

DISPONE LLAMADO A PROPUESTA PÚBLICA Y AUTORIZA LAS BASES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE “ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN DE UN CATÁLOGO DE COMPETENCIAS CONDUCTUALES Y DE EMPLEABILIDAD PARA SU APLICACIÓN AL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES”.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 135

SANTIAGO, 14 DE MAYO DE 2015.-

VISTOS: Lo dispuesto en el D.F.L. Nº 1/19.653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley Nº 20.267, que Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo; el Decreto Supremo Nº 137 de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Reglamento que regula a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; en la Ley Nº 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios; en el Decreto Nº 250 y sus modificaciones legales, del Ministerio de Hacienda que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 19.886; en la Ley Nº 20.798 de presupuesto para el sector público para el año 2015, específicamente la transferencia corriente dispuesta en la Partida 15, Capítulo 01, Programa 01, Subtítulo 24, Ítem 03, Asignación 261, del presupuesto de la Subsecretaría del Trabajo; en la Resolución Afecta Nº 96 de 2014 de la Subsecretaría del Trabajo, que aprueba el presupuesto global de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales para el año 2015; la Resolución Nº 1600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón; y las facultades que me confiere el artículo 9 de la Ley Nº 20.267.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en adelante ChileValora, es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya función es la implementación de las acciones reguladas en la Ley Nº 20.267.
2. Que, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no asociadas un título o grado académico; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización.
3. Que, la misión del Sistema, apunta a aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación alineados con las demandas del mercado del trabajo, propiciando su articulación con una oferta de capacitación laboral basada en competencias. Al mismo tiempo, promover el enfoque de competencias en la educación formal de nivel medio y superior, en programas de innovación y fomento productivo, en la gestión de personas a nivel de empresas, en programas sociales y sistemas de intermediación laboral, en un esquema de formación permanente.

4. Que, en ese contexto, ChileValora requiere contratar un servicio para la elaboración de un Catálogo de Competencias Conductuales y de empleabilidad que permita estandarizar la aplicación de conceptos y definiciones de competencias conductuales y de empleabilidad en el Sistema y en el programa Más Capaz, en relación con los procesos de levantamiento, actualización y adquisición de perfiles de Competencias Laborales, así como a las traducciones formativas asociadas a los mismos y a los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.
5. Que existe disponibilidad presupuestaria para la contratación del servicio que es objeto de la presente licitación.

RESUELVO:

1. **“LLÁMESE** a propuesta pública para la contratación del servicio de **“ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN DE UN CATÁLOGO DE COMPETENCIAS CONDUCTUALES Y DE EMPLEABILIDAD PARA SU APLICACIÓN AL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES”**.
2. **APRUEBANSE** las siguientes Bases Administrativas y Técnicas para el proceso de Licitación señalado en el numerando anterior.

CAPÍTULO PRIMERO: BASES ADMINISTRATIVAS

1. PARTICIPANTES.

- 1.1. Podrán participar de esta licitación personas naturales o jurídicas habilitadas para ser contratadas por organismos del Estado, en cuanto no haber sido condenado por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador o por los delitos concursales establecidos en los artículos 463 y siguientes del Código Penal, dentro de los dos últimos años anteriores a la fecha de la presentación de la oferta (artículo 4º de la Ley N° 19.886). Esto se acreditará mediante la declaración jurada que deben presentar los interesados en participar en la presente licitación, conforme al anexo N° 1 de estas bases, sin perjuicio de las facultades de la Comisión de verificar esta información, en cualquier momento, en los registros pertinentes.
- 1.2. Para el análisis y preparación de sus ofertas, los oferentes deberán considerar los siguientes antecedentes que forman parte integrante de las presentes Bases de Licitación:
 - a) Bases Administrativas.
 - b) Bases Técnicas.
 - c) Anexos.

2. CRONOGRAMA DE LA LICITACIÓN

- 2.1. Inicio de período de consultas o aclaraciones: Desde el día de publicación de las presentes bases en el Portal Mercado Público y exclusivamente a través de éste.
- 2.2. Fecha y hora de término de período de consultas: A las 12 horas del cuarto día corrido contado desde la publicación de estas bases en el Portal Mercado Público.
- 2.3. Respuestas a consultas y aclaraciones: A partir de las 18 horas del primer día corrido contado desde el cierre del período de consultas en el Portal Mercado Público.

- 2.4. Cierre del período de recepción de ofertas: A las 15:00 horas del décimo día corrido contado desde la publicación de las presentes bases en el Portal Mercado Público y exclusivamente a través de éste.
- 2.5. Fecha y hora de apertura de las ofertas presentadas: A las 15:15 horas del décimo día corrido contado desde la publicación de las presentes bases en el Portal Mercado Público.
- 2.6. Período estimado de Evaluación de las ofertas y levantamiento del acta de evaluación: dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de la apertura de las propuestas.
- 2.7. Fecha estimada de adjudicación: dentro de los 5 días hábiles siguientes al levantamiento del acta de evaluación por parte de la comisión evaluadora.
- 2.8. Fecha estimada de firma del contrato: dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de adjudicación.
- 2.9. En el evento que el último día de cualquiera de los plazos contemplados en este cronograma recayera en un día inhábil, se entenderá prorrogado automáticamente para el día hábil siguiente.

3. PRESENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS

- 3.1. **Los antecedentes administrativos y las propuestas económicas y técnicas deberán presentarse EXCLUSIVAMENTE** a través del Sistema de Compras Públicas - www.mercadopublico.cl -, hasta la fecha y hora señalada en el punto 2.4 de estas Bases.
 - 3.1.1. Oferta Técnica: El oferente deberá publicar en la sección “Anexo Técnico” una propuesta que deberá cumplir con todas las exigencias y especificaciones señaladas en las Bases Técnicas de la presente licitación. Esta oferta técnica deberá estar compuesta, **a lo menos**, por los documentos que se señalan a continuación:
 - Propuesta técnica: descripción de la metodología que se propone para desarrollar cada componente de la consultoría, para la ejecución de las actividades y la elaboración de los productos solicitados en las Bases Técnicas, complementado con diagramas u otros elementos, si fuese necesario. Debe contener en forma íntegra las actividades propuestas para la ejecución del proyecto (Anexo N° 2), (Anexo N°3).
 - Cronograma de actividades: se deberá incluir una Carta Gantt con los tiempos estimados de ejecución para todas las actividades especificadas en la propuesta técnica, en forma consistente con la metodología propuesta y la secuencia de cada una de ellas, así como su interrelación. (Anexo N°3)Experiencia del Oferente: presentación de la experiencia relevante y pertinente, particularmente en trabajos relacionados con los componentes, actividades y productos solicitados en las Bases Técnicas de la presente licitación. (Anexo N°4)
 - Equipo Profesional: se debe presentar un organigrama y una descripción de la organización y funcionamiento del equipo profesional que ejecutará cada tarea, especificando el objetivo de cada cargo, las actividades de su responsabilidad, los profesionales que los ocuparán, así como los tiempos de dedicación. (Anexo N°5).
 - Experiencia del jefe de proyecto: se debe presentar el currículum del encargado y responsable del proyecto y representante ante la contraparte técnica de ChileValora. (Anexo N°6)

- Experiencia del equipo de trabajo: se debe presentar el currículum de cada integrante del equipo profesional; se deberán presentar tantos currículum como profesionales se propongan para el equipo de trabajo. (Anexo N°7)
- 3.1.2. Oferta Económica: El oferente deberá consignar en el portal el valor total del servicio a prestar, incluidos los impuestos. Además, deberá completar el formato del Anexo N°8, el que deberá ser publicado en la sección “Anexo Económico”. En caso de diferencia entre el valor total consignado en el Anexo N° 8 y el ingresado en el portal www.mercadopublico.cl, primará este último. Los oferentes deberán considerar en su oferta económica todos los gastos, incluidos los de personal, materiales, servicios, equipos, derechos, impuestos y, en general, todo cuanto implique un gasto para el cumplimiento del contrato, sea directo, indirecto o a causa de él. El valor ofertado, más los impuestos, no podrá exceder el monto total disponible para esta convocatoria, señalado en el punto 17 de las presentes bases administrativas. En el Anexo N° 8 todos los precios deben ser expresados en pesos chilenos, en valores netos y totales, indicando expresamente los impuestos a que se encuentra afecto. Los precios no estarán afectos a reajuste. El postulante financiará todos los costos relacionados con la preparación y presentación de su propuesta, por lo que CHILEVALORA no será responsable en caso alguno de ellos.
- 3.1.3. Antecedentes administrativos: el oferente deberá subir al portal en la sección “Anexos Administrativos” los siguientes documentos:
- a. Declaración Jurada simple (Anexo N°1)
 - b. Carta de presentación, firmada por el representante legal, que contenga la siguiente información:
 - Razón social o nombre de la empresa
 - Rut
 - Domicilio
 - Teléfono y Fax
 - Dirección de correo electrónico
 - Datos de la persona que será el contacto para esta licitación
 - c. Documentos Legales especificados en el punto 6 de las presentes bases administrativas.
- 3.2. El oferente que no presente los antecedentes referidos en los numerales anteriores, o la garantía de seriedad de la oferta en la oportunidad y forma a que se refiere el punto 7, o que su oferta económica supere el monto establecido en el punto 17 de las presentes bases administrativas, será declarado inadmisibles y su propuesta no será examinada por la comisión evaluadora.
- 3.3. Se deja establecido a los participantes que el sistema de compras públicas garantiza la plena reserva de su propuesta, por lo que ésta sólo podrá ser conocida por CHILEVALORA desde el cierre del plazo de presentación.

4. PLAZO DE VALIDEZ DE LA PROPUESTA

Por el solo hecho de presentar las propuestas por los conductos regulares ya señalados, se asume que tienen una validez mínima de 45 días corridos contados desde la fecha de apertura del presente proceso de licitación. Si dentro del plazo antes referido no se pudiera efectuar la adjudicación, la Entidad licitante podría solicitar a los oferentes, antes de la fecha de su expiración, una prórroga de la validez de las mismas por igual período. Si alguno de ellos no lo hiciera, dicha oferta se entenderá desistida.

