**GRILLA DE EVALUACIÓN PARA LA CONTRATACION DE** **SERVICIOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE APOYO**

|  |  |
| --- | --- |
| **CRITERIO** | **PUNTAJE** |
| **1. Antecedentes Contractuales**  | **10** |
| **2. Antecedentes del Recurso Humano*** 1. Título habilitante 5 puntos
	2. Experiencia Laboral 5 puntos
	3. Capacitación Profesional 20 puntos
 | **30** |
| 1. **Acreditación ODS s/ Ley 9193**
 | **10** |
| 1. **Oferta económica**
 | **50** |
| **TOTAL** | **100** |

1. **ANTECEDENTES CONTRACTUALES**

Se otorgará el puntaje previsto (10 puntos) a los oferentes que no posean antecedentes de incumplimientos contractuales o que no registren sanciones aplicadas por incumplimientos contractuales y/o que no registren penalidades económicas impagas por tales causas, durante el último año previo a la convocatoria del llamado. Para la evaluación de este indicador, la Comisión evaluará los legajos electrónicos obrantes en el Registro Único de Proveedores, y toda otra documentación y/o pedido de informes que se estime pertinente. Los oferentes que no tengan inscripción en el Registro Único de Proveedores de Mendoza, pero que acrediten idénticos antecedentes de no poseer sanciones por incumplimientos contractuales en las jurisdicciones donde hayan prestado servicios en los últimos dos años, también serán calificados con el puntaje previsto (10 puntos). Los oferentes que registren antecedentes de sanción de apercibimiento en el último año previo a la convocatoria del llamado, serán calificados con 3 puntos. Los oferentes que registren antecedentes de sanción de suspensión en los últimos dos años previos a la convocatoria del llamado, serán calificados sin puntaje.

1. **ANTECEDENTES DEL RECURSO HUMANO PROPUESTO**

A través de la evaluación de cada recurso humano propuesto, se asignará el máximo puntaje previsto (30 puntos) al técnico o profesional que demuestre el mejor estándar de idoneidad y capacitación, conforme los siguientes indicadores (esta evaluación será realizada individualmente para cada recurso humano propuesto):

|  |  |
| --- | --- |
| **Indicadores** |  |
| Título habilitante | 5 |
| Experiencia Laboral | 5 |
| Capacitación Profesional | 20 |
| **TOTAL** | **30** |

1. **Título habilitante**

Se le asignará el máximo puntaje previsto (5 puntos) a los recursos humanos que acrediten la condición de profesional con título universitario de grado en la disciplina solicitada, expedido por una Universidad acreditada en CONEAU.

Se asignará 2,5 puntos a los recursos humanos que acrediten su condición de “técnico” con título universitario de pregrado (tecnicatura) en la disciplina solicitada, expedido por institución acreditada en CONEAU

1. **Experiencia laboral**

Se le asignará el máximo puntaje previsto (5 puntos) al recurso humano profesional y técnico propuesto que acredite la mayor experiencia laboral medida en meses de antigüedad, conforme la certificación laboral acompañada. Los demás recursos humanos propuestos serán calificados conforme la regla de proporcionalidad.

1. **Capacitación Profesional**

La capacitación profesional de cada recurso humano propuesto, será calificada conforme el siguiente cuadro de puntaje:

|  |  |
| --- | --- |
| **Capacitación** | **Puntaje** |
| Doctorado y Maestrías | 20 puntos |
| Especializaciones | 15 puntos |
| Diplomaturas | 10 puntos |
| Cursos Simples | 5 puntos |

Se le asignará el máximo puntaje (20 puntos) al recurso humano profesional propuesto que acredite poseer el título de Doctor o Magister expedido por una Universidad acreditada en CONEAU. Asimismo se considerarán los títulos expedidos por Universidades extranjeras oficialmente reconocidas por los Estados de su radicación. En caso de competir profesionales con dos o más de los títulos mencionados, se calificará con el máximo puntaje al recurso humano que acredite la mayor cantidad de tales antecedentes. Los demás serán calificados con un 5% menos de puntaje por cada título de diferencia (en menos), hasta alcanzar el mínimo de 17 puntos, que será el piso de puntaje para esta evaluación.

