

**DISPONE LLAMADO A PROPUESTA PÚBLICA Y  
AUTORIZA LAS BASES ADMINISTRATIVAS Y  
TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL  
SERVICIO DE “LEVANTAMIENTO Y  
POBLAMIENTO DE UNA LÍNEA DE BASE PARA  
LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO  
DE LOS BENEFICIARIOS DEL SISTEMA  
NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE  
COMPETENCIAS LABORALES –  
CHILEVALORA”.**

**RESOLUCIÓN EXENTA Nº 200**

**SANTIAGO, 10 de julio 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, independientemente 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, durante el año 2014, ChileValora contrató el diseño de un modelo de evaluación de impacto del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que permitiese medir los resultados de la certificación y distinguir aquellos resultados que son atribuibles a dicho proceso respecto de aquellos que no lo son.
5. Que, en ese contexto, se requiere implementar el diseño señalado en el considerando anterior, para lo cual se hace necesario contratar los servicios de consultoría para el levantamiento y poblamiento de una línea de base, que identifique la situación de los trabajadores previa al proceso de certificación de sus competencias laborales, de modo de facilitar la medición de los impactos de la misma.
6. 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 “**LEVANTAMIENTO Y POBLAMIENTO DE UNA LÍNEA DE BASE PARA LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO DE LOS BENEFICIARIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES – CHILEVALORA**”.
2. **APRUÉBANSE** 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 (artículo 4º de la Ley Nº 19.886). Esto se acreditará mediante la declaración jurada que deben presentar los interesados en participar en la presente licitación, conforme al anexo N° 5 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. Reunión explicativa de bases: Con el fin de presentar en detalle los requerimientos técnicos de la presente licitación y aclarar posibles dudas de los oferentes, se realizará una reunión presencial a las 15 horas del quinto día corrido contado desde la publicación de estas bases en el Portal Mercado Público, en las oficinas de ChileValora, ubicadas en Miraflores 130, piso 14, comuna de Santiago. La asistencia no es obligatoria para poder ofertar, pero se recomienda concurrir para lograr una oferta más pertinente a los requerimientos institucionales.
- 2.2. 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.
- 2.3. Fecha y hora de término de período de consultas: A las 12 horas del séptimo día corrido contado desde la publicación de estas bases en el Portal Mercado Público.
- 2.4. Respuestas a consultas y aclaraciones: A partir de las 12 horas del tercer día corrido contado desde el cierre del período de consultas en el Portal Mercado Público.
- 2.5. Cierre del período de recepción de ofertas: A las 15:00 horas del vigésimo día corrido contado desde la publicación de las presentes bases en el Portal Mercado Público y exclusivamente a través de éste.
- 2.6. Fecha y hora de apertura de las ofertas presentadas: A las 15:15 horas del vigésimo día corrido contado desde la publicación de las presentes bases en el Portal Mercado Público.
- 2.7. Período estimado de Evaluación de las ofertas y levantamiento del acta de evaluación: dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de la apertura de las propuestas.
- 2.8. Fecha estimada de adjudicación: dentro de los 5 días hábiles siguientes al levantamiento del acta de evaluación por parte de la comisión evaluadora.
- 2.9. Fecha estimada de firma del contrato: dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de adjudicación.

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](http://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 incluir un análisis de los aspectos claves de la propuesta para cada tarea definida en las Bases Técnicas y de cada propuesta solicitada al Oferente, complementado con diagramas u otros elementos, si fuese necesario. Los aspectos a incluir se detallan en el Anexo N° 3 de las presentes bases y deben abordar los siguientes aspectos:

- Alcance de la propuesta
- Antecedentes de la propuesta
- Objetivos
- Perspectiva e hipótesis de trabajo
- Metodología ofrecida para el levantamiento de la línea de base

Además se deberá abordar otros aspectos tales como:

- Experiencia del Oferente (Anexo N°1)
- Equipo Profesional: Composición del equipo profesional que ejecutará cada tarea (Anexo N°2).

- 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° 4, el que deberá ser publicado en la sección “Anexo Económico”. En caso de diferencia entre el valor total consignado en el Anexo N° 4 y el ingresado en el portal [www.mercadopublico.cl](http://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° 4 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° 5)
  - 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 60 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](http://www.mercadopublico.cl)
- 5.2. Todas las respuestas a las consultas o aclaraciones serán publicadas en el portal [www.mercadopublico.cl](http://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](http://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](http://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 \$3.000.000 (tres millones de 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 60 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 10 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 60 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.

## **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 los tres profesionales de ChileValora que se indican a continuación:

Nombre	Rut	Cargo
Sergio Ibáñez Schuda	10.534.878-9	Jefe de Área de Información y Estudios
Maritza Labraña Alcaíno	10.790.898-k	Jefa de Área de Comunicaciones
Pabla Ávila Fernández	12.215.242-1	Jefa de Área de Centros y Evaluadores

La comisión evaluadora podrá solicitar a los oferentes que salven errores u omisiones meramente formales, detectadas durante la evaluación, o efectúen alguna aclaración de sus propuestas, 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 o las aclaraciones, no les confieran a esos oferentes una situación de privilegio respecto de los demás competidores, esto es, en tanto no se afecten los principios de estricta sujeción a las bases y de igualdad de los oferentes, y se informe de dicha solicitud al resto de los oferentes si correspondiere a través del Sistema de Información.

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 ofertas se llevará a cabo sobre la base de la información y documentación existente al momento de la entrega de sus ofertas. Los ítems a evaluar tienen la ponderación que se detalla en la tabla siguiente, por lo que el puntaje total obtenido por el oferente se obtiene del promedio ponderado de los criterios evaluados.

Criterio	Ponderador	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Propuesta Técnica (PT)	90%	0	100
Propuesta Económica (PE)	10%	0	100
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

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 tiene una ponderación del 90% del puntaje total. Las Propuestas Técnicas serán evaluadas en base a dos grandes factores, los cuales podrán sumar hasta un máximo de 100 puntos.

La propuesta técnica se evaluará sobre la base de su correspondencia o adecuación con respecto a las Bases de Licitación.

Respecto a la evaluación de las propuestas técnicas, el puntaje que se puede otorgar y que se especifica para cada criterio de evaluación indica la importancia relativa o ponderación de cada ítem en el proceso general de evaluación.



Cuadro 1.1: Factores de Evaluación y Puntajes de la Propuesta Técnica.					
Factor y Sub Factor	Nombre Factor	Puntajes		Ponderador	
L 1. Antecedentes técnicos de la Organización y del Equipo del Proyecto	1.1	El oferente presenta experiencia en proyectos de levantamiento de encuestas orientadas a la medición de situación socio-ocupacional	El oferente ha realizado 8 o más levantamientos de encuestas presenciales o no presenciales a la medición de situación socio-ocupacional	100	10%
			El oferente ha realizado entre 5 a 7 levantamientos de encuestas presenciales o no presenciales a la medición de situación socio-ocupacional	50	
			El oferente ha realizado 4 o menos levantamientos de encuestas presenciales o no presenciales a la medición de situación socio-ocupacional	0	
	1.2	Experiencia laboral del Jefe de Proyecto	El Jefe de Proyecto ha estado a cargo de 8 o más levantamientos de encuestas presenciales o no presenciales	100	5%
			El Jefe de Proyecto ha estado a cargo de 5 a 7 levantamientos de encuestas presenciales o no presenciales	50	
			El Jefe de Proyecto ha estado a cargo de 4 o menos levantamientos de encuestas presenciales o no presenciales	0	
	1.3	Formación académica del Jefe de proyecto	El jefe de Proyecto cuenta con un título universitario en el campo de las ciencias sociales o áreas afines, y además con el grado de magíster o doctorado en el campo de las ciencias sociales o en áreas afines	100	5%
			El jefe de Proyecto cuenta con un título universitario en el campo de las ciencias sociales o áreas afines y además con estudios de magíster o doctorado o cuenta con algún diplomado en el campo de las ciencias sociales o en áreas afines	50	
			El jefe de Proyecto cuenta sólo con un título universitario en el campo de las ciencias sociales o áreas afines, pero no cuenta con formación o cursos de postgrado.	0	
	1.4	Experiencia del equipo de dirección del proyecto	El profesional responsable del diseño del instrumento de recolección de la información ha participado en la confección de a lo menos 7 encuestas presenciales o no presenciales	100	5%
			El profesional responsable del diseño del instrumento de recolección de la información ha participado en la confección de 6 a 4 encuestas presenciales o no presenciales.	50	
			El profesional responsable del diseño del instrumento de recolección de la información ha participado en la confección de 3 o menos encuestas presenciales o no presenciales.	0	
			El profesional responsable del diseño muestral ha estado a cargo de dicha	100	

			función en, a lo menos, 7 estudios de naturaleza similar al propuesto		
			El profesional responsable del diseño muestral ha estado a cargo de dicha función en, a lo menos, 6 a 4 estudios de naturaleza similar al propuesto	50	
			El profesional responsable del diseño muestral ha estado a cargo de dicha función en 3 o menos estudios de naturaleza similar al propuesto	0	
			El coordinador del trabajo en terreno cuenta con 7 o más estudios de naturaleza similar al propuesto en los cuales ha ejercido dicha función	100	5%
			El coordinador del trabajo en terreno cuenta con 4 a 6 estudios de naturaleza similar al propuesto en los cuales ha ejercido dicha función.	50	
			El coordinador del trabajo en terreno cuenta con 3 o menos estudios de naturaleza similar al propuesto en los cuales ha ejercido dicha función.	0	
	2.1.	Estrategia y Diseño de la Investigación	<p>La propuesta cumple satisfactoriamente con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Analiza los antecedentes de los que dispone acerca de la certificación de competencias y sus eventuales efectos directos e indirectos fundando sus hipótesis de trabajo y las variables a incluir en la medición.</li> <li>b) Analiza y compara las ventajas y desventajas de las distintas alternativas de diseño (Censal, Muestral) en relación con los objetivos del estudio.</li> <li>c) Analiza y compara las ventajas y desventajas de las distintas estrategias de recolección de la información, su oportunidad y sincronización con la ejecución de los procesos de evaluación y certificación, compatibilizando dichos criterios con los objetivos del estudio.</li> <li>d) Propone y fundamenta la pertinencia del diseño y la estrategia seleccionada.</li> <li>e) Propone modelos de preguntas a considerar en el cuestionario acordes con los objetivos del estudio.</li> </ul>	100	25%
			La propuesta sólo cumple satisfactoriamente con dos a cuatro de condiciones arriba mencionadas.	50	
			La propuesta sólo cumple satisfactoriamente con una o no cumple con ninguna de las condiciones arriba mencionadas.	0	

