

Convocatoria para integrar el Registro de centros de evaluación para la política de certificación de competencias

Uruguay Certifica

Reapertura – Julio 2025

Contenido

1.	Antecedentes	2
2.	Información general del llamado	3
3.	Metodología	4
4.	Objeto del llamado	5
5.	Población objetivo de la evaluación de competencias	6
6.	La evaluación de competencias	7
7.	Condiciones del centro evaluador de competencias y sus evaluadores	8
8.	Requisitos para postularse como centro evaluador	9
9.	Presentación de propuestas	10
10.	Evaluación de propuestas	11
11.	Restricciones a los organismos evaluadores	11
12.	Honorarios y entregables	11
13.	Forma de asignación de evaluaciones de competencias	12
14.	Consultas	13
15.	Anexos	14

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). En el mismo año los esfuerzos estuvieron orientados hacia la creación de institucionalidad y el diseño de nuevos perfiles ocupacionales y estándares de competencia que permitieran avanzar hacia más acciones de certificación de competencias. En ese sentido, se diseñaron perfiles ocupacionales y unidades de competencia en distintos sectores productivos¹, y se elaboró el Glosario de Competencias Transversales de INEFOP, entre otras acciones destacadas.

En 2024, se incorporaron otros Perfiles ² realizándose en diciembre, una segunda convocatoria a Centros Evaluadores de Competencias (CEC).

En los últimos cuatro años en el marco de la [Comisión Uruguay Certifica](#) en la órbita de INEFOP, 1969 personas fueron evaluadas en sus competencias en distintos perfiles ocupacionales y en competencias transversales.

¹ Perfil Mozo/a, Perfil Baquiano/a Turístico, Perfil Encuestador/ a, Oficial de Gomería, Perfil Clasificador/a de residuos, Perfil Operador Call Center, Perfil Personas que Cuidan, Perfil de Contramaestre, Perfil Motosierrista, Perfil Sonidista, Perfil Iluminador/ a, Perfil Periodista, Unidades de competencia en seguridad e higiene/Protocolo sanitario. Grupo de 3 Competencias transversales (Orientación a objetivos, Trabajo en equipo y Adaptación al cambio), Auxiliador/a Mecánico, Ordeñador/a, Vendedor/a de farmacias.

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. En el ámbito laboral la competencia está estrechamente ligada con el desarrollo y a la experiencia acumulada permitiendo a la persona ejecutar actividades profesionales en un contexto determinado y obtener resultados según criterios de calidad estandarizados. Dichas competencias pueden ser identificadas, medidas y evaluadas a partir de criterios previamente definidos y acordados.

La certificación de competencias ocupacionales por tanto es el reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada por una persona trabajadora. Este reconocimiento se obtiene mediante un proceso de evaluación de 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 acredita el dominio de las competencias necesarias para cumplir con determinadas funciones laborales se emite cuando la persona demuestra, a través de una evaluación basada en evidencias directas e indirectas, que cumple con los criterios de desempeño establecidos en el estándar correspondiente. Para ello, es indispensable contar con un perfil ocupacional o un estándar de competencia que sirva de base para la evaluación.

Los perfiles ocupacionales describen, entre otros elementos, las acciones requeridas para alcanzar los resultados esperados, los cuales han sido acordados con los actores sociales del sector correspondiente. Estos perfiles se fundamentan en el dominio de técnicas y procedimientos, así como en la internalización, reflexión y movilización de conocimientos en contextos laborales específicos. En consecuencia, el proceso de evaluación se apoya en diversas estrategias de evaluación y autoevaluación, permitiendo que las personas participantes demuestren su competencia en relación con el perfil establecido. Los perfiles ocupacionales son elaborados por INEFOP, como integrante de la Comisión en el marco de Uruguay Certifica, utilizando la metodología del Análisis Funcional.

