- Ficha técnica:

ITEM	CARACTERISITICA TÉCNICA	DESCRIPCIÓN
1	**OBJETO CONTRATO**	Adquisición de pruebas psicotécnicas para la medición aptitudes, habilidades y las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 de 2022 del SENA, en el marco del proceso de encargos y trabajadores oficiales del SENA, por medio del uso de plataforma online
2	**CANTIDAD**	Para el Proceso de selección de Trabajadores Oficiales, la compra y uso de las pruebas psicotécnicas serán a monto agotable, de acuerdo con la rotación de personal y generación de vacantes. Para el Proceso de Encargo, la compra y uso de las pruebas psicotécnicas serán a monto agotable, de acuerdo con la rotación de personal y generación de vacantes. .
3	**OBJETIVO DE EVALUACIÓN DE LAS PRUEBAS**	Para el Proceso de selección de Trabajadores Oficiales, aptitudes Numérica, verbal y espacial, razonamiento lógico y abstracto, atención, percepción, rapidez perceptiva, memoria visual e inteligencia general. Para el Proceso de Encargo, las Competencias Comportamentales conforme a lo descrito en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 de 2022 del SENA, para los niveles de los empleos de asistencial, técnico, instructor, profesional y asesor.
4	**DEFINICIÓN DE LAS APTITUDES A EVALUAR PARA LAS PRUEBAS DE TRABAJADORES OFICIALES**	• **Aptitud Numérica:** Es la rapidez en el cálculo mental, el dominio de conceptos matemáticos, el razonamiento aritmético y la resolución de problemas numéricos de la vida diaria. • **Aptitud Verbal:** Capacidad para comprender, analizar e interpretar información verbal y/o escrita, se caracteriza por la fluidez lingüística y uso de vocabulario específico complejo. • **Aptitud espacial:** Capacidad para imaginar mentalmente movimiento de figuras en el espacio y de percibir relaciones espaciales con respecto a la orientación del propio cuerpo a pesar de elementos distractores del entorno. • **Razonamiento lógico y abstracto:** Capacidad para resolver problemas lógicos o abstractos y descubrir y seguir secuencias lógicas, así como para estructurar y ordenar pensamientos e ideas.

		• **Atención:** Capacidad para seleccionar, mantener o dirigir la información relevante, a través de un proceso cognitivo que permite dar prioridad a los estímulos de interés e ignorar los que no lo son. • **Percepción:** Capacidad cognitiva que permite recibir, interpretar y comprender todas las señales que provienen del exterior. • **Rapidez perceptiva:** Capacidad de identificar un objeto entre otros similares en un tiempo determinado, permite medir la velocidad en que una persona es capaz de identificar un objeto determinado entre un número más o menos elevado de objetos similares • **Memoria visual:** Habilidad para reconocer un estímulo después de un breve periodo de tiempo, permite percibir, codificar, almacenar y recuperar o evocar aquellas imágenes que hemos captado a través del sentido de la vista. • **Inteligencia general:** Habilidad cognitiva general que incluye capacidades específicas como razonar, planificar, resolver problemas, pensar de forma abstracta, comprender ideas complejas, aprender de la experiencia. **No pruebas de personalidad.**
5	**DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS A EVALUAR FRENTE AL DECRETO 815 DE 2018 Y LA RESOLUCIÓN 1-00928 DE 2022**	**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS** - **Aprendizaje continuo:** Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto. **Conductas asociadas:** Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. - Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. - Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de interaprendizaje. - **Orientación a resultados:** Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad. - **Orientación al usuario y al ciudadano:** Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de

		conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad. **Conductas asociadas:** - Asume la responsabilidad por sus resultados. - Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. - Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. - Adopta medidas para minimizar riesgos. - Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. - Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. - Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. -Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos. - Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. - Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos. - Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna. - Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. - Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos. - Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo. - Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente. - Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano. - **Compromiso con la organización:** Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales. **Conductas asociadas: -** Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas. - Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. - Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. - Toma iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas. - **Trabajo en equipo:** Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.

		- **Adaptación al cambio:** Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios. **Conductas asociadas:** Cumple los compromisos que adquiere con el equipo. - Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo. - Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros. - Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales. - Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condición de respeto y cordialidad. - Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo. - Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones. - Responde al cambio con flexibilidad. - Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, forma de trabajo y procedimientos. - Promueve al grupo para que se adapten en las nuevas condiciones. **NIVEL ASESOR** - **Confiabilidad técnica:** Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad. **Conductas asociadas:** Mantiene actualizados sus conocimientos para apoyar la gestión de la entidad · Conoce, maneja y sabe aplicar los conocimientos para el logro de resultados · Emite conceptos técnicos u orientaciones claros, precisos, pertinentes y ajustados a los lineamientos normativos y organizacionales · Genera conocimientos técnicos de interés para la entidad, los cuales son aprehendidos y utilizados en el actuar de la organización - **Creatividad e innovación:** Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de recursos.

