

## **Criterios de evaluación de Expresiones de Interés y de Propuestas Técnicas.**

### **Calificaciones de la firma consultora.**

#### **Requisitos mínimos de Experiencia General:**

Para la evaluación de la experiencia general de cada una de las firmas se considerará al menos 10 años de experiencia en el rubro.

#### **Requisitos mínimos de Experiencia Específica:**

Para la evaluación de la experiencia específica se analizará sobre la base de los antecedentes de los trabajos ejecutados informados, verificando que la firma/entidad posee conocimiento y experiencia de las prácticas de aseguramiento, revisión, verificación, relevamiento y control de sistemas y/o prestacional. En este aspecto, serán considerados cuatro ejes relevantes:

1. Experiencia en el sector salud: se priorizará la prestación de servicios de aseguramiento, conexos y/o relacionados en obras sociales, empresas de medicina prepaga, e instituciones prestadoras de servicios de cobertura de salud (del sector privado o público). La existencia de este tipo de antecedentes, debido al universo objeto del encargo, ha sido establecido como fundamental para calificar con un grado de satisfactorio considerando que aquellas firmas/entidades que no pueden demostrar la realización de al menos tres contratos de esta naturaleza, no se adecúan al perfil pretendido y, por lo tanto, se recomienda su desestimación.
2. Experiencia en entornos con dispersión geográfica: se considerarán de manera preferencial los trabajos ejecutados en múltiples jurisdicciones sub nacionales en forma simultánea (provincias, municipios, regiones). La preponderancia en la predilección por esta característica obedece al hecho de que los servicios a contratar se desarrollarán en este tipo de entornos, lo que constituye un factor incidente en los tiempos de entrega de los productos previstos.
3. Con financiamiento/cooperación o trabajos realizados para organismos internacionales: la necesidad de considerar este factor obedece a que: i) la consultora deberá entregar sus productos siguiendo las guías emitidas por el BID; ii) deberá enmarcar su actuación en los principios y prácticas que rigen a este tipo de organizaciones, y iii) de ser considerado necesario, interactuará con el organismo financiador. Debido a ello, se considerará de relevancia los antecedentes que la firma/entidad posee en trabajos desarrollados con esta característica.
4. Experiencia en el sector público: este aspecto se considerará en virtud de ser los sujetos por relevar pertenecientes al sector público, con las particularidades propias que

caracterizan su organización y funcionamiento, claramente diferenciadas del sector privado.

Con motivo de proceder a calificar a las firmas/entidades, se otorgará más importancia a los trabajos de aseguramiento específicos, en tanto que a otros trabajos de consultoría que no son específicamente de esta naturaleza se les otorgará, al momento de calificarlos, una ponderación menor. Además, las categorías expuestas serán ponderadas en forma asimétrica, dando mayor importancia a las experiencias en el sector salud y con dispersión geográfica. Se analizará la calidad de la experiencia específica de cada firma cualitativamente en cada uno de los aspectos antes mencionados.

Posteriormente se procederá a analizar la experiencia individual valorando para cada uno de los miembros en el caso de tratarse de asociaciones/consorcio.

Adicionalmente, y a efectos de complementar el análisis de las calificaciones específicas, se analizará la calidad de la experiencia específica de cada firma cualitativamente en cada uno de los aspectos antes mencionados.

### **Criterios y Subcriterios de Evaluación de las Propuestas Técnicas.**

Puntaje técnico mínimo total: 70 %.

#### **(i) Criterio de evaluación: Metodología y plan de trabajo - 45 (cuarenta y cinco) puntos.**

<b>Criterios de evaluación</b>	
<b>1) METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO</b>	
<b>a. Enfoque técnico y metodología</b>	<b>23</b>
<b>a.i Nivel de descripción de actividades</b>	<b>14</b>
* Se asignará el 40% del puntaje (grado insuficiente) a la propuesta técnica cuando el enfoque, la metodología y el desarrollo estadístico propuesto para realizar el muestreo para llevar a cabo todas las actividades indicadas en los Términos de Referencia resulten insuficientemente expuestos o bien se omita alguna de ellas. En caso de omisión de la totalidad del apartado en la Propuesta Técnica, se asignarán 0 puntos	5,6
* Se asignará el 60% del puntaje (grado satisfactorio) cuando el enfoque, la metodología y el desarrollo estadístico propuesto para realizar el muestreo resultan adecuados pero se expongan en términos generales. Es decir, que no se incluye o expone en detalle cómo la firma propone afrontar aspectos y características de la tarea a contratar.	8,4