Por otra parte, las competencias transversales diseñadas y acordadas con expertos son el conjunto de habilidades, capacidades y destrezas humanas, que se caracterizan por ser transferibles y desarrollables en diversos ámbitos (educativos, laborales y sociales). Por ende, incluyen y contemplan a las personas que estudian y se capacitan para desempeñarse satisfactoriamente en el ámbito productivo.

En el ámbito de la certificación, la experiencia acumulada se ha centrado principalmente en competencias asociadas a perfiles ocupacionales. La certificación de competencias transversales, en cambio, constituye una línea de trabajo incipiente y en desarrollo. Estas competencias —definidas y acordadas con personas expertas— comprenden habilidades, capacidades y destrezas humanas que se caracterizan por su transferibilidad y por ser aplicables en distintos contextos: educativos, laborales y sociales. A su vez, resultan relevantes tanto para personas que ya se desempeñan en el ámbito productivo como para quienes se están formando para ingresar a él.

Dado su carácter innovador, la certificación de competencias transversales se inició a través de una experiencia dirigida a jóvenes participantes del Programa “Yo Estudio y Trabajo”, quienes vivenciaron su primera experiencia laboral en distintas organizaciones. Esta estrategia, que se

proyecta ampliar a otros públicos, busca reconocer formalmente competencias desarrolladas o fortalecidas durante la beca, tales como la orientación a objetivos y compromiso, el trabajo en equipo y la capacidad de adaptación al cambio. Asimismo, se propone fortalecer la conciencia sobre la importancia de estas competencias para el desarrollo de trayectorias laborales sostenibles, promoviendo la empleabilidad de las personas jóvenes. Finalmente, se apunta a facilitar el tránsito por procesos de evaluación que les permitan identificar, valorar y demostrar sus habilidades tanto a nivel individual como colectivo, al tiempo que se visibilizan oportunidades de mejora.

3. Metodología

3.1. Definición de ocupaciones prioritarias

Las ocupaciones prioritarias para la certificación de competencias de las personas trabajadoras son definidas por cada sector productivo. Para recopilar la información necesaria, se realizan reuniones con distintos actores e instituciones involucradas en el proyecto, junto con el equipo técnico de INEFOP quien aplica y vela por el cumplimiento de la metodología de trabajo. Este enfoque permite incorporar la visión territorial y sectorial actual y futura de la ocupación, favoreciendo la participación y el diálogo social.

3.2. Elaboración de perfiles ocupacionales, instrumentos y módulos formativos

Un grupo de personas expertas participa en la elaboración de los perfiles ocupacionales, aportando su conocimiento y experiencia del sector, con el asesoramiento de Uruguay Certifica. A partir del perfil acordado, se diseñan los instrumentos de evaluación de competencias y los módulos formativos correspondientes. Estos instrumentos permiten evaluar el desempeño, y los módulos sirven de base para desarrollar planes formativos ajustados en caso de que se identifiquen brechas de competencia.

Para este trabajo se emplea la metodología del análisis funcional, que permite identificar qué debe hacerse en el contexto laboral para lograr los resultados esperados. Este enfoque ayuda a precisar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar adecuadamente una función. Los productos finales son validados por los distintos actores sociales involucrados.

3.3. Evaluación de competencias laborales

Para evaluar las competencias laborales —como parte del proceso de certificación— se recopilan evidencias suficientes sobre el desempeño de una persona, siguiendo las especificaciones del perfil ocupacional correspondiente. La evaluación incluye:

- la aplicación de instrumentos específicos,
- el análisis de las evidencias obtenidas directa o indirecta,
- la formulación de un juicio sobre las competencias de la persona evaluada,

- y una orientación según el resultado, que podrá ser la certificación del perfil completo o parcial (según corresponda) o la derivación a un plan de desarrollo para cerrar brecha y certificarse.