2.2	Descripción del Organigrama y Equipo de trabajo	La propuesta incluye una descripción del equipo a cargo en la cual se especifican claramente:	100	10%
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Roles, funciones y responsabilidades</li> <li>b) Horas de dedicación en las distintas etapas del proyecto.</li> <li>c) Estrategias para hacer frente a contingencias que generen mermas en el equipo y que eventualmente puedan afectar la calidad del estudio.</li> </ul>		
		La propuesta sólo cumple con dos de las condiciones arriba mencionadas	50	
		La propuesta sólo cumple con una o no cumple con ninguna de las condiciones arriba mencionadas.	0	
2.3	La propuesta incluye una descripción <u>detallada</u> de la forma en que determinará los recursos humanos y económicos para el levantamiento de la información.	Si	100	5%
		No	0	
2.4	Perfil del equipo de encuestadores y un plan de capacitación de dicho equipo.	La propuesta incluye una descripción <u>detallada</u> de:	100	5%
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a) El perfil del equipo de encuestadores.</li> <li>b) La forma en que se seleccionará a los mismos.</li> <li>c) Un plan de capacitación detallado y completo de dicho equipo.</li> <li>d) Estrategias para hacer frente a contingencias que generen mermas en el equipo de encuestadores y que eventualmente puedan afectar la calidad del estudio</li> </ul>		
		Cumple con tres a dos de las condiciones arriba descritas	50	
		Cumple con 1 o no cumple con ninguna de las condiciones descritas.	0	
2.5	La propuesta incluye mecanismos de supervisión del trabajo en terreno y aseguramiento de la calidad del mismo.	El oferente entrega una propuesta detallada de mecanismos de supervisión/aseguramiento de la calidad y que permitirá cumplir a cabalidad con lo solicitado en las bases	100	5%
		El oferente no entrega una propuesta con mecanismos de supervisión/aseguramiento de la calidad	0	

	2.6	La carta Gantt se ajusta a los tiempos máximos indicados en las bases de licitación.	Si	100	5%
			No	0	
Valor Propuesta Económica			Valor Oferta Presentada		10%
			<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>100%</b>

### 9.2.2. Evaluación de la Propuesta Económica

La propuesta económica tiene una ponderación del 10% del puntaje total.

La Propuesta Económica se evaluará otorgando el puntaje máximo de 100 puntos a quien ofrezca el menor precio. Conforme a ello, a cada oferta se le asignará un puntaje de oferta económica mediante la siguiente fórmula:

$$POE = 1 - \frac{(OE - OM) * 100}{OE}$$

Donde:

POE = Puntaje de la Oferta Económica

OE = Oferta Económica del Oferente

OM = Oferta Mínima

### 9.3. 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 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 en el Cuadro 1.1.
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](http://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](http://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](http://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 10 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:
  - a. 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.
  - b. Certificado de Deuda de la Tesorería General de la República.
  - c. 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:

- a) Bases Administrativas, Bases Técnicas y sus Anexos.
- b) Aclaraciones y respuestas a las consultas formuladas por los interesados.
- c) Oferta Técnica y Económica presentada por el Adjudicatario.
- d) Contrato.
- e) 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 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.

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 vigésimo día hábil contado desde la adjudicación de la licitación.

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.

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 boleta 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 44 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, los siguientes montos:

MULTAS				
Tipo	Descripción	Monto	Unidad	Aplica fuerza mayor
1	Información falseada o falso no logrado	0.1% del monto del contrato	Individuo	No
2	Atraso en las actividades propuestas en el cronograma	0,05% del monto del contrato	Día de atraso	Sí
3	Atraso en la entrega de informes	0,05% del monto del contrato	Día de atraso	Sí
4	Cambio de Jefe de zona por persona que no cumple con las características propuestas por el contratista	1% del monto del contrato	Jefe de zona	Sí

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 10% 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 **\$77.000.000.-** (setenta y siete millones de pesos), con todos los impuestos incluidos, el cual será cancelados en 4 cuotas, con los porcentajes presentados a continuación:

<b>CUOTA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>1ª</b>	<b>15%</b>
<b>2ª</b>	<b>20%</b>
<b>3ª</b>	<b>45%</b>
<b>4ª</b>	<b>20%</b>



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 7 y 8 de las bases técnicas.

ChileValora procederá a efectuar los pagos que corresponda, dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la presentación de la factura. 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.

## **19. DISPOSICIONES VARIAS**

- 19.1. Todos los equipos, materias primas, útiles y en general, todos los insumos necesarios para llevar a cabo los servicios a que se refiere la presente propuesta, serán de cargo exclusivo de la adjudicataria.
- 19.2. Los eventuales conflictos que se pudieran producir entre ChileValora y la adjudicataria serán resueltos por las partes de común acuerdo y, a falta de acuerdo, por los tribunales ordinarios de justicia.
- 19.3. ChileValora quedará liberado de toda responsabilidad por cualquier tipo de daños, imputables a la adjudicataria, sean materiales, personales o morales, que se produjesen con motivo del cumplimiento del contrato, como asimismo de las exigencias tributarias, laborales o previsionales que emanen de éste, los que serán de única y exclusiva responsabilidad de la adjudicataria.

## **CAPITULO II: BASES TÉCNICAS**

### **1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS**

#### **1.1 ANTECEDENTES**

La inserción de cualquier economía trae consigo diversas exigencias, entre las cuales cabe destacar la necesidad de contar con ventajas competitivas que permitan, no sólo mantener dicha inserción, sino que ampliarla. Para lograr aquello, es necesario incrementar la productividad total de factores (PTF), es decir, generar ganancias en eficiencia y esfuerzo que permiten producir más con los mismos factores productivos.

Uno de los aspectos clave asociado a dicha productividad es la formación de la fuerza de trabajo. Si bien la población chilena ha incrementado su escolaridad en los últimos cuarenta años, el 44% de la población mayor de 15 años no cuenta con 12 años de educación (CASEN 2013). Aun cuando en el caso de la población activa de 15 años y más esa cifra se reduce a un 34%, tal situación no deja de ser preocupante en la medida que refleja que un tercio de las personas que están ocupadas o que buscan trabajo no completaron su enseñanza media.

En este sentido, si bien nuestro país ocupa el lugar N° 33, según el Reporte de Competitividad Global 2014-2015 del World Economic Forum, tiene niveles de productividad relativamente bajos. Así, el mencionado reporte, destaca que uno de los factores obstaculizadores para alcanzar mayores niveles de competitividad es la carencia de “una fuerza de trabajo que tenga las competencias necesarias para mejorar su producción o embarcarse en proyectos innovadores” (WEF, 2014: 48). Lo anterior es relevante especialmente si recordamos que el país ocupa, en materia de innovación, un lugar de retaguardia en el índice.

Por tanto, contar con una fuerza de trabajo calificada, que sea capaz de adaptarse a los procesos de modernización tecnológica de los sectores productivos más relevantes de nuestra economía, de forma de seguir siendo competitivos, constituye una prioridad.

En efecto, las competencias laborales que deben adquirir y demostrar los trabajadores, se ven sujetas a modificaciones que ocurren a una velocidad que tiende a ser equivalente al cambio tecnológico. De allí que la certificación y actualización de competencias laborales pasa a ser un desafío permanente de las empresas, si es que quieren enfrentar los problemas de competitividad, tal como sugiere el mencionado informe.

Las competencias laborales son un concepto que articula tres dimensiones: los conocimientos disponibles en las personas (sus SABERES), lo que dichas personas pueden hacer con dichos SABERES (su SABER HACER) y la disposición a efectivamente hacer aquello que SABEN HACER (sus actitudes, su SABER SER). Por ello, abordar el problema de la calificación de la fuerza de trabajo desde la perspectiva de las competencias resulta un concepto útil, en la medida que contribuye a definir inequívocamente un estándar de desempeño laboral superior y, con ello, acercarse a una gestión de los recursos humanos que ofrece una alta flexibilidad para diseñar perfiles ocupacionales que mejor describan al personal y a sus posiciones en la organización laboral, con el objetivo de desarrollar al

recurso humano y orientarlo para que represente un aporte a las prioridades estratégicas de la organización.

La instalación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en Chile, es la respuesta a la necesidad ineludible que tiene un país de invertir en las personas que son sus trabajadores y, al mismo tiempo, mejorar sus niveles de competitividad y productividad. El camino chileno para consolidar un sistema que reconozca los saberes alcanzados por las personas y eleve sus competencias, se ha desarrollado en el contexto de globalización de la economía, con todos los desafíos que ello implica.

