Convocatoria abierta a centros de evaluación de competencias ocupacionales para la política de certificación de competencias

Uruguay Certifica

Contenido

1. Antecedentes 2
2. Información general del llamado 3
3. Metodología 4
4. Objeto del llamado 4
5. Población Objetivo 5
6. La evaluación de competencias ocupacionales 5
7. Atribuciones del organismo evaluador de competencias y sus evaluadores 6
8. Requisitos para postular 8
9. Restricciones a los organismos evaluadores 9
10. Honorarios y entregables 9
11. Presentación de propuestas 10
12. Evaluación de ofertas 10
13. Forma de adjudicación de las evaluaciones de competencias para cada perfil ocupacional ... 11
14. Consultas 12

1. Antecedentes

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (en adelante INEFOP) ha sido creado por la Ley N° 18.406 del 24 de octubre de 2008 como persona pública no estatal de carácter tripartito. Todas sus acciones tienden a generar políticas activas de empleo y formación profesional en el marco de una estrategia inclusiva, que aseguren la formación inicial, continua y eficiente de la fuerza de trabajo y contribuyan a lograr un equilibrio productivo entre los intereses de las empresas y de los trabajadores, facilitando la modernización de la vida laboral del país. INEFOP tiene el cometido de desarrollar acciones integradas de formación para el empleo, con el objetivo de ensayar modalidades de intervención que se orienten a fortalecer los procesos de desarrollo local y sectorial, así como contribuir a mejorar la calidad de sus intervenciones en términos de equidad y pertinencia.

A partir del Decreto Presidencial N°340 de octubre del 2018, se crea la **Comisión Nacional de Certificación Ocupacional** integrada por MTSS/DINAE, INEFOP, CETP/UTU, las Cámaras Empresariales y el PIT/CNT en representación de los/as trabajadores/as. Posteriormente, la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional lanzó la Política Nacional **Uruguay Certifica**, un espacio interinstitucional validado para reconocer pública y formalmente la capacidad laboral, los conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras. Entre sus cometidos principales se encuentran velar por la profundización de los acuerdos vinculados a la generación de pasarelas entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación, la elaboración de la promoción y difusión de los procedimientos inherentes a la política de certificación de competencias ocupacionales en distintos sectores productivos del país.

En 2021 se realizó la primera convocatoria a Centros Evaluadores de Competencias (CEC) habiendo quedado registradas por RCD 124/21 las siguientes organizaciones: Centro de Ensayo de Software, IAC Capacitación, COCAP, IUDEL II, CLAEH, COOPARTE, BIOS y Manpower Group.

En el mismo año los esfuerzos estuvieron orientados hacia la creación de institucionalidad y el diseño de nuevos perfiles y estándares de competencia que permitieran avanzar hacia más acciones de certificación de competencias. En ese sentido, se diseñaron siete nuevos perfiles, dos unidades de competencia sectoriales en Gastronomía y Hotelería, se diseñó un Glosario de Competencias Transversales a cargo de INEFOP, entre otras acciones destacadas. Se identifican así los siguientes logros:

- 10 centros evaluadores de competencias registrados en Uruguay Certifica
- 11 facilitadores para el diseño de perfiles y estándares de competencia registrados en Uruguay Certifica
- Nuevos perfiles y estándares de competencia elaborados junto con actores sociales:
    - Sector Turismo y Gastronomía
        - Perfil Mozo/a
        - Perfil Baquiano/a Turístico
        - Unidades de competencia en seguridad e higiene/Protocolo sanitario
    - Sector Comercio y Servicios

        - Perfil Encuestador/ a
        - Oficial de Gomería
        - Perfil Clasificador/a de residuos
        - Perfil Operador Call Center
        - Perfil Personas que Cuidan
        - Perfil de Contramaestre
    - Sector medios de comunicación
        - Perfil Sonidista
        - Perfil Iluminador/ a
        - Perfil Periodista
    - Competencias transversales
        - Orientación a objetivos
        - Trabajo en equipo (Trabajo Colaborativo)
        - Adaptación al cambio (Resiliencia)
- Certificaciones profesionales a través de la plataforma Coursera
- 1500 personas fueron evaluadas en sus competencias en los distintos perfiles ocupacionales en los últimos dos años en el marco de la Comisión Uruguay Certifica en la órbita de INEFOP.