3.4. Definición y evaluación de competencias transversales

Las competencias transversales que se incluyen en los procesos de certificación provienen del *Glosario de Competencias Transversales (2021)*, y son definidas o identificadas por Uruguay Certifica. Estas competencias buscan reconocer habilidades clave altamente valoradas en el mercado laboral.

La evaluación de competencias transversales también implica la recolección de evidencias del desempeño de una persona, en función de las especificaciones definidas para la competencia a evaluar. Al igual que en el caso de las competencias ocupacionales, el proceso requiere:

- aplicar los instrumentos de evaluación,
- analizar las evidencias,
- emitir un juicio sobre las competencias de cada participante,
- y orientar de acuerdo con el resultado obtenido.

4. Objeto del llamado

Se convoca a Entidades de Capacitación habilitadas en INEFOP a postularse para registrarse como **Centro de Evaluación de Competencias**, en el marco de las acciones definidas por la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional, [Uruguay Certifica](#).

El servicio de evaluación de competencias laborales estará dirigido a personas trabajadoras que se postulen ante [Uruguay Certifica](#) para certificar sus competencias ocupacionales en los siguientes sectores y perfiles:

Sector	Perfil ocupacional
Comercio y Servicios	Auxiliador/a Mecánico Vendedor/a Vendedor/a de farmacia
Rural	Ordeñador/a

EL servicio de evaluación de competencias transversales está dirigido a jóvenes (participantes de YEYT para certificar las siguientes competencias: Orientación a objetivos, Trabajo en Equipo, Adaptación al cambio) y público en general (para certificar competencias del Glosario de INEFOP).

El registro para Centros de Evaluación de Competencias (CEC) permanecerá abierto durante seis (6) meses a partir de la apertura de la presente convocatoria. Durante este período, INEFOP podrá realizar y comunicar nuevas convocatorias para otros perfiles ocupacionales o competencias transversales no contemplados en este llamado, siempre que estén alineadas con este TDR.

Los Centros de Evaluación de Competencias homologados por RCD y registrados en convocatorias anteriores, podrán postularse nuevamente durante la vigencia de esta convocatoria, ya sea para perfiles ocupacionales y/o sectores que no hayan sido considerados en postulaciones previas, o como centros evaluadores de competencias transversales.

Objetivos específicos

- I. Los Centros Evaluadores de Competencias Laborales deberán:
 - Proporcionar **evaluadores/as especializados/as para cada perfil ocupacional**. Estas personas serán responsables de aplicar los instrumentos de evaluación, reunir evidencias directas e indirectas y verificar el desempeño laboral de las personas evaluadas en relación con los estándares acordados y validados por el sector productivo y provistos por Uruguay Certifica.
 - Ofrecer las instalaciones y el equipamiento necesario para aquellos casos en los que las personas evaluadas no se encuentren trabajando. Estas instalaciones permitirán realizar prácticas simuladas en reemplazo de la observación directa en el puesto de trabajo. Si las instalaciones se utilizan en acuerdo con otra organización, deberá presentarse una nota del acuerdo junto con las fotos del espacio.
- II. Los Centros Evaluadores de Competencias Transversales deberán:
 - Proporcionar **evaluadores/as especializados/as en competencias transversales, quienes** aplicarán los instrumentos correspondientes proporcionados por INEFOP para recopilar evidencias directas de las **tres competencias a evaluar** para YEYT o las del Glosario de Competencias transversales de INEFOP.
 - Contar con instalaciones y equipamiento adecuados para recibir a las personas que sean derivadas para su evaluación. Si las instalaciones se utilizan en acuerdo con otra organización, deberá presentarse una nota del acuerdo junto con las fotos del espacio.

5. Población objetivo de la evaluación de competencias

La certificación de competencias ocupacionales está dirigida a **trabajadores y trabajadoras que cuenten con los años de experiencia requeridos para el perfil ocupacional al que se postulan**¹, y que soliciten voluntariamente la certificación de sus competencias laborales. Pueden tener estudios formales y/o no formales, estar en actividad, desempleados o en situación de empleo temporal.