## **1.2 EL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES**

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, tiene por objetivo 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.

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”.

Así, dentro de los propósitos del sistema está contribuir a mejorar la situación del trabajador en dos ámbitos específicos. En primer lugar, a aquellos que carecen de educación formal, les permite acreditar ante el mercado que saben hacer lo que hacen, ampliando su empleabilidad (disminución del tiempo de búsqueda de empleo). En segundo lugar, en la medida que se avance en la construcción de un marco de cualificaciones que conecte, de manera modular, los distintos niveles formativos con la certificación de competencias en los distintos sectores económicos, cada trabajador podría desarrollar su propio itinerario formativo, sin necesidad de hacer el mismo recorrido de un estudiante que proviene de la educación formal, en la medida que se le reconozcan sus aprendizajes previos a través de los procesos de certificación. Con ello verá incrementada las oportunidades de movilidad laboral ascendente.

Por otro lado, la certificación de competencias también contribuye a mejorar la situación de las empresas. En primer lugar contratar a un trabajador certificado disminuye los costos de transacción entendido como el costo de búsqueda de mano de obra calificada. En segundo lugar, al evaluar a sus trabajadores, es posible conocer si realmente cumplen con el estándar de desempeño que exige el mercado y si no lo cumple, qué es aquello que necesita para mejorar sus conocimientos y, por tanto, orienta en la adquisición de capacitación. Con ello puede -en el mediano plazo- mejorar la productividad y con ello su competitividad. Por último, muchas empresas que se enfrentan a mercados altamente competitivos afrontan exigencias de trazabilidad, por lo que contar con trabajadores certificados puede ser, sin lugar a dudas, una ventaja competitiva.

A partir del año 1999 con financiamiento BID-FOMIN, el SENCE y Fundación Chile inician las primeras experiencias demostrativas de levantamiento, evaluación y certificación de competencias laborales en los sectores de gas, electricidad y turismo. Posteriormente, a contar del año 2002, con financiamiento del Banco Mundial se desarrollaron nuevas experiencias de certificación de competencias con la participación de MINEDUC, SENCE y Fundación Chile por parte del sector público, y gremios pertenecientes a 14 sectores productivos por parte del sector privado, los que participaron en procesos de identificación de perfiles ocupacionales y certificación de trabajadores, fase que se extiende hasta el año 2009, y que es conocida como demostrativa. Entre los años 2009 y 2012, se desarrolla la fase transitoria, a través de SENCE ya que aún no existían Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL).

Mediante la Ley N°20.267 se crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y la Comisión del Sistema, en junio de 2008. Posteriormente, en febrero de 2009, por medio del Decreto N° 137 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se aprueba el respectivo Reglamento.

Para dar cumplimiento a su mandato, la Comisión, en adelante ChileValora, cuenta con dos órganos principales. Primero, un Directorio, órgano de dirección superior, que tiene una composición tripartita, mediante procedimiento establecido por Ley, que designó a sus integrantes bajo la siguiente estructura: tres representantes de trabajadores, tres representantes de empleadores, y tres del sector público (Ministros de Educación, Trabajo y Economía). Segundo, una Secretaría Ejecutiva, que es el órgano ejecutivo responsable de implementar las acciones necesarias para el funcionamiento de ChileValora. La estructura de financiamiento de ChileValora establece una composición mixta, con aportes del sector público y privado.

ChileValora es responsable de acreditar las competencias laborales que han sido levantadas, actualizadas o adquiridas a través de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), conformados por representantes de los trabajadores, empleadores y del Estado, vinculados a un sector productivo. Adicionalmente, es responsable de acreditar y supervisar a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL), encargados de evaluar las competencias laborales de los trabajadores y otorgar certificaciones de acuerdo al Catálogo de Competencias Laborales que administra ChileValora, y que han sido levantadas por los OSCL y acreditadas ante la Comisión.

A su vez, los Centros para postular a la acreditación, deben seleccionar un conjunto de perfiles con los que trabajarán, y demostrar un conjunto de requisitos legales, técnicos y de infraestructura. Para cada uno de estos perfiles, los Centros deben presentar evaluadores habilitados de acuerdo al alcance solicitado. Los Centros que son aprobados, obtienen una acreditación por tres años, y son supervisados periódicamente por ChileValora. A los tres años, deben solicitar una renovación de su acreditación.

Dado que recién el año 2013 comienzan a operar los CECCL, en la fase transitoria se optó inicialmente por mantener el esquema de certificación de la fase demostrativa. Así, en el año 2010 únicamente podían certificar los gremios empresariales, y para el año 2011, SENCE abrió la opción que también pudieran certificar los sindicatos, lo que se mantuvo el año 2012.

Respecto al proceso de certificación de competencias, éste comienza al momento en que una empresa envía a sus trabajadores<sup>1</sup> a la entidad certificadora, o bien cuando un trabajador o grupos de trabajadores solicitan de manera directa iniciar un proceso de evaluación de sus competencias en alguno de los Centros autorizados, donde reciben orientación respecto al perfil sobre el cual serán evaluados.

La evaluación consta de un protocolo que considera la construcción de un portafolio de evidencias directas (mediante observaciones de terreno, pruebas de conocimiento, entrevistas y otros instrumentos) e indirectas (antecedentes previos que puede aportar el trabajador), luego del cual se emite un juicio evaluativo final. Como resultado, los trabajadores quedan en una de las siguientes dos categorías: competente o aún no competente.

A mayo del año 2015, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales contaba con 594 evaluadores habilitados y 31 centros acreditados. Nuestro catálogo de perfiles de competencias laborales alcanzaba a 802 perfiles distribuidos en 20 sectores productivos y 45 subsectores. A su vez, han participado del sistema 51 organismos sectoriales de competencias laborales que reúnen más de 100 organizaciones de trabajadores, 59 de empleadores y 48 entidades públicas.

A marzo de 2015, existían 64.769 trabajadores evaluados, en 15 regiones del país. De ellos, un total de 44.954 eran hombres y 19.815 mujeres. De dicho total, 59.409 fueron certificados, los que pertenecían a 12 de los 18 sectores y a 31 de los 43 subsectores. La distribución por sector puede apreciarse en el siguiente cuadro.

**Cuadro 1. Trabajadores Certificados a marzo de 2015.**  
Distribución según sector

	Número de Personas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
AGRÍCOLA Y GANADERO	16.797	28,3	28,3
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	7.696	13,0	41,2
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	7.531	12,7	53,9
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	7.172	12,1	66,0
COMERCIO	5.496	9,3	75,2
CONSTRUCCIÓN	5.282	8,9	84,1
MANUFACTURA METÁLICA	3.482	5,9	90,0
ACUÍCOLA Y PESQUERO	3.300	5,6	95,5
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	1.296	2,2	97,7
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	862	1,5	99,2
SUMINISTRO DE GAS, ELECTRICIDAD Y AGUA	316	,5	99,7
MINERÍA METÁLICA	179	,3	100,0
Total	59.409	100,0	

<sup>1</sup> Hasta el momento, todos los procesos de certificación que se han realizado han operado bajo la modalidad empresa, esto es, es una empresa la que solicita un proceso de certificación de sus trabajadores. En la medida que el Sistema se abra a través de los Centros acreditados, es esperable que se reciban solicitudes de trabajadores de manera directa o independiente de la decisión de un empleador.

El total de personas certificadas, que constan en el Registro Público de ChileValora, corresponde al número total, que incluye los años 2002 al 2015, cuya distribución se puede apreciar en el siguiente cuadro<sup>2</sup>:

**Cuadro 2. Trabajadores Certificados a marzo de 2015.  
Distribución según Período**

FASE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	NÚMERO DE CERTIFICADOS
FASE DEMOSTRATIVA 2002-2009	27.204
FASE TRANSITORIA 2010- 2012	22.239
FASE EN REGIMEN 2013- 2015 (marzo)	9.966
TOTAL	59.409

## 2. EL PROCESO DE EVALUACION Y CERTIFICACION

El proceso de evaluación y certificación de competencias cuenta con distintos mecanismos de financiamiento.

En primer lugar, se puede financiar a través de los recursos propios del trabajador o de la persona que solicita la evaluación.

En segundo lugar, a través de los recursos provenientes de la empresa en la que el trabajador se desempeña, los que podrán gozar de la Franquicia Tributaria<sup>3</sup> según lo establecido en ley N° 19.518 de SENCE. Esta entidad determina el monto de los gastos de las acciones de evaluación y certificación de competencias laborales que se podrán imputar a la franquicia tributaria, lo que se conoce como valor proceso. En este caso, las empresas deben financiar parte del servicio, donde el monto se determina en función de la remuneración del trabajador.

En tercer lugar, se puede financiar a través del “Programa de Becas de SENCE” con recursos provenientes de los excedentes de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación<sup>4</sup>. Estos recursos son destinados a trabajadores de menor calificación y remuneración que se desempeñen en empresas que no sean afiliadas a los organismos técnicos intermedios para capacitación (OTIC), así como a jóvenes y a personas de escasos recursos, que se encuentren cesantes o buscando trabajo por primera vez. Lo anterior, con el objeto de validar sus

<sup>2</sup> Cabe señalar que la ley que crea ChileValora especifica que la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales debía incorporar en el registro público de personas certificadas a todos aquellos trabajadores que se certificaron antes de la vigencia de la ley (Fase Demostrativa 2002-2009). Asimismo, a la entrada en vigencia de la ley, no existían Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, por lo que los procesos de evaluación fueron operados por SENCE (Fase Transitoria 2010-2012), situación indicada en su glosa presupuestaria. Los primeros Centros se acreditaron en noviembre del año 2012, por lo que comenzaron a operar a partir del año 2013 (Fase en Régimen).

