

**Comité Permanente del Departamento de Cooperación Internacional  
designado por Memorando N° 00362-2023-SAAG para Contrataciones Directas  
en el Marco del Acuerdo SECO para la Segunda Fase del  
Programa de Fortalecimiento Institucional Master Plan SBS**

<b>Proyecto</b>	Servicio de Evaluación de Competencias Directivas
<b>Usuario</b>	Gerencia de Gestión Humana (GGH)
<b>Fecha</b>	12/10/2023
<b>N° de Acta</b>	11-2023-CP
<b>Objeto</b>	Evaluación de Contratación solicitada mediante Memorando N° 00479-2023-GGH

**Asistentes**

<b>N°</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Área/Dpto.</b>
1	Martha Escudero Torres	Jefe del Departamento de Cooperación Internacional Miembro Titular del Comité Permanente DCI	GAIC-DCI
2	Raúl Begazo Pastor	Analista Principal de Cooperación Internacional Miembro Titular del Comité Permanente DCI Coordinador del Proyecto	GAIC-DCI

**Agenda**

<b>N°</b>	<b>Temas</b>
1	Evaluación de propuestas para la contratación del servicio de “Evaluación de Competencias Directivas”.

**Desarrollo de la Agenda**

<b>N°</b>	<b>Actividades</b>
1	La GGH mediante Memorando N° 00479-2023-GGH, remitió los Términos de Referencia (TdR) a fin dar inicio al proceso de selección y contratación del proveedor a cargo del desarrollo del servicio de “Evaluación de Competencias Directivas”, diseñada con el objetivo de: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Evaluar las competencias alcanzadas por los trabajadores y postulantes a puestos directivos y contrastar con el nivel esperado de las competencias del puesto para el cual es evaluado en el caso de ascensos y promociones, a fin de tomar decisiones con información objetiva sobre su desarrollo directivo para el proceso.</li><li>2. Evaluar las competencias alcanzadas por los trabajadores y contrastar con las competencias directivas para la posición de dirección actual, a fin de identificar las brechas a reducir y tomar las acciones formativas necesarias.</li></ol>