* Se asignará el 80% del puntaje (grado bueno) cuando el enfoque, la metodología y el desarrollo estadístico propuesto para realizar el muestreo se hayan expuesto con un importante nivel de detalle.	11,2
* Se asignará el 100% del puntaje (grado muy bueno) cuando el enfoque, la metodología y el desarrollo estadístico propuesto para realizar el muestreo se hayan expuesto con el máximo nivel de detalle, incluyendo aquellos aspectos que resulten innovadores para afrontar las tareas a contratar.	14
<b>a.ii Métodos y técnicas propuestas</b>	<b>9</b>
* Se asignará el 40% del puntaje (grado insuficiente) cuando los métodos y técnicas propuestos resulten total o parcialmente inadecuados para la tarea a contratar, o bien se encuentren incompletos. En caso de omisión de este aspecto en la Propuesta Técnica se asignarán 0 puntos.	3,6
* Se asignará el 60% del puntaje (grado suficiente) cuando los métodos y técnicas propuestos resultan adecuados pero de carácter estándar y se presenten de manera genérica.	5,4
* Se asignará el 80% del puntaje (grado bueno) cuando se verifique que los métodos y técnicas propuestos, además de resultar adecuados, se corresponden de manera específica con las características particulares de la tarea a contratar y se exponen de manera clara y detallada, incluyendo recursos tecnológicos propuestos por la firma.	7,2
* Se asignará el 100% del puntaje (grado muy bueno) cuando, adicionalmente a los requerimientos descritos en el grado anterior, los aspectos a considerar sean enfocados de una manera innovadora y eficiente, indicando que los consultores han comprendido los principales objetivos y aspectos de la tarea y han incorporado nuevas soluciones.	9
<b>b. Plan de trabajo</b>	<b>9</b>
<b>b.i Desarrollo y nivel de detalle</b>	<b>2</b>
* Se asignará el 40% del puntaje (grado insuficiente) cuando el desarrollo y nivel de descripción de las actividades del plan de trabajo propuesto se encuentren insuficientemente expuestos en relación a las actividades solicitadas en los Términos de Referencia, o bien estén incompletos. En caso de omisión de este aspecto en la Propuesta Técnica se asignarán 0 puntos	0,8
* Se asignará el 60% del puntaje (grado suficiente) cuando el desarrollo y nivel de descripción de las actividades del plan de trabajo propuestos resulten apropiados, pero se presenten de manera genérica o con escaso nivel de detalle.	1,2
* Se asignará el 80% del puntaje (grado bueno) cuando el desarrollo y nivel de descripción de las actividades se encuentre detallado exhaustivamente.	1,6
* Se asignará el 100% del puntaje (grado muy bueno) cuando el desarrollo y nivel de descripción de las actividades se hayan expuesto de forma innovadora y con un nivel de detalle máximo.	2

<b>b.ii Asignación de tareas</b>	<b>3</b>
* Se asignará el 40% del puntaje (grado insuficiente) cuando las tareas del equipo de trabajo se encuentren insatisfactoriamente asignadas o se omite alguna de ellas. En caso de ausencia de este aspecto en la Propuesta Técnica se asignarán 0 puntos.	1,2
* Se asignará el 60% del puntaje (grado suficiente) cuando las tareas del equipo de trabajo se encuentren adecuadamente asignadas pero con un escaso nivel de detalle.	1,8
* Se asignará el 80% del puntaje (grado bueno) cuando, además de cumplimentar el grado anterior, las tareas del equipo de trabajo se hayan expuesto con un alto nivel de detalle.	2,4
* Se asignará el 100% del puntaje (grado muy bueno) cuando las tareas se hayan descrito de la manera más eficiente y coordinada de acuerdo al equipo de trabajo propuesto, contando con un máximo nivel de detalle.	3
<b>b.iii Secuencia y consistencia de actividades</b>	<b>4</b>
* Se asignará el 40% del puntaje (grado insuficiente) cuando la agenda de actividades omite importantes tareas, el tiempo de las actividades y su correlación es inconsistente con el enfoque y/o la metodología propuestos, y hay escasa claridad y lógica en el secuenciamiento. En caso de omisión de este aspecto en la Propuesta Técnica se asignarán 0 puntos.	1,6
* Se asignará el 60% del puntaje (grado satisfactorio) cuando todas las actividades son incluidas en la agenda de actividades, pero no se han expuesto en forma detallada, y hay inconsistencias menores entre el tiempo de las tareas y el enfoque del presupuesto.	2,4
* Se asignará el 80% del puntaje (grado bueno) cuando el Plan de Trabajo se ajusta a los Términos de Referencia en forma total, todas las actividades son indicadas en la agenda y su tiempo es apropiado y consistente con los productos de la tarea a contratar, y la interrelación entre las diversas actividades es realista y consistente con el enfoque propuesto, presentando un justo grado de detalle que facilita la comprensión del Plan de Trabajo propuesto.	3,2
* Se asignará el 100% del puntaje (grado muy bueno) cuando: adicionalmente a los requerimientos descritos en el grado anterior, los puntos críticos y la secuencia y tiempo de las actividades se encuentran definidas en forma muy detallada, y un capítulo específico de la propuesta explica el Plan de Trabajo con relación al enfoque propuesto, considerando un Plan de Trabajo que permita flexibilidad para adaptarse a situaciones contingentes.	4
<b>c. Organización y dotación de personal</b>	<b>13</b>
<b>c.i Estructura organizacional</b>	<b>7</b>