		Conductas asociadas: Apoya la generación de nuevas ideas y conceptos para el mejoramiento de la entidad · Prevé situaciones y alternativas de solución que orienten la toma de decisiones de la alta dirección · Reconoce y hace viables las oportunidades y las comparte con sus jefes para contribuir al logro de objetivos y metas institucionales · Adelanta estudios o investigaciones y los documenta, para contribuir a la dinámica de la entidad y su competitividad - **Iniciativa:** Anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución. **Conductas asociadas:** Prevé situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección · Enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos · Reconoce y hace viables las oportunidades - **Construcción de relaciones:** Capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplir los objetivos institucionales. **Conductas asociadas**: Establece y mantiene relaciones cordiales y recíprocas con redes o grupos de personas internas y externas de la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales · Utiliza contactos para conseguir objetivos · Comparte información para establecer lazos · Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado - **Conocimiento del entorno:** Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno. **Conductas asociadas:** Se informa permanentemente sobre políticas gubernamentales, problemas y demandas del entorno · Comprende el entorno organizacional que enmarca las situaciones objeto de asesoría y lo toma como referente · Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas y las tiene en cuenta al emitir sus conceptos técnicos · Orienta el desarrollo de estrategias que concilien las fuerzas políticas y las alianzas en pro de la organización **NIVEL PROFESIONAL**

		- **Aporte técnico - profesional:** Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos. **Conductas asociadas:** Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos · Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad · Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista · Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles - **Comunicación efectiva:** Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual **Conductas asociadas:** Utiliza canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono agradable para el receptor · Redacta textos, informes, mensajes, cuadros o gráficas con claridad en la expresión para hacer efectiva y sencilla la comprensión · Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida · Da respuesta a cada comunicación recibida de modo inmediato - **Gestión de procedimientos:** Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad. **Conductas asociadas:** Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos · Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas · Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos - **Instrumentación de decisiones:** Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión. **Conductas asociadas:** Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo

		· Adopta decisiones sobre ellas con base en información válida y rigurosa · Maneja criterios objetivos para analizar la materia a decidir con las personas involucradas · Asume los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo de trabajo al que pertenece - **Dirección y Desarrollo de Personal:** Favorecer el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, identificando potencialidades personales y profesionales para facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales. **Conductas asociadas:** Identifica, ubica y desarrolla el talento humano a su cargo · Orienta la identificación de necesidades de formación y capacitación y apoya la ejecución de las acciones propuestas para satisfacerlas · Hace uso de las habilidades y recursos del talento humano a su cargo, para alcanzar las metas y los estándares de productividad · Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de las personas y la organización - **Toma de decisiones:** Elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión **Conductas asociadas:** Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad · Toma en cuenta la opinión técnica de sus colaboradores al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla · Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad · Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada **NIVEL TÉCNICO** - **Toma de decisiones:** Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad

		Conductas asociadas: Aplica el conocimiento técnico en el desarrollo de sus responsabilidades · Mantiene actualizado su conocimiento técnico para apoyar su gestión · Resuelve problemas utilizando conocimientos técnicos de su especialidad, para apoyar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales · Emite conceptos técnicos, juicios o propuestas claros, precisos, pertinentes y ajustados a los lineamientos normativos y organizacionales - **Disciplina:** Adaptarse a las políticas institucionales y generar información acorde con los procesos. **Conductas asociadas:** Recibe instrucciones y desarrolla actividades acordes con las mismas · Acepta la supervisión constante · Revisa de manera permanente los cambio en los procesos - **Responsabilidad:** Conoce la magnitud de sus acciones y la forma de afrontarlas **Conductas asociadas:** Utiliza el tiempo de manera eficiente · Maneja adecuadamente los implementos requeridos para la ejecución de su tarea · Realiza sus tareas con criterios de productividad, calidad, eficiencia y efectividad · Cumple con eficiencia la tarea encomendada **NIVEL ASISTENCIAL** - **Manejo de la información:** Manejar con responsabilidad la información personal e institucional de que dispone. **Conductas asociadas:** Maneja con responsabilidad las informaciones personales e institucionales de que dispone · Evade temas que indagan sobre información confidencial · Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea · Organiza y custodia de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización · No hace pública la información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas · Transmite información oportuna y objetiva