**SUPERINTENDENCIA**  
DE BANCA, SEGUROS Y AFP

República del Perú

Nº	Actividades						
	<p>Esto se hará a través de la evaluación a aproximadamente 100 trabajadores de la SBS, mediante la aplicación metodológicamente consistente de 4 instrumentos i) evaluaciones de estilos de personalidad ii) evaluaciones de inteligencia emocional, iii) evaluaciones de potencial para el liderazgo, iv) evaluaciones cruzadas 360°, además de la aplicación de una entrevista por competencias e incorporar el contexto del departamento y del puesto en el análisis.</p> <p>Los TdR fueron revisados en conjunto con el Dpto. de Logística de la SBS a fin de contar con una opinión adicional de mejora.</p>						
2	<p>De acuerdo con la indagación de mercado previamente realizada por el área usuaria, se identificaron empresas para brindar el servicio con el nivel de conocimiento y experiencia requerido en la materia, en función a lo cual se solicitaron propuestas, recibiendo entre ellas la de la empresa HR Digital.</p> <p>Considerando el cumplimiento de los requisitos establecidos en los TdR y teniendo en cuenta el presupuesto asignado para el proyecto, en coordinación con el área usuaria, se procedió a evaluar la propuesta presentada por la empresa HR Digital.</p>						
3	<p>De la evaluación de los requisitos del postor y del equipo consultor establecidos en los TdR, se verificó que la empresa consultora HR Digital SAC cumple con lo siguiente:</p> <table><tr><td><p><b>Requisitos del Postor:</b></p><p>1. Experiencia en la aplicación de evaluaciones de estilos de personalidad, evaluaciones de inteligencia emocional, evaluaciones de potencial, herramientas de retroalimentación 360° y entrevistas por competencias como instrumentos que permitan identificar los niveles alcanzados en relación a las competencias necesarias para procesos de selección por competencias, y/o ascensos y promociones, y/o desarrollo directivo, y/o fortalecimiento de competencias, y/o entrevistas por competencias, y/o escuelas liderazgo, y/o desarrollo de habilidades, y/o definición de perfiles de competencias, y/o procesos de desempeño; dirigido a empresas públicas y/o privadas.</p><p>Esto se acreditará con constancias por un monto facturado acumulado equivalente a S/. 100,000.00 (Cien mil y 00/100 soles) por la contratación de servicios iguales o similares al objeto de la convocatoria, durante los ocho (8) años anteriores a la fecha de la presentación de la oferta.</p></td><td><p><b>Cumple:</b></p><p>Se acredita la experiencia con un monto facturado acumulado equivalente a más de S/. 100,000.00 (Cien mil y 00/100 soles) durante los ocho (8) años anteriores a la presentación de la oferta.</p></td></tr><tr><td><p>2. Contar con las licencias para uso formal de las evaluaciones de estilos de Personalidad, de Inteligencia Emocional, de potencial y herramienta de retroalimentación 360°.</p><p>Para lo cual se debe acreditar adjuntando i) Constancia de la propiedad intelectual de las pruebas, o ii) Carta de representación de la empresa dueña de las pruebas o iii) Contrato de licencia de uso otorgado por la empresa dueña de las pruebas.</p></td><td><p><b>Cumple:</b></p><p>La empresa acredita la representación de las Pruebas de Thomas International y de HR Metrics en el Perú.</p></td></tr></table> <p><b>Requisitos del Equipo Consultor:</b></p> <table><tr><td><p>- Un coordinador senior: bachiller o titulado en psicología, o ingeniería industrial o ciencias administrativas, con experiencia laboral mínima de tres años (03)</p></td><td><p><b>Cumple:</b></p><p><b>Melissa Sanchez Cordova</b> de la carrera de Administración Hotelera de la Universidad San Ignacio de Loyola - Lima,</p></td></tr></table>	<p><b>Requisitos del Postor:</b></p> <p>1. Experiencia en la aplicación de evaluaciones de estilos de personalidad, evaluaciones de inteligencia emocional, evaluaciones de potencial, herramientas de retroalimentación 360° y entrevistas por competencias como instrumentos que permitan identificar los niveles alcanzados en relación a las competencias necesarias para procesos de selección por competencias, y/o ascensos y promociones, y/o desarrollo directivo, y/o fortalecimiento de competencias, y/o entrevistas por competencias, y/o escuelas liderazgo, y/o desarrollo de habilidades, y/o definición de perfiles de competencias, y/o procesos de desempeño; dirigido a empresas públicas y/o privadas.