* Se asignará el 40% del puntaje (grado insuficiente) cuando la estructura organizacional es imprecisa o vaga y el plan de personal es débil en áreas importantes. En caso de omisión de este aspecto en la Propuesta Técnica se asignarán 0 puntos.	2,8
* Se asignará el 60% del puntaje (grado satisfactorio) cuando la estructura organizacional es completa y el nivel técnico y la composición del equipo de personal es adecuado.	4,2
* Se asignará el 80% del puntaje (grado bueno) cuando adicionalmente al cumplimiento de los requerimientos definidos para el grado satisfactorio, el equipo de trabajo se encuentra muy bien equilibrado, de forma tal que muestra una óptima coordinación y cuenta con un eficiente soporte logístico en todas las jurisdicciones.	5,6
* Se asignará el 100% del puntaje (grado muy bueno) cuando, además de cumplir los requisitos establecidos para el grado de bueno, el equipo de trabajo sea de carácter integral y esté compuesto por numerosos miembros que hubieran trabajado juntos en forma continuada con anterioridad. Se contemplará la incorporación de profesionales adicionales cuya inclusión constituya una innovación que mejore los resultados y objetivos establecidos en los Términos de Referencia.	7
<b>c.ii Distribución mínima de total de horas</b>	<b>6</b>
* Se asignará el 40% del puntaje (grado insuficiente) cuando la agenda del personal es inconsistente con el tiempo de los productos de la tarea a contratar. En caso de omisión de este aspecto en la Propuesta Técnica se designarán 0 puntos.	2,4
* Se asignará el 60% del puntaje (grado satisfactorio) cuando la distribución de horas es consistente tanto con el tiempo como con los productos de la tarea a contratar, exponiéndolas de forma genérica.	3,6
* Se asignará el 80% del puntaje (grado bueno) cuando, adicionalmente al cumplimiento de los requerimientos definidos para el grado satisfactorio, se expone una clara y detallada definición de deberes y responsabilidades.	4,8
* Se asignará el 100% del puntaje (grado muy bueno) cuando, además de cumplir los requisitos establecidos para el grado de bueno, la propuesta contiene una detallada exposición que demuestra que el consultor ha optimizado el empleo de personal desde el punto de vista de la eficiencia y la economía, basado en la logística propuesta.	6
<b>Total del Criterio 1)</b>	<b>45</b>

(ii) Criterio de evaluación: Experiencia, formación académica y nivel profesional del personal - 55 (cincuenta y cinco) puntos.

