

<b>Experiencia y formación profesional del Contador Auditor</b>	El profesional acredita experiencia laboral de 3 años o más, en el desarrollo de su profesión.	100	
	El profesional acredita experiencia laboral de más de 2, pero menos de 3 años en el desarrollo de su profesión.	80	3%
	El profesional acredita experiencia laboral de más de 1 año, pero menos de 2 años en el desarrollo de su profesión.	60	
	El profesional no acredita experiencia laboral en el desempeño de su profesión.	20	
	El profesional acredita experiencia laboral de 3 años o más, en el desarrollo de su profesión.	100	
	El profesional acredita experiencia laboral de más de 2, pero menos de 3 años en el desarrollo de su profesión.	80	3%
	El profesional acredita experiencia laboral de más de 1 año, pero menos de 2 años en el desarrollo de su profesión	60	
	El profesional no acredita experiencia laboral en el desempeño de su profesión.	20	
	El profesional acredita experiencia laboral de 3 años o más, en el desarrollo de su profesión.	100	
	El profesional acredita experiencia laboral de más de 2, pero menos de 3 años en el desarrollo de su profesión.	80	3%
<b>Experiencia y formación profesional laboral del Prevencionista de Riesgos</b>	El profesional acredita experiencia laboral de más de 1 año, pero menos de 2 años en el desarrollo de su profesión	60	
	El profesional no acredita experiencia laboral en el desempeño de su profesión.	20	
	El profesional acredita experiencia laboral de 3 años o más, en el desarrollo de su profesión.	100	
	El profesional acredita experiencia laboral de más de 2, pero menos de 3 años en el desarrollo de su profesión.	80	3%
	El profesional acredita experiencia laboral de más de 1 año, pero menos de 2 años en el desarrollo de su profesión	60	
	El profesional no acredita experiencia laboral en el desempeño de su profesión.	20	
	El profesional acredita experiencia laboral de 3 años o más, en el desarrollo de su profesión.	100	
	El profesional acredita experiencia laboral de más de 2, pero menos de 3 años en el desarrollo de su profesión.	80	3%
	El profesional acredita experiencia laboral de más de 1 año, pero menos de 2 años en el desarrollo de su profesión	60	
	El profesional no acredita experiencia laboral en el desempeño de su profesión.	20	
<b>Experiencia y formación profesional de Psicólogo/a</b>	El proponente presentó junto con la postulación toda la documentación requerida, incluso la correspondiente al ítem 5.3 de las presentes bases, sin necesidad de incorporar y/o complementar con documentos nuevos.	100	
	Subsanó la documentación requerida dentro del plazo fijado por la Comisión evaluadora.	80	5%
	No subsanó la documentación requerida en el plazo fijado por la Comisión Evaluadora.	FDB	
	<b>TOTAL</b>		30%
<b>1.4</b>			

10.3.2. Formulario 2: Plan de Trabajo			
Ítem	Criterio	Puntaje	Ponderador
2.1 Proyecto presentado	<p>Cada proyecto contempla que beneficiarios trabajan y se desempeñan en espacios públicos y privados sin fines de lucro que generen impacto positivo en la comunidad local. Se valorará especialmente que estén alineados con las estrategias de desarrollo económico y social de la comuna, promoviendo el fortalecimiento de economías locales.</p>	<p>Proyecto considera la totalidad de los objetivos específicos señalados en el punto 1.2 de las presentes bases, considerando en la propuesta los resultados esperados definidos para este programa y sus medios de verificación.</p> <p>Proyecto no considera la totalidad de los objetivos específicos señalados en el punto 1.2 de las presentes bases o no manifiesta de manera clara los resultados esperados definidos para este programa ni sus medios de verificación.</p>	<p>100</p> <p>10%</p> <p>Inadmisible</p>
2.2 Plan de Trabajo (Metodología)	<p>Funciones</p> <p>La propuesta contempla un plan de trabajo claro y coherente que detalla con rigurosidad y precisión las funciones a realizar por parte del equipo administrativo de cada oferente, la distribución de la carga laboral y la designación del equipo para cada perfil solicitado, así como de los beneficiarios de cada proyecto y actividades postuladas.</p> <p>La propuesta contempla un plan de trabajo general, que logra definir en forma parcial las funciones a realizar por parte del equipo administrativo de cada oferente la distribución de la carga laboral y la designación del equipo para cada perfil solicitado, así como de los beneficiarios de cada proyecto y actividades postuladas.</p> <p>La propuesta contempla un plan de trabajo deficiente y poco claro, no logra definir ni detallar las funciones a realizar por parte del equipo administrativo de cada oferente la distribución de la carga laboral y la designación del equipo para cada perfil solicitado, así como de los beneficiarios de cada proyecto y actividades postuladas.</p>	<p>100</p> <p>50</p> <p>0</p> <p>25%</p>	
Dupla psicosocial	<p>La propuesta define un plan de trabajo claro y coherente que detalla con rigurosidad y precisión las actividades, procesos y métodos a aplicar por las dupla psicosociales del oferente con los beneficiarios de los proyectos.</p>	100	