2. Información general del llamado

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en movimiento durante el desempeño de una función productiva. La competencia en el ámbito laboral está íntimamente ligada al desarrollo y a la experiencia que una persona posee para realizar, en un contexto particular, actividades profesionales con el propósito de producir determinados resultados conforme a criterios de calidad estandarizados. Dicha competencia puede ser identificada, medida y evaluada siempre en base a criterios previamente definidos y acordados.

La certificación de competencias ocupacionales por tanto es el reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada por las personas trabajadoras, efectuado en base a la evaluación de las competencias asociadas a un perfil ocupacional o estándar de competencia. Busca **reconocer los conocimientos, habilidades y actitudes de una persona trabajadora independientemente de la forma en cómo los haya adquirido.**

El certificado que reconoce el dominio de las competencias requeridas para cumplir ciertas funciones laborales se otorga cuando una persona es capaz de demostrar, mediante un proceso de evaluación en el que se recogen evidencias directas e indirectas, que cumple con los criterios de desempeño reflejados en los estándares. Para ello es necesario contar con el **perfil ocupacional o un estándar de competencia** en base al cual se certificarán las competencias.

Los perfiles ocupacionales describen, entre otros aspectos, las acciones que deben ser realizadas para obtener determinados resultados acordados por el sector y los actores sociales. Se fundamentan en el dominio de técnicas y procedimientos, en su internalización,

en la reflexión y en los conocimientos que moviliza en un contexto laboral determinado. En este sentido, el proceso de evaluación de las competencias ocupacionales se apoya en diversas estrategias de evaluación y autoevaluación, para que los y las participantes logren desarrollar y demostrar ser competentes en el perfil. Los perfiles ocupacionales son elaborados en el marco de Uruguay Certifica en base a la metodología del Análisis Funcional.

3. Metodología

Las ocupaciones prioritarias para la certificación de competencias de los y las trabajadores son definidas por cada sector productivo. Para el levantamiento de la información se realizan reuniones con los diferentes actores e instituciones implicados en el proyecto y el personal técnico del equipo de trabajo. De esta manera se contempla la visión territorial y sectorial en el proceso, facilitando la participación y el diálogo social.

Un grupo de expertos elabora los perfiles ocupacionales con el asesoramiento de Uruguay Certifica. Los diseños curriculares basados en competencias, con los módulos formativos adecuados para cada perfil son elaborados en base al perfil acordado. Para ello, se utiliza la metodología del análisis funcional, la cual permite identificar qué se debe realizar en situación de trabajo para obtener los resultados esperados. Allí se identifican los conocimientos, actitudes y habilidades necesarios para desempeñar correctamente un trabajo. El producto obtenido es ser validado por los diferentes actores sociales involucrados.

Para la evaluación de competencias laborales, como herramienta de la certificación, se recopilan suficientes evidencias sobre el desempeño de una persona, conforme a las especificaciones establecidas en el perfil ocupacional, para determinar si la persona es competente en el desempeño de determinada función laboral. El proceso de evaluación implica la aplicación de los instrumentos de evaluación, el análisis de las evidencias de desempeño, la emisión de un juicio sobre las competencias de cada participante y la orientación en función del resultado de la evaluación.

4. Objeto del llamado

Se invita a organizaciones públicas o privadas, con o sin fines de lucro, a postularse para registrarse como **Centro de Evaluación de Competencias Laborales** en el marco de las acciones definidas por la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional, **Uruguay Certifica**.

Asimismo, se invita a los **Centro de Evaluación de Competencias Laborales registrados por RCD 124/21** a realizar acciones de evaluación de competencias laborales en perfiles o sectores no considerados en la convocatoria realizada en 2021.

El servicio de evaluación de competencias laborales estará dirigido apersonas trabajadoras que se postulen ante **Uruguay Certifica** para certificar sus competencias ocupacionales. Los sectores de prioridad son:

- Electromovilidad
- Medios de comunicación e industrias creativas
- Gestión de residuos
- Tecnologías de la Información

- Turismo y gastronomía
- Sector de Alimentos
- Comercio y Servicios
- Sector Industria de la celulosa y papel
- Metalúrgico

Objetivos específicos

1. Los Centros evaluadores tendrán el cometido de proporcionar **evaluadores** e **instalaciones** necesaria para la evaluación de competencias.