5. CONSULTAS Y ACLARACIONES

- 5.1. Los oferentes, antes del plazo final de presentación de ofertas, tendrán un plazo común, que se encuentra establecido en el Cronograma de estas Bases, para formular todas las consultas o aclaraciones relacionadas con la presente licitación. Las consultas se efectuarán solamente vía portal www.mercadopublico.cl
- 5.2. Todas las respuestas a las consultas o aclaraciones serán publicadas en el portal www.mercadopublico.cl el día que establece el Cronograma.
- 5.3. Con el fin de promover condiciones de igualdad y transparencia en el acceso a la información relevante de la licitación, CHILEVALORA se abstendrá de cualquier contacto con los posibles oferentes, que no sea a través del mecanismo de consultas formales señalado en el cronograma de la licitación.
- 5.4. Las respuestas señaladas serán parte integrante de las presentes Bases de licitación, siendo responsabilidad de cada interesado tomar el debido conocimiento de las mismas. Con todo, CHILEVALORA se reserva el derecho de no contestar aquellas consultas que a su juicio sean inconducentes o no correspondan directamente al proceso licitatorio, como también, de oficio, realizar todas las aclaraciones que estime pertinentes a modo de alcances a lo señalado en las Bases.
- 5.5. Las aclaraciones que, de oficio, CHILEVALORA estime necesario realizar, también se considerarán parte integrante de las presentes Bases y se comunicarán conjuntamente con las respuestas a las consultas en el portal del Mercado Público.

6. DOCUMENTACIÓN LEGAL REQUERIDA

- 6.1. Los oferentes deberán presentar los siguientes documentos legales junto con su oferta:
- 6.2. Si el oferente no está inscrito en Chile Proveedores, deberá subir al portal de mercado público, como parte de los antecedentes administrativos, los siguientes documentos:
 - a) Personas jurídicas: copia del RUT institucional, certificado de vigencia de una antigüedad no superior a los tres meses desde que fue emitido, copia autorizada ante notario de la Escritura Pública de constitución de la sociedad y sus modificaciones posteriores si las hubieren, y copia autorizada ante notario del instrumento en que conste la personería de la persona con facultades para obligarla en la propuesta.
 - b) Personas naturales: copia autorizada ante notario de su cédula nacional de identidad y comprobante de iniciación de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos.
- 6.3. Para los oferentes inscritos en www.chileproveedores.cl y cuyo estado de inscripción se encuentre HÁBIL, no será necesario acompañar esta documentación. Sin embargo, de resultar favorecido con la adjudicación, ésta deberá estar disponible y vigente en la sección "Documentos Acreditados" del portal, a más tardar al momento de celebrar el contrato.
- 6.4. Los oferentes inscritos en www.chileproveedores.cl y cuyo estado de inscripción se encuentre INHÁBIL, serán declarados inadmisibles.
- 6.5. CHILEVALORA se reserva el derecho de solicitar, cuando lo estime pertinente y antes de adjudicar, la documentación legal en soporte material, en caso de duda sobre la idoneidad, pertinencia o legalidad de algún documento.

- 6.6. El oferente no inscrito en Chile Proveedores y que sea a quien CHILEVALORA ha decidido y comunicado que ha adjudicado el proyecto luego de la evaluación de las propuestas, deberá inscribirse en dicho registro en un plazo máximo de 15 días contados desde la comunicación.

7. GARANTÍA DE SERIEDAD DE LA OFERTA

Para garantizar la seriedad de sus ofertas, todos los oferentes, deberán entregar una garantía, por un monto de \$1.500.000 (un millón quinientos mil pesos), extendida a nombre de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales o a nombre de su marca legal "ChileValora", RUT N° 61.979.610-1, y cuya vigencia será de al menos 45 días corridos contados desde la fecha de cierre de recepción de ofertas del presente proceso de licitación.

Serán aceptados como instrumentos válidos de garantía de seriedad de las ofertas la boleta de garantía, el vale vista o depósito a la vista, la póliza de seguro, la póliza de seguro electrónica o el certificado de fianza a la vista.

La garantía deberá indicar en su texto lo siguiente "Para garantizar la seriedad de la oferta de la propuesta pública ID N° _____" (consignar N° asignado a la licitación por el Portal). En caso que el formato del documento de garantía no permita incluir esta glosa en su anverso, deberá ser incluida en su reverso o en una declaración jurada simple firmada por el librador que se anexe al documento. No serán admitidos los documentos de garantía que no incluyan la glosa señalada.

El documento de garantía deberá ser entregado físicamente en Miraflores 130, Piso 14, Santiago, Región Metropolitana, a más tardar el día y hora fijada para el cierre de la recepción de las ofertas, según CRONOGRAMA del punto 2.4 de estas bases. En caso contrario, la oferta será declarada inadmisibles. Lo anterior rige tanto para oferentes con domicilio en la región Metropolitana como en otras regiones del país, por lo que, en este último caso, el envío del documento de garantía debe realizarse con la antelación suficiente para garantizar su ingreso en la fecha y hora señalada.

El librador de la garantía deberá corresponder a la misma razón social del oferente o a su representante legal o alguno de sus socios. La condición de representante legal y de socio debe encontrarse debidamente acreditada al momento de la apertura de las postulaciones, en el portal de Chile Proveedores o, en su defecto, mediante documentos pertinentes publicados en la sección de antecedentes administrativos del portal mercado público.

Esta garantía se otorgará para caucionar la seriedad de las ofertas y de todas las obligaciones que se imponen al oferente, pudiendo ser ejecutada unilateralmente por vía administrativa por la entidad licitante en caso de:

- a. No suscripción del contrato definitivo por parte del proveedor adjudicado en un plazo máximo de 7 días hábiles desde su envío para firma.
- b. No entrega de los antecedentes requeridos de acuerdo con las presentes bases para la suscripción del referido contrato.
- c. Desistimiento de la oferta dentro del plazo de vigencia de 45 días corridos establecidos en las presentes bases.
- d. Presentación de oferta falsa, manifiestamente errónea o inductiva a error.
- e. No inscripción del oferente adjudicado en Chile Proveedores dentro de los plazos establecidos en las presentes bases.

De producirse alguna de las situaciones antes señaladas, ChileValora podrá adjudicar la licitación al oferente que haya obtenido el segundo mejor puntaje en la evaluación o llamar a un nuevo proceso de licitación.

La devolución de las garantías de seriedad a aquellos oferentes cuyas ofertas hayan sido declaradas inadmisibles estará a cargo del Jefe de Administración y Finanzas de la Comisión y se efectuará dentro de 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución que dé cuenta de la inadmisibilidad. La devolución de las garantías de seriedad a aquellos oferentes cuyas ofertas hayan sido desestimadas, se efectuará dentro de 10 días hábiles contados desde la total tramitación de la resolución que aprueba el contrato suscrito con el respectivo proveedor adjudicado.

8. APERTURA DE LAS POSTULACIONES.

La apertura de las propuestas económicas y técnicas se efectuará en el Portal del Mercado Público y en las oficinas de CHILEVALORA, el día de cierre de postulaciones a la hora indicada EN EL CRONOGRAMA, en el punto 2.5.

Los oferentes podrán hacer observaciones al acto de apertura y/o presentar reclamos, a través del portal mercado público, los que serán resueltos por la Comisión designada para el acto de apertura a través de la misma vía.

9. EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS.

9.1. De la Comisión de Evaluación

La evaluación técnica y económica de las propuestas será realizada por una Comisión de Evaluación, que estará integrada por tres profesionales de ChileValora que se indican a continuación:

Nombre	Rut	Organización	Cargo
Elier Fuentes Ibaceta	13.751.243-2	ChileValora	Profesional del Área de Competencias Laborales
Jeanette Cortés Caro	9.037.573-3	ChileValora	Profesional del Área de Centros y Evaluadores
Paola Chávez Miranda	12.500.167-K	ChileValora	Profesional de Apoyo del Área de Relaciones Institucionales y Gestión de Nuevos Negocios.

La comisión evaluadora podrá solicitar a los oferentes que salven errores u omisiones meramente formales, detectadas durante la evaluación, dentro del marco establecido por el artículo 40º del reglamento de la Ley 19.886, de Compras Públicas, es decir, siempre y cuando la rectificación de dichos errores u omisiones no les confieran a esos oferentes una situación de privilegio respecto de los demás competidores. La Comisión Evaluadora concederá un plazo de 24 horas corridas para la corrección de estas omisiones o realización de aclaraciones, contado desde el requerimiento formulado a través de la herramienta de foro inverso del portal de compras públicas.

9.2. Criterios de evaluación de las ofertas.

La evaluación de las propuestas de los oferentes se llevará a cabo sobre la base de la información y documentación existente al momento de la entrega de la propuesta. El puntaje total del oferente se obtiene del promedio ponderado de dos factores considerados en la evaluación, de acuerdo a lo especificado en la siguiente tabla.

Factores	Ponderador
Propuesta Técnica (PT)	90%
Propuesta Económica (PE)	10%
Total	100%

El puntaje final de cada oferente "i" se calculará en base a la siguiente fórmula:

$$PjeTotal_i = (PjeT_i * 0,9) + (PjeE_i * 0,1)$$

Donde $PjeT_i$ corresponde al puntaje asociado a la Propuesta Técnica del oferente i y $PjeE_i$ corresponde al puntaje asociado a la Propuesta Económica del oferente i .

9.2.1. Evaluación de la Propuesta Técnica

La propuesta técnica será evaluada sobre la base de su correspondencia o adecuación respecto a lo solicitado en las Bases técnicas de la Licitación. El puntaje total de la propuesta técnica del oferente se obtiene del promedio ponderado de los criterios de evaluación, de acuerdo a lo especificado en el siguiente cuadro.