	<p>La propuesta contempla un plan de trabajo general, que logra definir en forma parcial las actividades, procesos y métodos a aplicar por las dupla psicosociales del oferente con los beneficiarios de los proyectos.</p> <p>La propuesta contempla un plan de trabajo deficiente y poco claro, no logra definir ni detallar las actividades, procesos y métodos a aplicar por las dupla psicosociales del oferente con los beneficiarios de los proyectos.</p>	50
Capacitaciones	<p>Propuesta considera la realización de 3 o más reuniones, charlas o capacitaciones a los beneficiarios de los proyectos, que vallan en dirección de desarrollo personal, laboral y productivo.</p> <p>Propuesta considera la realización de 2 reuniones, charlas o capacitaciones a los beneficiarios de los proyectos, que vallan en dirección de desarrollo personal, laboral y productivo.</p> <p>Propuesta no considera proyectos reuniones, charlas o capacitaciones a los beneficiarios de los proyectos, que vallan en dirección de desarrollo personal, laboral y productivo.</p>	<p>100</p> <p>50</p> <p>0</p>
Distribución de presupuesto	<p>La propuesta define un plan de trabajo claro y coherente que detalla con rigurosidad y precisión la forma de distribución del presupuesto otorgado, detallando los ítems presupuestarios de mano de obra, materiales y gastos operacionales, individualizando la forma como se administraran los recursos, según la distribución individualizada en la presente base.</p> <p>La propuesta contempla un plan de trabajo general, que logra definir en forma parcial la forma de distribución del presupuesto otorgado, detallando los ítems presupuestarios de mano de obra, materiales y gastos operacionales, individualizando la forma como se administraran los recursos, según la distribución individualizada en la presente base.</p> <p>La propuesta contempla un plan de trabajo deficiente y poco claro, no logra definir ni detallar la forma de distribución del presupuesto otorgado, detallando los ítems presupuestarios de mano de obra, materiales y gastos operacionales, individualizando la forma como se administraran los recursos, según la distribución individualizada en la presente base.</p>	<p>100</p> <p>50</p> <p>0</p>

2.3	Plan de Supervisión (metodología)	<p>La propuesta define un plan de supervisión claro y coherente, detallando con rigurosidad y precisión una planificación lógica de una planificación de actividades de supervisiones para el cumplimiento de los resultados esperados, según las bases administrativas y técnicas, esto es controlar la asistencia, puntualidad, responsabilidad, uso de elementos de protección personal y ropa de trabajo entregada, comportamiento del (la) trabajador (a) en su lugar de trabajo y en generar hábitos y conductas idóneas que debe cumplir un (a) trabajador (a). En el marco de las características y necesidades de la comuna.</p> <p>La propuesta define y contempla un plan de supervisión general, que logra definir en forma parcial una planificación de actividades de supervisiones para el cumplimiento de los resultados esperados, según las bases administrativas y técnicas, esto es controlar la asistencia, puntualidad, responsabilidad, uso de elementos de protección personal y ropa de trabajo entregada, comportamiento del (la) trabajador (a) en su lugar de trabajo y en generar hábitos y conductas idóneas que debe cumplir un (a) trabajador (a). En el marco de las características y necesidades de la comuna.</p> <p>La propuesta define un plan de supervisión es deficiente y poco claro, no logra detallar una planificación lógica de actividades de supervisión que asegure el cumplimiento de los resultados esperados, esto es controlar la asistencia, puntualidad, responsabilidad, uso de elementos de protección personal y ropa de trabajo entregada, comportamiento del (la) trabajador (a) en su lugar de trabajo y en generar hábitos y conductas idóneas que debe cumplir un (a) trabajador (a) en el marco de las características y necesidades de la comuna.</p>	50	20%	100
2.4	Condiciones laborales supervisores	<p>Propuesta considera los costos necesarios para la contratación a través del Código del Trabajo de todos/as los/as supervisores/as.</p> <p>Propuesta considera los costos necesarios para la contratación de al menos la mitad de los/as supervisores/as a través del Código del Trabajo.</p> <p>Propuesta no considera la contratación de supervisores/as mediante Código del Trabajo.</p>	100 0 -100	5%	

		Propuesta considera la realización de 3 o más acciones basadas en el proyecto con enfoque de género detallados en Anexo N° 9.	100	
2.5	Enfoque de género	Propuesta considera la realización de 2 proyectos con enfoque de género detallados en Anexo N° 9.	50	5%
		Propuesta no considera proyectos con enfoque de género.	25	
		Propuesta no considera proyectos con enfoque de género.	0	
		Evaluación refleja una buena administración por parte de la unidad ejecutora, en donde se refleja buena coordinación, procesos administrativos así como entrega de insumos.	100	
		Evaluación refleja una moderada administración por parte de la unidad ejecutora, en donde se refleja buena coordinación, procesos administrativos así como entrega de insumos.	50	5%
		Evaluación refleja una mala administración por parte de la unidad ejecutora, en donde se refleja buena coordinación, procesos administrativos así como entrega de insumos.	0	
2.6	Evaluación	Evaluación refleja una buena administración por parte de la unidad ejecutora, reflejando entrega de aspectos administrativos en plazo y forma, así como respuesta de observaciones dentro del plazo, rendiciones de compra de insumos, entre otros aspectos financieros, administrativos y de supervisión.	100	
		Evaluación refleja una mala administración por parte de la unidad ejecutora, reflejando entrega de aspectos administrativos en plazo y forma, así como respuesta de observaciones dentro del plazo, rendiciones de compra de insumos, entre otros aspectos financieros, administrativos y de supervisión.	50	
		Evaluación refleja una mala administración por parte de la unidad ejecutora, reflejando entrega de aspectos administrativos en plazo y forma, así como respuesta de observaciones dentro del plazo, rendiciones de compra de insumos, entre otros aspectos financieros, administrativos y de supervisión.	0	
	TOTAL		70%	