   Para ello deberán proveer los/as **evaluadores/as expertos/as para cada perfil ocupacional**, es decir, las personas que serán las responsables de aplicar los instrumentos de evaluación con el objetivo de recopilar evidencias directas e indirectas y verificar el desempeño ocupacional de una persona con el fin de formar un juicio sobre su desempeño laboral en relación con un estándar acordado por el sector productivo provisto por Uruguay Certifica.

2. Deberán proporcionar la infraestructura necesaria para personas que, al momento de ser evaluadas, no se encuentren trabajando y puedan realizar una práctica simulada que suplante la observación en el puesto de trabajo.

5. Población Objetivo

La certificación de competencias ocupacionales está dirigida a **trabajadores/as con los años de experiencia laboral en el perfil ocupacional requeridos para cada perfil ocupacional**[1], que voluntariamente soliciten certificar sus competencias laborales; pueden tener estudios formales y/o no formales, estar en actividad laboral, desempleados y/o temporarios.

6. La evaluación de competencias ocupacionales

La evaluación de competencias es un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño ocupacional de una persona con el fin de formar un juicio sobre su desempeño en relación con un estándar o perfil acordado de manera sectorial. La evaluación es un proceso (no un momento) que permite que las personas tengan un rol activo en el proceso y se comparen con el estándar y no entre quienes son los y las candidatos/as a evaluar

Los instrumentos de evaluación son diseñados por Uruguay Certifica a partir de la información que aportan los perfiles ocupacionales compuestos por unidades de competencias laborales. Estas a su vez se desagregan en elementos de competencias, criterios de desempeño y producto, campos de aplicación y conocimientos requeridos que describen 'qué' y 'cómo' una persona debe desempeñar sus funciones en relación con una determinada ocupación.

[1] El tiempo de experiencia es definido por los actores sociales que representan al sector productivo.

Para lograr evaluar todos los elementos de competencia y obtener una evaluación integral que permita al evaluador/a emitir un juicio informado sobre las evidencias de desempeño de los/as candidatos/as, el/la evaluador/a deberá aplicar instrumentos de evaluación[2]. A modo de ejemplo se presentan los más utilizados:

- Análisis de evidencias indirectas
- Autoevaluación del candidato/a (en caso de no haber sido realizada durante laetapa de asesoramiento)
- Evaluación de un tercero
- Observación en situación de trabajo (o simulacro)
- Prueba de conocimientos
- Informe final

La aplicación de estos instrumentos para la determinación de si la persona es competente o no en relación con el estándar tiene un plazo de hasta 60 días.

7. Atribuciones del organismo evaluador de competencias y sus evaluadores

La institución seleccionada deberá proporcionar a INEFOP los y las **evaluadores** y las **instalaciones** adecuadas para recoger evidencias directas e indirectas del desempeño laboral de los y las participantes en relación con las unidades de competencia laboral asociadas a un perfil. La institución tendrá que contar con las evidencias necesarias para realizar juicios calificados en un informe final de recomendación que indique si los trabajadores cumplen con el perfil ocupacional (total o parcialmente) o presentan brechas por las que deberán ser derivados a un plan de desarrollo[3].

La institución deberá realizar la gestión administrativa para el desarrollo de la evaluación y mantener actualizada la información de avance para cada una de las personas derivadas. Debe contemplar los procedimientos proporcionados por Uruguay Certifica para el desarrollo de la evaluación y asegurar la calidad del proceso a través de informes de avance periódicos y de la actualización en tiempo real de la información.

Asimismo, deberá mantener reuniones de trabajo con Uruguay Certifica en la órbita de INEFOP y participar de las instancias de formación en las que sea convocada.

Requisitos para ser evaluador/a

1. Contar al menos cinco años de experiencia comprobable relacionada con el perfil ylas unidades de competencia que serán objeto de evaluación.

[2] Ver documento anexo: PROCESO PARA LA CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES URUGUAY, 2014.

