

***Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.*



## **DICTAMEN TÉCNICO EN EL CUAL SE SUSTENTAN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS REQUERIDAS EN EL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN**

En cumplimiento del artículo 12 de la Resolución DNCP N° 453/24, en virtud del cual se solicita la emisión de dictamen técnico en el cual se sustenten las especificaciones técnicas requeridas en el procedimiento de contratación, refrendado por el responsable del área requirente o del técnico que las recomendó; se emite el siguiente dictamen en los siguientes términos:

### **INFORMACIÓN BÁSICA DE LA CONVOCATORIA (\*)**

**A. DENOMINACIÓN DE LA CONVOCATORIA:** LICITACIÓN DE MENOR CUANTÍA NACIONAL (MCN) N° 12/2025 - SERVICIO DE EVALUACIÓN Y PROVISIÓN DE INFORMES PSICOLABORALES – ID N° 460844.

**B. MONTO TOTAL DEL PAC:** ₡ 60.000.000.-

**C. ÁREA TÉCNICA REQUIRENTE DEL PROCESO:** Departamento de Desarrollo Humano de la Gerencia de Recursos Humanos.

**D. FUNCIONARIO/S RESPONSABLE/S DESIGNADO/S PARA LA ADMINISTRACION DEL CONTRATO, ENCARGADO/S DE LA CARGA EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE CONTRATACIONES PÚBLICAS DE LOS DOCUMENTOS CONTRACTUALES Y DE LOS INDICADORES DE CUMPLIMIENTO:**  
**TITULAR:**

- Nombre y apellido: Gisela Maria Dutil Gauto
- Cédula de Identidad: 1.541.776
- Fecha de nacimiento: 19/08/1983
- Número telefónico de contacto: 021 619 2134
- Cargo en el área requirente: Jefa Interina de la División Técnica de Control y Seguimiento de la Gerencia de Recursos Humanos.

**AUXILIAR:**

- Nombre y apellido: Ligzzi Carolina Morales Mendoza
- Cédula de Identidad: 1.476.415
- Fecha de nacimiento: 23/11/1972
- Número telefónico de contacto: 021 619 2233
- Cargo en el área requirente: Jefa de la División Selección, Evaluación y Seguimiento, dependiente del Departamento de Desarrollo Humano de la Gerencia de Recursos Humanos.

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



## E. MODALIDAD DE LA CONTRATACIÓN

( ) CONTRATO CERRADO

...(X)... CONTRATO ABIERTO

...(X)... CONTRATO ABIERTO POR MONTO

MONTO MÁXIMO: ₡ 60.000.000

MONTO MÍNIMO: ₡ 30.000.000

..... CONTRATO ABIERTO POR CANTIDAD

CANTIDAD MÁXIMA:.....

CANTIDAD MÍNIMA:.....

### SECCIÓN I - DATOS DE LA CONVOCATORIA

#### ➤ **Idioma de la oferta:**

*La oferta deberá ser presentada en idioma castellano o en su defecto acompañado de su traducción oficial, realizada por un traductor público matriculado en la República del Paraguay.*

*La convocante permitirá con la oferta, la presentación de catálogos, anexos técnicos o folletos en idioma distinto al castellano y sin traducción:*

..... APLICA

...X... NO APLICA

..... SÍ

...X.. NO

#### ➤ **Visita al sitio de ejecución del contrato:**

*La convocante dispone la realización de una visita al sitio con las siguientes indicaciones:*

..... APLICA

...X... NO APLICA

#### ➤ **Autorización del Fabricante:**

*Los ítems a los cuales se le requerirá Autorización del Fabricante son los indicados a continuación:*

..... APLICA

...X... NO APLICA

#### ➤ **Muestras:**

..... APLICA

...X... NO APLICA

---

**Misión:** Preservar y velar por la estabilidad del valor de la moneda y promover la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero, para colaborar con el bienestar del país.