**Se seleccionará a aquellas propuestas que en su evaluación total obtengan un puntaje igual o superior a 60%.**

Las propuestas serán priorizadas por comuna, en orden de prelación de acuerdo con el puntaje obtenido.

**Criterios Generales de Desempate ante Igualdad de Puntaje.**

1. Postulante que no figure con sanciones administrativas en la ejecución del Programa en años anteriores.
2. Aquellas propuestas con mejor evaluación en su Plan de Trabajo.
3. Si continuare la igualdad de puntaje, se optará por aquel postulante que tenga una mayor experiencia en administración de proyectos del DS N° 01 de 2010.

## **11. SELECCIÓN DE PROPUESTAS**

### **11.1. Resolución Exenta de selección de oferentes**

La selección de oferentes se efectuará mediante resolución exenta dictada por el o la delegada presidencial regional, los resultados de la selección serán publicados en el sitio web de la Delegación Presidencial Regional del Biobío <https://www.dprbiobio.gob.cl/programas/>.

La Delegación Presidencial se reserva la facultad de seleccionar las propuestas en uno o varios actos administrativos del Delegado/a Presidencial Regional.

Cada comuna podrá tener como máximo de tres ejecutores. En el caso de aquellas comunas cuya cantidad de cupos supere los 800 puestos de trabajo, éstos se distribuirán en porcentajes de 50%, 30% y 20% según nota obtenida en evaluación.

En comunas cuya cantidad sea menor a 800, los cupos se asignarán a los proyectos mejor evaluados según nota obtenida en evaluación.

La Comisión Evaluadora podrá generar ajustes justificados en la distribución de cupos en base a criterios objetivos y transparentes, los cuales considerarán argumentos operativos, territoriales y por, sobre todo, de aseguramiento de la cobertura. Del mismo modo, en caso de que alguno de los supuestos o condiciones mencionadas no se cumpla (menor cantidad de postulantes, menor cantidad de cupos, otros), la Comisión podrá distribuir los cupos en una proporción similar a la señalada.

Con toda, la suma de los cupos presentados en los proyectos no podrá superar el 16% regional, salvo excepciones señaladas.

## **11.2. Modificación de cupos seleccionados**

En el caso que se haya seleccionado a un ejecutor con una determinada cobertura, pero ésta haya variado, a raíz de un requerimiento del Comité de Seguimiento, del plan de egreso, o de una situación imprevista, el o la delegada presidencial informará de esta situación al Ejecutor seleccionado, mediante oficio, para efectos que ajuste el o los proyectos seleccionados en función de la variación que experimenten los cupos. Los ajustes en los proyectos deberán estar relacionados con la planta de supervisores, estructura (porcentajes) de gastos de administración, número de trabajadores de la Institución ejecutora, entre otros rubros y materializarse dentro de los 10 días corridos, contados del inicio de ejecución del Programa.

## **11.3. Facultad de declarar desierto el concurso o inadmisibles las propuestas presentadas**

La Delegación Presidencial, representada por su delegado/a presidencial, se reserva la facultad de declarar inadmisibles las propuestas que no cumplieren con los requisitos establecidos en las presentes bases y declarará desierto el concurso cuando no se presentaren ofertas, o bien, cuando habiéndose presentado, estas no fuesen susceptibles de ser adjudicadas, no se completare la cobertura establecida en el Anexo N°1 para el presente concurso o no se satisface el interés del servicio en la realización del presente concurso público.

# **12. SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS**

## **12.1. Firma de convenios**

El postulante seleccionado, en adelante el “Ejecutor”, deberá concurrir a las oficinas de la Coordinación Regional del Programa de Inversión en la Comunidad, para la correspondiente firma de convenios, dentro de los plazos indicados por la coordinación de acuerdo a la disponibilidad de convenio.

**El plazo de vigencia de los convenios se extenderá desde el 01 de enero al 31 diciembre de 2025.**

Sin perjuicio de lo anterior, la Delegación Presidencial con acuerdo del Ejecutor, podrá prorrogar el plazo de vigencia de los convenios, por considerarse indispensable para la buena marcha del programa, y sólo por el tiempo en que se procede a un nuevo llamado a concurso. En estos casos, el Ejecutor deberá extender la garantía de fiel cumplimiento de contrato, en 90 días corridos posteriores al nuevo término de este.