CONCEPTO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE TOTAL ASIGNADO
<b>Experiencia, formación académica y nivel profesional del Personal</b>	<b>55</b>	
<b>1. Personal de Conducción – Jefe de Proyecto</b>	<b>10</b>	
<b>1.1. Nivel profesional</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Profesional de Ciencias Económicas con estudios de postgrado o educación continua con acreditación (si la acreditación es emitida por la misma firma auditora, esta debe ser emitida por la casa matriz internacional) – 2 puntos</li> <li>Audidores titulados – 1 punto</li> </ul>	2	
<b>1.2. Experiencia profesional en auditoría</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia profesional igual o mayor a ocho (8) años o más – 4 puntos</li> <li>Experiencia profesional menor a ocho (8) años – 0 puntos</li> </ul>	4	
<b>1.3. Experiencia específica en Sector de la Salud Pública y programas financiados por Organismos Multilaterales de Crédito</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia específica de más de cinco (5) años – 4 puntos</li> <li>Experiencia específica de tres (3) a cinco (5) años – 2 puntos</li> <li>Experiencia específica de menos de tres (3) años – 0 puntos</li> </ul>	4	
<b>2. Personal Experto (de acuerdo con las necesidades del proyecto: Sistemas, muestreo, etc.)</b>	<b>18</b>	
<b>2.1 Nivel Profesional</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experto titulado – 2 puntos</li> <li>Experto no titulado – 0 puntos</li> </ul>	2	
<b>2.2 Experiencia profesional en el área requerida</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia profesional de más de doce (12) años – 12 puntos</li> <li>Experiencia profesional entre cinco (5) y doce (12) años – 5 puntos</li> <li>Experiencia profesional de menos de doce (12) años – 0 puntos</li> </ul>	12	
<b>2.3 Experiencia específica en Sector de la Salud Pública y programas financiados por Organismos Multilaterales de Crédito</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia específica de más de cinco (5) años – 4 puntos</li> <li>Experiencia específica de tres (3) a cinco (5) años – 3 puntos</li> <li>Experiencia específica de menos de tres (3) años – 0 puntos</li> </ul>	4	
<b>3. Personal de campo – Encargado de equipo – Seniors</b>	<b>15</b>	
<b>3.1 Nivel profesional</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Audidores titulados con estudios de postgrado o educación continua con acreditación (si la acreditación es emitida por la misma firma auditora, esta debe ser emitida por la casa matriz internacional) – 4 puntos</li> <li>Audidores titulados – 2 puntos</li> </ul>	4	

CONCEPTO		PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE TOTAL ASIGNADO
<b>3.2</b>	<b>Experiencia profesional en auditoría</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia profesional igual o mayor a cinco (5) años – 8 puntos</li> <li>Experiencia profesional menor a cinco (5) años – 0 puntos</li> </ul>	8	
<b>3.3</b>	<b>Experiencia específica en Sector de la Salud Pública y programas financiados por Organismos Multilaterales de Crédito</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia específica de más de tres (3) años – 3 puntos</li> <li>Experiencia específica de uno (1) a tres (3) años – 1 punto</li> <li>Experiencia específica de menos de un (1) año – 0 puntos</li> </ul>	3	
<b>4. Personal de campo – Auditores</b>		<b>12</b>	
<b>4.1</b>	<b>Nivel profesional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Auditores titulados – 4 puntos</li> <li>Auditores (estudiantes de ciencias económicas o auditoría) – 1 punto</li> </ul>	4	
<b>4.2</b>	<b>Experiencia profesional en auditoría</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia profesional de dos (2) años o más – 8 puntos</li> <li>Experiencia profesional menor a dos (2) años – 0 puntos</li> </ul>	8	
<b>TOTAL (1 + 2 + 3 + 4)</b>		<b>55</b>	

**(iii) Criterio de evaluación: calificaciones del personal clave - 55 (cincuenta y cinco) puntos.**

**Nota a los criterios de evaluación:** Para efectos de la evaluación de la experiencia, formación académica y nivel profesional del personal en los siguientes conceptos: "Personal de Supervisión – Gerentes" (1); "Personal Experto" (2); "Personal de campo – Encargado de equipo -Seniors" (3) y "Personal de campo – Auditores" (4); el puntaje individual será ponderado en base al número de horas presupuestado por cada profesional dependiendo del nivel en que interviene dentro del equipo de auditoría. Por ejemplo: si la propuesta presenta más de un Encargado de Equipo - Senior, el puntaje asignado a la categoría "Personal de campo – Encargado de Equipo - Seniors" será ponderado en función de las horas presupuestadas a cada profesional

Encargado	Puntaje nivel encargado	Calificación obtenida	Horas presupuestadas	Puntaje ponderado
1. AAA	60	60	300	10.29
2. BBB	60	45	800	20.57
3. CCC	60	55	500	15.71
4. DDD	60	50	150	4.29
<b>TOTALES</b>			<b>1.750</b>	<b>50.86</b>

De acuerdo con el ejemplo, la categoría de personal responsable de campo ha obtenido 50.86 puntos sobre un máximo posible de 60 puntos.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico firma conjunta**

**Número:**

**Referencia:** Criterios de evaluación contratación auditoría Redes de Salud.

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 7 pagina/s.