

2.1	Proyecto presentado	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.	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.	100	10%
			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.	0	
2.2	Plan de Trabajo (Metodología)	Funciones	La propuesta define 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.	100	25%
			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.	50	
			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.	0	
			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.	100	
		Dupla psicosocial	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.	50	

			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.	0	
			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.	100	
			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.	50	
			Propuesta no considera proyectos reuniones, charlas o capacitaciones a los beneficiarios de los proyectos, que vallan en dirección de desarrollo personal, laboral y productivo.	0	
			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.	100	
			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.	50	
			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.	0	
			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	100	20%
2.3	Plan de Supervisión (metodología)				

		idóneas que debe cumplir un (a) trabajador (a). En el marco de las características y necesidades de la comuna.		
		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.	50	
		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.	0	
2.4	Condiciones laborales supervisores	Propuesta considera los costos necesarios para la contratación a través del Código del Trabajo de todos/as los/as supervisores/as.	100	5%
		Propuesta considera los costos necesarios para la contratación de al menos la mitad de los/as supervisores/as a través del Código del Trabajo.	0	
		Propuesta no considera la contratación de supervisores/as mediante Código del Trabajo.	-100	
2.5	Enfoque de género	Propuesta considera la realización de 3 o más acciones basadas en el proyecto con enfoque de género detallados en Anexo N° 9.	100	5%
		Propuesta considera la realización de 2 proyectos con enfoque de género detallados en Anexo N° 9.	50	
		Propuesta considera la realización de 1 proyecto con enfoque de género detallado en el Anexo N° 9.	25	
2.6	Evaluación	Propuesta no considera proyectos con enfoque de género.	0	5%
	Territorio 1	Evaluación refleja una buena administración por parte de la unidad	100	

		ejecutora, en donde se refleja buena coordinación, procesos administrativos así como entrega de insumos.	
		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
		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
		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
	Coordinación	Evaluación refleja una moderada 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%

¹ En el caso de que no exista evaluación del territorio para alguna unidad ejecutora, se tomara la ponderación contemplada en la evaluación de la Coordinación, de manera de mantener el porcentaje designado para dicho criterio de evaluación.

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 Regional del Biobío 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.

En caso de que algún oferente, con posterioridad a la publicación de la resolución que adjudica los cupos, solicite renunciar total o parcialmente a ellos —por motivos debidamente fundamentados y acreditados— dentro del plazo máximo de 5 días hábiles, la Delegación Presidencial Regional del Biobío deberá proceder a reasignar dichos cupos, aplicando los criterios establecidos en las presentes bases. Entre dichos criterios se considera, por ejemplo, la prelación según el puntaje de evaluación obtenido y la verificación de que el nuevo adjudicatario no exceda el límite del 16% del total de cupos licitados.

Si no existieren oferentes para la comuna respectiva, el proceso se declarará desierto, debiendo realizarse un nuevo llamado para esa comuna o para los cupos no asignados.

Asimismo, si no quedaren oferentes que cumplan el criterio de no superar el tope máximo de adjudicación, se procederá de igual manera.

Se hace presente que los únicos fundamentos válidos para solicitar la renuncia a los cupos adjudicados, conforme al párrafo anterior, serán situaciones específicas tales como conflicto de interés en la comuna adjudicada o alguna inhabilidad sobreviniente de la organización para administrar los cupos.

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.

11.2. Facultad de declarar desierto el concurso o inadmisibles las propuestas presentadas

La Delegación Presidencial Regional del Biobío, 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.