</p> <p>Esto se acreditará con constancias por un monto facturado acumulado equivalente a S/. 100,000.00 (Cien mil y 00/100 soles) por la contratación de servicios iguales o similares al objeto de la convocatoria, durante los ocho (8) años anteriores a la fecha de la presentación de la oferta.</p>	<p><b>Cumple:</b></p> <p>Se acredita la experiencia con un monto facturado acumulado equivalente a más de S/. 100,000.00 (Cien mil y 00/100 soles) durante los ocho (8) años anteriores a la presentación de la oferta.</p>	<p>2. Contar con las licencias para uso formal de las evaluaciones de estilos de Personalidad, de Inteligencia Emocional, de potencial y herramienta de retroalimentación 360°.</p> <p>Para lo cual se debe acreditar adjuntando i) Constancia de la propiedad intelectual de las pruebas, o ii) Carta de representación de la empresa dueña de las pruebas o iii) Contrato de licencia de uso otorgado por la empresa dueña de las pruebas.</p>	<p><b>Cumple:</b></p> <p>La empresa acredita la representación de las Pruebas de Thomas International y de HR Metrics en el Perú.</p>	<p>- Un coordinador senior: bachiller o titulado en psicología, o ingeniería industrial o ciencias administrativas, con experiencia laboral mínima de tres años (03)</p>	<p><b>Cumple:</b></p> <p><b>Melissa Sanchez Cordova</b> de la carrera de Administración Hotelera de la Universidad San Ignacio de Loyola - Lima,</p>
<p><b>Requisitos del Postor:</b></p> <p>1. Experiencia en la aplicación de evaluaciones de estilos de personalidad, evaluaciones de inteligencia emocional, evaluaciones de potencial, herramientas de retroalimentación 360° y entrevistas por competencias como instrumentos que permitan identificar los niveles alcanzados en relación a las competencias necesarias para procesos de selección por competencias, y/o ascensos y promociones, y/o desarrollo directivo, y/o fortalecimiento de competencias, y/o entrevistas por competencias, y/o escuelas liderazgo, y/o desarrollo de habilidades, y/o definición de perfiles de competencias, y/o procesos de desempeño; dirigido a empresas públicas y/o privadas.</p> <p>Esto se acreditará con constancias por un monto facturado acumulado equivalente a S/. 100,000.00 (Cien mil y 00/100 soles) por la contratación de servicios iguales o similares al objeto de la convocatoria, durante los ocho (8) años anteriores a la fecha de la presentación de la oferta.</p>	<p><b>Cumple:</b></p> <p>Se acredita la experiencia con un monto facturado acumulado equivalente a más de S/. 100,000.00 (Cien mil y 00/100 soles) durante los ocho (8) años anteriores a la presentación de la oferta.</p>						
<p>2. Contar con las licencias para uso formal de las evaluaciones de estilos de Personalidad, de Inteligencia Emocional, de potencial y herramienta de retroalimentación 360°.</p> <p>Para lo cual se debe acreditar adjuntando i) Constancia de la propiedad intelectual de las pruebas, o ii) Carta de representación de la empresa dueña de las pruebas o iii) Contrato de licencia de uso otorgado por la empresa dueña de las pruebas.</p>	<p><b>Cumple:</b></p> <p>La empresa acredita la representación de las Pruebas de Thomas International y de HR Metrics en el Perú.</p>						
<p>- Un coordinador senior: bachiller o titulado en psicología, o ingeniería industrial o ciencias administrativas, con experiencia laboral mínima de tres años (03)</p>	<p><b>Cumple:</b></p> <p><b>Melissa Sanchez Cordova</b> de la carrera de Administración Hotelera de la Universidad San Ignacio de Loyola - Lima,</p>						