[3] El Plan de desarrollo "Corresponde al conjunto de acciones que contribuyen a que las personas en proceso de certificación de sus competencias puedan desarrollar aquellos aspectos del perfil ocupacional en los cuales aún no son competentes, de acuerdo con el estándar acordado. Este plan puede ser realizado en la situación de trabajo o a través de acciones formativas en diversos ámbitos." (MTSS, 2014)

2. Dominar las competencias técnicas exigidas por el Sector productivo o área de la actividad económica donde va a desarrollar su trabajo.
3. Contar con experiencia comprobable en manejo de personal en el área a certificar.
4. Debe estar avalado para el rol de Evaluador por Uruguay Certifica. El aval se obtiene mediante la aprobación de la capacitación brindada por Uruguay Certifica.
5. Disponer de flexibilidad de horarios de trabajo.
6. Disponibilidad para trasladarse y ejercer funciones en el interior del país.
7. Actuar de manera equitativa, imparcial y objetiva.
8. Deseable formación académica en el área de interés.
9. Contar con disponibilidad para recibir la capacitación específica para ejercer las funciones de evaluador/a de competencias ocupacionales.
10. El/la evaluador/a no podrá evaluar a personas que haya capacitado en otras instancias ajenas a la certificación de competencias. El rol de evaluador/a y de docente en un mismo perfil no son compatibles para certificar a las mismas personas.

*NOTA: Quienes se desempeñen como evaluadores/as serán formados/as y habilitados/as por **Uruguay Certifica** luego de cumplir con los requisitos de aprobación del Curso de Formación de Evaluadores. El mismo estará a cargo de INEFOP una vez que se conforme el o los equipo/s de evaluadores.

Lugar de evaluación

El proceso de evaluación se realizará en el puesto de trabajo de la persona o en el lugar que el centro de evaluación disponga para desarrollar el simulacro de una situación de trabajo real.

Funciones del evaluador/a

1. Evaluar y documentar las competencias laborales de los/as postulantes en función de los requerimientos fijados por la norma validada para cada perfil ocupacional.
2. Asesorar a los nuevos participantes al inicio del proceso en cuanto a la recopilación de evidencias, la metodología a emplear en el proceso de certificación y hacer una preselección de los candidatos que reúnen los requisitos para ser certificables.
3. Planificar el proceso de evaluación de competencias de acuerdo con el análisis de la información recogida sobre el postulante, el contexto productivo y tecnológico y el lugar de trabajo donde se desempeña.
4. Definir las estrategias de evaluación adecuadas y aplicar los instrumentos de evaluación contextualizados en cada caso, en acuerdo con los responsables del Sector Productivo y el postulante, garantizando que se cumplen los términos de las normas de evaluación a usar.
5. Evaluar las competencias laborales siguiendo las pautas de las normas y recopilar las evidencias de desempeño según los criterios establecidos.
6. Valorar las evidencias obtenidas contrastando con el nivel exigido en la norma y emitir un dictamen.

7. Documentar apropiadamente toda la información generada en el proceso y comunicar oportunamente a las partes interesadas los resultados parciales y finales del proceso de evaluación.

8. Realizar los informes de evaluación que le sean requeridos por el Centro Evaluador de Competencias y/o el equipo técnico coordinador de Uruguay Certifica.

8. Requisitos para postular

Contar con **personería jurídica**: La organización deberá postularse con una personería jurídica de referencia a los efectos de poder generar contratos de arrendamiento de servicios, convenios y/o acuerdos entre la misma e INEFOP. La organización prestará servicios a INEFOP, por tanto, debe cumplir con los requisitos normativos establecidos (Certificado de regularidad de la Auditoría Interna de la Nación, alta BPS y DGI, otros), para presentar factura por arrendamiento de servicios.

Disponer de las instalaciones **administrativas** que permita el funcionamiento de la evaluación de competencias de las personas que así lo requieran, contar con un espacio que permita atender consultas y la realización de entrevistas a los y las postulantes. El Centro Evaluador deberá designar un/a **Asistente administrativo** que cumplirá con las funciones de registro y seguimiento de la información y avances de los procesos de evaluación de competencias, asegurar el registro de los participantes en la plataforma VIA TRABAJO y otros requerimientos relacionados con la evaluación que sean solicitados por parte de INEFOP.

Disponer de **instalaciones técnicas** que permita realizar el 100% de la evaluación de acuerdo con los requerimientos de cada perfil ocupacional o estándar de competencia. En caso de requerirse el montaje de una práctica simulada para la evaluación de competencias en trabajadores/as que no se encuentren ocupados en el perfil al que se postula, será necesario contar con la infraestructura adecuada para tal fin.