<sup>3</sup> Es un incentivo tributario que permite a las empresas clasificadas por el Servicio de Impuestos Internos (SII) como contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley del Impuesto a la Renta, descontar del impuesto a pagar, los montos invertidos en programas de capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales para trabajadores de la propia empresa, potenciales trabajadores o ex trabajadores, con los alcances, límites y montos que dispone la Ley N°19.518

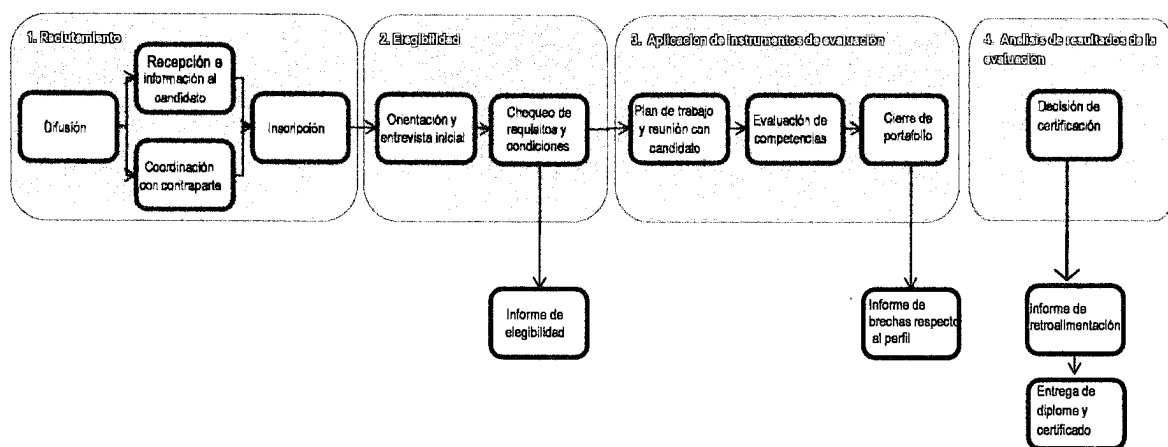
<sup>4</sup> Los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) son las instituciones que administran parte o todos los recursos que sus empresas afiliadas pueden destinar a capacitación y/o a evaluación y certificación de competencias laborales, gracias a la franquicia tributaria SENCE. Además, sirven de nexo entre la empresa y los Organismos de Capacitación y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. La adhesión de las empresas a alguno de los OTIC es voluntaria.

conocimientos a través de la certificación de las competencias que han adquirido a lo largo de su trayectoria laboral.

Adicionalmente, el financiamiento puede ser también con recursos contemplados en el “Programa de Subsidio a la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales” de SENCE. Este mecanismo funciona a través de procesos de licitación pública, donde se convoca a los Centros de Evaluación y Certificación acreditados por ChileValora a postular en función de la demanda sectorial identificada por SENCE y ChileValora y de los criterios y focos estratégicos previamente establecidos. Los beneficiarios de este programa son todas las personas que deseen reconocer sus competencias laborales, 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.

Por último, la ley contempla que las acciones de certificación también puedan financiarse a través de los respectivos presupuestos destinados a capacitación en las entidades pertenecientes al sector público.

Con todo, la mayor parte de los procesos de evaluación se han financiado a través de recursos aportados por el Estado, en sus distintas modalidades, aun cuando principalmente a través del programa de subsidio a la evaluación y certificación de competencias laborales. Una vez que los Centros se adjudican los mencionados cupos, están en condiciones de iniciar el proceso de evaluación. La síntesis gráfica que ilustra el proceso de evaluación y certificación es la que sigue:



En primer lugar, debe tenerse presente, que el proceso de evaluación y certificación para una determinada cohorte de beneficiarios, transcurre en una ventana de tiempo, cuya duración puede ser variable. Por consiguiente, una vez que se inicia el proceso y los cupos han sido asignados, los Centros pueden tardar varios meses en llevar adelante el proceso de evaluación y certificación, dependiendo de la naturaleza y el perfil a evaluar, de las empresas, etc.

Existe una primera fase de difusión y convocatoria donde los Centros de Evaluación de Certificación de Competencias Laborales son los encargados de identificar su público objetivo

y desplegar los medios y canales de difusión que permitan llegar a este público objetivo. En ella, los Centros destacan la oferta de perfiles ocupacionales acreditados y disponibles para evaluar y certificar las competencias laborales, además de informar respecto de las ventajas de la certificación, los costos del proceso y los mecanismos de financiamiento disponibles.

Una vez que los candidatos son convocados, el Centro brinda información relativa al proceso de evaluación y certificación y los requisitos de postulación, etapas y plazos. Entrega la lista de antecedentes requeridos por el perfil ocupacional en el que se evaluará al candidato (licencias habilitantes ex ante, diplomas, certificaciones) y el listado de evidencias indirectas o históricas que el candidato puede aportar para respaldar las competencias relacionadas al perfil ocupacional en el cual está solicitando ser certificado.

El paso siguiente es la determinación de si el candidato cumple con las condiciones mínimas exigidas por el Sistema para participar en un proceso de evaluación y certificación de sus competencias laborales. Las condiciones mínimas son contar con evidencias, entendidas como hechos observables y antecedentes documentados, que permitan a la persona demostrar su desempeño actual y el que ha acumulado durante su trayectoria laboral. Debe presentar, además, las licencias habilitantes que el perfil ocupacional en cuestión exige disponer ex ante para la certificación.

Por su parte, el Centro debe entregar a cada candidato una copia en papel del perfil ocupacional en el que solicita ser evaluado y eventualmente certificado y un manual del candidato. Luego se sostiene una entrevista personal para aplicar una encuesta que determina si tiene posibilidades de certificar en el perfil que ha elegido y asegurar que el perfil al que el candidato postula es el adecuado según sus intereses y competencias. También debe confeccionar una carpeta con los antecedentes de la persona, que tiene la identificación única que permita la trazabilidad del proceso, de los antecedentes y su postulación. Finalmente el centro corrobora que el candidato cumple los requisitos establecidos en el perfil ocupacional definido por el Organismo Sectorial de Competencias Laborales. Los resultados del proceso de elegibilidad son comunicados formalmente al postulante, tanto a aquellos que resulten elegibles como a quienes no lo sean. Las personas que no resulten elegibles son orientadas por el Centro para que reúnan los requisitos de elegibilidad faltantes, ya sea las relativas a evidencias de desempeño y/o licencias habilitantes ex ante, en aquellos casos en que el perfil ocupacional así lo requiera.

La etapa siguiente es la evaluación propiamente tal. En ella el Centro prepara y entrega el plan de evaluación al candidato considerando sus antecedentes e identificación única del proceso; perfil ocupacional en el que aspira a certificarse; datos de contacto del evaluador y la agenda de aplicación de instrumentos (alcance, descripción, fechas y lugares de aplicación). Dicha evaluación, implica que el Centro abre el portafolio de evaluación del candidato con la documentación recopilada en las etapas anteriores, la que debe estar contenida en la carpeta. Se realiza una reunión inicial entre el evaluador del Centro y el candidato donde se le presenta el programa de trabajo que seguirá durante el proceso de evaluación y se toman acuerdos sobre el plan de evaluación (fecha, hora, duración y lugar). Concluido aquello viene la etapa de recopilación de las evidencias, en la que se implementa el plan de evaluación de las competencias asociadas al perfil ocupacional del candidato. Para ello, el evaluador verifica - a través de pruebas, productos y/o testimonios y observación directa -, el desempeño del candidato en todas las Unidades de Competencia Laboral (UCL)



establecidas en el perfil ocupacional evaluado o en la UCL que componen el perfil, de acuerdo a los estándares de ChileValora y a la Guía de Evaluación y Certificación.

Finalmente el proceso cierra con una etapa de conclusiones en las que el evaluador analiza las evidencias recopiladas en el proceso de evaluación y emite un juicio experto respecto del desempeño del candidato, en cada una de las UCL en las que fue evaluado. Se verifica si cumplió con los estándares de desempeño, de conocimientos y conductuales establecidos en el perfil ocupacional en el que se evaluó. Una vez realizado esto, el evaluador presenta las conclusiones de la evaluación a una instancia de revisión técnica por parte del Centro y elabora la recomendación de certificación (competente) o no certificación (aún no competente) del candidato. Esta instancia de revisión técnica consiste en una auditoría. Su propósito es contrastar lo realizado en las distintas etapas con los criterios metodológicos entregados por ChileValora, proceso que es supervisado y validado por ChileValora. Una vez que ello ocurre, los certificados pasan a formar parte del registro público.

### **3. CONTEXTO DE LA PRESENTE CONSULTORÍA**

Es de interés de ChileValora realizar una estimación del impacto de la certificación en los trabajadores que participan del proceso, particularmente en su empleabilidad. La hipótesis es que la certificación debería tener un efecto positivo en la disminución del tiempo de búsqueda de un nuevo empleo o en la probabilidad de estar ocupado y eventualmente en el reconocimiento de su productividad al momento de la contratación, a través de un mejor salario.