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

La certificación de competencias transversales está orientada principalmente a jóvenes del Programa YEYT, en el marco de su primera experiencia laboral, con el objetivo de reconocer las competencias desarrolladas o fortalecidas durante su beca. También podrá dirigirse a otras poblaciones que requieran un reconocimiento formal de las competencias del Glosario.

6. La evaluación de competencias

La evaluación de competencias ocupacionales es un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral de una persona, con el fin de emitir un juicio en relación con un estándar o perfil acordado a nivel sectorial. Es importante destacar que se trata de un proceso —no de un momento puntual— en el que la persona evaluada tiene un rol activo. La comparación se realiza con respecto al estándar, **no entre las personas candidatas**.

Los **instrumentos de evaluación son diseñados por Uruguay Certifica** a partir de la información que proporcionan los perfiles ocupacionales, los cuales están compuestos por unidades de competencia laboral. Estas unidades se desagregan en elementos de competencia, criterios de desempeño y producto, campos de aplicación y conocimientos requeridos. En conjunto, describen el “qué” y el “cómo” una persona debe desempeñar sus funciones en relación con una ocupación determinada.

Para evaluar de manera integral todos los elementos de competencia y emitir un juicio informado sobre el desempeño, el/la evaluador/a debe aplicar diversos instrumentos de evaluación. A modo de ejemplo, se detallan los más utilizados:

- Análisis de evidencias indirectas
- Autoevaluación del/de la candidato/a (en caso de no haberse realizado durante la etapa de asesoramiento)
- Evaluación por parte de un tercero
- Observación en situación de trabajo (o simulacro)
- Prueba de conocimientos
- Informe final

El proceso de aplicación de estos instrumentos tiene un plazo máximo de 60 días para determinar si la persona es competente en relación con el estándar correspondiente.

La evaluación de competencias transversales también se basa en la recolección de evidencias, centradas en conductas y actitudes demostradas por la persona. Este proceso se lleva a cabo mediante una dinámica grupal (*assessment center*) y un trabajo individual.

Los instrumentos de evaluación son proporcionados por Uruguay Certifica.

Al igual que en la evaluación de competencias ocupacionales, el/la evaluador/a debe aplicar los instrumentos definidos para obtener una evaluación integral y emitir un juicio informado sobre el desempeño de los/as candidatos/as.

7. Condiciones del centro evaluador de competencias y sus evaluadores

La institución seleccionada como **centro evaluador de competencias ocupacionales** deberá proporcionar a INEFOP los/las evaluadores/as y las instalaciones adecuadas para recolectar evidencias directas e indirectas del desempeño laboral de las personas participantes, en relación con las unidades de competencia laboral asociadas a un perfil ocupacional. Asimismo, deberá contar con la documentación necesaria para elaborar juicios calificados en un informe final de recomendación que indique si la persona evaluada cumple (total o parcialmente) con el perfil, o si presenta brechas que requieran ser abordadas mediante un plan de desarrollo.

El proceso de evaluación podrá realizarse en el puesto de trabajo de la persona evaluada o en un espacio dispuesto por el centro de evaluación para simular una situación real de trabajo.

La institución seleccionada como **centro evaluador de competencias transversales** también deberá proporcionar a INEFOP los/las evaluadores/as y las instalaciones necesarias para la recolección de evidencias del desempeño.

Además, todas las instituciones seleccionadas como centros evaluadores deberán encargarse de la gestión administrativa del proceso de evaluación y mantener actualizada la información sobre el avance de cada persona derivada. Esto incluye:

- Seguir los procedimientos proporcionados por Uruguay Certifica.
- Asegurar la calidad del proceso mediante informes de avance periódicos.
- Actualizar en tiempo real la información del proceso de evaluación.
- Participar en reuniones de trabajo convocadas por Uruguay Certifica en la órbita de INEFOP.
- Asistir y aprobar las instancias de formación **obligatorias**.