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



➤ **Periodo de validez de la Garantía de los bienes:**

El periodo de validez de la Garantía de los bienes/servicios será el siguiente:

• **DETALLE DE LA/S GARANTÍA/S SOLICITADA/S:**

El proveedor deberá emitir una Nota de Compromiso de Buen Servicio y Calidad, emitida a nombre del Banco Central del Paraguay, en virtud de la cual garantice, por todo el plazo de prestación del servicio contratado, que correrán a su cargo, por cuenta propia y sin costo para el BCP, las reposiciones, sustituciones, reparaciones y/o modificaciones que correspondan, cuando se observasen fallas y/o deficiencias en el servicio, por causas que le fueran imputables.

En caso de que dicha Garantía haya sido presentada por el Proveedor al momento de la presentación de su oferta, la misma será válida durante la ejecución contractual, no siendo necesaria la presentación de la misma nuevamente.

**SECCIÓN II - REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

➤ **Experiencia requerida**

Con el objetivo de calificar la experiencia del oferente, se considerarán los siguientes índices:

- 1) Demostrar antigüedad mínima de 3 (tres) años de experiencia legal (inclusive para las firmas unipersonales).
- 2) Demostrar la experiencia en la prestación de servicios de evaluación y provisión de informes psicolaborales a instituciones públicas y/o privadas, dentro del periodo comprendido entre los años 2022 a 2024, con la documentación requerida en el inc. b) del siguiente apartado "Requisitos documentales para la evaluación de la experiencia".

De los requisitos documentales detallados en el siguiente apartado, en caso de consorcios, el socio líder deberá cumplir con el requisito establecido en el inc. a), así como el 60% del requisito mínimo establecido en el inc. b). Los socios restantes deben cumplir con el 40% del requisito mínimo establecido en el inc. b).

➤ **Requisitos documentales para la evaluación de la experiencia**

- a. Fotocopia simple de Estatuto de Constitución y/o Constancia de RUC, que demuestre una antigüedad mínima de 3 (tres) años de existencia legal (inclusive para las firmas unipersonales).

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



b. Fotocopia/s simple/s de contrato/s finalizado/s, y/o facturas, y/o recepción/es final/es, y/o conformidad/es debidamente suscriptas por el cliente final, de prestación de servicios de evaluación y provisión de informes psicolaborales a instituciones públicas y/o privadas, dentro del periodo comprendido entre los años 2022 a 2024, cuyos montos sumados representen un monto igual o superior al 30% del monto máximo establecido para la presente contratación. Podrán presentarse la cantidad de documentaciones indicadas que fueren necesarias para acreditar el monto solicitado, siempre y cuando dichas prestaciones hayan sido realizadas en el periodo mencionado.

➤ **Capacidad Técnica**

El Oferente deberá proporcionar evidencia documentada que demuestre su cumplimiento con los siguientes requisitos de capacidad técnica:

1. Garantizar haber realizado como mínimo 100 selecciones diferentes, en procesos de selección de personal para cargos de alta responsabilidad de nivel profesional.
2. Presentar la documentación que demuestre que los profesionales se encuentran habilitados para ejercer la profesión y que poseen la experiencia requerida.
3. Garantizar el buen servicio y calidad en la ejecución de los servicios, por todo el plazo de prestación del servicio.

➤ **Requisito documental para evaluar la capacidad técnica**

a. Nota de compromiso en la cual se detalle como mínimo 100 selecciones diferentes, en procesos de selección de personal para cargos de alta responsabilidad de nivel profesional, ya sea para desempeñar tareas técnicas como de nivel gerencial. El detalle debe incluir fecha de realización, cliente para quien se realizó la selección, cargo a seleccionar, número de cargos y profesional que realizó la evaluación, clasificados por cargos técnicos y de nivel gerencial del sector público y privado.

b. Curriculum vitae y copia autenticada del registro profesional que los habilita a ejercer la profesión o copia autenticada de título universitario, de como mínimo dos (2) psicólogos, uno con énfasis en psicología laboral y otro en clínica, quienes formarán parte del equipo de trabajo, con experiencia en trabajos de selección, tests y herramientas psicolaborales dentro de la firma, de no menos de 2 años de antigüedad en la misma.

c. El proveedor deberá emitir una Nota de Compromiso de Buen Servicio y Calidad, emitida a nombre del Banco Central del Paraguay, en virtud de la cual garantice, por todo el plazo de prestación del servicio contratado, que correrán a su cargo, por cuenta propia y sin costo para el BCP, las reposiciones, sustituciones, reparaciones y/o modificaciones que correspondan, cuando se observasen fallas y/o deficiencias en el servicio, por causas que le fueran imputables.