Sin embargo, para que los procesos de certificación logren el impacto esperado, es necesario que los actores que participan del sistema, en su conjunto y no sólo una parte de ellos, conozcan de la certificación y la consideren un instrumento idóneo para visibilizar las competencias laborales que traen consigo los trabajadores. En resumen, el sistema debe ser conocido y debe gozar de fe pública, en ese orden. Dado que el sistema consta de una reciente instalación, habida cuenta que sólo a partir del año 2013 comienzan a operar los Centros de Evaluación y Certificación, quienes también juegan un rol en la promoción de éste, se ha considerado prudente realizar la medición de dicho impacto una vez que alcance su plena madurez, lo que se espera que ocurra cinco años transcurridos desde el inicio de la fase regular.

No obstante lo anterior, ello no significa dejar de avanzar en el diseño de una estrategia de evaluación y llevar adelante las acciones necesarias que permitan concretarla.

Por ello, ChileValora ejecutó durante el año 2014 un estudio cuyo propósito fundamental fue diseñar un modelo de evaluación de impacto del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a partir del cual se desarrolla el presente llamado a licitación, cuya finalidad es implementar dicho diseño. En las páginas que siguen se describen a modo de antecedentes, las características básicas de dicho diseño.

El principal desafío que enfrenta toda evaluación de impacto y muy particularmente en el caso del proceso de Certificación de Competencias Laborales es hacer frente al sesgo de selección, es decir, mitigar o resolver el efecto de aquellas variables observables y no observables que definen tanto la participación como los resultados dada la participación. En el caso chileno, si bien la ley establece que tanto trabajadores como empresas pueden hacer uso del sistema de certificación, en la práctica, han sido las empresas y no los individuos las

que han hecho uso de ella. En otras palabras, aun cuando los trabajadores pueden negarse, son las empresas las que toman la iniciativa de certificar. Puede existir una diversidad de variables por las que las empresas pueden sentirse motivadas a hacerlo y, al mismo tiempo, esas mismas variables afectar la situación laboral de sus trabajadores una vez que éstos se han certificado.

La situación arriba mencionada plantea dificultades para la construcción de un escenario contrafactual en el marco de un diseño no experimental, es decir, en ausencia de aleatorización de tratados y controles, cuestión que no es factible de realizar, dada la naturaleza del diseño del sistema.

No obstante, una posibilidad de sortear las dificultades planteadas arriba, es utilizar a cohortes de trabajadores evaluados y certificados en los mismos sectores en distintos años. Así, los trabajadores certificados más recientemente, por ejemplo, la cohorte del 2018, actuaría como control de los que se certificaron en el año 2015, verificando el impacto que tiene la certificación en esta última cohorte -la del 2015- antes que la cohorte del 2018 fuese certificada, por ejemplo, en el segundo semestre del 2017. En definitiva un diseño antes-después con grupo de control. Lo descrito puede apreciarse en el cuadro siguiente en el cual se describe una situación hipotética de beneficiarios del sector agrícola<sup>5</sup>.

Propuesta de Diseño Para la Evaluación de Impacto

AGRÍCOLA	1.664 (T)	1.664(T)	1.200(T)
	1.200 (C)	← 1.200 (C)	

En este diseño se asume que el efecto del programa sobre la variable de resultado no es inmediato, sino que tarda en realizarse: los efectos sólo se verían después de un tiempo determinado.

Desde un punto de vista práctico, este diseño exige para su realización dos fuentes de datos distintas. Por un lado, la del seguro de cesantía, que cuenta con la información de la situación ocupacional y salarios mes a mes de todos sus afiliados y es la que permitirá contar con las variables de impacto. Por el otro, la que deberá generar el propio programa, recabando la información basal de cada cohorte al momento de ingreso al proceso de certificación, en lo que respecta a aquellas variables que no son consignadas por el seguro pero que pueden ser relevantes en lo que respecta a la participación y los resultados<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Para simplificar, el cuadro omite las cohortes de beneficiarios que ingresan a certificarse en el mismo sector en los años 2016 y 2017 y sólo considera la de 2015 y 2018 de manera de ilustrar adecuadamente lo que se pretende realizar. No obstante, a partir del año 2016, ChileValora levantará información de entrada de todos y cada uno de los beneficiarios de los procesos de evaluación y certificación.

<sup>6</sup> ChileValora se encuentra diseñando una nueva plataforma informática que facilitará el proceso de gestión y supervisión de la certificación. En ella se ingresará la información de los beneficiarios, los perfiles en que se certifican y las empresas a las que pertenecen, mejorando la confiabilidad de los datos. En este sentido y en relación a lo expresado en la nota a pie anterior, ChileValora se encuentra gestionando una serie de convenios con instituciones públicas como el Servicio de Registro Civil e Información, el Servicio de Impuestos Internos, SENCE. El propósito de dichos convenios es consumir desde dichas reparticiones datos de trabajadores y empresas que son relevantes para la gestión de los procesos de certificación pero también, para la realización de estudios como el que motiva la presente licitación. No obstante, para el presente año dichos convenios no estarán disponibles y esa es la razón por la cual se requiere levantar más información basal de la que se requerirá en los próximos años.

El diseño propuesto, aun cuando de carácter cuasi-experimental, cuenta con la ventaja de que el grupo de control no será un grupo “parecido” o “similar” que por alguna razón no participó en el proceso de certificación, sino que habrá sido construido con trabajadores que fueron escogidos por sus empresas para participar de la certificación y efectivamente fueron certificados, sólo que lo habrán hecho en un tiempo posterior, por lo que a priori, ambos grupos y las empresas a las que pertenecen deberían compartir, en promedio, atributos, tanto en características observables como inobservables.

No obstante lo anterior, dado que ambos grupos, tratamiento y control, no fueron escogidos a priori y tampoco fueron distribuidos aleatoriamente, la propuesta de identificación incluye un procedimiento de matching o emparejamiento. Se trata en definitiva de buscar por cada beneficiario un control que actúa como una suerte de contrafactual o espejo, revelando lo que hubiese sucedido de no haber participado en el programa. Para ello, la opción más práctica es hacer un matching en propensity score (puntaje de la propensión a participar), el que consiste en modelar estadísticamente la participación en el programa y luego calcular para los individuos de ambas muestras, tanto la de del grupo de tratamiento como la del grupo de comparación, la probabilidad de participar en el programa, a través de una ecuación de participación que incluyen variables de pre-tratamiento, con el fin de garantizar que no han sido afectadas por este, y las variables de resultado relevantes.

Si bien el método matching basado en propensity score fue planteado para evaluaciones de corte transversal, es decir, una sola medición, el diseño propuesto de identificación de grupo de control para el caso de ChileValora, permitirá contar con datos de panel, por lo que una vez obtenido el grupo de comparación se pueden hacer estimaciones del impacto basado en diferencias en diferencias, donde el impacto promedio del programa se estima primero midiendo el cambio en las variables de resultado experimentado por cada grupo, o más precisamente por sus muestras, entre la línea base y la encuesta de seguimiento (primera diferencia), y luego comparando el cambio mostrado por el grupo de beneficiarios con el registrado en el grupo de no-beneficiarios (segunda diferencia). Con ello, es posible eliminar el efecto de las características no observables que afectan tanto la selección de los trabajadores y las empresas (que deciden participar) como sus resultados a condición de que permanezcan fijos en el tiempo.

En suma, el método propuesto para la estimación del impacto es un método combinado de matching o emparejamiento con diferencias en diferencias, donde la novedad -a diferencia de otras evaluaciones de impacto que utilizan métodos combinados- está en la selección inicial del grupo de control, puesto que éstos provendrán de una cohorte diferente de individuos todos ellos certificados en los mismos sectores aun cuando en momentos distintos del tiempo. Ello será posible puesto que se contará con información con datos de panel proporcionados por el seguro de cesantía e información basal de los beneficiarios cuando estos son reclutados.

En consecuencia, se asegura así -aun cuando esto es un supuesto que requiere confirmación- que ambos grupos deberían compartir a priori, los mismos atributos en promedio, tanto en características observables como no observables. No obstante lo anterior, tanto el emparejamiento vía propensity score, como la aplicación de diferencias en diferencias, deberían contribuir a hacer más robustas las estimaciones, en la medida que proporcionan alternativas para resolver el incumplimiento de los supuestos asociados a cada uno de los aspectos de esta estrategia combinada. La correspondencia en la propensión a participar

permite reducir el vector de variables de control en el modelo de diferencias en diferencias contribuyendo a su parsimonia pero, por sí mismo, no permite controlar las características no observables que se mantienen constantes en el tiempo, cuestión que si es posible hacer con diferencias en diferencias. Sin embargo, las diferencias en diferencias no permiten controlar por aspectos no observables que varían en el tiempo, es decir, no es posible tener la certeza de que en ausencia del programa, el resultado del grupo de tratamiento habría evolucionado paralelamente al grupo de comparación (Gertler, et al. 2011: 99). Sin embargo, al contar con dos grupos de trabajadores certificados y las bases del seguro de cesantía, se puede comprobar dicho supuesto, observando cómo evolucionan ambos grupos antes del tratamiento en lo que respecta a las variables de resultado. Así, si los resultados evolucionaron de forma muy similar antes del comienzo del programa (salarios, situación ocupacional), se tendrá más confianza en que los resultados habrían seguido una tendencia similar.

La presente consultoría tiene como propósito general hacer el levantamiento de información basal de la cohorte de beneficiarios del proceso de certificación del año 2015. Dicha información basal deberá, en lo posible contar, con un carácter Censal. Asimismo, la información levantada deberá contemplar variables demográficas, la trayectoria educativa, la trayectoria ocupacional de las personas, además de algunas variables caracterización de las empresas de estos trabajadores, que no sean susceptibles de obtener por vía administrativa pero que podrían ser relevante para dicho levantamiento.

