

**BASES TÉCNICAS**  
**LICITACIÓN 02/2022**  
**SERVICIOS DE EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA Y DE REVISIÓN DE ANTECEDENTES LABORALES DE**  
**LOS PROCESOS DE SELECCIÓN N° 83 Y 84 DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN**

## I. ANTECEDENTES

**La Academia Judicial** es una corporación de derecho público creada por Ley N° 19.346 de 18 de noviembre de 1994, dedicada a la capacitación de sus miembros, acorde con sus particulares requerimientos y expectativas.

**La Academia** es una institución preocupada por las necesidades de capacitación, tanto de los y las postulantes al Escalafón Primario del Poder Judicial, como de sus integrantes, y por el logro e incremento de aquellos conocimientos, habilidades, destrezas y criterios básicos necesarios para el adecuado ejercicio de la función judicial.

Para cumplir su misión, **la Academia** mantiene un Programa de Formación (para postulantes al escalafón primario del Poder Judicial), de Perfeccionamiento (para los miembros del Poder Judicial) y de Habilitación (para jueces de letras que puedan ser incluidos en las ternas para ministros y fiscales judiciales de cortes de apelaciones). Adicionalmente, **la Academia** colabora con diversas instituciones que puedan contribuir al cumplimiento de sus tareas, o bien, a las cuales puede aportar su conocimiento y experiencia en la capacitación judicial.

Específicamente, el Programa de Formación de **la Academia** selecciona y capacita a los y las postulantes al Escalafón Primario del Poder Judicial, de forma acorde con la especificidad de esta función y con las particulares capacidades que requiere la profesión judicial, con el objeto de dotar al poder judicial con jueces y juezas con una profunda vocación de servicio y preparados para asumir los desafíos que plantea la judicatura para la construcción del estado de derecho.

El proceso de selección del Programa de Formación consta de cinco etapas:

- (i) Postulación: Etapa durante la cual **la Academia** recibe las postulaciones de quienes se interesen en cursar el programa de Formación. Los y las postulantes deberán acompañar, entre otros antecedentes, su currículum, una carta de motivación, las notas obtenidas en la carrera de derecho, etc.
- (ii) Prueba de pre selección: Los y las postulantes rinden una prueba de selección múltiple consistente en 140 preguntas de alternativas, sobre la base de materias con un temario pre definido. La prueba busca evaluar el conocimiento de aspectos estructurales de ciertas disciplinas jurídicas.
- (iii) Prueba de resolución de casos: Los y las postulantes rinden dos exámenes de resolución de casos, sobre algunas de las materias cubiertas por el examen de pre selección, con el objeto de evaluar la aplicación de los conocimientos en contextos específicos, así como las habilidades de razonamiento y argumentación. Sólo

se consideran para la evaluación de la prueba de resolución de casos los 120 mejores resultados de la prueba de selección múltiple.

(iv) Evaluación psicométrica y revisión de antecedentes laborales: Etapa de evaluación psicolaboral de los y las 90 mejores postulantes, considerando las siguientes ponderaciones:

Nota de presentación (equivalente al promedio de la concentración de notas de pre grado y el examen de grado)	20%
Nota prueba selección múltiple	35%
Nota prueba resolución de casos	45%

La etapa de evaluación psicométrica y de revisión de antecedentes laborales concluye con un informe individual por cada uno de los y las postulantes, que los ubica en alguna de las siguientes categorías: recomendable; recomendable con observaciones; no recomendable.

(v) Entrevista Consejo Directivo: Los y las 40 mejores postulantes que se encuentren en la categoría de recomendable, o recomendable con observaciones, serán convocados y convocadas a una entrevista con el Consejo Directivo de **la Academia**, luego de la cual un máximo de 24 postulantes serán seleccionados y seleccionadas para cursar el Programa de Formación.

Mediante la licitación para los "Servicios de evaluación psicométrica y de revisión de antecedentes laborales de los procesos de selección N°83 y 84 del Programa de Formación" se busca escoger a personas naturales o jurídicas interesadas en llevar a cabo la referida evaluación para los cursos N° 83 y 84 del Programa de Formación.

## II. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

El proceso de evaluación psicométrica validado por **la Academia**, incluye la descripción de las dimensiones a evaluar, así como los procedimientos, herramientas y rúbricas que lo componen. Las dimensiones que se busca evaluar son las siguientes, distinguiendo entre aquellas que se consideran críticas y no críticas (potencialmente desarrollables):