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



➤ **Otros criterios que la convocante requiera**

Otros criterios para la evaluación de las ofertas a ser considerados en esta contratación serán:

- a. Con relación a la Garantía de Mantenimiento de Oferta solicitada en el apartado “Requisitos documentales para evaluación de las condiciones de participación” de la Sección “REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN” favor considerar lo siguiente: En los procedimientos de contratación de menor cuantía inferiores a los dos mil (2.000) jornales mínimos, se admitirá la instrumentación de las garantías de mantenimiento de ofertas a través de Declaraciones juradas. Dicha declaración jurada deberá estar acompañada de la CERTIFICACIÓN DE FIRMAS conforme a la reglamentación vigente (Res. DNCP N° 1230/2024). Según la Circular DNCP N° 1/2025, la certificación puede ser de la misma fecha de la del documento o de una fecha posterior, no así de una fecha anterior al documento. Con relación a la constancia notarial en la que se individualiza el número de Hoja de Certificación en la Declaración Jurada, favor remitirse a lo indicado en la citada Circular.
- b. La convocante se reserva el derecho a requerir la información y/o documentación adicional que estime pertinente a fin de acreditar la veracidad de la información contenida en la documentación presentada por el oferente referente a los requisitos documentales para la evaluación citados más arriba.

**SECCIÓN III- SUMINISTROS REQUERIDOS – ESPECIFICACIONES TÉCNICAS**

➤ **Identificación de la unidad solicitante y justificaciones (\*)**

- **Identificar el nombre, cargo y la dependencia de la Institución de quien solicita el llamado a ser publicado:**

El presente llamado a ser publicado ha sido solicitado por el Departamento de Desarrollo Humano de la Gerencia de Recursos Humanos del Banco Central del Paraguay, de acuerdo a las necesidades de la Institución y con la aprobación correspondiente. El funcionario responsable del área requirente según Dictamen Técnico: Edsel González (en carácter de Gerente de la Gerencia de Recursos Humanos).

- **Justificar la necesidad que se pretende satisfacer mediante la contratación a ser realizada:**

**La necesidad que se pretende satisfacer mediante esta contratación radica en:** cumplir con la exigencia de las normas reglamentarias vigentes del Banco Central del Paraguay, tanto para el ingreso de nuevos funcionarios a la institución como para los concursos internos que se realizan para la cobertura de cargos vacantes de jefaturas de sección y de división. En efecto, en ambos casos se ha incluido en las respectivas matrices de evaluación un Test Psicolaboral.

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



Estas evaluaciones proveen información cualitativa en el análisis de los rasgos generales de la personalidad del postulante e identifica algunas competencias relacionadas a su capacidad de resolver problemas de organización, creatividad, manejo de relaciones interpersonales, acordes al perfil del cargo.

Los test psicométricos se aplicarán para evaluar los concursos de cargos vacantes de orden interno. A los postulantes externos que por Concurso Nacional pretenden acceder al Banco se les aplicarán los test psicométricos y en algunos casos los test proyectivos por lo que la contratación del servicio es necesario realizarla conforme los parámetros de evaluación de las normativas vigentes que rigen los concursos para selección interna y externa.

- **Justificar la planificación:**  
Con relación a la planificación, se indica que se trata de un llamado periódico, sucesivo ya que la necesidad es continua.
- **Justificar las especificaciones técnicas establecidas:**  
Las especificaciones técnicas establecidas se justifican en las necesidades actuales de la Institución, en su infraestructura, conocimiento del área técnica, entre otros.

➤ **Especificaciones técnicas**

## **ESPECIFICACIONES TÉCNICAS**

El servicio requerido deberá garantizar la realización de estudios psicolaborales como parte del proceso de incorporación de personas o en el marco de las evaluaciones internas requeridas para la cobertura de vacancias en el Banco Central del Paraguay.

El proceso de estudio psicolaboral a cargo del Proveedor constará de las siguientes etapas: Convocatoria; Evaluación curricular; Administración de pruebas; Exploración de rasgos de carácter y personalidad.