**SUPERINTENDENCIA  
DE BANCA, SEGUROS Y AFP**

República del Perú

Nº	Actividades											
	<div><div><div>desempeñando funciones de jefe o director o gerente de proyectos relacionados a procesos de selección por competencias, o evaluación por competencias, o procesos de desempeño, o formación en competencias, o modelo de competencias, o desarrollo de habilidades, o programas de liderazgo, o trabajo en equipo, o fortalecimiento de competencias, o cultura organizacional, o clima organizacional, o motivación;</div><div>- Un consultor senior, bachiller o titulado en psicología, o ingeniería industrial o ciencias administrativas, con experiencia no menor de tres años (03) en procesos de selección por competencias, evaluación por competencias, o procesos de desempeño, definición de perfiles por competencias, o estudios de clima y cultura organizacional.</div></div><div><div>cuenta con un curso de Gestión de Talento Humano de la ESAN. Cuenta con más de tres años desempeñando funciones afines según lo requerido.</div><div><b>Cumple:</b> <b>Marlene Vidal Checa</b> de la carrera de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Lima, cuenta con un curso de Reclutamiento, Selección por Competencias y los Assessment Center de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y cuenta con un curso de Desarrollo de Carrera en base a Competencias de B&amp;T Meetings. Tiene 14 años de experiencia en funciones afines en Adecco y desde el 2018 trabaja en HR Digital SAC.</div></div></div>											
4	<div>De la evaluación de la metodología propuesta establecida en los TdR, la empresa consultora HR Digital SAC propone lo siguiente:</div> <table><tr><th>Dimensión</th><th>TdR</th><th>Propuesta HR Digital</th></tr><tr><td>Evaluación de Estilos de Personalidad</td><td><div>Se debe aplicar una evaluación de estilos de personalidad por trabajador con las siguientes características:</div><div><div>- Basada en el modelo DISC (Marston)</div><div>- Que acrediten validez y confiabilidad para población peruana y/o de la región andina (Colombia, Ecuador, Chile)</div><div>- Que incluya la información de forma gráfica y respectivas conclusiones en el que se identifiquen fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas.</div></div></td><td><div>Proponen la Prueba PPA, validada para la región latinoamericana. Compara los resultados del evaluado con el análisis de las competencias de la SBS.</div><div>Los reportes entregados a modo de ejemplo cumplen con entregar la información de forma gráfica, detalle y respectivas conclusiones que indiquen fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas.</div><div>El tipo de reporte que presentan es detallado y auto explicativo.</div></td></tr><tr><td>Inteligencia Emocional</td><td><div>Se debe aplicar una evaluación de inteligencia emocional por trabajador, con las siguientes características:</div><div><div>- Debe considerar resultados a nivel de los factores de i) autoconocimiento emocional, ii) conocimiento de las emociones de otros, iii) gestión emocional de uno mismo y iv) gestión emocional de otros.</div><div>- Asimismo, su diseño original debe incorporar en cada factor no menos de 2 y no más de 4 dimensiones. Debe detallar los resultados a nivel de las dimensiones contenidas en cada factor.</div><div>- El instrumento diseñado tiene que acreditar desde el punto de vista metodológico validez y confiabilidad para población</div></div></td><td><div>Proponen la prueba TEIQ, que compara las respuestas con un Baremo regional Latinoamericano. La prueba está registrada en la British Psychological Society.</div><div>Evalúa 15 rasgos de personalidad, divididos en 4 factores y dos rasgos independientes.</div><div>Los reportes entregados a modo de ejemplo cumplen con entregar la información de forma gráfica, detalle y respectivas conclusiones que indiquen fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas. El informe es detallado y auto explicativo.</div></td></tr></table>			Dimensión	TdR	Propuesta HR Digital	Evaluación de Estilos de Personalidad	<div>Se debe aplicar una evaluación de estilos de personalidad por trabajador con las siguientes características:</div> <div><div>- Basada en el modelo DISC (Marston)</div><div>- Que acrediten validez y confiabilidad para población peruana y/o de la región andina (Colombia, Ecuador, Chile)</div><div>- Que incluya la información de forma gráfica y respectivas conclusiones en el que se identifiquen fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas.</div></div>	<div>Proponen la Prueba PPA, validada para la región latinoamericana. Compara los resultados del evaluado con el análisis de las competencias de la SBS.</div> <div>Los reportes entregados a modo de ejemplo cumplen con entregar la información de forma gráfica, detalle y respectivas conclusiones que indiquen fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas.</div> <div>El tipo de reporte que presentan es detallado y auto explicativo.</div>	Inteligencia Emocional	<div>Se debe aplicar una evaluación de inteligencia emocional por trabajador, con las siguientes características:</div> <div><div>- Debe considerar resultados a nivel de los factores de i) autoconocimiento emocional, ii) conocimiento de las emociones de otros, iii) gestión emocional de uno mismo y iv) gestión emocional de otros.</div><div>- Asimismo, su diseño original debe incorporar en cada factor no menos de 2 y no más de 4 dimensiones. Debe detallar los resultados a nivel de las dimensiones contenidas en cada factor.</div><div>- El instrumento diseñado tiene que acreditar desde el punto de vista metodológico validez y confiabilidad para población</div></div>	<div>Proponen la prueba TEIQ, que compara las respuestas con un Baremo regional Latinoamericano. La prueba está registrada en la British Psychological Society.</div> <div>Evalúa 15 rasgos de personalidad, divididos en 4 factores y dos rasgos independientes.</div> <div>Los reportes entregados a modo de ejemplo cumplen con entregar la información de forma gráfica, detalle y respectivas conclusiones que indiquen fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas. El informe es detallado y auto explicativo.</div>
Dimensión	TdR	Propuesta HR Digital										
Evaluación de Estilos de Personalidad	<div>Se debe aplicar una evaluación de estilos de personalidad por trabajador con las siguientes características:</div> <div><div>- Basada en el modelo DISC (Marston)</div><div>- Que acrediten validez y confiabilidad para población peruana y/o de la región andina (Colombia, Ecuador, Chile)</div><div>- Que incluya la información de forma gráfica y respectivas conclusiones en el que se identifiquen fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas.</div></div>	<div>Proponen la Prueba PPA, validada para la región latinoamericana. Compara los resultados del evaluado con el análisis de las competencias de la SBS.</div> <div>Los reportes entregados a modo de ejemplo cumplen con entregar la información de forma gráfica, detalle y respectivas conclusiones que indiquen fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas.</div> <div>El tipo de reporte que presentan es detallado y auto explicativo.</div>										
Inteligencia Emocional	<div>Se debe aplicar una evaluación de inteligencia emocional por trabajador, con las siguientes características:</div> <div><div>- Debe considerar resultados a nivel de los factores de i) autoconocimiento emocional, ii) conocimiento de las emociones de otros, iii) gestión emocional de uno mismo y iv) gestión emocional de otros.</div><div>- Asimismo, su diseño original debe incorporar en cada factor no menos de 2 y no más de 4 dimensiones. Debe detallar los resultados a nivel de las dimensiones contenidas en cada factor.</div><div>- El instrumento diseñado tiene que acreditar desde el punto de vista metodológico validez y confiabilidad para población</div></div>	<div>Proponen la prueba TEIQ, que compara las respuestas con un Baremo regional Latinoamericano. La prueba está registrada en la British Psychological Society.</div> <div>Evalúa 15 rasgos de personalidad, divididos en 4 factores y dos rasgos independientes.</div> <div>Los reportes entregados a modo de ejemplo cumplen con entregar la información de forma gráfica, detalle y respectivas conclusiones que indiquen fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas. El informe es detallado y auto explicativo.</div>										