Requisitos del evaluador/a que proponga el centro evaluador de competencias ocupacionales

1. Contar con experiencia en el perfil y las unidades de competencia a evaluar.
2. Dominar las competencias técnicas exigidas por el sector productivo o área de actividad económica correspondiente.
3. Tener experiencia en manejo de personal en el área a certificar.
4. Contar con el aval de Uruguay Certifica para desempeñarse como evaluador/a. En caso de no contar con dicho aval, y si la ECA obtiene puntaje de recomendación, las personas postuladas deberán realizar y aprobar el curso de formación de evaluadores/as dictado por INEFOP.

Además, los/las evaluadores/as deberán:

- Tener flexibilidad horaria.

- Tener disponibilidad para trasladarse, incluso al interior del país.
- Actuar en todo momento con equidad, imparcialidad y objetividad

Requisitos del evaluador/a que proponga el centro evaluador de competencias transversales

1. Contar con los años de experiencia relacionada con el trabajo de formación y desarrollo de competencias transversales.
2. Contar con experiencia como tallerista.
3. Contar con experiencia de trabajo por competencias.

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 y/o competencias transversales.
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 en caso corresponda
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 y/o competencias transversales
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 y/o en acuerdo con INEFOP en lo relativo a las competencias transversales.
5. Evaluar las competencias laborales siguiendo las pautas de las normas y recopilar las evidencias de desempeño según los criterios establecidos de acuerdo con las competencias ocupacionales y transversales.
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 postularse como centro evaluador

El centro evaluador postulante deberá:

- Disponer de las instalaciones **administrativas**, contar con un espacio que permita atender consultas y la realización de entrevistas a los y las postulantes.
- 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 y-o la certificación de competencias transversales. Las mismas deben ser adecuadas para 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,
- Contar con **evaluadores en** el/los perfiles ocupacionales y/o estándares de competencia o certificación de competencias transversales, en los que se realicen procesos de evaluación. Estos serán los responsables de evaluar a los y las candidatos/as.
- Demostrar su idoneidad acreditando trayectoria en el sector, o subsectores en los que desea evaluar competencias ocupacionales o certificación de competencias transversales y capacidad económica para garantizar su funcionamiento durante los procesos de evaluación de competencias.
- Contar con un/a **coordinador/a** de los procesos de evaluación de competencias que coordinará directamente con el/la referente designado/a por Uruguay Certifica INEFOP. La persona postulada para este rol deberá ser distinto al que postulen en el rol de asistente administrativo/a y cumplirá dentro de sus funciones las descritas en el punto 7.
- Contar con tres o más años de experiencia, en el desarrollo de formaciones para el sector del perfil ocupacional al que postula, o en el desarrollo de formaciones en competencias transversales.

9. Presentación de propuestas

Las postulaciones deberán realizarse completando:

- 1) [El formulario al que se accede aquí](#). En él las ECAS² postulantes deberán completar la información de las instalaciones que disponen, de la trayectoria institucional de la ECA,

² En este [enlace](#) se encuentra disponible el instructivo para registrarse como Entidad de Capacitación en INEFOP.

de los evaluadores/as, los datos de la persona que cumplirá la función de coordinación y los datos de la persona para la función administrativa.

- 2) Las personas postuladas para los distintos roles deberán tener cargado su respectivo curriculum en la plataforma Gestión INEFOP. Si la persona ya cuenta con el registro docente, verificar que la información declarada sea pertinente y actualizada. En caso de no estar registrado como docente, [ingresar aquí](#) para completar la información.
- 3) Para completar la postulación la ECA deberá enviar **en formato PDF y en un único correo electrónico con el asunto “CEC – [Nombre del perfil ocupacional/Competencias transversales] a adquisiciones@inefop.org.uy**
 1. Dirección y fotos que den cuenta de la infraestructura técnica para la certificación a la que postula. Si las instalaciones que se utilizarán son en acuerdo con otra organización/institución, se debe presentar una nota del acuerdo).
 2. Currículo institucional para la verificación de la idoneidad del centro (en el formato que se anexa en el llamado. No se aceptan CV en otros formatos)

