ADENDA N° 02 – CD N° 23/2016

Asunción, 24 de febrero de 2016

SEÑORES OFERENTES

Presente:

REF.: CONTRATACIÓN DIRECTA (CD) N° 23/16 - SERVICIO DE EVALUACIÓN Y PROVISIÓN DE INFORME PSICOLABORAL - ID. 304.299

La Unidad Operativa de Contratación del Banco Central del Paraguay, comunica a través de la presente adenda, emitida en el marco del llamado a **CONTRATACIÓN DIRECTA (CD) N° 23/16 - SERVICIO DE EVALUACIÓN Y PROVISIÓN DE INFORME PSICOLABORAL - ID. 304.299**, las siguientes modificaciones a la Carta de Invitación Estándar.

El Anexo C. Especificaciones Técnicas de la carta de invitación queda modificado de la siguiente forma:

Anexo C

Especificaciones Técnicas.

I- CAPACIDAD TECNICA

La empresa deberá acreditar mediante la presentación de documentación probatoria una extensa experiencia en procesos de selección de personal para cargos de alta responsabilidad de nivel profesional ya sea para desempeñar tareas técnicas como de nivel gerencial. La empresa deberá haber realizado no menos de 80 selecciones diferentes con las características enunciadas precedentemente. Un detalle de los mismos debe ser presentado con indicación de fecha de realización, cliente para el qué 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.

Se requerirá que la empresa cuente con dos (2) psicólogos como mínimo y un equipo de trabajo especializados en psicología laboral y especialistas en recursos humanos con experiencia relevante en trabajos de selección y tests y herramientas psicolaborales dentro de la firma de no menos de 2 años. Se deberá presentar en forma documentada los antecedentes de los técnicos pertenecientes a la empresa que formarán parte del equipo de trabajo, incluyendo copia autenticada de su registro profesional que lo habilita a ejercer la profesión o copia autenticada de título universitario.

La Dirección de Desarrollo Humano y Gestión de Talentos cumplirá la función de control y seguimiento de los servicios prestados por la empresa adjudicada.

II- CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO PSICOLABORAL

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

Alcibiades Maricevich
Director - U.O.C

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

1) **Convocatoria:** En base al listado proveído por el BCP se deberá convocar a los postulantes quienes deberán entregar Currículo Vitae actualizado, acompañado de documentos autenticados: de titulo de grado y/o de postgrado, certificado de estudios, copia de Cédula de Identidad y foto tipo carnet, ó aquellos que a criterio del BCP sean relevantes. En los casos de Concursos Internos en Banco Central coordinará la convocatoria previo acuerdo con la empresa oferente.

2) **Evaluación curricular:** Estudio de datos personales, académicos y experiencia laboral general y específica relacionada al cargo al que postula el candidato/a. El Banco proveerá la información curricular cuando se traten de Concursos Internos.

3) **Administración de pruebas:**
Aplicación de tests psicolaboral que midan aptitudes, competencias, capacidades cognitivas, habilidades y destrezas.

Exploración de rasgos de carácter y personalidad. Se deberán aplicar el siguiente tipo de técnicas:

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:
c. Competencias de Evaluar:

   1) Competencias Básicas Institucionales: Compromiso con la Organización, Trabajo en Equipo y Calidad en el trabajo.
   2) Competencias Técnicas del puesto: Para cada perfil serán identificados tres (3) competencias puntuales, la misma será proveída a la oferente por el Departamento de Desarrollo Humano (ej. Planificación y Organización - Orientación al Logro - Experticia Técnica - Manejo del Tiempo - Seguimiento y Supervisión - Liderazgo de equipos - Trabajo en equipo - Asertividad y Firmeza -Orientación al Servicio y otros conforme a los cargos)

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

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.

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

Alcibiades Maricevich
Director - U.O.C

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 ingles.

Test Proyectivo que brindara a la Institución información acerca de la manera en que el postulante experimenta su yo en relación con los demás y con su ambiente familiar y cómo impacta en su actividad laboral.

i. Test de WARTEGG

Prueba gráfica-proyectiva, que brindara al proceso de selección de personal 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 del individuo frente a aspectos determinados como: - Personalidad. - Posición frente al mundo - Manejo de relaciones interpersonales - Dinamismo y energía vital para el logro de objetivos en el entorno laboral.

4) Entrevista por competencias individual:

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 evaluaran 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 at modelo que se detalla a continuación y que deberá incluir los siguientes aspectos:

a) El informe individual de los candidatos, deberá ir acompañado de su Currículo Vitae y todos los documentos entregados con el mismo, cuando las postulaciones sean abiertas a todo público.

b) Un Profisiograma, expresión cuantitativa de las competencias relacionadas al perfil vacante. 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:

1. Para Concursos Internos:

Rango 1: Muy por debajo del promedio	menor a 40 puntos
Rango 2: Bajo el promedio	entre 40 y 49 puntos
Rango 3: Promedio	entre 50 y 60 puntos
Rango 4: Sobre el promedio	entre 61 y 89 puntos
Rango 5: Muy por encima del promedio	entre 90 y 100 puntos

2. Para Concursos Públicos:

Rango 1: No Apto	igual o menor a 59 puntos
Rango 2: Apto	entre 60 y 100 puntos.

c) 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

d) Un análisis cualitativo — conceptual de los aspectos investigados y evaluados a través de las diversas

Alcibiades Maricevich
Director - U.O.C

técnicas aplicadas en el proceso haciendo especial énfasis en los ítems de mayor peso en el perfil profisiográfico. También dar énfasis a los resultados de los test proyectivos.

e) Conclusión del informe y Recomendaciones, la firma consultora emitirá opinión respecto al Ajuste del candidato en relación al Perfil proporcionado, indicado 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 podrá determinar 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.

6) Plazo de entrega de los informes:

Los informes 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 al personal a estudiar por parte de la empresa. Un plazo proporcional adicional se podrá solicitar si la nómina a evaluar fuera superior a 10 personas.

7) Lugar de entrega del bien adjudicado:
Los informes serán recepcionados por los responsables del Departamento de Desarrollo Humano, Edificio Banco Central del Paraguay, sito en las Avda. Federación Rusa y Augusto Roa Bastos.

Plazo de entrega del servicio.

Dentro del plazo máximo de 3 (tres) días, contados a partir de la orden de inicio. El plazo de vigencia de la contratación es de 24 (veinticuatro) meses.

Atentamente,

ALCIBIADES MARICEVICH
Director
Unidad Operativa de Contratación

SILVIA NUÑEZ M.
Gerente
Gerencia de Patrimonio y Logística

CARLOS BENITEZ VIEIRA
Sub-Gerente General
Sub Gerencia General de Administración y Finanzas

DARÍO ROLANDO ARRELLAGA
Gerente General
Gerencia General