**SUPERINTENDENCIA**  
DE BANCA, SEGUROS Y AFP

República del Perú

N°	Actividades		
		<p>peruana y/o de la región andina (Colombia, Ecuador, Chile).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que incluya la información de forma gráfica y respectivas conclusiones donde se identifique fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas.</li> </ul>	
	<b>Evaluación de Potencial por Trabajador</b>	<p>Se debe aplicar una evaluación de potencial por trabajador, con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La evaluación debe medir seis rasgos directamente relacionados al desempeño laboral que permita identificar el estilo de liderazgo.</li> <li>- El instrumento de identificar el potencial de liderazgo a través de la exploración de los rasgos de personalidad para que brinde una aproximación de lo adecuado que puede ser para un puesto de trabajo determinado.</li> <li>- Que incluya la información de forma gráfica y respectivas conclusiones donde se identifique fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas.</li> </ul>	<p>Proponen la prueba HPTI que compara las respuestas con un Baremo regional Latinoamericano. La prueba está registrada en la British Psychological Society.</p> <p>Evalúa fortalezas y oportunidades de cada individuo a partir de 6 rasgos de personalidad que son: autoexigencia, adaptación, curiosidad, enfoque de riesgo, aceptación a la ambigüedad y competitividad. Los reportes entregados a modo de ejemplo cumplen con entregar la información de forma gráfica, detalle y respectivas conclusiones que indiquen fortalezas y oportunidades de mejora en función al modelo de competencias directivas. El informe es sumamente detallado y auto explicativo.</p>
	<b>Evaluación 360°</b>	<p>Se debe aplicar una herramienta de retroalimentación 360° del nivel alcanzado por cada trabajador en relación con las competencias SBS, con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La evaluación debe proporcionar un marco estructurado que permita aplicar un cuestionario sobre las competencias SBS definido para las categorías N1, N2, N3 (funcionarios), E0, P1, E1 (Profesionales Senior) con la finalidad de identificar los puntos fuertes y las deficiencias de rendimiento.</li> <li>- El instrumento debe brindar un resumen que permita identificar la puntuación media de las competencias, las 5 afirmaciones más altas y bajas, nivel de importancia de cada competencia para el puesto de trabajo.</li> <li>- Que incluya la información de forma gráfica y respectivas conclusiones donde se identifique áreas de desarrollo, puntos fuertes y cómo el trabajador se observa en el lugar de trabajo.</li> </ul>	<p>Proponen emplear la herramienta HR Metrics, diseñada para implementar cuestionarios a medida para cualquier tipo de competencia, pudiendo diferenciar jerarquías y categorías. Cuenta con una herramienta de administración de BackOffice para cargar la planilla con los datos de evaluadores y evaluados, definiciones de competencias y observables a utilizar, definición del rango de evaluación y de los requerimientos de etiqueta.</p> <p>Identifica puntuación media de las competencias, 5 afirmaciones más altas y bajas, así como el nivel de importancia de cada competencia para el puesto de trabajo. El informe contiene los resultados de forma gráfica y con conclusiones que identifiquen áreas de desarrollo.</p>
	<b>Estándar de Calibración</b>	<p>Los instrumentos de evaluación deberán contar con un estándar de calibración, alineamiento de cada competencia para que permita la homologación con las competencias de la SBS. Dicha propuesta de calibración deberá ser aprobada por la</p>	<p>Proponen una calibración a nivel de competencia, nivel jerárquico, definición y comportamientos esperados.</p>