Criterios	Ponderación
Experiencia del oferente	20%
Organización del equipo de trabajo	5%
Experiencia del equipo de trabajo	15%
Metodología propuesta	40%
Coherencia del plan de trabajo	10%
Total	90%

Tabla N°1: criterios e indicadores de evaluación.

Criterios	Ponderación	Puntaje	Indicadores de evaluación	Referencia
<p>1. EXPERIENCIA DEL OFERENTE: experiencia como consultor de proyectos en el sector público y privado y en particular, en proyectos relacionados con la temática de esta licitación.</p>	20%	3	<p>El proponente ha realizado durante los últimos cinco años 5 o más proyectos o consultorías en las temáticas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de manuales, guías o documentos similares para la implementación de metodologías asociadas a la identificación de competencias conductuales y de empleabilidad. - Elaboración de módulos e implementación de experiencias de formación y/o capacitación por competencias. - Desarrollo de instrumentos de medición y/o evaluación de competencias laborales. 	<p>Anexo N° 4 Anexo N° 6</p>
		2	<p>El proponente ha realizado durante los últimos 5 años entre 3 y 4 proyectos o consultorías en las temáticas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de manuales, guías o documentos similares para la implementación de metodologías asociadas a la identificación de competencias conductuales y de empleabilidad. - Elaboración de módulos e implementación de experiencias de formación y/o capacitación por competencias. - Desarrollo de instrumentos de medición y/o evaluación de competencias laborales. 	
		1	<p>El proponente ha realizado durante los últimos 5 años entre 1 y 2 proyectos o consultorías en las temáticas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de manuales, guías o documentos similares para la implementación de metodologías asociadas a la identificación de competencias conductuales y de empleabilidad. - Elaboración de módulos e implementación de experiencias de formación y/o capacitación por competencias. 	
		0	<p>El proponente no ha realizado durante los últimos 5 años ningún proyectos o consultorías en las temáticas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de manuales, guías o documentos similares para la implementación de metodologías asociadas a la identificación de competencias conductuales y de empleabilidad. - Elaboración de módulos e implementación de experiencias de formación y/o capacitación por competencias. - Desarrollo de instrumentos de medición y/o evaluación de competencias laborales. 	

Criterios	Ponderación	Puntaje	Indicadores de evaluación	Referencia
2. ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO: composición y organización del equipo de trabajo para la ejecución de la consultoría.	5%	3	El equipo de trabajo presentado cumple a cabalidad con los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Tiene la disponibilidad horaria requerida para ejecutar todas las actividades propuestas en el plan de trabajo. - La estructura organizacional del equipo propuesta define jerarquías, apoyos y las interacciones necesarias entre los miembros del equipo de trabajo para cumplir el plan de trabajo propuesto. - Los cargos, objetivos y actividades definidas para cada cargo en el equipo de trabajo están identificados y abordan todas las actividades propuestas. - Están definidas las instancias de funcionamiento, coordinación, canales de comunicación y de resolución de contingencias al interior del equipo de trabajo. 	
		2	El equipo de trabajo cumple a cabalidad sólo con tres de los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Tiene la disponibilidad horaria requerida para ejecutar todas las actividades propuestas en el plan de trabajo. - La estructura organizacional del equipo propuesta define jerarquías, apoyos y las interacciones necesarias entre los miembros del equipo de trabajo para cumplir el plan de trabajo propuesto. - Los cargos, objetivos y actividades definidas para cada cargo en el equipo de trabajo están identificados y abordan todas las actividades propuestas. - Están definidas las instancias de funcionamiento, coordinación, canales de comunicación y de resolución de contingencias al interior del equipo de trabajo. 	
		1	El equipo de trabajo cumple a cabalidad sólo con dos de los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Tiene la disponibilidad horaria requerida para ejecutar todas las actividades propuestas en el plan de trabajo. - La estructura organizacional del equipo propuesta define jerarquías, apoyos y las interacciones necesarias entre los miembros del equipo de trabajo para cumplir el plan de trabajo propuesto. - Los cargos, objetivos y actividades definidas para cada cargo en el equipo de trabajo están identificados y abordan todas las actividades propuestas. - Están definidas las instancias de funcionamiento, coordinación, canales de comunicación y de resolución de contingencias al interior del equipo de trabajo. 	Anexo N°5
		0	El equipo de trabajo cumple a cabalidad sólo con uno o ninguno de los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Tiene la disponibilidad horaria requerida para ejecutar todas las actividades propuestas en el plan de trabajo. - La estructura organizacional del equipo propuesta define jerarquías, apoyos y las interacciones necesarias entre los miembros del equipo de trabajo para cumplir el plan de trabajo propuesto. - Los cargos, objetivos y actividades definidas para cada cargo en el equipo de trabajo están identificados y abordan todas las actividades propuestas. - Están definidas las instancias de funcionamiento, coordinación, canales de comunicación y de resolución de contingencias al interior del equipo de trabajo. 	

Criterios	Ponderación	Puntaje	Indicadores de evaluación	Referencia
<p>3. EXPERIENCIA DEL EQUIPO DE TRABAJO: experiencia del equipo en la temática de la presente licitación.</p>	15%	3	<p>Los miembros del equipo de trabajo cumplen a cabalidad con los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En los últimos 3 años han desarrollado proyectos de elaboración de manuales, guías o documentos similares para la implementación de metodologías asociadas a la identificación de competencias conductuales y de empleabilidad. - En los últimos 3 años han desarrollado proyectos de elaboración de módulos de formación y ha implementado experiencias de formación y/o capacitación por competencias. - En los últimos 3 años han desarrollado proyectos de diseño de instrumentos de medición y/o evaluación de competencias laborales. 	
		2	<p>Los miembros del equipo de trabajo cumplen a cabalidad con sólo dos de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En los últimos 3 años ha desarrollado proyecto de elaboración de manuales, guías o documentos similares para la implementación de metodologías asociadas a la identificación de competencias conductuales y de empleabilidad. - En los últimos 3 años ha desarrollado proyectos de elaboración de módulos de formación y ha implementado experiencias de formación y/o capacitación por competencias. - En los últimos 3 años ha desarrollado proyectos de diseño de instrumentos de medición y/o evaluación de competencias laborales. 	Anexo N°5 Anexo N°6 Anexo N°7
		1	<p>Los miembros del equipo de trabajo cumplen a cabalidad con sólo uno de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En los últimos 3 años ha desarrollado proyecto de elaboración de manuales, guías o documentos similares para la implementación de metodologías asociadas a la identificación de competencias conductuales y de empleabilidad. - En los últimos 3 años ha desarrollado proyectos de elaboración de módulos de formación y ha implementado experiencias de formación y/o capacitación por competencias. - En los últimos 3 años ha desarrollado proyectos de diseño de instrumentos de medición y/o evaluación de competencias laborales. 	
		0	<p>Los miembros del equipo de trabajo no cumplen con ninguno de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En los últimos 3 años ha desarrollado proyecto de elaboración de manuales, guías o documentos similares para la implementación de metodologías asociadas a la identificación de competencias conductuales y de empleabilidad. - En los últimos 3 años ha desarrollado proyectos de elaboración de módulos de formación y ha implementado experiencias de formación y/o capacitación por competencias. - En los últimos 3 años ha desarrollado proyectos de diseño de instrumentos de medición y/o evaluación de competencias laborales. 	

Criterios	Subcriterios	Ponderación	Puntaje	Indicadores de evaluación	Referencia
4. METODOLOGÍA PROPUESTA: calidad y consistencia de la propuesta metodológica para abordar los componentes principales del proyecto.	4.1 Recolección y análisis de información primaria.		3	La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad con los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Propone estrategias e instrumentos de recolección y análisis de información, tanto de fuentes nacionales como internacionales, susceptibles de ser implementadas. - Propone estrategias para levantar las demandas de los actores claves de los sectores productivos respecto a las competencias conductuales y de empleabilidad. - Considera la recopilación de experiencias prácticas de evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad. - Presenta un plan de análisis de la información que permite cumplir con los objetivos de la consultoría. 	
			2	La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad sólo con tres de los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Propone estrategias e instrumentos de recolección y análisis de información, tanto de fuentes nacionales como internacionales, susceptibles de ser implementadas. - Propone estrategias para levantar las demandas de los actores claves de los sectores productivos respecto a las competencias conductuales y de empleabilidad. - Considera la recopilación de experiencias prácticas de evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad. - Presenta un plan de análisis de la información que permite cumplir con los objetivos de la consultoría. 	
		5%	1	La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad sólo con dos de los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Propone estrategias e instrumentos de recolección y análisis de información, tanto de fuentes nacionales como internacionales, susceptibles de ser implementadas. - Propone estrategias para levantar las demandas de los actores claves de los sectores productivos respecto a las competencias conductuales y de empleabilidad. - Considera la recopilación de experiencias prácticas de evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad. - Presenta un plan de análisis de la información que permite cumplir con los objetivos de la consultoría. 	Anexo N°2
			0	La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple sólo con uno o ninguno de los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Propone estrategias e instrumentos de recolección y análisis de información, tanto de fuentes nacionales como internacionales, susceptibles de ser implementadas. - Propone estrategias para levantar las demandas de los actores claves de los sectores productivos respecto a las competencias conductuales y de empleabilidad. - Considera la recopilación de experiencias prácticas de evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad. - Presenta un plan de análisis de la información que permite cumplir con los objetivos de la consultoría. 	