Además, se debe garantizar que se cuenta con la capacidad de aplicar los siguientes tipos de técnicas: Test de nivel intelectual; Test para medir aptitudes; Competencias de Evaluar; Test de tipos de atención; Test de medición de aptitudes de organización, planificación y previsión; Test para medir capacidad de análisis y síntesis, juicio crítico, tipo de pensamiento; Test de personalidad; Test de la casa, árbol y de la persona. H.T.P. por sus siglas en inglés; Test de WARTEGG.

Al final el proveedor deberá realizar entrevistas individuales por competencias y la elaboración y entrega de un informe psicolaboral por cada aspirante de acuerdo al modelo requerido por el Banco Central del Paraguay.

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



## **A. CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO PSICOLABORAL**

El BCP podrá solicitar los siguientes informes:

- ITEM N° 1 - SERVICIO DE EVALUACIÓN Y PROVISIÓN DE INFORME PSICOMÉTRICO.
- ITEM N° 2 - SERVICIO DE EVALUACIÓN Y PROVISIÓN DE INFORME PROYECTIVO.

En un proceso previo, ya sea en el marco de incorporación de personas o evaluaciones internas requeridas para cubrir vacancias, el Banco Central del Paraguay realizará la convocatoria Pública o Interna, procediéndose a realizar evaluaciones de conocimientos técnicos. El listado será entregado al Proveedor contratado para que el mismo agende la fecha y horario con los postulantes.

El proceso de estudio psicolaboral a cargo del Proveedor constará de las siguientes etapas:

1. **Convocatoria:** en los Concursos Externos que realice el BCP, con base en el listado proveído por el BCP, el Proveedor deberá convocar a los postulantes, quienes deberán entregar Currículum Vitae actualizado al Proveedor, acompañado de las documentaciones respaldatorias que a criterio del BCP sean solicitadas. En los casos de Concursos Internos en el BCP, el Departamento Desarrollo Humano coordinará la convocatoria.
2. **Evaluación curricular:** el Proveedor deberá realizar el estudio de datos personales, académicos y experiencia laboral general y específica relacionada al cargo al que postula el/la candidato/a. El BCP proveerá la información curricular cuando se traten de Concursos Internos.
3. **Administración de pruebas:** el Proveedor deberá realizar la aplicación de test psicolaborales que midan aptitudes, competencias, capacidades cognitivas, habilidades y destrezas, personalidad y carácter, según sea el caso.

A efectos de la exploración de rasgos de carácter y personalidad, se deberán aplicar los siguientes tipos de técnicas:

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



- a. **Test de nivel intelectual:** que permita medir la capacidad intelectual, habilidad mental general, para comparar formas y razonar por analogía, con independencia de los conocimientos adquiridos. Se recomienda que el mismo no posea características verbales, tanto por la índole del material como por la respuesta que demande del examinado, en la medida que estos test se encuentran muy influenciados por aspectos culturales.
- b. **Test para medir aptitudes:** razonamiento, comprensión verbal, aritmética, numérica y alfabética.
- c. **Competencias a Evaluar:**
  - 1. **Competencias Básicas:** Solución de Problemas, Iniciativa, Comunicación, Autocontrol, Adaptabilidad.
  - 2. **Competencias Técnicas:** Planificación y organización, Orientación al logro, Experticia técnica, Manejo del tiempo, Seguimiento y Supervisión.
  - 3. **Competencias de Gestión y Liderazgo:** Compromiso Organizacional, Liderazgo de Equipos, Trabajo en equipo, Asertividad y firmeza, Orientación al servicio.
- d. **Test de tipos de atención:** destinado a apreciar la rapidez para percibir detalles y discriminar estímulos; esto es, la capacidad del sujeto para detectar semejanzas y diferencias en forma precisa y rápida, las aptitudes para percibir detalles mínimos, discriminar elementos por pequeñas diferencias y en general, captar e interpretar patrones especialmente ordenados.
- e. **Test de medición de aptitudes de organización, planificación y previsión:** investiga la capacidad de organización, planificación, previsión y coordinación, sentido del orden y meticulosidad. Capacidad para anticipar situaciones futuras. Capacidad para resolver problemas.
- f. **Test para medir capacidad de análisis y síntesis, juicio crítico, tipo de pensamiento:** el pensamiento crítico es valorado como una forma superior de razonamiento y un recurso cognitivo esencial en la formación profesional puesto que es una herramienta fundamental frente a la cantidad de información y la multiplicidad de situaciones a enfrentar diariamente en la actualidad, que exigen nuevas funciones cognitivas, particularmente poder combinar conocimiento, experiencia y habilidades intelectuales para un desempeño eficiente.
- g. **Test de personalidad:** se investigarán aspectos de personalidad y afectivo — sociales: estabilidad emocional, como reacción ante situaciones de tensión, capacidad para afrontar situaciones nuevas y resolver conflictos, cumplir tareas bajo presión, responsabilidad, sentido de realidad.