Constructos a Evaluar		Definición
<b>Dimensiones Críticas</b>	<b>Capacidad Analítica</b>	Habilidad para procesar información compleja e identificar elementos clave, para así definir soluciones considerando las potenciales consecuencias prácticas. Se manifiesta como la

		habilidad para razonar, planificar, resolver problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas complejas y aprender de la experiencia.
	<b>Integridad</b>	Adherencia a las normas explícitas y mantención de los estándares éticos socialmente aceptados de manera consistente, tanto en su discurso como en su conducta, pese a las presiones que pueda sufrir del entorno.
	<b>Estabilidad emocional y descarte de características de personalidad no compatibles con el ingreso al Programa de Formación</b>	Se descartarán características de personalidad consideradas no compatibles con el ingreso al Programa. Estas características tienen relación con: <u>Funciones Cognitivas:</u> Dificultades relativas al procesamiento de la información, pensamiento y objetividad. <u>Aspectos emocionales:</u> Vivencia de emociones o estados de ánimo extremos; dificultad para manejar crisis o situaciones estresantes. <u>Tendencias Antisociales:</u> Dificultades para valorar y ajustarse a la normativa social. <u>Descontrol de impulsos:</u> Dificultad para el manejo de impulsos, postergar satisfacción de necesidades y para tolerar la frustración, manifestándose en una expresión inadecuada de emociones.
Dimensiones no críticas, desarrollables	Autoconciencia	Tendencia a mostrar disciplina en su quehacer, que se refleja en un actuar planificado, eficiente y persistente en el logro de objetivos. Una persona <i>conscientiousness</i> es orientada al logro, persistente y pulcra en las tareas que tiene a su cargo, responsable, organizada, y sistemática
	Comunicación Efectiva (oral)	Es la capacidad para expresar conceptos e ideas de manera efectiva con concisión y claridad, asegurándose de lograr el entendimiento de la contraparte.
	Orientación de Servicio	Disposición a atender a los usuarios, empatizando con sus necesidades y procurando otorgarles un trato respetuoso, siendo consciente del impacto del propio trabajo en éstos.
	Colaboración	Disposición a trabajar de forma coordinada con otros miembros del equipo para asegurar el logro de objetivos, manteniendo un trato respetuoso y cooperativo.

El procedimiento de evaluación psicolaboral establece las siguientes instancias de evaluación para cada dimensión:

		Metodología de Evaluación				
		Entrevista individual Estructurada	Revisión de antecedentes laborales	Cuestionarios de Personalidad	Test de Inteligencia	Evaluación Grupal
Constructos a Evaluar	Capacidad Análisis	X		X	X	
	Integridad	X	X	X		
	Estabilidad Emocional y descarte de patologías	X		X		
	Autoconciencia	X		X		X
	Comunicación Efectiva (oral)	X				X
	Orientación de Servicio	X	X	X		
	Colaboración	X	X			X

Los tests específicos a ser aplicados, la dinámica y organización para su aplicación, deberán ser propuestos por los oferentes, cuidando de considerar la validez y confiabilidad de las herramientas propuestas para este tipo de población.

El procedimiento de evaluación psicométrica y de revisión de antecedentes laborales constará con las siguientes fases:

1. Primera fase: Coordinación del proceso con **la Academia Judicial**.

La **Academia** citará a una reunión a la adjudicataria con el objeto de coordinar el proceso y el agendamiento de las evaluaciones de los y las postulantes, en función de los horarios y el lugar de evaluación establecido por ambas partes. El objetivo es acordar tanto la gestión práctica del proceso de evaluación, como los plazos de inicio y cierre del proceso. El proceso se llevará delante de manera presencial, sin embargo, en atención a las condiciones sanitarias de la fecha en que se desarrolle cada proceso, podrá acordarse de que se desarrolle en línea.

## 2. Segunda fase: Evaluación psicométrica propiamente tal.

La etapa de evaluación psicométrica consiste en una entrevista individual, una actividad grupal y la resolución de test psicológicos. La evaluación, como se mencionó anteriormente, tiene por objeto la medición del desempeño de las personas sometidas a ella en los criterios de integridad, estabilidad emocional y descarte de patologías, capacidad analítica, autoconciencia, comunicación efectiva, orientación de servicio y colaboración en equipo.

## 3. Tercera fase: Consulta de antecedentes laborales con empleadores y empleadoras previos.

Esta etapa busca identificar información sobre el comportamiento laboral previo del/la postulante, a objeto de complementar la evaluación psicométrica, en los criterios a “integridad”, “orientación de servicio” y “colaboración” a evaluar. Para eso, se solicita revisar los antecedentes y tomar contacto con al menos dos empleadores anteriores que puedan entregar referencias laborales (si los hubiere).

Sólo se realizará la consulta de antecedentes laborales con empleadores y empleadoras anteriores, respecto de aquellos y aquellas postulantes que, luego de un análisis preliminar, hayan superado satisfactoriamente la etapa de evaluación anterior.

## 4. Cuarta fase: Análisis de resultados.

En esta fase, la adjudicataria debe llevar adelante el proceso de análisis de los resultados de todos los elementos que conforman la evaluación psicométrica y los antecedentes laborales de los y las postulantes. Al terminar esta fase, se realizará una reunión de calibración y de entrega inicial de resultados. La contraparte técnica de **la Academia Judicial**, revisará los informes y dará el visto bueno para su envío definitivo.