Asimismo, la propuesta que deberán hacer llegar las consultoras que decidan participar deberá ofrecer una estrategia de levantamiento de la información que no sólo resguarde el objetivo declarado en el párrafo anterior, sino que compatibilice dicho objetivo con las exigencias que plantea la ejecución del proceso de evaluación y certificación de los trabajadores. En otras palabras, la propuesta deberá ofrecer y justificar adecuadamente, la oportunidad y el modus operandi a utilizar para recoger la información utilizada considerando el ciclo natural del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.

#### **4. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA**

##### **Objetivo Central:**

- i. Levantar una línea de base que permita conocer la situación socio-laboral y educativa de los trabajadores que evalúan sus competencias laborales a través del sistema nacional de certificación de competencias laborales.

##### **Objetivos Específicos:**

- i. Diseñar y aplicar un instrumento cuantitativo de recolección de información, valido y confiable, destinado a recabar información de beneficiarios y las empresas a las que pertenecen relevante de considerar para una futura medición del impacto de la certificación.
- ii. Ofrecer una estrategia de levantamiento de la información que maximice la cobertura de la aplicación de forma de asegurar -en lo posible- que dicho levantamiento tenga un carácter censal, considerando el ciclo natural del proceso de evaluación y

certificación de competencias laborales.

- iii. A partir de la experiencia de levantamiento de la información, elaborar un conjunto de recomendaciones referidas al proceso de recolección de la información que sean útiles a la estrategia que desplegará ChileValora para recabar información de entrada de las cohortes sucesivas de trabajadores que se certificarán.

## **5. ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA FORMULACION DE LA PROPUESTA**

En párrafos que siguen, se describen, a la manera de un itinerario, las principales tareas que ChileValora considera como mínimas para alcanzar los objetivos de la consultoría, lo que no obsta a que el oferente plantee otras adicionales y/o ampliaciones y precisiones metodológicas que le parezcan pertinentes.

### **5.1. Contextualización de la propuesta**

En su propuesta la consultora deberá realizar un análisis de los antecedentes de los que dispone acerca de la certificación de competencias y sus eventuales efectos directos e indirectos, recurriendo para ello a la literatura disponible y a otros estudios ejecutados con antelación por ChileValora, materializando dicho análisis en hipótesis de trabajo respecto de, por ejemplo, efectos potenciales de la certificación, variables que pueden influir en la participación y en los resultados y que es preciso levantar, etc. y concomitantemente con ello indicadores y/o preguntas a incluir en el cuestionario.

### **5.2. Diseño de la Estrategia de Recolección de Datos**

Como fue expresado con antelación, para efectos de esta consultoría, ChileValora requiere que el consultor proponga una estrategia de recolección de la información que, por una parte, considere el ciclo del proceso de evaluación y, por la otra, maximice la cobertura de la aplicación del instrumento de forma tal que, en lo posible, la totalidad de los beneficiarios de la cohorte del año 2015 sean efectivamente entrevistados.

En ese sentido, se espera que la propuesta contenga un análisis de las distintas alternativas de recolección de información (presenciales, telefónica, etc.), del lugar (en la empresa, en el hogar), de su oportunidad (antes de la certificación, durante la certificación, inmediatamente al término de la certificación). En dicho análisis deberá analizar tanto las ventajas como las desventajas que a juicio del proponente tendrán las distintas alternativas consideradas, subrayando y fundamentando debidamente aquella que considera viable, confiable y válida considerando los objetivos del estudio y la naturaleza del proceso.

Por último, el oferente debe incluir en su Propuesta Técnica estrategias para maximizar la cobertura efectiva de la encuesta, incluyendo estrategias para enfrentar contingencias que puedan limitar la tasa de respuesta. Para ello, ChileValora compromete el desarrollo de acciones que faciliten la aplicación del instrumento. Asimismo, se deberá especificar los protocolos de confidencialidad y comunicación entre las partes.

### **5.3. Número de Entrevistas a Realizar**

Se espera para el año 2015 alcanzar un número de beneficiarios efectivos de 7.500 trabajadores aproximadamente.

Dadas las características del estudio, se aspira a que la aplicación de las entrevistas tenga un carácter censal. Si es que el oferente considera que dicha meta es inalcanzable, deberá justificar su decisión y proponer un diseño muestral que sea lo más representativo del proceso de evaluación y certificación. Sin embargo, las estimaciones muestrales que se realicen deberán considerar la posibilidad cierta de estimar impactos para cohortes de beneficiarios por sector (y no a nivel agregado, es decir, de toda la cohorte) considerando la posibilidad de estimar diferencias significativas en dos variables de resultado: ocupación y salario, a partir del tamaño estimado. En definitiva, estimando el riesgo de cometer tanto errores de tipo uno ( $\alpha$ ) como errores de tipo dos ( $\beta$ ) para una diferencia dada en las tasas de ocupación o en el salario entre tratados y controles.

Para realizar esta labor, el oferente debe detallar los supuestos con los que realizará dicha estimación.

### **5.4. Diseño y Validación del Cuestionario**

Otro de los aspectos clave de la consultoría es el diseño del cuestionario a aplicar a los beneficiarios del proceso de evaluación y certificación. Éste tiene por objeto recabar información basal de los participantes que sea relevante para la medición del impacto, considerando aquellas variables que pueden incidir tanto en la participación como en los resultados dada la participación. En consecuencia, se espera que en la propuesta, el oferente problematice, discuta y analice sobre dicha problemática de manera de fundar la elección de aquellas variables que considerará relevantes de indagar y recoger en el cuestionario. Para ello podrá fundarse en su propia experiencia o en el análisis bibliográfico. Con todo y como mínimo, dicho cuestionario deberá abordar una serie de variables relacionadas con la situación demográfica del entrevistado, la trayectoria laboral y educativa, incluyendo su participación en los dos últimos años de alguna actividad de capacitación laboral. Si bien no se espera que en la fase de presentación de propuestas el oferente construya las preguntas, si deberá indicar fundadamente qué aspectos relacionados con dichas variables debiese considerar el instrumento.

Una vez adjudicado, el diseño de la primera versión de ambos cuestionarios estará a cargo del oferente adjudicado, sobre la base de dos insumos. El primero será entregado por ChileValora y corresponderá a la operacionalización de algunas variables críticas a ser consideradas en el cuestionario. El segundo, deberá provenir de la propia oferente adjudicada, puesto que se precisa que: (a) investigue acerca de metodologías nacionales e internacionales que se utilizan para medir el impacto en programas de formación de capital humano; (b) estudie a cabalidad el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, de manera de considerar esta vez con mayor profundidad todos aquellos aspectos que pueden incidir tanto en la participación como en los resultados. El área de Estudios de ChileValora someterá a discusión los instrumentos con dicho oferente.

En lo que respecta al cuestionario una vez acordados los ítems que deberán contener, se deberá pre-testear con una muestra de 50 a 75 personas. Una vez realizado el pre-test del cuestionario y analizados sus resultados, se procederá a definir el cuestionario definitivo. Culminada dicha etapa se deberá capacitar tanto a encuestadores como supervisores de terreno y diseñar el manual del encuestador. Respecto de éste, cabe señalar que deberá ser un documento autocontenido que permita a los *encuestadores* responder dudas que puedan tener antes, después o durante el proceso de recolección de datos, y permita, por otra parte, entregar pautas a los *supervisores* para el entrenamiento de los encuestadores a cargo del proceso de recolección de datos. Como mínimo el manual deberá incluir los siguientes contenidos:

- Importancia y objetivo de los cuestionarios.
- Saltos de las preguntas.
- Definiciones.
- Instrucciones sobre las alternativas de respuesta.
- Codificación de las respuestas.
- Estrategias para disminuir la no respuesta.
- Protocolos de confidencialidad.

Finalmente el cuestionario deberá ser entonces aplicado a una muestra o la totalidad de los beneficiarios definida a través de la metodología aprobada (ver punto 5.1).

### **5.5. Supervisión del trabajo en terreno**

En su Propuesta Técnica, el oferente deberá describir claramente el perfil del equipo de encuestadores y la forma de trabajo que propone utilizar para la supervisión del trabajo de campo.

Una de las amenazas a la confiabilidad de los resultados de una encuesta es conseguir una baja tasa de participación de los seleccionados. En su Propuesta Técnica, el oferente deberá indicar en forma clara las estrategias que planea utilizar para maximizar el nivel de logro y la realización de encuestas efectivamente logradas (ej. uso de diferentes estrategias de búsqueda, incentivos a la respuesta a los encuestadores, a los beneficiarios, etc.).

Durante y al término del trabajo en terreno, se espera que la oferente adjudicada elabore un informe de resultados del trabajo de campo que cubra por lo menos los siguientes temas:

- Desempeño y rendimiento de los encuestas, en especial de la tasa de respuesta o encuesta efectiva (por encuestador, por turno de trabajo, por carga de trabajo, por día de la semana, etc.).
- Estadísticas acerca de la duración de las entrevistas, por sector, así como también un análisis de las razones de rechazo.
- Reportar información cualitativa y cuantitativa acerca de las dificultades en la aplicación de los instrumentos.
- Modalidad de capacitación realizada a los encuestadores.
- Tasa de logro de la muestra.
- Análisis de la calidad de los datos de contacto.

- Análisis de los resultados (Tabulaciones simples de las respuestas) y recomendaciones para la aplicación del instrumento en el futuro.