Criterios	Subcriterios	Ponderación	Puntaje	Indicadores de evaluación	Referencia
	4.2 Recolección y análisis de información secundaria		3	La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad con los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Presenta un listado de experiencias nacionales e internacionales a incluir en el análisis - Identifica posibles fuentes de información secundaria a utilizar en cada caso. - Presenta un plan de análisis de la información secundaria que permite cumplir con los objetivos de la consultoría 	
			2	La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad con dos de los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Presenta un listado de experiencias nacionales e internacionales a incluir en el análisis - Identifica posibles fuentes de información secundaria a utilizar en cada caso. 	
		5%	1	La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad con sólo uno de los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Presenta un listado de experiencias nacionales e internacionales a incluir en el análisis - Identifica posibles fuentes de información secundaria a utilizar en cada caso. 	Anexo N°2
			0	La propuesta metodológica presentada por el oferente no cumple a cabalidad con ninguno de los siguientes requerimientos: <ul style="list-style-type: none"> - Presenta un listado de experiencias nacionales e internacionales a incluir en el análisis - Identifica posibles fuentes de información secundaria a utilizar en cada caso. - Presenta un plan de análisis de la información secundaria que permite cumplir con los objetivos de la consultoría 	

Criterios	Subcriterios	Ponderación	Puntaje	Indicadores de evaluación	Referencia
	4.3 Metodología para la definición, contextualización e identificación de competencias conductuales y de empleabilidad.	10%	3	<p>La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad con los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite definir lo que se entenderá por competencias conductuales y de empleabilidad - Contextualizar las competencias conductuales y de empleabilidad en el levantamiento de perfiles ocupacionales y en los procesos de evaluación y certificación de competencias. - Identificar las competencias conductuales y de empleabilidad que formarán parte del catálogo ChileValora. 	Anexo N°2
			2	<p>La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad sólo con dos de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite definir lo que se entenderá por competencias conductuales y de empleabilidad - Contextualizar e incorporar las competencias conductuales y de empleabilidad en el levantamiento de perfiles ocupacionales y en los procesos de evaluación y certificación de competencias. - Identificar las competencias conductuales y de empleabilidad que formarán parte del catálogo ChileValora. 	
			1	<p>La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad sólo con uno de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite definir lo que se entenderá por competencias conductuales y de empleabilidad - Contextualizar e incorporar las competencias conductuales y de empleabilidad en el levantamiento de perfiles ocupacionales y en los procesos de evaluación y certificación de competencias. - Identificar las competencias conductuales y de empleabilidad que formarán parte del catálogo ChileValora. 	
			0	<p>La propuesta metodológica presentada por el oferente no cumple a cabalidad con ninguno de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite definir lo que se entenderá por competencias conductuales y de empleabilidad - Contextualizar e incorporar las competencias conductuales y de empleabilidad en el levantamiento de perfiles ocupacionales y en los procesos de evaluación y certificación de competencias. - Identificar las competencias conductuales y de empleabilidad que formarán parte del catálogo ChileValora. 	
				<p>La propuesta metodológica presentada por el oferente no cumple a cabalidad con ninguno de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite definir lo que se entenderá por competencias conductuales y de empleabilidad - Contextualizar e incorporar las competencias conductuales y de empleabilidad en el levantamiento de perfiles ocupacionales y en los procesos de evaluación y certificación de competencias. - Identificar las competencias conductuales y de empleabilidad que formarán parte del catálogo ChileValora. 	

Criterios	Subcriterios	Ponderación	Puntaje	Indicadores de evaluación	Referencia
	4.4 Incorporación de las competencias conductuales y de empleabilidad a los niveles del marco de cualificaciones ChileValora - Sence	10%	3	<p>La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad con los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta una metodología que permite vincular las competencias conductuales y de empleabilidad a los distintos niveles del marco de cualificaciones. - Presenta una propuesta de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en el levantamiento y actualización de los perfiles ocupacionales del catálogo ChileValora. - Presenta una propuesta de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. 	
			2	<p>La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad sólo con dos de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta una metodología que permite vincular las competencias conductuales y de empleabilidad a los distintos niveles del marco de cualificaciones. - Presenta una propuesta de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en el levantamiento y actualización de los perfiles ocupacionales del catálogo ChileValora. - Presenta una propuesta de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. 	
			1	<p>La propuesta metodológica presentada por el oferente cumple a cabalidad sólo con uno de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta una metodología que permite vincular las competencias conductuales y de empleabilidad a los distintos niveles del marco de cualificaciones. - Presenta una propuesta de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en el levantamiento y actualización de los perfiles ocupacionales del catálogo ChileValora. - Presenta una propuesta de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. 	Anexo N°2
			0	<p>La propuesta metodológica presentada por el oferente no cumple a cabalidad con ninguno de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta una metodología que permite vincular las competencias conductuales y de empleabilidad a los distintos niveles del marco de cualificaciones. - Presenta una propuesta de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en el levantamiento y actualización de los perfiles ocupacionales del catálogo ChileValora. - Presenta una propuesta de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. 	

Criterios	Subcriterios	Ponderación	Puntaje	Indicadores de evaluación	Referencia
	4.5 Validación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad ChileValora.	10%	3	<p>La propuesta metodológica para los procesos de validación presentada por el oferente cumple a cabalidad con los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta un plan de validación que considera la participación de actores claves de los sectores productivos (trabajadores y empleadores), de instituciones de formación y capacitación (instructores, metodólogos), y de instituciones públicas relacionadas (profesionales, técnicos y autoridades). - Presenta una estrategia de convocatoria que contempla instancias de validación de carácter regional. - Propone mecanismos de registro y sistematización de los resultados de las instancias de validación a realizar. 	
			2	<p>La propuesta metodológica para los procesos de validación presentada por el oferente cumple a cabalidad sólo con dos de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta un plan de validación que considera la participación de actores claves de los sectores productivos (trabajadores y empleadores), de instituciones de formación y capacitación (instructores, metodólogos), y de instituciones públicas relacionadas (profesionales, técnicos y autoridades). - Presenta una estrategia de convocatoria que contempla instancias de validación de carácter regional. - Propone mecanismos de registro y sistematización de los resultados de las instancias de validación a realizar. 	
			1	<p>La propuesta metodológica para los procesos de validación presentada por el oferente cumple a cabalidad sólo con uno de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta un plan de validación que considera la participación de actores claves de los sectores productivos (trabajadores y empleadores), de instituciones de formación y capacitación (instructores, metodólogos), y de instituciones públicas relacionadas (profesionales, técnicos y autoridades). - Presenta una estrategia de convocatoria que contempla instancias de validación de carácter regional. - Propone mecanismos de registro y sistematización de los resultados de las instancias de validación a realizar. 	Anexo N°2
			0	<p>La propuesta metodológica para los procesos de validación presentada por el oferente no cumple a cabalidad con ninguno de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta un plan de validación que considera la participación de actores claves de los sectores productivos (trabajadores y empleadores), de instituciones de formación y capacitación (instructores, metodólogos), y de instituciones públicas relacionadas (profesionales, técnicos y autoridades). - Presenta una estrategia de convocatoria que contempla instancias de validación de carácter regional. - Propone mecanismos de registro y sistematización de los resultados de las instancias de validación a realizar. 	

Criterios	Ponderación	Puntaje	Indicadores de evaluación	Referencia
<p>5. COHERENCIA PLAN DE TRABAJO: análisis de consistencia entre las actividades, cronograma de trabajo, tiempos establecidos, productos comprometidos, experiencia y organización del equipo de trabajo propuesto.</p>	10%	3	<p>El plan de trabajo presentado por el proponente cumple a cabalidad con los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describe las actividades a realizar en cada etapa y proceso a desarrollar en un orden lógico y secuencial, identificando el responsable de cada actividad, el equipo de trabajo involucrado y la relación entre ambos. - Existe coherencia entre las actividades propuestas, los plazos y las condiciones técnicas para cumplir con los objetivos y los productos exigidos en las bases de la licitación. - Las horas de dedicación de cada persona del equipo y la descripción de las actividades que realizará son detalladas y consistentes con la metodología propuesta. - Los plazos para la entrega de los productos se ajustan a los plazos establecidos en las bases de la licitación. 	
		2	<p>El plan de trabajo presentado por el proponente cumple a cabalidad sólo con tres de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describe las actividades a realizar en cada etapa y proceso a desarrollar en un orden lógico y secuencial, identificando el responsable de cada actividad, el equipo de trabajo involucrado y la relación entre ambos. - Existe coherencia entre las actividades propuestas, los plazos y las condiciones técnicas para cumplir con los objetivos y los productos exigidos en las bases de la licitación. - Las horas de dedicación de cada persona del equipo y la descripción de las actividades que realizará son detalladas y consistentes con la metodología propuesta. - Los plazos para la entrega de los productos se ajustan a los plazos establecidos en las bases de la licitación. 	<p>Anexo N°3 Anexo N°5 Anexo N°7</p>
		1	<p>El plan de trabajo presentado por el proponente cumple a cabalidad sólo con dos de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describe las actividades a realizar en cada etapa y proceso a desarrollar en un orden lógico y secuencial, identificando el responsable de cada actividad, el equipo de trabajo involucrado y la relación entre ambos. - Existe coherencia entre las actividades propuestas, los plazos y las condiciones técnicas para cumplir con los objetivos y los productos exigidos en las bases de la licitación. - Las horas de dedicación de cada persona del equipo y la descripción de las actividades que realizará son detalladas y consistentes con la metodología propuesta. <p>Los plazos para la entrega de los productos se ajustan a los plazos establecidos en las bases de la licitación.</p>	
		0	<p>El plan de trabajo presentado por el proponente no cumple a cabalidad sólo con uno o ninguno de los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describe las actividades a realizar en cada etapa y proceso a desarrollar en un orden lógico y secuencial, identificando el responsable de cada actividad, el equipo de trabajo involucrado y la relación entre ambos. - Existe coherencia entre las actividades propuestas, los plazos y las condiciones técnicas para cumplir con los objetivos y los productos exigidos en las bases de la licitación. - Las horas de dedicación de cada persona del equipo y la descripción de las actividades que realizará son detalladas y consistentes con la metodología propuesta. - Los plazos para la entrega de los productos se ajustan a los plazos establecidos en las bases de la licitación. 	