Contar con **idoneidad institucional** y con **personas idóneas** en el o los perfiles ocupacionales y/o estándares de competencia en los que se realicen procesos de evaluación quienes serán los responsables de evaluar a los y las candidatos/as. El centro evaluador postulante deberá demostrar su idoneidad acreditando trayectoria en el sector o subsectores en los que desea evaluar competencias ocupacionales y la capacidad económica necesaria para garantizar su funcionamiento durante los procesos de evaluación de competencias ocupacionales. El Centro evaluador deberá contar con un/a **Coordinador/a** de los procesos de evaluación de competencias que coordinará directamente con el/la referente designado/ por Uruguay Certifica/INEFOP.

El centro evaluador postulante deberá contar con tres o más años de experiencia de trabajo en formaciones para el sector y con referencias válidas del sector. El organismo postulante deberá asegurar la contratación de las personas formadas y acreditadas como evaluadores por Uruguay Certifica, en cada uno de los perfiles ocupacionales a certificar.

El centro evaluador conformará el registro de centros evaluadores de Uruguay Certifica.

9. Restricciones a los organismos evaluadores

Los centros educativos reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura podrán calificar como organismo evaluador de competencias siempre y cuando no evalúen personas egresadas de dichas instituciones en el área de interés a certificar. A su vez es necesario que cuenten con la infraestructura adecuada y la capacidad para contratar personas a ser formados y certificados por Uruguay Certifica INEFOP en evaluación de competencias.

El organismo evaluador deberá contar con un 70% de los ítems de evaluación para ser considerado en el registro de Uruguay Certifica.

Los Centros evaluadores de competencia que se encuentren registrados en Uruguay Certifica por RCD 124/21 y 124/22 podrán postularse para evaluar en perfiles de competencia y/o sectores no considerados en su postulación anterior. En este caso deberá cumplir con los requisitos presentados en el numeral Evaluación de ofertas exceptuando el requisito 1 y 2 (contar con personería jurídica y con infraestructura administrativa) dado que esos requisitos ya fueran evaluados en la convocatoria 2021 y 2022.

10. Honorarios y entregables

Se pagará por cada evaluación de perfil completo y/o persona evaluada un monto de **hasta $ 9.900 IVA incluido.** Cada evaluación deberá realizarse en un **plazo máximo de 2 meses**.

Los pagos se distribuirán de la siguiente forma: el primer pago corresponderá a un 50% del total al inicio del proceso de certificación, una vez se defina la cantidad de evaluaciones a derivar al centro evaluador. Se deberán entregar en esta etapa:

- Inscripción del participante y/o acuerdo firmado por el participante.
- Cronograma y plan de evaluación (firmado por el/la evaluador/a y el/lacandidato/a).

El segundo pago (correspondiente al otro 50% el total) se realiza al finalizar el proceso de evaluación siempre que se evalúe de forma positiva los productos entregados:

- Informe de evaluación de competencias laborales de cada persona. Esto incluye el informe de recomendación a certificación o a plan de desarrollo (especificando en detalle la/s brecha/s asociadas al perfil o estándar de competencia).
- En caso de que la persona no cumpla el 100% de los aspectos evaluados, dar las recomendaciones de la ruta formativa para completar los requisitos de la certificación teniendo en cuenta los elementos de competencias en los que el/la candidato/a no logró demostrar evidencias de desempeño.

La institución designará un referente técnico y un asistente administrativo para coordinar con INEFOP mientras se lleve a cabo el trabajo. La entidad de evaluación contratada deberá entregar un reporte mensual a INEFOP indicando el avance del proyecto, y mantener actualizada toda la información con las actividades realizadas y personas en proceso, así como el estado de avance de cada persona derivada en la plataforma digital que Uruguay Certifica disponga.

La entidad de evaluación contratada deberá entregar un informe final que incluye una base de datos con el resultado final de todas las personas derivadas por Uruguay Certifica.

11. Presentación de propuestas

Las postulaciones deberán realizarse completando el **formulario que se accede aquí.** Allí deberán declarar la información de las instalaciones que disponen, datos sobre la trayectoria institucional de la organización y los perfiles de los docentes evaluadores que disponen en su staff.

En paralelo a la completitud del formulario, la organización postulante deberá enviar a adquisiciones@inefop.org.uy la documentación que se solicita a continuación. Esta debe enviarse **en formato PDF y en un único correo electrónico**. La omisión de alguno de los documentos es motivo para desestimar la propuesta.