**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



Se indagará la capacidad y la forma de afrontar la toma de decisiones, también el dinamismo, la ejecutividad, el empuje y el compromiso con la labor a desempeñar. Se obtendrá información sobre: la capacidad para relacionarse con los demás: con figuras de autoridad, con un grupo particular y con el entorno en general, capacidad de dirección, supervisión, control y seguimiento, capacidad de liderazgo, dependencia o independencia en el encare del trabajo, capacidad de negociación, responsabilidad y confiabilidad, ajuste a las normas ético - laborales, orientación a resultados, flexibilidad.

- h. Test de la casa, árbol y de la persona. H.T.P. por sus siglas en inglés:** test proyectivo que brindará a la institución información acerca de la manera que el postulante experimenta su yo en relación con los demás, con su ambiente familiar y cómo impacta en su actividad laboral.
  - i. Test de WARTEGG:** prueba gráfico-proyectiva, que brindará al proceso de selección de personal un diagnóstico de variables psicológicas y lesiones orgánicas en algunos casos. Se espera obtener informes concluyentes sobre el rendimiento individual, el comportamiento, la situación y la toma de posición de un individuo frente a aspectos determinados como: Personalidad Posición ante el mundo Manejo de relaciones interpersonales Dinamismo y energía vital para el logro de objetivos en el entorno laboral.
- 4. Entrevista individual por competencias:** la entrevista por competencias será individual y permitirá obtener una información más acabada de la forma como el aspirante se presenta y aborda diversas situaciones, así como su manejo verbal, sus aspiraciones, expectativas y motivación para el cargo. Asimismo, explorará su interés en la convocatoria, las posibles reacciones del sujeto ante situaciones de crisis, su adaptabilidad a los cambios, como así también sus preocupaciones, inquietudes e intereses y preferencias básicas. De acuerdo al perfil requerido, se evaluarán las competencias descriptas en el punto 3), inciso c), apartados 1 al 3.
- 5. Elaboración de informe:** se deberá entregar un informe psicolaboral de cada aspirante de acuerdo al modelo que se detalla a continuación y que deberá incluir los siguientes aspectos:

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



- a. El informe individual de los candidatos deberá contener los resultados de los tests aplicados, además de un resumen cualitativo y cuantitativo, que brinde al lector un conocimiento más preciso de los resultados obtenidos por un candidato en términos de las estimaciones que pueden realizarse de las habilidades que posee y las conductas asociadas a su desenvolvimiento en un programa de evaluación. Conocer los resultados obtenidos en cada uno de los instrumentos e identificar las fortalezas y oportunidades de mejora del candidato. En la conclusión del informe se deberá discriminar y dejar por explícito las potencialidades del candidato y las limitaciones que posee, así como la relevancia para el cargo al cual aspira el postulante. Cuando las postulaciones sean abiertas a todo público, deberá ir acompañado de su Curriculum Vitae y documentaciones respaldatorias que a criterio del BCP sean establecidas.
- b. Los informes grupales deberán estar detallados conforme a variables o competencias requeridas para el cargo, en función de las cuales se manifiesta un orden de los candidatos de acuerdo a la comparación de sus puntuaciones respecto a lo solicitado; esta clasificación suele llamarse "ranking" de aspirantes. La finalidad de este tipo de informes es reconocer rápidamente cuales de los candidatos obtuvieron rendimientos superiores en las variables evaluadas y quiénes se destacan con respecto a sus compañeros en términos de resultados obtenidos. No se busca conocer a fondo el resultado de cada uno, sino de comparar sus resultados para tomar la decisión más acertada. Los informes grupales se utilizan para la toma de decisiones respecto a un grupo de candidatos que compiten por un cargo mostrando un panorama comparativo general que desencadena en la elección del más indicado. Es importante señalar que el documento puede ser manipulado por personas ajenas al área y la finalidad del mismo es comunicar los resultados obtenidos y proponer una decisión respecto al proceso y a los candidatos evaluados. Asimismo, se debe tener presente que el Informe de Selección es un documento exclusivo de Recursos Humanos, por lo tanto, debe ser resguardado con los máximos criterios de confidencialidad.

