



Dirección General de Administración y Carrera Judicial
Dirección de Gestión Humana
Gerencia de Atracción e Integración de Talento

**Contratación taller para obtener certificación de
entrevista por competencias o eventos
conductuales.**

**Santo Domingo, Distrito Nacional
21 de diciembre 2022**



Dirección General de Administración y Carrera Judicial
Dirección de Gestión Humana
Gerencia de Atracción e Integración de Talento

1. NOMBRE DE PROYECTO

Contratación taller para obtener certificación de entrevista por competencias o eventos conductuales.

2. OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Proveer de un sistema fiable y objetivo en el proceso de la evaluación de competencias a través de una herramienta como la entrevista de eventos conductuales, que permita al equipo de atracción e integración del talento para valorar los postulantes para el concurso de jueces y juezas en el Poder Judicial.

3. FUENTE DE RECURSOS

Los fondos para financiar el costo de la contratación, objeto de la presente comparación de precios, provienen del presupuesto del Consejo del Poder Judicial (DPF-17087 - Dirección de Gestión Humana).

4. DESCRIPCIÓN DE LOS BIENES / SERVICIOS

- Diseño del modelo de evaluación y corrección para entrevista por competencias.
- Manual de guía para el uso del modelo.
- Formación para un total de doce (12) personas.
- Acompañamiento y seguimiento a seis (6) participantes (profesionales del área de gestión humana) en el proceso de entrevistas para el concurso de aspirantes a Jueces y Juezas.
- Entrevistas prácticas para los entrevistadores.
- Certificado de participación.

5. METODOLOGÍA

Los servicios se proveerán en cuatro (4) fases:

Fase 1: Diseño de modelo de entrevista.

Fase 2: Diseño de modelo de corrección y evaluación.

Fase 3: Formación y certificación de los participantes.

Fase 4: Acompañamiento, seguimiento y certificación definitiva.



Dirección General de Administración y Carrera Judicial
Dirección de Gestión Humana
Gerencia de Atracción e Integración de Talento

6. ENTREGABLES

Fase 1: Diseño de modelo de entrevista

La empresa deberá diseñar el modelo de entrevista contemplando 3 o 4 competencias críticas a evaluar, entregando el diseño del cuestionario cerrado.

Fase 2: Diseño de modelo de corrección y evaluación

Deberá establecer las bases de corrección, basada en una tabla automatizada donde los entrevistadores podrán calificar en base a conductas obtenidas en la entrevista.

Fase 3: Formación y certificación de los participantes.

El proveedor deberá incluir los siguientes contenidos en la formación:

- Principios básicos de la entrevista de eventos conductuales y la evaluación de competencias.
- Conocimiento básico de la herramienta diseñada.
- Práctica a realizar tanto entre los participantes del curso como con algunos candidatos "reales" o externos a la formación.
- Certificación provisional en el uso de la herramienta.

Fase 4: Acompañamiento, seguimiento y certificación definitiva.

Esta fase se realizará ya una vez comience el proceso real de entrevistas, el consultor acompañará a cada una de las participantes en al menos UNA entrevista, donde podrá valorar su desempeño. En muchos casos será necesario un segundo acompañamiento, de forma que pueda observar la mejora realizada con respecto a la primera.

Con lo observado en esta fase, el consultor emitirá una certificación final, con las recomendaciones de mejora y desarrollo pertinentes para cada participante

7. TIEMPO DE ENTREGA DE LOS BIENES Y SERVICIOS Y LA FORMA

Fases	Duración	Costo
Fase 1: Diseño de modelo de entrevista	2 semanas	RD\$121,000.00
Fase 2: Diseño de modelo de corrección y evaluación		
Fase 3: Formación y certificación de los participantes.	2 semana	RD\$247,000.00
Fase 4: Acompañamiento, seguimiento, y certificación definitiva.	1 semana	RD\$242,000.00
TOTAL	5 semanas	RD\$610,000.00



Dirección General de Administración y Carrera Judicial
Dirección de Gestión Humana
Gerencia de Atracción e Integración de Talento

El inicio de la fase I debe ser en un plazo no mayor a los cinco (5) días luego de la colocación de la orden de compras. Las siguientes fases 2,3, y 4 estarán sujetas a los tiempos establecidos en el cronograma del proyecto del concurso.

Deberá garantizar disponibilidad inmediata ante cualquier apoyo en cuanto a la herramienta diseñada, así como los entrenamientos aplicados.

8. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

- Deberá demostrar experiencia mínima de tres (3) años en diseño de modelos de evaluación por competencias, tanto en test psicométricos, método de evaluación situacional (assessment center) y entrevista por competencias.

9. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Las propuestas recibidas serán evaluadas conforme los siguientes criterios:

Concepto	Requerimiento	Documentos para presentar	Cumple/No cumple
Experiencia Especializada	Experiencia de tres (3) años en diseño de sistemas de evaluación por competencias tanto en test psicométricos, método de evaluación situacional (assessment center) y entrevista por competencias	Certificaciones, cartas o contratos de trabajo con indicación de la labor realizada similares a la contratación	Cumple/No cumple

10. ADJUDICACIÓN

La adjudicación deberá ser a un único oferente.

11. VIGENCIA DEL CONTRATO

Cinco (5) semanas.

Fases	Duración
Fase 1: Diseño de modelo de entrevista	2 semanas
Fase 2: Diseño de modelo de corrección y evaluación	
Fase 3: Formación y certificación de los participantes.	2 semana
Fase 4: Acompañamiento, seguimiento, y certificación definitiva.	1 semana
TOTAL	5 semanas



Dirección General de Administración y Carrera Judicial
Dirección de Gestión Humana
Gerencia de Atracción e Integración de Talento

12. FORMA Y CONDICIÓN DE PAGO

Se pagará la suma de seiscientos diez mil pesos con 00/100 (RD\$610,000.00) totales por todas las fases del taller, distribuidas de la siguiente forma:

- 20% al inicio de la fase 1.
- 30% Fase 2 y 3.
- 50% al finalizar la fase 4.

13. ANEXOS

- Disponibilidad financiera
- Formulario de solicitud
- Carta recomendación de peritos

14. CONFIDENCIALIDAD

No aplica.

Especificaciones técnicas elaboradas por:

Nerva N. Woss Valerio
Gerente
Atracción e Integración de Talento

Tania Guenen Peña
Director (a)
Gestión Humana