**SUPERINTENDENCIA**  
DE BANCA, SEGUROS Y AFP

República del Perú

Nº	Actividades		
		contraparte técnica del Departamento de Desarrollo Organizacional.	
	<b>Entrevista por Competencias</b>	Se debe aplicar una entrevista por competencias por trabajador, basada en el modelo de competencias institucional (incluyendo niveles y comportamientos) y con los resultados de los cuatro instrumentos anteriores aplicados se muestre en un cuadro ejecutivo el nivel alcanzado, los aspectos que explican dicho resultado y recomendaciones de mejora para alcanzar el siguiente nivel de las competencias evaluadas.	Proponen 1 entrevista por competencias, para cada colaborador evaluado, en donde el entrevistador identificará, conductas para validar las fortalezas y oportunidades detalladas previamente en las pruebas Thomas, y con la herramienta 360° de HR Metrics. Ello permitirá precisar el nivel de dominio de cada competencia requerida por la SBS. La entrevista y la información de las 4 herramientas permite elaborar recomendaciones de mejora para alcanzar el siguiente nivel de las competencias evaluadas.
	<b>Aplicación de los Test</b>	Las herramientas de evaluación deberán ser aplicadas vía online, para lo cual el contratista debe brindar los accesos de enlace para las evaluaciones de estilos de personalidad, inteligencia emocional, potencial y herramienta de retroalimentación 360°. La entrevista por competencias se realiza de forma virtual, para lo cual se debe coordinar día y hora con cada trabajador para remitir enlace respectivo para su respectiva aplicación. El contratista debe acreditar la verificación de la identidad de la persona evaluada.	La forma de trabajo que indican se ajusta a los solicitado en este término de referencia. Proponen realizar primero las pruebas y luego realizar las entrevistas por competencias.
5	Se procedió a validar en conjunto con el área usuaria, la documentación presentada por el proveedor para acreditar el cumplimiento de los requisitos del postor, del equipo consultor, la metodología propuesta y la presentación de entregables considerados en los TDR, encontrándose conforme con la propuesta técnica presentada.		
6	La propuesta económica final presentada por la empresa consultora, asciende a <b>US\$ 46,610.00</b> (cuarenta y seis mil seiscientos diez y 00/100 dólares americanos) incluido el IGV, monto que se encuentra dentro del presupuesto el proyecto.		
7	<b>Conclusiones sobre la Propuesta del Postor:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HR Digital SAC es una consultora especialista en el diseño, gestión e implementación de soluciones para la óptima gestión del talento humano en las instituciones. HR Digital cuenta con experiencia en el desarrollo de diagnósticos ejecutivos, en base a la gestión por competencias.</li> <li>• Asimismo, HR Digital SAC, es el único representante autorizado para promover, publicitar, ofrecer y contratar los servicios relacionados con la evaluación de pruebas psicométricas para la selección y evaluación de personas por medio de las herramientas y licenciamientos de Thomas International Limited en el Perú.</li> <li>• Thomas International Limited, es una consultora en recursos humanos con sede en UK, y presencia en 60 países. Thomas International Limited, es especialista en el diagnóstico de</li> </ul>		



**SUPERINTENDENCIA**  
DE BANCA, SEGUROS Y AFP

República del Perú

Nº	Actividades
	<p>personas, a partir de una plataforma digital (online), totalmente automatizada con el acceso a pruebas e informes psicométricos de autoconocimiento, los mismas que son validadas y certificadas por la BPS (British Psychological Society).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>En cuanto a la Calidad de las Pruebas propuesta:</b> Cuenta con una prueba especializada para evaluar cada aspecto en específico bajo los términos solicitados en el TdR. Asimismo, 3 de las 4 pruebas tienen una empresa desarrolladora en común, con un mismo estándar de registro como pruebas válidas y los mismos procedimientos de validación de baremos para América Latina.</li><li>• <b>Con relación a la Metodología propuesta:</b> La calibración que ofrece HR Digital SAC va más allá de la homologación de las competencias y aborda los comportamientos, permitiendo un diagnóstico más preciso respecto del desarrollo de las competencias directivas. Asimismo, plantea realizar las entrevistas por competencias tomando como insumo los resultados de las pruebas aplicadas lo que permite preguntas más pertinentes durante la entrevista, aumentando la eficacia de la Evaluación.</li><li>• <b>Presupuesto total:</b> Se encuentra dentro del presupuesto asignado para el proyecto.</li><li>• <b>Conformidad:</b> Cuenta con la conformidad del área usuaria.</li></ul>

**Acuerdos**

Nº	Tema
1	Adjudicar el servicio de consultoría para el “Servicio de Evaluación de Competencias Directivas”, a la empresa HR Digital SAC.
2	Remitir a SECO, por medio del DCI, copia de la presente Acta, a fin de solicitar la No Objeción para la contratación de la empresa HR Digital SAC.
3	Una vez recibida la No Objeción de SECO se solicitará a la SAAG la emisión de la orden de servicio correspondiente para ser remitida al proveedor seleccionado.

**Firmas**

Miembros Comité Permanente	Firma
Martha Escudero Torres	
Raúl Begazo Pastor	

Documentos Adjuntos:

1. Memorando N° 00479-2023-GGH
2. Términos de Referencia para la Contratación del Servicio
3. Propuesta Técnica y Económica de HR Digital