño

- Diseñar los procesos críticos y/o estratégicos de Recursos Humanos identificados en el diagnóstico.
- Definir los cambios en la estructura organizacional del área de Recursos Humanos, requeridos para implementar los procesos ajustados.

- Establecer las capacidades necesarias para desplegar el nuevo modelo de operación del área de Recursos Humanos.

C. Despliegue

- Construir el plan de implementación para el despliegue de los procesos y organización ajustada de Recursos Humanos.
- Acompañar la implementación del plan, asegurando el desarrollo de capacidades en el Departamento de Educación de Puerto Rico.
- Apoyo en la revisión y definición del poblamiento organizacional para la Fase 1 del plan de descentralización – primera LEA, nueva ORE y transformación a nivel central (SEA)

**Apoyo en la revisión y definición del poblamiento organizacional para la Fase 1 del plan de descentralización (PO) – primera LEA, nueva ORE y transformación a nivel central (SEA)**

A. Entendimiento

- Entender el modelo organizacional objetivo del plan de descentralización del DEPR, así como la estrategia de implementación y transición en el tiempo.
- Entender la estructura organizacional detallada a desplegarse para el inicio del año escolar 2024-2025 y los requerimientos de posiciones a ocupar y que requieren evaluación de candidatos.

B. Evaluación de cargos nuevos y/o ajustados

- Documentar la descripción de cargos y perfiles nuevos o ajustados (rango entre 120 a 140 cargos entre LEA, ORE, SEA) de acuerdo con el formato establecido por el Departamento de Educación.
- Construir el plan de evaluación de perfiles en el Departamento de Educación de Puerto Rico.
- Realizar la evaluación de perfiles de acuerdo con la descripción de cargos definida para asignar al personal actual a la estructura organizacional propuesta. Rango de 100 a 120 cargos.

C. Consolidación de resultados

- Construir el plan de traslado y plan de contratación de personal derivado de la evaluación y alineado al despliegue del plan de descentralización en Agosto.
- Documentar la estructura organizacional resultante de la evaluación, el plan de traslado y el plan de contratación de personal. Este documento puede ser solicitado en idioma inglés y/o español.

**Asimismo, el individuo o la entidad seleccionada podrá ofrecer cualquier otro servicio que le sea requerido por escrito por la OGP, el DEPR, o su Representante autorizado, siempre que no exceda la compensación designada.**

### **III. Proponentes elegibles**

La OGP es una entidad que ofrece igualdad de oportunidades y no discrimina por sexo, género o identidad sexual, raza, edad, origen nacional, credo religioso, estado civil, ser veteranos de guerra, discapacidad o estado de discapacidad.

Los proponentes elegibles son aquellos individuos o entidades que estén autorizadas a realizar negocios en Puerto Rico. El individuo o la entidad debe poseer experiencia en asuntos de Educación, demostrando amplia experiencia en consultoría para escuelas y/o LEA en Estados Unidos, apoyando el desarrollo de habilidades y liderazgo en los funcionarios del sistema educativo, realizando cambios sistémicos, mejorando la instrucción a gran escala de los institutos académicos y obteniendo como resultado el mejoramiento del aprendizaje y reduciendo brechas en rendimiento del sistema educativo.

Así mismo, debe contar con experiencia en reestructuración y optimización de procesos a gran escala, diseño de procedimientos, lineamientos para delegación de responsabilidades y traslado de capacidades entre equipos. El individuo o la entidad contratada debe contar con la preparación académica, el conocimiento y los recursos necesarios para ofrecer los servicios solicitados en esta propuesta.

Los proponentes deben demostrar que el personal a cargo posee experiencia exitosa para brindar los servicios requeridos. Además, deben proporcionar personal clave calificado y con experiencia en los servicios que estarán ofreciendo. Estos deben evidenciar que poseen la capacidad y los recursos humanos para proveer el servicio de forma responsable, en el cronograma proyectado y tenga la habilidad de ejecutar con éxito los servicios bajo los términos y condiciones del plan de trabajo detallado en este RFP.

Por otra parte, se requiere también que el proponente este registrado en Registro Único de Profesionales (RUP) de la Administración de Servicios Generales (ASG) o presentar evidencia de que se encuentra en proceso de estarlo (<https://registros.asg.pr.gov/Login>). El proponente, asimismo, no debe estar involucrada o estar relacionada de ninguna manera con ninguna organización o individuo que haya sido procesado por cualquier delito potencial encontrado culpable de cometer algún delito contra el gobierno de Puerto Rico y/o sus agencias relacionadas. Las entidades elegibles no deben estar en contrato actual con el DEPR ni desempeñando tareas que conflijan de forma alguna con el proyecto intencionado.

### **IV. Preguntas sobre la solicitud de propuesta (RFP)**

Todas las preguntas y dudas relacionadas con esta solicitud, incluyendo cualquier petición de información y clarificación, deberán efectuarse por escrito al correo electrónico [geer@ogp.pr.gov](mailto:geer@ogp.pr.gov). No se brindará asistencia a través de otro medio.