1. Fotos que den cuenta de la infraestructura administrativa y técnica postulada
2. Certificación de personería jurídica
3. Currículo institucional para la verificación de la idoneidad del centro (en elformato que se anexo en el llamado. No se aceptan CV en otros formatos)
4. Firmas de todos los evaluadores que se postulan (en cualquier formato, indicando nombre del evaluador y firma)
5. Planilla de Excel adjunta que indique el costo propuesto por las instituciones para cada evaluación

12. Evaluación de ofertas

Las ofertas serán evaluadas por un equipo técnico en representación de Uruguay Certifica tomando en consideración la formación pertinente y experiencia en el tema expuesto. Para la evaluación se tomarán en consideración las siguientes dimensiones y ponderaciones:

Dimensión	**Ponderación (%)**
Personería jurídica	Excluyente
Infraestructura administrativa adecuada	30 %
Infraestructura técnica adecuada	30 %
Idoneidad institucional	20 %
Equipo de evaluadores idóneo	20 %

Para que el centro evaluador de competencias sea considerado y contratado por INEFOP deberá contar con el **aval del sector** al que pertenece el perfil a evaluar.

Estos avales serán solicitados desde INEFOP y **de ellos dependerá la contratación** como centro evaluador de competencias ocupacionales.

13. Forma de adjudicación de las evaluaciones de competencias para cada perfil ocupacional

El registro de Centros evaluadores de competencia es un listado con las organizaciones que postularon en 2021 y 2022 y fueron evaluadas favorablemente. A dicho registro se sumarán los centros evaluadores que resulten del presente llamado los cuales se ordenarán de acuerdo con los puntajes obtenidos independientemente del año de ingreso al registro.

Las evaluaciones de perfiles se adjudicarán entre los centros evaluadores de competencias en función de las siguientes consideraciones:

- El puntaje obtenido en la evaluación;
- Tendrán prioridad los centros con experiencia en la evaluación de competencias en el perfil por sobre los que no tengan experiencia previa, independientemente del puntaje de evaluación obtenido;
- Entre los centros con experiencia en la evaluación de un mismo perfil, se priorizará la cantidad de evaluadores postulados que cuenten con la certificación de Uruguay Certifica. Aquellos centros con más evaluadores disponibles que cuenten con la capacidad de ejecución de más evaluadores en menor tiempo posible.

Previo a la adjudicación de personas para certificar, la gerencia correspondiente consultará a la organización que integre el registro sobre su capacidad para la ejecución de la/s evaluaciones/s en el tiempo que establezca la gerencia. En caso de que la organización disponga de capacidad para la evaluación de todas las personas, se le asignarán hasta 150 casos por perfil al año. Si la organización no puede satisfacer la demanda indicada por INEFOP o supera los 150 casos asignados en el año para el perfil, los nuevos casos serán derivados a la organización que le siga en el orden de prelación y así sucesivamente hasta completar la totalidad de organizaciones que integren el registro para el perfil. Se adjudicarán más casos si por capacidad o tope de asignaciones anuales no hay otras organizaciones disponibles para la evaluación del perfil.

En caso de constatarse una demanda en un perfil determinado mayor a la capacidad de ejecución del Centro evaluador se continuará con la lista de prelación.

En caso de que constate incumplimientos de parte de los Centros Evaluadores registrados en procesos administrativos, en los métodos de evaluación acordados, en la designación de evaluadores que no fueron presentados en la postulación inicial o en problemas que sean denunciados por participantes y sean comprobados, INEFOP se reserva el derecho de suspender a la organización del registro de Centros Evaluadores.

De acuerdo con la RCD 059-22 sobre la RCD 124-21 la gerencia de Empleo está habilitada a la asignación de certificaciones a los Centros Evaluadores de Competencias homologados por el Consejo Directivo que cuenten con valoración positiva del equipo técnico y con el visto bueno de Secretaría Ejecutiva para los perfiles a los que postularon y otros que coordinen con los sectores involucrados, teniendo en cuenta el control presupuestal en la línea de certificación de competencias.

14. Consultas

Se podrán realizar otras consultas a través de la dirección de correo electrónico centrosdeevaluacion@inefop.org.uy , indicando en el asunto: Llamado a centros evaluadores – Consulta. El plazo para la realización de consultas vence el 23 de noviembre a las 23:59. No se recibirán consultas fuera del plazo establecido.

El llamado vence el 30 de noviembre a las 23:59