## 5. Quinta fase: Envío de informes individuales con el resultado de la evaluación.

Por cada postulante, la adjudicataria deberá evacuar un informe completo en que se exprese el nivel que cada postulante ha alcanzado en cada criterio de medición, además de indicar observaciones y conclusiones en que se señale si el evaluado o la evaluada es recomendable; recomendable con observaciones; o, no recomendable. El formato del informe se acordará con la adjudicataria durante la etapa de coordinación.

En atención a lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento General de la Academia Judicial, los y las postulantes podrán solicitar, vía correo electrónico dirigido a **la Academia**, los resultados de las evaluaciones individuales que hubieren obtenido en la evaluación psicométrica.

Se hace presente que las personas naturales o jurídicas que postulen deberán tener en consideración que debido a las modificaciones introducidas por la ley 19957 al Código Orgánico de tribunales, la propuesta deberá contener una descripción del modo en que el proceso se llevará a cabo respecto de personas que se encuentren en situación de discapacidad visual o auditiva, o mudez, y una breve explicación de la equivalencia del modelo de evaluación para todo el universo potencial de postulantes, conforme al conocimiento científico afianzado y/o estándares o buenas prácticas internacionales.

6. Sexta fase: Presentación de un informe final, en el que se describa y analice el proceso llevado adelante, los resultados obtenidos y se presenten propuesta de modificación y/o mejoras al proceso.

### **III. LUGAR DE TRABAJO**

Los trabajos serán desarrollados en las dependencias de la adjudicataria, según programación previa que se acordará entre las partes una vez se encuentre adjudicado el oferente. El oferente deberá dar cuenta de las condiciones físicas de las dependencias en las que se llevará adelante el proceso. Con todo, **la Academia** dará las facilidades para que la empresa adjudicada tenga la información necesaria para la ejecución de lo contratado.

En el caso de que el proceso se lleve adelante en línea, la adjudicataria deberá gestionar todas las actividades que comprenden la evaluación, en la plataforma que defina, previo acuerdo con **la Academia**.

### **IV. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA**

El oferente deberá presentar un plan de trabajo detallado con su propuesta, la que debe considerar la metodología de las fases segunda, tercera, cuarta y quinta mencionadas en el apartado II.

Deberá indicar, asimismo, la forma de evaluación de los distintos criterios contenidos en la evaluación, los y las profesionales que ejecutarán la tarea y su formación, los test psicológicos a utilizar, la forma en que se llevará a cabo la entrevista individual, la actividad grupal, la consulta sobre antecedentes laborales con empleadores y empleadoras anteriores y el precio por cada informe individual a evacuar, el que no podrá superar las 10,7UF.

### **IV. CAPACIDADES REQUERIDAS EN EL OFERENTE Y COMPOSICIÓN DE SU EQUIPO TÉCNICO**

Es necesario que el oferente acredite que posee las capacidades técnicas para llevar adelante la consultoría licitada, tanto en cantidad como en calidad, para lo que se exigirá la conformación de equipo profesional idóneo para la ejecución de las obligaciones que emanarán del contrato.

Cada integrante del equipo oferente debe contar con al menos 5 años de experiencia en procesos de evaluación psicométrica similares al que se oferta en esta licitación y deben poseer el título de psicólogos o psicólogas.

Quien desempeñe como jefe o jefa de proyecto, por su parte, debe ser psicólogo o psicóloga y contar con 7 años de experiencia en procesos de evaluación psicométrica similares al que se oferta en esta licitación. El jefe o la jefa de proyecto no podrá cambiarse sin la autorización de la Academia Judicial. Además, debe poseer el grado de Magíster.

El equipo profesional debe estar conformado por al menos 5 personas y se considerará para efectos de adjudicar esta licitación, además de los aspectos de calidad y experiencia, la equidad de género en la conformación del equipo profesional.

## V. CONTRAPARTE TÉCNICA

Asumirá el rol de contraparte técnica por parte de **la Academia** la Coordinadora del Programa de Formación, quien se relacionará con la contraparte técnica que designe el oferente en la propuesta. Estas personas velarán por el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud del contrato que se genere con ocasión de este proceso de licitación.

## VI. PLAN DE TRABAJO Y PRODUCTOS ESPERADOS

### PROCESO DE SELECCIÓN PROGRAMA DE FORMACIÓN N°83:

<b>Etapas</b>	<b>Fecha</b>
Publicación de consultora seleccionada	10/11/2022
Etapas de coordinación	12/12/2022-19/12/2022
Publicación de postulantes citados a evaluación psicométrica:	03/01/2023
Evaluación psicométrica:	11/01/2023-25/01/2023
Entrega de informes individuales de postulantes a la Academia Judicial	22/02/2022
Entrega de informe final	13/03/2023

**PROCESO DE SELECCIÓN PROGRAMA DE FORMACIÓN N°84:**

<b>Etapa</b>	<b>Fecha</b>
Etapa de coordinación	01/05/2023-05/05/2023
Publicación de postulantes citados a evaluación psicométrica:	15/05/2023
Evaluación psicométrica:	29/05/2023-09/06/2023
Entrega de informes individuales de postulantes a la Academia Judicial	06/07/2023
Entrega de informe final	27/07/2023