		- **Relaciones interpersonales:** Establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás **Conductas asociadas:** Escucha con interés y capta las necesidades de los demás · Transmite la información de forma fidedigna evitando situaciones que puedan generar deterioro en el ambiente laboral · Toma la iniciativa en el contacto con usuarios para dar avisos, citas o respuestas, utilizando un lenguaje claro para los destinatarios, especialmente con las personas que integran minorías con mayor vulnerabilidad social o con diferencias funcionales - **Colaboración:** Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales. **Conductas asociadas:** Articula sus actuaciones con las de los demás · Cumple los compromisos adquiridos · Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo **NIVEL INSTRUCTOR** - **Comunicación:** Capacidad de comunicarse con otros de forma clara y asertiva para facilitar las dinámicas de trabajo y la consecución de metas institucionales. **Conductas asociadas**: Demuestra aptitud e interés para escuchar, reconocer e incorporar las inquietudes y expectativas de otras personas en sus funciones · Demuestra asertividad en sus expresiones utilizando un lenguaje claro y comprensible para las demás personas. · Muestra disposición para clarificar, complementar y contextualizar la información solicitada por otras personas. - **Liderazgo**: Capacidad de guiar una colectividad con empatía en procura de la consecución de los resultados. **Conductas asociadas**: Cumple las responsabilidades que le son asignadas en procura del bienestar de las personas a las que sirve. · Promueve espacios en forma permanente para fomentar la comunicación abierta. · Fomenta el trabajo en equipo y la colaboración para la obtención de resultados.

		· Demuestra proactividad e iniciativa para poner en marcha nuevas ideas que contribuyan con el cumplimiento de la misión institucional. - **Vocación de servicio**: Capacidad para actuar con pasión en su ejercicio laboral y profesional demostrando el pleno desarrollo y puesta en marcha de sus dones y talentos al servicio de las necesidades del entorno. **Conductas asociadas**: Demuestra integridad con sus actuaciones, las cuales orienta hacia el cumplimiento de la misión institucional. · Desempeña sus labores con responsabilidad ética y moral observando para ello la normatividad y los procedimientos institucionales vigentes. · Estimula a través de la aplicación de diferentes técnicas, el proceso de búsqueda y sentido de propósito de su entorno. · Demuestra sentido colaborativo y un espíritu genuino de servicio hacia los demás en cualquier contexto y superando todo tipo de barreras, actuando con compromiso, iniciativa y proactividad. - **Apropiación de valores**: Capacidad para aplicar en el entorno laboral los principios y valores reconocidos institucionalmente. **Conductas asociadas**: Demuestra respeto por la dignidad de cada persona. · Actúa con honestidad, transparencia y rectitud en el cumplimiento de las funciones a su cargo. · Demuestra con sus actuaciones el cumplimiento de los lineamientos institucionales. - **No pruebas de personalidad.**
6.	**ESTRUCTURACIÓN DE LAS PRUEBAS DE APTITUDES PARA EVALUAR TRBAJADORES OFICIALES**	• Debe ser basada en el nivel operativo de los cargos, tomando como base el Manual Específico de Funciones, Perfiles y Requerimientos Mínimos. • Diseñada para población con escolaridad baja y por tanto con habilidades digitales nivel básico y medio. • Las pruebas deben estar validas con población colombiana y/o latinoamericana, permitiendo la parametrización de acuerdo con los perfiles de cada uno de los cargos, así como las aptitudes requeridas para cada uno de los cargos (numérica, verbal y espacial, razonamiento lógico y abstracto, atención, percepción, rapidez perceptiva, memoria visual, inteligencia genera), cuya base es el Manual