Se le asignará el máximo puntaje (15 puntos) al recurso humano profesional propuesto que acredite poseer el título de posgrado de Especialista expedido por una Universidad acreditada en CONEAU. Asimismo se considerarán los títulos expedidos por Universidades extranjeras oficialmente reconocidas por los Estados de su radicación. En caso de competir profesionales con dos o más de los títulos mencionados, se calificará con el máximo puntaje al recurso humano que acredite la mayor cantidad de tales antecedentes. Los demás serán calificados con un 5% menos de puntaje por cada título de diferencia (en menos), hasta alcanzar el mínimo de 12 puntos, que será el piso de puntaje para esta evaluación.

Se le asignará el máximo puntaje (10 puntos) al recurso humano profesional propuesto que acredite poseer el título de Diplomado expedido por una Universidad acreditada en CONEAU o Institución reconocida y autorizada. En caso de competir profesionales con dos o más de los títulos mencionados, se calificará con el máximo puntaje al recurso humano que acredite la mayor cantidad de tales antecedentes. Los demás serán calificados con un 5% menos de puntaje por cada título de diferencia (en menos), hasta alcanzar el mínimo de 7 puntos, que será el piso de puntaje para esta evaluación.

Se le asignará el máximo puntaje (5 puntos) al recurso humano profesional propuesto que acredite certificaciones de capacitación de hasta 30 horas cátedra, expedidas por instituciones académicas reconocidas y autorizadas. En caso de competir profesionales con dos o más de las certificaciones mencionadas, se calificará con el máximo puntaje al recurso humano que acredite la mayor cantidad de tales antecedentes. Los demás serán calificados con un 1% menos de puntaje por cada título de diferencia (en menos), hasta alcanzar el mínimo de 1 punto, que será el piso de puntaje para esta evaluación.

**IMPORTANTE: Dado que para la presente licitación el servicio debe ser cotizado de manera conjunta, para una pluralidad de recursos humanos, a los efectos de la determinación del puntaje que corresponde a este indicador “Antecedentes del Recurso Humano Propuesto”, se promediarán todas las calificaciones individuales realizadas respecto de cada profesional/técnico propuesto, siendo el resultado correspondiente, el puntaje con el que se calificará cada uno de los tres “subindicadores” (Título Habilitante, Experiencia Laboral, Capacitación Profesional).**

1. **ACREDITACIÓN DE OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (S/LEY 9193)**

Para la presente contratación pública, se considera relevante la evaluación del desempeño empresario de los oferentes, a la luz de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Pacto Global de las Naciones Unidas (ver https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollosostenible/). En este orden, dentro del máximo previsto (10 puntos), se calificará a los oferentes con el puntaje que les asigne la Dirección General de Contrataciones Públicas al tiempo de su inscripción o renovación de inscripción o actualización de información en el Registro Único de Proveedores, con anterioridad a la fecha de la publicación del aviso de convocatoria de ofertas. La Comisión de Evaluación verificará el puntaje en cada caso, a través de la información que difunda públicamente en su web institucional la Dirección General de Contrataciones Públicas y Gestión de Bienes (https://www.mendoza.gov.ar/compras/compras-publicassustentables/).

1. **OFERTA ECONÓMICA**

Para este rubro se asignará el mayor puntaje (50 puntos) a la oferta que, siendo formal y técnicamente admisible, resulte ser la de menor precio. Las demás serán puntuadas conforme la regla de proporcionalidad.

Por regla, las ofertas que no superen los 40 puntos serán desestimadas por inconvenientes. La Administración licitante, en virtud de razones fundadas, podrá valorar como conveniente a una oferta determinada, en caso de que la misma no alcanzare el mínimo establecido.

**IMPORTANTE: Se recuerda que esta Grilla Modelo -como toda Grilla Modelo- puede ser modificada por el Organismo Contratante, debiendo en tal caso preservarse la razonabilidad de los indicadores y su coherencia con las particularidades del servicio a contratar (por ejemplo, puede preverse mayor rigurosidad o flexibilidad en los indicadores de capacidad económico financiera, en los antecedentes, o bien incluirse otros indicadores como podría ser la evaluación de un Programa de Calidad del Servicio).**