Criterios	Subcriterios	Ponderación	Puntaje	Indicadores de evaluación	Referencia
6. PROPUESTA ECONOMICA: valoración del costo relativo de la oferta respecto de la totalidad de oferentes.		10%	3	La propuesta presentada es la con más bajo valor neto, descartando aquellas que presentan un valor neto más bajo que el 80% del presupuesto máximo estipulado en las bases de licitación.	Anexo N°8
			2	La propuesta presentada es la segunda con más bajo valor neto, descartando aquellas que presentan un valor neto más bajo que el 80% del presupuesto máximo estipulado en las bases de licitación.	
			1	La propuesta presentada es tercera la con más bajo valor neto, descartando aquellas que presentan un valor neto más bajo que el 80% del presupuesto máximo estipulado en las bases de licitación.	
			0	La propuesta presenta un valor neto más bajo que el 80% del presupuesto máximo estipulado en las bases de licitación.	
Total Puntaje		100%			

9.2.-Empates

En caso de empate en el puntaje de la evaluación, y según lo dispuesto en el artículo N° 38 del reglamento de compras públicas, éste se resolverá conforme a los siguientes criterios:

1. Será ganador quien obtenga el mayor puntaje en el criterio Propuesta Técnica.
2. De continuar el empate, será ganador quien presente un mayor puntaje en la suma de los factores 1, 2 y 3 de la tabla 1.
3. De continuar el empate, primará la oferta de menor valor económico.

10. ADJUDICACIÓN DE LAS PROPUESTAS

10.1. La Comisión declarará inadmisibles cualquiera de las ofertas presentadas que no cumplan los requisitos o condiciones establecidas en estas bases de licitación, sin perjuicio de la facultad para solicitar a los oferentes que efectúen aclaraciones o salven errores u omisiones formales de acuerdo con lo establecido en la normativa de compras públicas y en las presentes bases.

La Comisión podrá, además, declarar desierta la licitación cuando no se presenten ofertas o cuando éstas no resulten convenientes a sus intereses. Dicha declaración deberá materializarse a través de la dictación de una resolución fundada.

10.2. La Secretaria Ejecutiva de ChileValora será quien resuelva la adjudicación, en base a la propuesta que aportará la Comisión de Evaluación. El adjudicatario será aquel oferente que, en su conjunto, haga la oferta más ventajosa, obteniendo el más alto puntaje, de acuerdo con los criterios de evaluación y ponderaciones, establecidos en las presentes bases. La licitación se adjudicará mediante resolución que será publicada en el portal www.mercadopublico.cl, una vez que se encuentre totalmente tramitada.

10.3. La Secretaria Ejecutiva de ChileValora podrá establecer ajustes, condiciones y requisitos especiales para la ejecución del proyecto adjudicado, de común acuerdo con el oferente seleccionado, para una mejor ejecución del proyecto.

10.4. Los resultados de la presente licitación serán publicados por ChileValora en el Sistema de Compras Públicas, mediante el portal www.mercadopublico.cl, dentro del plazo establecido en el cronograma de la licitación.

10.5. Si el respectivo adjudicatario se desiste de su oferta, no entrega los antecedentes legales para contratar y/o la garantía de fiel cumplimiento, no firma el contrato o no se inscribe en Chile Proveedores en los plazos que se establecen en las presentes bases, la entidad licitante podrá dejar sin efecto la adjudicación y seleccionar al oferente que, de acuerdo al resultado de la evaluación le siga en puntaje, a menos que, de acuerdo a los intereses de la Comisión, se estime conveniente declarar desierta la licitación y convocar a un nuevo proceso.

10.6. Si por causas justificadas, la Comisión no puede cumplir con la fecha indicada en las bases para adjudicar, se publicará una nueva fecha en el portal www.mercadopublico.cl

11. FIRMA DEL CONTRATO

- 11.1. Una vez notificada la decisión de adjudicación y recibida la Orden de Compra, el adjudicatario deberá concurrir a la suscripción del contrato respectivo, en un plazo máximo de 7 días hábiles contados desde que se le notifique que el documento está disponible para firma.
- 11.2. La adjudicataria deberá presentar la siguiente documentación para la suscripción del contrato respectivo:
- Certificado emitido por la Dirección del Trabajo, en el cual se acredite el estado en que se encuentran las imposiciones de sus trabajadores, las cuales deberán encontrarse al día, o en el que se certifique que no registra deudas previsionales a la fecha.
 - Certificado de Deuda de la Tesorería General de la República.
 - La documentación legal señalada en el punto 6 de las presentes bases administrativas, tratándose de proveedores inscritos en Chile Proveedores que no la acompañaron o no la tenían disponible en el portal al momento de postular.

No es necesario adjuntar los documentos antes señalados si se encuentran acreditados en el portal de Chile Proveedores, en la medida que no se encuentren vencidos o que su vigencia no sea superior a tres meses desde que fueron emitidos.

- 11.3. El contrato se registrará por las normas obligatorias y/o complementarias contenidas en los documentos que se enumeran a continuación, los que, en su caso, formarán parte integrante del mismo para todos los efectos legales y, en caso de discrepancia, prevalecerán en el orden que se indica:
- Bases Administrativas, Bases Técnicas y sus Anexos.
 - Aclaraciones y respuestas a las consultas formuladas por los interesados.
 - Oferta Técnica y Económica presentada por el Adjudicatario.
 - Contrato.
 - Acta de Acuerdos Técnicos, si los hubiere.

12. GARANTÍA DE FIEL CUMPLIMIENTO

Al momento de celebrar el contrato o en un plazo que no exceda de 10 días hábiles desde la celebración del mismo, el adjudicatario deberá acompañar boleta de garantía, vale vista o depósito a la vista, póliza de seguro normal o electrónica o certificado de fianza a la vista, a nombre de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, o a nombre de su marca legal "ChileValora", por un monto equivalente al 10% del valor total adjudicado.

La garantía deberá indicar en su texto lo siguiente "Para garantizar el fiel cumplimiento de la propuesta pública ID N° _____ (consignar N° asignado a la licitación por el Portal) y el pago de las obligaciones laborales y sociales de los trabajadores del contratante".

La garantía otorgada caucionará el fiel cumplimiento de las obligaciones contraídas, debiendo cubrir todo el período de vigencia del contrato y hasta 60 días hábiles posteriores a la fecha de expirado éste.

El librador de la garantía deberá corresponder a la misma razón social del oferente o a su representante legal o a algunos de sus socios debidamente acreditados.

Sólo para los efectos de definir la fecha de vencimiento de la garantía de fiel cumplimiento de contrato, se presumirá que el inicio efectivo de la prestación del servicio se producirá al décimo día hábil contado desde la suscripción del contrato.

El incumplimiento por parte del organismo postulante, sin causa justificada, de la obligación anterior, permitirá a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales dejar sin efecto el contrato.

Será responsabilidad del contratado mantener vigente la garantía de fiel cumplimiento hasta 60 días hábiles posteriores al término del respectivo contrato. En caso de renovación o prórroga del contrato y cuando la garantía tenga fecha de vencimiento anterior al término de dicha renovación o prórroga, el contratado deberá reemplazarla, por otra de iguales características, que cumpla con el plazo de vigencia referido, so pena del término anticipado del contrato, sin derecho a indemnización alguna. Mientras se encuentre vigente el contrato, las renovaciones de esta garantía serán de exclusiva responsabilidad del proveedor.

La restitución de la respectiva garantía será realizada 60 días después del término del contrato, sin perjuicio de la facultad de la Comisión de restituirla una vez declarada la conformidad con el informe final y los productos entregados.

13. PLAZO Y VIGENCIA DEL CONTRATO.

El contrato que ChileValora celebre con el adjudicatario comenzará a regir a contar de la total tramitación del acto administrativo que lo apruebe, y tendrá una vigencia de **24 semanas**, contadas desde el inicio efectivo de la prestación del servicio. Para estos efectos, las partes levantarán un acta en la que se consignará la fecha exacta del inicio de la prestación del servicio, fecha que será fijada de común acuerdo.

El plazo de vigencia del contrato antes señalado, no considera el tiempo que tome ChileValora en revisar los informes y productos finales entregados, ni el que tome el adjudicatario en responder las observaciones que le sean formuladas.

De conformidad al artículo 13° de la Ley N° 19.886, y del artículo 77° de su Reglamento, el contrato suscrito podrá terminarse anticipadamente o bien modificarse por mutuo acuerdo de los contratantes.

14. MULTAS

En caso que la adjudicataria no diera cumplimiento a las presentes Bases o al contrato, en cuanto a plazos, trabajos, alcances y calidad de las labores contratadas o el lugar de entrega, o gestiones complementarias al cumplimiento de sus obligaciones, sin causa justificada, cuya procedencia será calificada por la contraparte de ChileValora, éste se reserva el derecho a aplicar a título de multa, el adjudicatario pagará una multa equivalente a 1 (una) Unidad de Fomento, valorizada al día de suscripción del contrato, por cada día hábil de atraso en los plazos establecidos para la ejecución de las acciones comprometidas en la consultoría.

En el caso de aplicarse multas, la Comisión, notificará por escrito esta decisión al adjudicatario, indicando la causa y la multa a que da origen el incumplimiento. El adjudicatario podrá reclamar de su aplicación a la Comisión, dentro de 5 días hábiles, contados desde la notificación de aplicación de multa. La Comisión resolverá fundadamente la reclamación presentada, acogiendo o rechazando los argumentos dados por el contratista.

ChileValora podrá determinar y hacer efectivas las Multas precedentemente expuestas, las que podrá aplicar deduciéndolas de la parte impaga del precio y haciendo efectiva la Garantía de Fiel Cumplimiento, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes. Con todo, las multas no podrán superar el 20% del monto total del contrato, en cuyo caso, ChileValora podrá proceder al término anticipado del mismo por causal de incumplimiento.

En caso que los perjuicios del incumplimiento de sus obligaciones por parte de la adjudicataria ocasione a ChileValora excedan el monto de las sanciones aplicadas, ésta podrá perseguir judicialmente la indemnización de perjuicios correspondiente.