		Específico de Funciones, Perfiles y Requerimientos Mínimos. • El banco de ítems a utilizar para la aplicación de las pruebas debe ser suficientes para evitar su repetición, por lo que el sistema que procesa la prueba para su aplicación debe contar aleatoriedad en los mismos, con el fin de mitigar el riesgo de réplica en las evaluaciones. • La tipificación de la prueba deberá ser bajo baremos colombianos o en Latinoamérica, utilizando normas de estandarización • La parametrización de las pruebas debe realizarse de conformidad con el Manual de Funciones y Requerimientos de Trabajadores Oficiales del SENA. • En caso de ser la parametrización de la prueba por cada una de las aptitudes a evaluar, la programación deberá permitirse en un solo momento para cada candidato y ser integradas y discriminadas en un solo informe final. En la plataforma se deberán ir descontando las unidades por cada una de las pruebas aplicadas. • En caso de ser la parametrización de la prueba por denominación de cargo, las unidades en la plataforma serán descontadas por cada cargo evaluado.
7.	**ESTRUCTURACIÓN DE LAS PRUEBAS COMPORTAMENTALES PARA EVALUAR EL DECRETO 815 DE 2018 Y LA RESOLUCIÓN 1-00928 DE 2022**	• Debe ser basada en las competencias comportamentales por nivel jerárquico establecidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 de 2022 del SENA. • Diseñada para población con escolaridad media y alta con habilidades digitales nivel medio. • Las pruebas deben estar validas con población colombiana, permitiendo la parametrización de acuerdo con los niveles establecidos en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 de 2022 del SENA. • La prueba debe contar con licencia propia y derechos de autor. No se aceptan pruebas equivalentes. • El banco de ítems a utilizar para la aplicación de las pruebas debe garantizar que el uso de estos evite la repetición, por lo que el sistema que procesa la prueba para su aplicación debe contar

		aleatoriedad en los mismos, con el fin de mitigar el riesgo de réplica en las evaluaciones. • La tipificación de la prueba deberá ser bajo baremos colombianos, utilizando normas de estandarización • La parametrización de las pruebas debe realizarse de conformidad con el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 de 2022 del SENA. • En caso de ser la parametrización de la prueba por cada uno de los niveles a evaluar, la programación deberá permitirse en un solo momento para cada candidato y ser integradas y discriminadas en un solo informe final. En la plataforma se deberán ir descontando las unidades por cada una de las pruebas aplicadas. • Los resultados obtenidos deben contar con la calidad óptima para tener calificaciones confiables. • Garantizar la confidencialidad tanto de los resultados de las pruebas psicotécnicas aplicadas por la Entidad y los roles evaluados. • La validez y confiabilidad de las pruebas a utilizar debe estar soportada por Psicólogos o Psicómetras expertos que garanticen la fiabilidad de los resultados obtenidos.
8.	**MODALIDAD DE APLICACIÓN**	Para el SENA resulta indispensable que las pruebas psicotécnicas para la medición de las aptitudes y competencias comportamentales por nivel jerárquico establecidas en el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018 y las competencias comportamentales descritas en la Resolución No. 1-00928 de 2022del SENA, puedan aplicarse en modalidad 100% virtual online, con el objetivo de ser programadas, aplicadas, calificadas y cuyo procesamiento del informe final, pueda realizarse desde cualquiera de las 33 regionales y la Dirección General, así como de los 118 Centros de Formación, en los cuales tiene presencia la entidad. Para esto, se requiere que se pueda asignar un usuario por cada una de las 33 regionales y 2 usuarios para la Dirección con el fin de que cada regional pueda tener los resultados de los funcionarios evaluados. Así mismo, se aclara que, en caso de requerir la creación de usuarios adicionales, el supervisor del contrato podrá solicitar la creación de estos

9.	**CARACTERISITICAS DE LA PLATAFORMA**	• Se requiere de una plataforma tecnológica online, cuya disponibilidad de uso sea de 24 horas y con acceso constante por parte del SENA (24/7). • Debe permitir la administración, aplicación, calificación y procesamiento de los resultados de las pruebas psicotécnicas sin la instalación de un Software adicional. • Debe permitir la creación de un administrador a nivel nacional de la entidad, el cual podrá tener acceso ilimitado a todas las funcionalidades de misma, como la programación de candidatos, distribución de las pruebas, caracterización e individualización de las pruebas de acuerdo con el nivel de los cargos a evaluar. • Debe permitir la creación de un usuario por cada regional de la entidad, cuyo acceso y permisos deberán limitarse a la programación de los aspirantes, descargue y lectura del informe de cada uno de los aspirantes. • Dada la aplicación individual, la plataforma online, deberá permitir que al momento de la aplicación sea asignado a cada candidato evaluado, un usuario y una contraseña, cuyo acceso sea a una cuenta única en la web, desde cualquier lugar y horario, toda vez que los aspirantes se presentan desde diferentes ciudades del país en cualquier ordenador (personal o laboral). • Para el caso de la Prueba de Aptitudes, la prueba deberá contar con un banco de ítems de más de 1.000 preguntas a fin de mitigar el riesgo de repetición, ya que se presentan los mismos candidatos de maneta continua en estas convocatorias.
10	**SEGURIDAD DE LAS PRUEBAS**	Con el propósito de garantizar la operatividad, confidencialidad, seguridad e inviolabilidad, la cadena de custodia y la reserva de las pruebas, el proveedor de la plataforma online debe tener con un Protocolo Logístico, Operativo y de Seguridad – PLOS, que impida la filtración, fuga o salida de información de las pruebas, evitando que circulen copias fuera del área responsable del proceso y el plagio. Este protocolo deberá estar contenido en un documento técnico, el cual debe ser entregado como documento anexo a la oferta. La plataforma tecnológica online deberá garantizar el tratamiento de los datos del usuario final (aspirantes) de manera segura y de conformidad con la normatividad de habeas data y garantizar la confidencialidad de la información.
11	**PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS (GENERACIÓN DEL INFORME) DE LA PRUEBA DE**	En cuanto al procesamiento de los resultados, posterior a la aplicación de las pruebas, se requiere del informe generado:

	APTITUDES DE TRABAJADORES OFICIALES	• Procesamiento en tiempo real y de análisis individual. • Formato digital y fácil lectura. • Rapidez en el procesamiento. • Ser gráfico descriptivo, cualitativo, cuantitativos y comparativo frente a los demás candidatos del mismo cargo. • Identificación de las aptitudes evaluadas y nivel de desarrollo de cada una frente al perfil del cargo. • Las puntuaciones obtenidas deberán permitir la discriminación de aptitudes por individuo frente a cada una de las aptitudes requeridas para el cargo. • Deben ser enviados al correo electrónico que el administrador de la plataforma indique al momento de la programación, posterior a la aplicación de la prueba. • Los usuarios creados para cada regional podrán descargarlo ingresando las credenciales asignadas a través de la plataforma. • La exportación de los datos a editores de texto y hojas de cálculo. • Ser emitidos por el sistema del proveedor de manera instantánea, los cuales podrán ser consultados de forma ilimitada sin que esto genere consumo de usos o costos adicionales.
12	**PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS (GENERACIÓN DEL INFORME) DE LA PRUEBAS COMPORTAMENTALES DEL DECRETO 815 DE 2018 Y LA RESOLUCIÓN 1-00928 DE 2022**	En cuanto al procesamiento de los resultados, posterior a la aplicación de las pruebas, se requiere del informe generado: • Procesamiento en tiempo real y de análisis individual. • Formato digital y fácil lectura. • Rapidez en el procesamiento. • Ser gráfico descriptivo, cualitativo, cuantitativos y comparativo frente a los demás candidatos del mismo cargo. • Identificación de las competencias evaluadas y nivel de desarrollo de cada nivel evaluado. • Las puntuaciones obtenidas deberán permitir la discriminación de competencias por individuo frente a cada una de las competencias por nivel evaluadas. • Las puntuaciones obtenidas deberán emitir un resultado final el cual debe ser un porcentaje que oscile entre 0-100, de acuerdo con el puntaje obtenido en cada una de las competencias evaluadas por nivel el cual se encuentre en los siguientes rangos: ○ Bajo: entre 1-30 ○ Aceptable: entre 31-60

		○ Alto: entre 61-80 ○ Muy alto: entre 81-100 • Deben ser enviados al correo electrónico que el administrador de la plataforma indique al momento de la programación, posterior a la aplicación de la prueba. • Los usuarios creados para cada regional podrán descargarlo ingresando las credenciales asignadas a través de la plataforma. • La exportación de los datos a editores de texto y hojas de cálculo. • Ser emitidos por el sistema del proveedor de manera instantánea, los cuales podrán ser consultados de forma ilimitada sin que esto genere consumo de usos o costos adicionales.
13	**VIGENCIA**	1**. Etapa de parametrización**: será de hasta 15 días calendario, desde el perfeccionamiento y requisitos de ejecución del contrato. Etapa en la cual se deberá entregar a la supervisión del contrato las pruebas debidamente parametrizadas y habilitadas en la plataforma tecnológica. Así mismo, dentro de este período deberá realizarse la capacitación en el uso de la plataforma al personal del SENA que indique el supervisor del contrato. 2. **Etapa de aplicación de las pruebas:** será hasta el 31 de diciembre de 2026 o hasta el agotamiento del presupuesto, lo que ocurra primero. **Nota**: El acceso a la plataforma por parte del SENA deberá estar disponible hasta el 31 de diciembre de 2026, a efectos de garantizar la aplicación de las pruebas adquiridas. El presupuesto no ejecutado en este periodo deberá ser liberado a favor de a la entidad dentro del plazo establecido en la liquidación del contrato.
14	**CAPACITACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA.**	El proveedor de las pruebas deberá: • Brindar capacitación (técnica y funcional) y acompañamiento a quienes indique el supervisor del contrato, en el uso, interpretación de la prueba y manejo de los perfiles establecidos, así como en el uso y funcionalidad de la plataforma. • Garantizar acompañamiento constante y en forma personalizada, vía telefónica y/o on-line, en cuanto al manejo de la herramienta tecnológica, soporte técnico cuando se detecten errores, fallas, o inconsistencias de funcionamiento y solución de conflictos que se presenten antes, durante y después de la aplicación de las pruebas psicotécnicas. Así como en la aplicación, calificación e interpretación de los resultados de las pruebas aplicadas.