Independientemente del tipo de informe que se utilice (individual o grupal), es importante conocer las implicaciones de la información personal que se está manejando y el impacto que posee sobre el evaluado, así como todos los elementos expresados en el código de ética del BCP, en mantener la confidencialidad.

- c. Un Profesiograma, expresión cuantitativa de las competencias relacionadas al perfil del llamado. El mismo se centrará en el análisis de los factores referidos a las características que deben poseer los aspirantes a los cargos específicos. La cuantificación de cada ítem definido se efectuará en base a una escala numérica de acuerdo al siguiente criterio:

Para Concursos Internos y Concursos Públicos:

Rango 1: Muy por debajo del promedio

menor a 40 puntos

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



Rango 2: Bajo el promedio	entre 40 y 49 puntos
Rango 3: Promedio	entre 50 y 69 puntos
Rango 4: Sobre el promedio	entre 70 y 89 puntos
Rango 5: Muy por encima del promedio	entre 90 y 100 puntos

La escala mencionada podrá ser objeto de modificación por parte del área administradora del contrato durante la ejecución contractual, en cuyo caso será comunicado por escrito al Proveedor.

**d. Un puntaje final total (dentro de un máximo de 100 puntos).**

Estructura de puntuación:

Aplicación de Test Psicolaboral	80 puntos
Entrevista Individual	20 puntos
Total de puntos	100 puntos

**e. MODELO DE INFORME INDIVIDUAL**

Datos generales

Datos de Identificación y profesión del candidato, de la organización y del cargo (al que se postula).

Pruebas aplicadas

Breve descripción de cada una de las pruebas aplicadas al candidato.

Resultados

Interpretación de las puntuaciones obtenidas por el candidato en los Instrumentos utilizados.

Conclusiones

Recomendaciones acerca del candidato de acuerdo al grado de desarrollo de las competencias evaluadas.

Es importante que considere como objetivo fundamental el culminar con una decisión en torno a si se recomienda o no al candidato para llenar la vacante.

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



## **f. MODELO DE INFORME GRUPAL**

### Datos generales

Datos de la organización, del cargo y fecha de la evaluación.

### Instrumentos de evaluación

Datos de la organización, del cargo y fecha de la evaluación.

### Ranking general

Análisis comparativo de los resultados de los candidatos a la luz de las competencias exigidas para el cargo.

### Conclusiones

Recomendaciones acerca del proceso y toma de decisión respecto a los candidatos más adecuados para la vacante.

- g.** Un análisis cualitativo — conceptual de los aspectos investigados y evaluados a través de las diversas técnicas aplicadas en el proceso, haciendo especial énfasis en los ítems de mayor peso en el perfil profisiográfico. Implica el acompañamiento a la Gerencia de Recursos Humanos en las entrevistas técnicas, que permita ampliar los datos para la opinión final sobre el postulante respecto de las competencias.
- h.** Conclusión del informe y Recomendaciones: la firma consultora emitirá opinión respecto al ajuste del candidato en relación al Perfil proporcionado, indicando si el candidato presenta un no ajuste, ajuste parcial, buen ajuste o muy buen ajuste, en cada uno de los aspectos evaluados. Puntualmente deberá determinar si el postulante es apto o no para el puesto por el que concursa.

El Psicólogo determinará la no aptitud de un aspirante en alguna situación puntual en que la relevancia de cierto aspecto disfuncional de su personalidad así lo indique.

En todos los casos el Banco tendrá la posibilidad de aclarar o ampliar la información que entienda necesaria en relación a cada uno de los informes. Podrá entonces requerirse una entrevista planteada a tal fin con el Psicólogo responsable del proceso de selección.