15. INTERPRETACIÓN DE LAS BASES

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales se reserva el derecho de interpretar las diferentes materias relacionadas con las presentes Bases de Licitación, de manera de establecer las condiciones que permitan alcanzar la combinación más ventajosa entre los beneficios del servicio a contratar y todos sus costos asociados, presentes y futuros.

16. PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD

La propiedad intelectual de los documentos, instrumentos, informes y datos que se generen en la prestación de servicios que es objeto de la presente licitación, serán de propiedad de CHILEVALORA, así como también los instrumentos, herramientas y sistemas generados para la obtención de la información principal o secundaria o de cualquier dato relacionado directa o indirectamente con el trabajo objeto de las presentes Bases. El adjudicatario se obliga a entregar, en su integridad y totalidad, la información antes referida, al término de los servicios contratados.

Asimismo, el adjudicatario libera de toda responsabilidad a CHILEVALORA en caso de acciones entabladas por terceros en razón de transgresiones a la propiedad intelectual, derechos de patente, marca registrada o diseños industriales, como consecuencia de la utilización de los bienes o parte de ellos por la Comisión en virtud del presente contrato, asumiendo el prestador, en este caso, la defensa y admitiendo su entera responsabilidad.

El adjudicatario se obliga a prestar los servicios contratados guardando estricta confidencialidad respecto de los antecedentes que se sometan a su consideración, como de toda la información producida, no pudiendo hacer uso de ella por ningún medio de difusión o reproducción, sin expreso consentimiento escrito de CHILEVALORA. La presente obligación es de la esencia del Contrato, por lo que su infracción constituirá un incumplimiento grave del mismo.

17. MONTO Y MODALIDAD DE PAGO DE LA CONSULTORÍA

El presupuesto máximo de la presente licitación es de **\$39.000.000.- (treinta y nueve millones de pesos)**, con todos los impuestos incluidos, el cual será cancelados en 4 cuotas, en conformidad a lo señalado en la siguiente tabla:

Cuota	Informe	Porcentaje de pago	Plazo de entrega *
1ª	N° 1: Plan de trabajo	20%	2ª semana
2ª	N° 2: Estado del arte	20%	8ª semana
3ª	N° 3: Catálogo de competencias	30%	14ª semana
4ª	N° 4: Informe Final	30%	24ª semana

*Contado desde el inicio efectivo de la prestación.

El pago de los servicios contratados se realizará una vez que la adjudicataria entregue los informes y éstos sean aprobados íntegramente por ChileValora, según los puntos N° 6 y N° 8 de bases técnicas.

ChileValora procederá a efectuar los pagos que corresponda, dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la presentación de la factura, e informe respectivo, previamente aprobado por la contraparte técnica. La factura mencionada, solo debe ser presentada en las dependencias de ChileValora una vez que la el informe correspondiente haya sido aprobado por la contraparte técnica. La factura debe ser extendida a nombre de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, RUT N° 61.979.610-1, domiciliada en calle Miraflores 130, piso 14, Santiago.

18. SUBCONTRATACIÓN

El servicio que es objeto de la presente licitación no podrá subcontratarse, atendido que su adjudicación es realizada en consideración a la especialización y experiencia del oferente. Sin embargo, previa autorización de ChileValora, se podrá subcontratar servicios de otras empresas en aquellos aspectos secundarios o complementarios a los objetivos centrales del mismo, tales como actividades de difusión, cierre, hitos comunicacionales, y siempre y cuando esta subcontratación no afecte ni la calidad ni el ajuste a los plazos comprometidos.

CAPITULO II: BASES TÉCNICAS

1. ANTECEDENTES

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, creado por Ley N° 20.267, tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización.

Por su parte, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en adelante ChileValora, es un servicio público creado por la Ley N° 20.267, cuya misión es aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación de las mismas, alineados con las demandas del mercado del trabajo y propiciando su articulación con una oferta de capacitación laboral basada en competencias laborales.

Dentro de las atribuciones de ChileValora, está el levantamiento, actualización o adquisición de perfiles ocupacionales a través de proyectos de competencias laborales. Dentro de los contenidos incorporados en los perfiles se encuentran las competencias conductuales y de empleabilidad. Estas competencias conductuales y de empleabilidad han adquirido relevancia en el último tiempo en el mercado laboral, dado que dan cuenta de competencias que impactan sobre el desempeño laboral de las personas, y que no necesariamente tienen que ver con las competencias técnicas. Ejemplos de competencias conductuales y/o de empleabilidad son responsabilidad, comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, entre otras. Las competencias conductuales y de empleabilidad son también identificadas como competencias socioemocionales, blandas o transversales. Para ChileValora estas competencias se denominan competencias conductuales y de empleabilidad; esta denominación podrá cambiar dependiendo de los hallazgos de esta consultoría.

Actualmente los perfiles ocupacionales acreditados por ChileValora contienen diversas definiciones e indicadores de competencias conductuales y de empleabilidad. Es posible encontrar la misma competencia conductual con dos o más definiciones distintas y con indicadores definidos según múltiples criterios. Existen al menos tres razones por la que esto ocurre: 1) hasta ahora no se cuenta por parte del Sistema con una definición estándar de lo que se entiende por competencias conductuales y de empleabilidad; 2) no se han entregado lineamientos técnicos que permitan diferenciar lo que se entiende por una competencia conductual y de empleabilidad, de los elementos valóricos asociados a desempeños laborales y; 3) no existe una propuesta desde el Sistema que oriente respecto de los procedimientos, indicadores, técnicas e instrumentos a través de los cuales se deben evaluar las competencias conductuales y de empleabilidad en los diversos perfiles ocupacionales del catálogo ChileValora.

ChileValora se encuentra en un proceso de mejoramiento de los estándares metodológicos y de calidad de los productos asociados a los proyectos de competencias laborales (Perfiles de competencias, planes formativos, rutas formativas, mapas sectoriales) y de los productos asociados a los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, en vinculación con el Marco de Cualificaciones para la Formación y la Certificación Laboral. Se trata de asegurar la calidad de los procesos y productos del Sistema y, consecuentemente, de las instituciones relacionadas con la ejecución de proyectos de competencias laborales y con la evaluación y certificación de competencias.

Es por ello que se requiere la contratación de una consultoría para la elaboración de un modelo conceptual que defina e identifique las competencias conductuales y de

empleabilidad que formarán parte del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad de ChileValora y una propuesta metodológica para su evaluación. Para el desarrollo de la consultoría se deberán considerar experiencias nacionales e internacionales en estos ámbitos, así como las competencias e indicadores conductuales definidos en el Catálogo de Competencias Laborales ChileValora. Los resultados de la consultoría deben facilitar la estandarización de las competencias e indicadores de conducta definidos en los perfiles ocupacionales, integrar dichas competencias en los distintos niveles del Marco de Cualificaciones para la Formación y la Certificación Laboral y contar con metodologías e instrumentos para su medición y evaluación con los siguientes usuarios: a) población objetivo del Sistema Nacional de Certificación Laboral, b) Beneficiarios del Programa Más Capaz y, c) Población en situación de discapacidad.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Elaborar el catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad demandadas por los sectores productivos a partir de un marco conceptual y metodológico que permita contextualizar, definir, identificar y evaluar las competencias conductuales y de empleabilidad de los perfiles ocupacionales del Catálogo ChileValora según los distintos niveles del Marco de Cualificaciones para la Formación y la Certificación Laboral, susceptible de ser aplicado en el Programa Más Capaz y en población en situación de discapacidad.

2.2 Objetivos Específicos

- a) **Realizar un estado del arte** que dé cuenta del conocimiento acumulado en el ámbito de la definición, identificación y contextualización de las competencias conductuales y de empleabilidad, tanto a nivel nacional como internacional, y del desarrollo de experiencias prácticas de implementación de procesos, metodologías e instrumentos de evaluación de las mismas.
- b) **Levantar las demandas y requerimientos por competencias conductuales y de empleabilidad** a través de la consulta a expertos de sectores productivos, empleadores, trabajadores, metodólogos expertos en evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad y otros actores relacionados con el Sistema.
- c) **Elaborar el catálogo de competencias** conductuales y de empleabilidad de ChileValora, distinguiendo niveles de desarrollo que permitan contextualizarlas, clasificarlas y categorizarlas, de acuerdo al Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral.
- d) **Elaborar el set de instrumentos** de medición que permitan evaluar las competencias conductuales y de empleabilidad identificadas en los perfiles ocupacionales en los distintos niveles del Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral.
- e) **Realizar un proceso de validación** del catálogo y de los instrumentos de evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad con expertos metodológicos, representantes de Organismos Sectoriales (OSCL) e instituciones relacionadas.
- f) **Desarrollar una propuesta de aplicación** del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad con orientaciones metodológicas y didácticas para su implementación en los procesos regulares de levantamiento y actualización de Perfiles de Competencias Laborales de ChileValora, y en los procesos de evaluación y

certificación de competencias laborales, a través de ejemplos concretos para cada caso, aplicables al Programa Más Capaz y a población en situación de discapacidad.

3. PROPUESTA TÉCNICA

Para efectos de elaborar la propuesta técnica, es necesario tener presente que el proyecto debe considerar como mínimo los siguientes componentes:

- 3.1 Preparación y aprobación del plan de trabajo del proyecto.
- 3.2 Recolección y análisis de información secundaria del conocimiento acumulado en el ámbito de la definición, identificación, contextualización y evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad.
- 3.3 Sistematización de experiencias prácticas, nacionales e internacionales, de implementación de procesos, metodologías e instrumentos de evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad.
- 3.4 Recopilación y análisis de información primaria referida a las demandas y requerimientos por competencias conductuales y de empleabilidad de empleadores y trabajadores.
- 3.5 Elaboración del marco conceptual que sustente la contextualización, definición e identificación de las competencias conductuales y de empleabilidad que formarán parte del catálogo de competencias de ChileValora.
- 3.6 Elaboración del Catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en el formato de Unidad de Competencia Laboral definido por ChileValora, ajustado a los niveles de cualificación del Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral, del instructivo para su administración y las orientaciones técnicas para su aplicación en la implementación de proyectos de competencias y en procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.
- 3.7 Validación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad del catálogo ChileValora con expertos técnicos y actores involucrados, incluyendo OSCL, expertos sectoriales y otras instituciones relacionadas.
- 3.8 Elaboración del set de instrumentos de medición para la evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad con las respectivas orientaciones metodológicas para su aplicación en los distintos niveles del Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral, considerando los lineamientos establecidos por ChileValora en la Guía de Evaluación de Competencias Laborales.
- 3.9 Validación de los instrumentos de evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad con expertos metodológicos y sectoriales y con los actores interesados, incluyendo Centros de Evaluación y Certificación, Evaluadores del Sistema y otras instituciones relacionadas.
- 3.10 Elaboración de prototipos de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad propuesto, con las orientaciones metodológicas y didácticas y los instructivos para su implementación en el levantamiento de perfiles ocupacionales y en la implementación de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.