Con los resultados obtenidos de la aplicación de las versiones definitivas de ambos cuestionarios, se deberán generar informes que en lo esencial contengan: (a) un análisis de los resultados de la aplicación de los instrumentos a los beneficiarios; (b) un análisis de lo que fue el proceso de aplicación de las encuestas y una propuesta metodológica que proponga un conjunto de recomendaciones para la aplicación futura de este tipo de mediciones.

## 5.6. Gestión del Proyecto

El oferente adjudicado deberá manejar la administración del proyecto de manera de facilitar la comunicación con ChileValora. Para estos efectos, se deberá contar con un claro Plan de Trabajo y Carta Gantt actualizada del proyecto.

En su propuesta técnica, el oferente deberá entregar una Carta Gantt que identifique claramente los hitos del proyecto de acuerdo a las fechas de entrega de los informes.

En atención a potenciales retrasos del proceso de licitación, y a ajustes que se determinen en conjunto con ChileValora, se espera que la oferente adjudicada presente una versión actualizada del Plan de Trabajo y la carta Gantt del proyecto durante las primeras 2 semanas de ejecución del proyecto, en el informe de instalación.

## 5.7. Equipo de Dirección

ChileValora considera que la experiencia y calidad del equipo de dirección del oferente será particularmente importante para alcanzar exitosamente los objetivos de la consultoría, dada la naturaleza de las tareas que será necesario desarrollar.

Cada propuesta deberá incluir la nómina del equipo completo de dirección del proyecto. Ese equipo, que tendrá la responsabilidad de la ejecución adecuada del estudio, será el encargado de darle credibilidad a los datos. El equipo directivo deberá ser el encargado de coordinar a todos los otros equipos que participen en el levantamiento, sistematización y análisis de la información obtenida.

Adicionalmente, en la Propuesta Técnica se deberá presentar una descripción acerca de cómo el equipo de dirección va a coordinar todas las tareas necesarias para la realización del proyecto.

Para una adecuada comunicación con la Contraparte de ChileValora, el oferente deberá identificar claramente en su propuesta a las personas que cumplirán los siguientes roles:

- **Jefe de Proyecto:** es el responsable final de la dirección del proyecto por parte de la institución o firma que se adjudique la consultoría y debe velar por el cumplimiento de los objetivos y los estándares de calidad de los productos comprometidos. El Jefe de Proyecto es la contraparte técnica de ChileValora.
- **Profesional responsable del diseño del instrumento:** es corresponsable de coordinar los aspectos vinculados con el diseño de cuestionarios y manuales, capacitación de encuestadores y supervisión interna del trabajo de campo.



- **Profesional responsable del trabajo de campo:** es corresponsable de coordinar los procesos vinculados con la administración y seguimiento de la muestra, liderando la capacitación de encuestadores y la recolección de datos del proyecto.
- **Profesional responsable del diseño de la muestra (EM):** es el responsable de definir y/o justificar el número de entrevistas a realizar y, por tanto si el estudio tiene un carácter censal o muestral. En este último caso, deberá definir el tamaño, considerando las variables de resultado, estableciendo con claridad los supuestos asociados a la estimación de los tamaños (ver punto 5.2.)

En su Propuesta Técnica, el oferente deberá entregar una nómina con el equipo de profesionales y técnicos que estarán a cargo de la dirección y coordinación del proyecto; indicando claramente las horas dedicadas de cada profesional al proyecto y documentar la experiencia de su equipo utilizando exclusivamente los formatos de currículum vitae (CV) que se adjuntan en el Anexo N°2. El oferente deberá también documentar la experiencia corporativa en encuestas de gran envergadura utilizando el formato de CV corporativo (ver anexos de las presentes bases).

**Cuadro 3.1: Especificaciones técnicas para profesionales clave del proyecto ( ver pauta de evaluación)**

Cargo	Descripción	Profesión / grado
Jefe de Proyecto (JP)	<p>Con experiencia dirigiendo el levantamiento de encuestas telefónicas a gran escala. Esto, para resguardar que este levantamiento considere aquellas particularidades de encuestas, tales como tasa de no respuesta, calidad de los datos, entre otros.</p> <p>Además debe tener experiencia en diseño de cuestionarios.</p> <p>Adicionalmente, debe conocer experiencias acerca de sistemas informáticos que ayuden a la operación de cuestionarios en forma no presencial.</p>	Profesional universitario con grado mínimo de magíster en sociología o economía o área afín.
Profesional a cargo del trabajo en terreno	Con experiencia en capacitación a encuestadores en encuestas no presenciales y presenciales.	Profesional universitario.
Profesional a cargo del diseño del instrumento)	Con experiencia en el diseño de cuestionarios, para resguardar todas las particularidades de un cuestionario, como saltos e instrucciones.	Profesional universitario.
Profesional a cargo del diseño de la muestra	Con experiencia en el diseño de encuestas con representatividad nacional.	Profesional universitario Estadístico o especialista en el diseño de muestras

## 6. MANEJO DE LA INFORMACIÓN

El adjudicatario deberá presentar una propuesta que explique, mediante protocolos de confidencialidad, cómo se garantizará la reserva de los datos y evitar cualquier potencial abuso de ellos.

## **7. DESARROLLO DE LOS SERVICIOS**

### **7.1. Duración de los servicios**

El plazo de ejecución de la consultoría es de 48 semanas, contadas desde el inicio efectivo de la prestación de los servicios.

### **7.2. Contraparte técnica del oferente**

Corresponderá al Jefe de Proyecto, quien deberá participar en todas las reuniones que la Contraparte Técnica de ChileValora considere necesarias.

La Propuesta Técnica deberá incluir un calendario tentativo de reuniones periódicas con la Contraparte de ChileValora.

### **7.3. Contraparte técnica de ChileValora**

El desarrollo de las actividades relacionadas con los servicios solicitados requiere una relación de trabajo coordinada y fluida entre ambas contrapartes. En función de esto, la Contraparte Técnica de ChileValora radicará en el Jefe de Estudios e Información de ChileValora, o en la persona en quien decida éste delegarla, o quien lo reemplace en caso de ausencia o impedimento.

Para todos los efectos, la comunicación entre ChileValora y la oferente adjudicada se realizará a través de sus respectivas contrapartes técnicas: la “Contraparte Técnica” (por parte de ChileValora) y el “Jefe de Proyecto” (por parte de la oferente adjudicada).

## **8. SOBRE LOS INFORMES, PLAZOS DE ENTREGA Y PAGOS**

Se solicitará la presentación de cuatro informes y un taller de presentación de resultados, cuya entrega y aprobación condiciona el pago de las cuotas establecidas en el punto 17 de las Bases Administrativas.

Los siguientes son los contenidos mínimos solicitados por el Mandante, para cada uno de los informes:

### **8.1. Informe de Instalación o Informe 1**

El objetivo de este informe será presentar la propuesta en su totalidad, una vez que se han recogido las sugerencias de la contraparte técnica de ChileValora.

Lo anterior incluye:

- Plan de Trabajo actualizado
- Carta Gantt actualizada del Proyecto, con los tiempos finales contemplados para cada una de las actividades (no obstante, estos plazos podrán ser modificados durante el estudio, previa aprobación de ChileValora).

- Propuesta Técnica con los eventuales ajustes.

El plazo máximo de entrega para el primer informe será de 3 semanas, contadas desde la fecha del inicio efectivo de la prestación de servicios. Una vez aprobado el informe de instalación por la contraparte de ChileValora, se procederá al pago de la primera cuota del estudio, correspondiente al 15% del monto total adjudicado.

## **8.2. Informe 2**

Respecto de los contenidos específicos, este informe deberá contener los siguientes productos:

- Propuesta definitiva de la estrategia de recolección de los datos
- Informe con la revisión de literatura y análisis de las variables a contener en el cuestionario considerando los objetivos del estudio y fundamentando su operacionalización
- Versión de los cuestionarios iniciales que serán aplicadas en los pre-test.
- Análisis de resultados de la aplicación del pre-test del cuestionario inicial.
- Versión definitiva del cuestionario
- Manual de Capacitación de Encuestadores para la versión definitiva de ambos cuestionarios.

El plazo máximo de entrega para este informe será de 10 semanas, contadas desde el inicio efectivo de la prestación de servicios. Una vez aprobado el informe por la contraparte de ChileValora, se procederá al pago de la segunda cuota del estudio, correspondiente al 20% del monto total adjudicado.

## **8.3. Informe 3**

Este es un informe considerado de medio término y consiste en un reporte que da cuenta de manera exhaustiva de los resultados que tiene el trabajo en terreno. Así dicho informe deberá contener al menos los siguientes aspectos:

- Desempeño y rendimiento de los encuestas, en especial de la tasa de respuesta o encuesta efectiva (por encuestador, por turno de trabajo, por carga de trabajo, por día de la semana, etc.).
- Estadísticas acerca de la duración de las entrevistas, por sector, así como también un análisis de las razones de rechazo.
- Reportar información cualitativa y cuantitativa acerca de las dificultades en la aplicación de los instrumentos.
- Modalidad de capacitación realizada a los encuestadores.
- Tasa de logro de la muestra.
- Análisis de la calidad de los datos de contacto.
- Análisis de los resultados (tabulaciones simples de las respuestas).

El plazo máximo de entrega para este informe será de 18 semanas, contadas desde el inicio efectivo de la prestación de servicios. Una vez aprobado el informe por la contraparte de ChileValora, se procederá al pago de la tercera cuota del estudio, correspondiente al 45% del monto total adjudicado.