## **B. PERSONAL DEL PROVEEDOR**

El Proveedor deberá contar, como mínimo con dos (2) psicólogos, uno con énfasis en psicología laboral y otro en clínica, y con un equipo de trabajo especializado en psicología laboral y especialistas en recursos humanos con experiencia relevante en trabajos de selección, tests y herramientas psicolaborales dentro de la firma.

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



### C. PLAN PARA EL PAGO

La Contratante (el BCP) pagará al Proveedor por los servicios efectivamente prestados de acuerdo a lo establecido en la cláusula Formas y Condiciones de Pago de la Sección Condiciones Contractuales del PBC electrónico. A parte de los documentos requeridos para el pago en dichas cláusulas, el Proveedor deberá presentar **el listado de las personas a quienes se realizó el estudio psicolaboral.**

#### ➤ Plan de entrega de los servicios:

Ítems	Descripción del servicio	Cantidad	Unidad de Medida	Lugar donde los servicios serán	Plazo de prestación/ejecución de los servicios	Plazo de vigencia del Contrato
De acuerdo a la Lista de Precios publicada en el SICP.	De acuerdo a la Lista de Precios publicada en el SICP.	De acuerdo a las cantidades solicitadas en las Notas de Solicitud emitidas por la Gerencia de Recursos Humanos y remitidas por escrito al Proveedor.	De acuerdo a la Lista de Precios publicada en el SICP.	Los servicios serán prestados en el local del Proveedor y/o en el BCP. Los informes psicolaborales serán recepcionados por los responsables del Departamento de Desarrollo Humano (Gerencia de Recursos Humanos), en el Edificio BCP, sito en las Avdas. Federación Rusa y Augusto Roa Bastos y/o por correo electrónico, conforme se indique al Proveedor.	El plazo de prestación del servicio será de 24 (veinticuatro) meses, contados a partir de la fecha a ser establecida al efecto en la Orden de Inicio del servicio, que será emitida por la Gerencia de Recursos Humanos dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes a la suscripción de la Orden de Compra. El BCP establecerá las fechas máximas de las pruebas a ser tomadas a las personas a ser evaluadas y las comunicará al Proveedor. Los informes psicolaborales deberán ser entregados en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha de la toma de la prueba. Un plazo proporcional adicional se podrá	El plazo de vigencia del contrato será de 24 (veinticuatro) meses, contados a partir de la fecha a ser establecida al efecto en la Orden de Inicio del servicio, que será emitida por la Gerencia de Recursos Humanos dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes a la suscripción de la Orden de Compra.

**Misión:** Preservar y velar por la estabilidad del valor de la moneda y promover la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero, para colaborar con el bienestar del país.

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



					solicitar si la nómina a evaluar fuera superior a 10 personas. El Departamento de Desarrollo Humano cumplirá la función de control y seguimiento de los servicios prestados por el Proveedor.	
--	--	--	--	--	--	--

**D. Otras aclaraciones:**

a) FORMA DE PAGO ESPECÍFICA.

..... APLICA.

...X... NO APLICA

b) ANTICIPO.

..... APLICA. Detallar porcentaje y justificación: .....

...X... NO APLICA.

c) COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD:

..... APLICA.

...X... NO APLICA.

- **Identificar y justificar de forma expresa si algún requerimiento podría limitar la participación de potenciales oferentes(\*).**

..... APLICA.

...X... NO APLICA.

- **Si en las bases licitatorias se indica una marca específica u otro derecho intelectual exclusivo, mencionar la justificación que respalda lo solicitado o que no existe otro modo de identificarlo. Se aclara que, en caso de incluirlos, los mismos tendrán carácter referencial(\*).**

..... APLICA.

...X... NO APLICA.

**Visión:** ser una institución técnica e independiente que desarrolle una gestión eficiente y creíble, basada en la excelencia de sus talentos y reconocida en el ámbito nacional e internacional, orientada a preservar el valor de la moneda y la eficacia, integridad y estabilidad del sistema financiero.



**FIRMA DEL RESPONSABLE DEL ÁREA REQUERENTE (\*):**

**FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA UOC (\*):**

**(\*) Datos obligatorios solicitados en la Circular DNCP N° 27/24.**