En su propuesta técnica, los oferentes deberán presentar un programa de trabajo que identifique cada componente a desarrollar, la propuesta metodológica a implementar y el plan de trabajo con la descripción detallada de la forma en que propone abordar cada uno de ellos, además de los antecedentes generales, experiencia institucional, constitución del equipo de trabajo y la experiencia de cada integrante; los componentes de la propuesta

deben ser presentadas de acuerdo a los lineamientos que se definen en los siguientes capítulos.

3.1 Preparación y aprobación del plan de trabajo del proyecto

El oferente debe presentar un programa de trabajo que incluya la definición del lugar geográfico y físico de operación de la consultora desde donde desarrollará los componentes 3.2 al 3.8 descritos en el capítulo anterior de estas Bases; para cada componente se deberá explicitar:

- a. las principales actividades e hitos a desarrollar;
- b. el o los responsables de la actividad o hito;
- c. equipo de trabajo: miembros del equipo de trabajo que participan en la actividad o hito;
- d. relación de cada actividad con las demás actividades o hitos;
- e. Duración de la actividad en semanas destinadas a su ejecución.

Este programa de trabajo debe ser consistente con la propuesta metodológica y con los plazos establecidos para la entrega de informes (ver punto 6 de estas Bases).

El programa de trabajo se debe presentar en el **formato del Anexo N°1** del presente documento.

Una vez adjudicado el proyecto, el adjudicatario deberá presentar un programa de trabajo detallado y ajustado a lo convenido con la contraparte técnica de ChileValora.

3.2 Recolección y análisis de información secundaria del conocimiento acumulado en el ámbito de la definición, identificación, contextualización y evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad.

El oferente deberá presentar una propuesta metodológica para la recopilación de la información secundaria a incluir en el análisis, de carácter nacional e internacional, en el ámbito de la definición, identificación, contextualización y evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad, dejando claramente establecidas las fuentes de información que utilizará en cada caso. La propuesta metodológica debe incluir un plan de análisis, sistematización y diagnóstico de las competencias conductuales y de empleabilidad existentes actualmente en los perfiles de competencias laborales del catálogo ChileValora, para lo cual ChileValora proporcionará una base de datos con la información necesaria.

3.3 Sistematización de experiencias prácticas, nacionales e internacionales, de implementación de procesos, metodologías e instrumentos de evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad.

El oferente deberá presentar una propuesta de sistematización y análisis de un conjunto de experiencias relevantes, tanto de Chile como de otros países, que permitan visualizar metodologías e instrumentos susceptibles de ser utilizados en la implementación de procesos de evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad.

3.4 Recopilación y análisis de información primaria referida a las demandas y requerimientos por competencias conductuales y de empleabilidad de los empleadores y trabajadores.

Se espera que el oferente proponga una metodología para levantar y sistematizar las demandas de competencias conductuales y de empleabilidad en los distintos niveles del Marco de Cualificación para la Formación y Certificación Laboral. Para ello deberá consultar a empleadores, trabajadores, profesionales del sector público y privado, junto con expertos en evaluación de competencias, entre otros actores relevantes del Sistema, respecto de las competencias conductuales y de empleabilidad que deben formar parte del catálogo de competencias de ChileValora.

3.5. Elaboración del marco conceptual que sustente la contextualización, definición e identificación de las competencias conductuales y de empleabilidad que formarán parte del catálogo de competencias de ChileValora.

A partir del análisis realizado en el componente 3.2, el oferente deberá proponer un marco conceptual que aborde las distintas definiciones y usos dados al concepto de competencias conductuales, también conocidas como competencias blandas, competencias de empleabilidad y habilidades socioemocionales, entre otras acepciones.

A partir de dicho marco conceptual, el oferente deberá proponer una definición de lo que se entenderá por competencias conductuales y de empleabilidad aplicable al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, de los elementos y contenidos que debería contener dicha definición y los indicadores que permitirán su evaluación en los distintos niveles del Marco de cualificación para la formación y Certificación Laboral.

3.6. Elaboración del Catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en el formato de Unidad de Competencia Laboral definido por ChileValora, ajustado a los niveles de cualificación del Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral, del instructivo para su administración y las orientaciones técnicas para su aplicación en la implementación de proyectos de competencias y en procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.

El oferente deberá proponer un catálogo que consistirá en un listado de Unidades de Competencias Conductuales y de empleabilidad con sus respectivas definiciones, diferenciadas por niveles asociados al Marco de Cualificación para la formación y Certificación Laboral y estructuradas bajo el formato de Unidad de Competencias Laborales definido por ChileValora. Este catálogo deberá considerar las competencias conductuales existentes en el Catálogo de Competencias Laborales y agregar los elementos que se estime necesario según el resultado de las etapas anteriores.

El catálogo deberá estar acompañado por un instructivo con la metodología para incorporar las competencias conductuales y de empleabilidad al proceso de levantamiento o actualización de perfiles de Competencias Laborales bajo los estándares del Sistema y con una indicación de los criterios e indicadores que deben ser considerados para su evaluación.

3.7 Validación del catálogo de competencias conductuales y/o de empleabilidad del catálogo ChileValora con expertos técnicos y actores involucrados, incluyendo OSCL, expertos sectoriales y otras instituciones relacionadas.

El oferente deberá proponer una estrategia y una metodología para validar el catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad que asegure la participación de metodólogos, expertos técnicos y sectoriales, empleadores, trabajadores, representantes de sindicatos, Organismos Sectoriales de Competencias Laborales u otras organizaciones y a equipos técnicos y/o autoridades de otras instituciones del sector público; ChileValora proporcionará un listado con los diversos actores que podrá ser incluidos en el proceso de validación.

El objetivo de esta validación es la integración y/o articulación con los avances que están realizando otras instituciones públicas y privadas en el mismo ámbito.

El oferente podrá proponer la realización de paneles de expertos, entrevistas, talleres u otra metodología que considere adecuada para lograr el objetivo de la actividad de validación. Con todo, la validación puede ser incorporada en etapas anteriores de la consultoría o bien al finalizar cada una de ellas, según estime conveniente la consultora.

3.8 Elaboración del set de instrumentos de medición para la evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad con las respectivas orientaciones metodológicas para su aplicación en los distintos niveles del Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral.

El oferente deberá elaborar un set de instrumentos que permitan evaluar las competencias conductuales y de empleabilidad del catálogo de competencias ChileValora, específicamente aquellas contenidas en los perfiles ocupacionales. Para ello debe considerar la normativa establecida para los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales en la **Guía de evaluación y certificación de competencias laborales** elaborada por ChileValora, con especial atención a las instancias e instrumentos de evaluación que ahí se especifican.

Los instrumentos que se propongan deberán explicitar los criterios que se consideraron para su elaboración y deben dar cuenta de los indicadores a partir de los cuales será posible evaluar las competencias conductuales establecidas en las Unidades de Competencia Laboral de un perfil ocupacional del catálogo ChileValora.

3.9 Validación de los instrumentos de evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad con expertos metodológicos y sectoriales y con los actores interesados, incluyendo Centros de Evaluación y Certificación, Evaluadores habilitados del Sistema y otras instituciones relacionadas.

El oferente deberá proponer una estrategia y una metodología para validar el set de instrumentos para la evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad que asegure la participación de metodólogos, expertos técnicos y sectoriales, empleadores y trabajadores u otras organizaciones y a equipos técnicos y/o autoridades de otras instituciones del sector público; ChileValora proporcionará un listado con los diversos actores que podrá ser incluidos en el proceso de validación.

3.10 Elaboración de prototipo de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad propuesto, con las orientaciones metodológicas y didácticas y los instructivos para su implementación en el levantamiento de perfiles ocupacionales y en la implementación de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.

El oferente deberá elaborar prototipos de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad para el levantamiento de perfiles ocupacionales y para procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, con sus respectivos instructivos y orientaciones didácticas que expliquen el paso a paso de cómo determinar las competencias conductuales de un perfil ocupacional y de cómo deben ser evaluadas.

4 EXPERIENCIA DE LA ENTIDAD PROPONENTE

Dados los requerimientos técnicos y metodológicos solicitados, la consultoría podrá ser ejecutada por una institución experta (empresa de consultoría, centro tecnológico, institución académica u otra), que cuente con experiencia previa en temas de competencias, particularmente en la realización de estudios y elaboración de documentos, la elaboración de manuales metodológicos, guías didácticas e instrumentos de evaluación de competencias, el diseño de módulos formativos y la implementación de experiencias de formación y/o capacitación por competencias.

La experiencia del proponente deberá presentarse en el **formato del Anexo N°4** de este documento.

5 DESCRIPCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO

Para la ejecución de la consultoría, el proponente deberá contar con un equipo de profesionales con experiencia reciente en la realización de proyectos, tanto del ámbito público como privado, que hayan involucrado el levantamiento, análisis y sistematización de información primaria y secundaria referida a competencias, la elaboración de manuales, guías o documentos similares sobre metodologías asociadas al desarrollo de competencias conductuales y de empleabilidad, la elaboración de módulos de formación, la

implementación de experiencias de formación y/o capacitación por competencias y el diseño de instrumentos de medición y/o evaluación de competencias laborales.