10. Evaluación de propuestas

La primera etapa de la evaluación consiste en verificar las condiciones de mínima que se especifican en el Anexo 2: *Grilla de dimensiones e ítems de evaluación*. Las propuestas que no cumplan con al menos una de estas condiciones serán devueltas, la ECA recibirá un aviso por correo electrónico y dispondrá de 5 días hábiles para enviar las modificaciones necesarias.

Las propuestas que cumplan las condiciones de mínima pasarán a la etapa de evaluación técnica por parte de INEFOP.

La evaluación se realizará de acuerdo con la *Grilla*, disponible en el Anexo 2. Las postulaciones que obtengan el 70% o más en el total de la suma de las dimensiones, conformarán el registro de centros evaluadores de Uruguay Certifica para el perfil ocupacional al que postularon o como centro evaluador de competencias transversales.

11. 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 evaluador/a NO podrá evaluar a personas que haya capacitado en otras instancias ajenas a la evaluación y certificación de competencias. El rol de evaluador/a y de docente en un mismo perfil no son compatibles para certificar a las mismas personas.

12. Honorarios y entregables

Se pagará por cada evaluación de perfil ocupacional y/o persona evaluada un monto de **hasta \$ 11.786 IVA incluido**³. 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/la candidato/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.

Se pagará por cada evaluación de **tres competencias transversales y/o persona** evaluada un monto de hasta **\$U 5.896 IVA incluido**. Cada evaluación deberá realizarse en un **plazo máximo de 2 meses**.

La entidad de evaluación contratada para evaluación de, perfil ocupacional y/o competencias transversales, 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.

13. Forma de asignación de evaluaciones de competencias

Las evaluaciones de perfiles y competencias transversales se asignarán entre los centros evaluadores que alcanzaron el 70% de la aprobación de la postulación, es decir, que formen parte del registro.

La asignación de las evaluaciones estará condicionada a:

- Que exista demanda de personas postuladas para el perfil ocupacional y/o Certificación de competencias transversales.

³ El monto se actualizará anualmente en función de resolución 027/24.

- La capacidad operativa del CEC en el territorio.
- La aprobación institucional de la ejecución de las acciones orientadas al cumplimiento del objetivo estratégico 1.1.4.
- La consideración de los antecedentes de ejecución del centro evaluador por parte del equipo técnico de Uruguay Certifica.
- La cantidad de centros evaluadores registrados. En caso de contar con dos o más centros evaluadores en el registro para un mismo perfil ocupacional o certificación de competencias transversales, se priorizará la distribución equitativa de la demanda; en caso de ser necesario, la asignación se definirá considerando el puntaje técnico obtenido en la propuesta.
- Cuando los CEC propongan personas a certificar, la asignación será directa por parte de INEFOP a dicho centro, siempre que se valide la demanda y que las personas cumplan con los requisitos para certificarse en el perfil.

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, la gerencia de Personas 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 la Gerencia General para los perfiles y/o certificación de competencias transversales 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 consultas y/o solicitar un espacio de consultas a través de la dirección de correo electrónico adquisiciones@inefop.org.uy durante el periodo de apertura del llamado indicando en el asunto: **Llamado a centros evaluadores – Consulta.**

El llamado a Registro de centros evaluadores (CEC) permanecerá abierto por seis meses, a partir de su publicación.

15. Anexos

- Anexo 1: CEC 2025 – Formato CV Institucional
- Anexo 2: CEC 2025 - Grilla de dimensiones e ítems de evaluación
- Anexo 3: CEC 2025 - Glosario de competencias transversales

Fecha de publicación: 31/07/2025