		• Brindar soporte técnico disponible vía telefónica, correo u online, los días hábiles de lunes a viernes entre las 8:00 am a 6:00 pm, en el uso de la herramienta tecnológica y aplicación de la prueba que facilite la programación, aplicación, descarga, visualización de análisis y reportes en línea en donde se aplican las pruebas psicotécnicas. • Proveer los insumos como manuales y/o guías que son complemento a las pruebas, los cuales faciliten la aplicación, calificación e interpretación de las pruebas. • El Funcionamiento de la herramienta tecnológica disponible permanentemente (24/7).
15	**CERTIFICACIONES**	Para el caso de pruebas diseñadas para población colombiana, el proveedor deberá certificar que cuentan con el registro de derechos de autor ante Cámara del Libro, con el debido código ISBN (International Standard Book Number), el cual corresponde a la cifra que identifica de una manera única a cada libro o producto de editorial publicado en el mundo con características semejantes. En caso de ser pruebas que no son de autoría propia del proveedor, deberán certificar que cuentan con los derechos de distribución y comercialización respectiva de las pruebas a proveer. Al momento de presentación de la oferta y durante la parametrización de las pruebas, el oferente deberá garantizar en el equipo de trabajo un Profesional en Psicología con formación posgradual en áreas de aplicación y diseño de Pruebas Psicológicas, que favorezca la parametrización de las pruebas en plataforma y garantice la confiabilidad de los instrumentos que se aplicarán, según los requerimientos presentados, y experiencia de 2 años en construcción, aplicación, diseño y/o validación de instrumentos de evaluación. En caso de no contar con especialización y/o maestría, deberá contar con 4 años de experiencia en construcción, aplicación, diseño y/o validación de instrumentos de evaluación, para lo cual deberá adjuntar la respectiva hoja de vida del profesional con los soportes que acredite la formación académica y la experiencia requerida. El posgrado a acreditar podrá ser cualquiera de los siguientes: 1. Especialización en Diseño y Validación de Instrumentos de Medición. 2. Especialización en Psicología Clínica con énfasis en aplicación de Pruebas Psicométricas. 3. Maestría en Psicología con enfoque en medición, diseño, aplicación de pruebas psicológicas.

		4. Especialización en Evaluación y Diagnóstico Neuropsicológico, con énfasis en medición, diseño, validación y aplicación de pruebas psicológicas. 5. Especialización en Psicología - Tecnologías y Procesos Cognitivos con énfasis en medición, diseño, validación y aplicación de pruebas psicológicas. 6. Especialización en Cognición y Neuroaprendizaje con énfasis en medición, diseño, validación y aplicación de pruebas psicológicas. Especialización en Trastornos Cognoscitivos y del Aprendizaje con enfoque en medición, diseño, aplicación de pruebas psicológicas. 7. Especialización en Neuro psicopedagogía con enfoque en medición, diseño, aplicación de pruebas psicológicas. 8. Especialización en Neuropsicología y Educación con enfoque en medición, diseño, aplicación de pruebas psicológicas. 9. Especialización en Pedagogía para el Desarrollo de la Inteligencia con Enfoque en Medición, Diseño, Aplicación de Pruebas Psicológicas. NOTA: La experiencia se contará a partir de la expedición de la matrícula profesional. Para el efecto, deberá aportar la tarjeta profesional correspondiente junto con el certificado de antecedentes profesionales expedido por el ente respectivo, con fecha de expedición no superior a 30 días calendario.