Se debe presentar una descripción de la organización del equipo de trabajo y un organigrama que identifique funciones, objetivo y responsabilidades de cada función, las actividades y los profesionales que las desarrollarán, así como los tiempos de dedicación a cada función. Esta información deberá presentarse en el **formato del Anexo N°5** de este documento.

La propuesta del equipo de trabajo debe considerar, como mínimo, lo siguiente:

- a. Un Jefe del Proyecto, encargado y responsable del proyecto y representante ante la contraparte técnica de ChileValora. El currículum del Jefe de Proyecto deberá presentarse en el **formato del Anexo N°6** de este documento. El Jefe de proyecto será la contraparte de ChileValora y sus principales responsabilidades serán: la adecuada ejecución de la consultoría en los plazos establecidos y con la elaboración y entrega de los productos y recursos comprometidos. Deberá además conformar, dirigir, coordinar y supervisar el equipo de trabajo, la aplicación de todas las normas, solicitudes y observaciones que la contraparte ChileValora y el proyecto requieran.
- b. Un Equipo Técnico compuesto por:
 - Un *Investigador Principal /Experto Metodológico*, que deberá tener formación y/o experiencia laboral relacionada con el ámbito de la licitación. El Investigador Principal será responsable de ejecutar la consultoría en cada una de sus etapas, de desarrollar cada uno de sus componentes y de elaborar los productos comprometidos en la consultoría. El Investigador Principal podrá ser la misma persona que el Jefe de Proyecto, siempre y cuando cuente con la experiencia y conocimiento necesario para cumplir ambos roles y esto se refleje en el tiempo de dedicación en HH al proyecto.
 - Uno o más profesionales de apoyo con carácter multidisciplinario, con experiencias comprobables en el trabajo con competencias transversales y en instrumentos de evaluación basados en competencias.

El currículum de cada integrante del equipo técnico deberá presentarse en el **formato del Anexo N°7** de este documento, por tanto se deben presentar tantos currículos en formato de Anexo N°7 como profesionales se propongan para el equipo de trabajo.

Sólo en casos excepcionales y debidamente justificados ante ChileValora, el oferente podrá proponer la subcontratación de algunos de los componentes o actividades del proyecto, en la medida que ello se señale y justifique expresamente en la oferta técnica y que la entidad a subcontratar cumpla con los mismos requerimientos exigidos para el oferente en estas bases. De este modo, al momento de presentar la oferta técnica, el oferente deberá presentar todos los antecedentes que acrediten la experiencia y/o conocimiento de la entidad a subcontratar así como el de su equipo profesional en las materias objeto de la presente consultoría. Adicionalmente, la entidad a subcontratar deberá manifestar su acuerdo en tal sentido, mediante la presentación de un convenio suscrito con el oferente para estos efectos. En ningún caso se podrá subcontratar la ejecución total de la consultoría.

6. INFORMES, PRODUCTOS, PLAZOS DE ENTREGA Y PAGOS

Los plazos establecidos para el cumplimiento de los productos solicitados en esta consultoría no podrán exceder las **24 semanas**, contados desde el inicio efectivo de la prestación del servicio por parte de la institución seleccionada, lo que deberá reflejarse en el programa de trabajo presentado en la propuesta. Este programa de trabajo deberá considerar la entrega y el cumplimiento de los productos finales considerando los tiempos de revisión y aprobación por parte de la Contraparte Técnica de ChileValora, según se indica en la tabla siguiente:

Tabla N°2: Informes, productos, plazos y pagos.

Informes	Componente	Productos	Plazos de entrega de informes y productos	% Monto Total
N° 1 Plan de trabajo	Preparación y aprobación del plan de trabajo del proyecto.	Documento con Plan de trabajo ajustado	2ª semana	20%
N° 2 Estado del arte	Análisis de información primaria y secundaria de experiencias similares en Chile y otros países y del actual catálogo de competencias laborales de ChileValora.	<ul style="list-style-type: none"> Documento con Estado del arte del conocimiento acumulado a nivel nacional e internacional respecto a competencias conductuales y de empleabilidad que considere: <ul style="list-style-type: none"> Enfoques teóricos, conceptualizaciones y definiciones de las competencias conductuales y de empleabilidad, bibliografía y fuentes de información utilizadas. Propuesta metodológica, criterios técnicos, orientaciones didácticas y estrategias utilizadas para la identificación y clasificación de las competencias conductuales y empleabilidad. Enfoques metodológicos, técnicas e instrumentos utilizados en la evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad Experiencias prácticas relevantes en evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad y sus resultados a nivel de las personas e instituciones. Sistematización y diagnóstico de las competencias conductuales y de empleabilidad existentes actualmente en los perfiles de competencias laborales del catálogo ChileValora. 	8ª semana	20%
N° 3 Catálogo de competencias	<p>Elaboración de Catálogo de Competencias Conductuales y de empleabilidad, ajustado por niveles del Marco de cualificación para la formación y certificación laboral.</p> <p>Validación de las definiciones y conceptos asociados a las competencias conductuales y de empleabilidad del catálogo ChileValora con expertos y actores relacionados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Catálogo de Competencias Conductuales y de empleabilidad ChileValora con al menos los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> Presentación de los objetivos, destinatarios, contenidos y modos de uso y aplicación del catálogo. Antecedentes de la metodología utilizada y actividades realizadas para la elaboración del catálogo de competencias conductuales y empleabilidad ChileValora, incluyendo las instancias y estrategias de validación implementadas. Marco conceptual utilizado en la contextualización, definición e identificación de las competencias conductuales y de empleabilidad que forman parte del catálogo ChileValora. Listado de las competencias conductuales y de empleabilidad que conforman el catálogo con sus correspondientes definiciones y ajustadas a los niveles del Marco de Cualificación para la Formación y Certificación Laboral. Documento que sistematiza los procesos de validación realizados con actores interesados que incluye: <ul style="list-style-type: none"> Descripción del proceso realizado y de los resultados de la validación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad. Metodología, técnicas e instrumentos utilizados en la validación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad. Identificación de los actores que participaron en las instancias de validación. 	14ª semana	30%

<p>N° 4 Informe Final</p>	<p>Prototipo de aplicación del catálogo de competencias conductuales y empleabilidad en el levantamiento de los perfiles ocupacionales y en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.</p> <p>Elaboración de instrumentos de medición para la evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad en los distintos niveles del Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral.</p> <p>Validación de los instrumentos de evaluación de las competencias conductuales y empleabilidad elaborados, con expertos metodológicos y actores relacionados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prototipo de aplicación del catálogo de competencias conductuales y empleabilidad con al menos los siguientes contenidos: <ul style="list-style-type: none"> - Instructivo y orientaciones didácticas que explican el paso a paso para su aplicación práctica en el levantamiento de perfiles ocupacionales y en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. - Ejemplos prácticos de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en el levantamiento de los perfiles ocupacionales. - Ejemplo de aplicación del catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. • Documento descriptivo que da cuenta de la metodología utilizada en la elaboración de los prototipos de instrumentos diseñados para la evaluación de las competencias conductuales y de empleabilidad que contiene a lo menos: <ul style="list-style-type: none"> - Explicitación y justificación de los criterios aplicados en la elaboración de los instrumentos de evaluación propuestos para los distintos niveles del Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral. - Instructivos para la aplicación de cada uno de los instrumentos diseñados. - Descripción del proceso de validación de los instrumentos de evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad realizado y de los resultados obtenidos. - Metodología, técnicas e instrumentos utilizados en la validación de los instrumentos de evaluación de competencias conductuales y de empleabilidad. - Identificación de los actores que participaron en las instancias de validación. 	<p>24^a semana</p>	<p>30%</p>
---	--	--	------------------------------	------------

Los formatos de informes y otros para entrega de información a CHILEVALORA serán entregados al proponente que se adjudique el proyecto en la reunión de inicio.

7 CONTRAPARTE TÉCNICA

La consultoría tendrá como contraparte técnica al Jefe del Área de Competencias Laborales de ChileValora, o a la persona a quien este designe. Esta contraparte, en conjunto con el jefe de proyecto de la consultora, podrá acordar ante cualquier contingencia que se produzca, ajustes al trabajo planificado inicialmente.

8 SOBRE LA APROBACIÓN DE LOS INFORMES

Los Informes deberán presentarse en las fechas estipuladas en las presentes Bases. A objeto de garantizar el adecuado cumplimiento del servicio licitado se podrá modificar, previo acuerdo de las partes, la propuesta de calendario de actividades.

La entrega de los Informes deberá contemplar la presentación de dos copias impresas en papel tamaño carta, encuadradas mediante anillo o espiral, y dos ejemplares en versión magnética (CD).

La contraparte técnica notificará por escrito al consultor la aprobación de los informes. En caso de existir observaciones a los productos presentados por parte de la contraparte técnica, éstas serán comunicadas al consultor. Una vez notificado, el consultor dispondrá de cinco días hábiles para presentar un nuevo informe que corrija y atienda las observaciones planteadas. En caso de ser nuevamente objetado, se aplicará un sistema de multas descrito en las bases administrativas, dándosele un plazo de tres días hábiles a la oferente adjudicada para entregar un nuevo informe. Si este último es nuevamente rechazado, se notificará de incumplimiento de obligaciones por lo que procede el término anticipado del contrato.

Los pagos correspondientes a cada cuota se efectuarán una vez recibido el respectivo informe y base de datos si corresponde, y éste haya sido aprobado por ChileValora; y previa entrega de la factura o boleta, correctamente emitida a posterior de la aprobación del informe por parte de la contraparte técnica. En el caso de la última cuota, debe encontrarse aprobado el Informe Final.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Comisión del Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

JGM/HCP/IDM

Distribución:
-Archivo ChileValora