#### **8.4. Informe 4**

Este informe consiste en la presentación final de la información levantada, análisis de los resultados obtenidos y propuestas. Respecto de los contenidos específicos, este informe deberá contener:

- Análisis de resultados de la aplicación del cuestionario con un análisis uni y bivariado de los principales indicadores de resultados
- Do file con los indicadores de resultados (archivo electrónico STATA 11 o superior).
- Archivo de sintaxis (sps) con los indicadores de resultados (archivo electrónico SPSS 17 o superior)
- Base de datos del cuestionario de satisfacción (en versiones para ambos programas).
- Base de datos cuestionario de cambios en la situación laboral (en versiones para ambos programas).
- Resumen ejecutivo
- Resultados de la supervisión del trabajo de campo.
- Manual de trabajo de campo definitivo para cada cuestionario
- Manual del Encuestador definitivo para cada cuestionario.
- Análisis de efectividad de los mecanismos para disminuir la no respuesta.
- Informe de recomendaciones, referidas al proceso de recolección de la información que sean útiles a la estrategia que desplegará ChileValora para recabar información de entrada de las cohortes sucesivas de trabajadores que se certificarán.

El plazo máximo de entrega para el cuarto y último informe será de 40 semanas, contadas desde el inicio efectivo de prestación de servicios.

#### **8.5. Taller de presentación de resultados**

Los resultados de la consultoría deben ser presentados a un máximo de 15 personas seleccionadas por ChileValora. Este taller deberá realizarse al finalizar el estudio en un plazo máximo de 44 semanas desde el inicio efectivo de la prestación de servicios, siendo responsabilidad del oferente aportar los contenidos y moderar la discusión y análisis de resultados y propuestas. Asimismo, se espera que la consultora realice una presentación al directorio de ChileValora, en el transcurso de las cuatro semanas siguientes.

Una vez aprobado el cuarto informe por la contraparte de ChileValora y realizadas la presentación de los resultados se procederá al pago de la última cuota del estudio, correspondiente al 20% del monto total adjudicado.

### **9. 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 estudio 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 y las respectivas bases de datos. 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 y realizado el Taller de presentación de resultados.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**XIMENA GONCHA BAÑADOS**  
Secretaría Ejecutiva

**Comisión del Sistema Nacional de Certificación  
de Competencias Laborales**

  
JGM/HCP/SIS

-Archivo

REFERENCIAS CITADAS:

Gertler, P. Martínez, S. Premand, P. Rawlings, L. Vermeersch, Ch. (2011) "La evaluación de impacto en la práctica". Banco Mundial.

Schwab, K. "The Global Competitiveness Report 2014-2015". World Economic Forum.

**ANEXO N° 1**

**Ficha Experiencia empresa (completar tantas fichas como experiencia demostrable se tenga)**

<b>N° Ficha</b>	(asignar correlativo por cada experiencia demostrable)
<b>Nombre del Cliente o Mandante</b>	
<b>Tipo de Empresa</b>	Pública / Privada / Otro indicar
<b>URL</b>	
<b>Contacto del Cliente:</b>	
<b>Nombre</b>	
<b>Cargo</b>	
<b>Teléfono/email</b>	
<b>Fecha de Inicio</b>	
<b>Fecha de Término</b>	
<b>Estado a la fecha</b>	
<b>Descripción del Proyecto</b>	Aspectos principales y su nexos con la tecnología empleada
<b>Descripción del Método de Encuestaje Empleado</b>	
<b>N° de Encuestas aplicadas</b>	
<b>Monto Total del Proyecto</b>	

**ANEXO Nº 2**

**Formato CV Equipo Consultor**

*(Completar tantas fichas como personas participen en el proyecto)*

<b>Nº Ficha</b>	(asignar correlativo por cada participante)
<b>Antecedentes Personales</b>	
Nombre Completo	
Fecha De Nacimiento	
<b>Cargo en la Organización</b>	
<b>Cargo en el Proyecto</b>	
<b>Estudios Medios o Técnicos</b>	
<b>Estudios Universitarios</b>	
Profesión	
Universidad	
<b>Otros Estudios</b>	
<b>Acreditaciones Técnicas</b>	

<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>			
<b>Fechas (desde-hasta)</b>	<b>Empresa</b>	<b>Función o Cargo Desempeñado</b>	<b>Principal Tecnología Utilizada</b>



<b>PROYECTOS RELEVANTES EN LOS QUE HA PARTICIPADO</b>			
<b>Fechas (desde- hasta)</b>	<b>Cliente/Proyecto</b>	<b>Cargo desempeñado</b>	<b>Breve descripción del proyecto</b>

### **ANEXO Nº 3 PROPUESTA TÉCNICA**

#### **ALCANCE DE LA PROPUESTA**

En este apartado se espera que la consultora señale de manera sintética o resumida cuáles serán los productos comprometidos, poniendo especial énfasis en la estrategia de recolección de la información y el número de cuestionarios a aplicar.

#### **ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA**

En este apartado se espera que el consultor contextualice lo que será su propuesta a partir del análisis de los antecedentes de los que dispone acerca de la certificación de competencias y sus eventuales efectos directos e indirectos, recurriendo para ello a documentos programáticos, a la reflexión teórica sobre el tópico en el ámbito de la formación y el empleo, a evidencias aportada por estudios al respecto, de manera que la comisión evaluadora pueda hacerse una idea desde donde es que la consultora funda sus argumentos para optar por, por ejemplo, a medir cierto tipo de resultados y no otros, a incluir cierto tipo de variables y excluir otras, etc.

#### **OBJETIVOS**

En este apartado se espera que el consultor no sólo recoja los propósitos y objetivos generales del estudio, sino que -habiendo contextualizado adecuadamente- operacionalice dicho propósito e objetivos específicos que agreguen valor a la propuesta.

#### **PERSPECTIVA E HIPÓTESIS DE TRABAJO**

En este apartado se espera que el análisis de los antecedentes expuestos en el apartado 2 se materialice en hipótesis de trabajo respecto de, por ejemplo, efectos potenciales de la certificación, variables que pueden influir en la participación y en los resultados y que es preciso levantar, etc.

#### **METODOLOGÍA OFRECIDA PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA LÍNEA DE BASE**

En este apartado, se espera que se haga referencia de manera más precisa a las variables que debería contener el instrumento de recolección de información, a la estrategia de recolección de la información y a la cobertura de la medición o levantamiento, justificando las opciones tomadas a partir del análisis de la bibliografía pertinente (apartado 2), como también de la documentación disponible acerca de la operatoria del proceso de certificación. Se debe incluir además un plan de trabajo indicando todas las tareas y la secuencia de cada una de ellas, así como su interrelación y un cronograma de actividades finalizando con una Carta Gantt con los tiempos estimados de ejecución para todas las actividades

**ANEXO Nº 4**
  
**FORMULARIO DE OFERTA ECONÓMICA**

<b>Nombre del oferente</b>	
<b>Fecha</b>	

El oferente ofrece realizar la ejecución de la licitación **“DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y MONITOREO TELEFÓNICO A USUARIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES – CHILEVALORA”**, de acuerdo a las Bases Administrativas y Técnicas, respuesta a consultas y aclaraciones y demás antecedentes que conforman la licitación, en la suma alzada de:

<b>Monto Neto:</b>	
Monto en números	\$
Monto en letras	

<b>Más los siguientes impuestos:</b> (Indicar si el valor neto ofrecido está afecto a IVA o señalar expresamente si el oferente se encuentra exento)
---

<b>Monto Total (con impuestos incluidos):</b>	
Monto en números	\$
Monto en letras	

Dejo constancia, asimismo, que he verificado todos los antecedentes para fijar el valor de la propuesta

\_\_\_\_\_  
**Nombre y firma del (o los) representante(s) legal(s) del oferente**

**ANEXO Nº 5  
DECLARACIÓN JURADA NOTARIAL**

Nombre del oferente: .....

Nombre del/los Representante/es Legal/es: .....

**Declaro/Declaramos:**

1. Que, hemos estudiado y declaramos estar conformes con todos y cada uno de los antecedentes y condiciones contenidos en las Bases Administrativas y Técnicas de la Licitación **“DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y MONITOREO TELEFÓNICO A USUARIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES – CHILEVALORA”**, así como de las respuestas a las consultas y de las aclaraciones publicadas en el Sistema de Compras Públicas, sin reparo alguno que formular.
2. Que, cumplimos con todos los requisitos para contratar con la Administración del Estado contenidos en el Artículo 4º de la Ley Nº 19.886, de Compras Públicas, y en consecuencia expresamos que:
  - No hemos sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador durante los últimos dos años.
  - Que no registramos saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con nuestros actuales trabajadores o con trabajadores contratados en los últimos dos años
  - Que no se nos ha rescindido ningún contrato con el Fisco por incumplimiento y que no tienen litigios pendientes con algún Órgano de la Administración del Estado.
  - Que no existen funcionarios directivos de ChileValora que formen parte de nuestra empresa o sociedad, ni personas unidas a ellas por los vínculos de parentesco descritos en la letra b) del artículo 54 de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Esta última declaración rige también para el caso de sociedades en comandita por acciones o anónimas cerradas en que los funcionarios directivos de ChileValora o las personas unidas con ellos, de acuerdo al vínculo descrito precedentemente, sean accionistas. Asimismo, es aplicable a las sociedades anónimas abiertas en que aquéllos o éstas sean dueños de acciones que representen el 10% o más del capital, ni con los gerentes, administradores, representantes o directores de cualquiera de las sociedades antedichas.

Firma del/los Representante/es Legal/es: .....

Fecha: .....