



# PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PARA DESCRIBIR UN CONJUNTO DE OCUPACIONES DEL MERCADO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID EN TÉRMINOS DE COMPETENCIAS, OPERACIÓN COFINANCIADA POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO EN EL PROGRAMA OPERATIVO DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2014-2020

## 1. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto de este contrato de servicios es describir en base a competencias, un grupo de ocupaciones presentes en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid, determinando el perfil profesional de la ocupación, es decir las competencias profesionales y otras dimensiones de la ocupación.

La modernización de los Servicios Públicos de Empleo debe incorporar de forma transversal las competencias profesionales como un elemento central de los servicios y programas que desarrollan. Para ello será necesario que las competencias profesionales tengan claramente identificadas las ocupaciones que las requieren y la formación que permite adquirirlas.

En este sentido, el objeto de este contrato tiene como finalidad mejorar la gestión de la intermediación, el ajuste oferta-demanda y la orientación profesional, además de facilitar el acceso a la formación requerida.

El resultado de este trabajo trata de ser una herramienta útil para los servicios mencionados en el párrafo anterior, sin menoscabo de otras definiciones del ámbito laboral.

El contrato estará cofinanciado en un 50% por el Programa Operativo del Fondo Social Europeo de la Comunidad de Madrid 2014-2020, Eje Prioritario 8A, ASISTENCIA TÉCNICA, Objetivo Específico 2: **“Realizar estudios y evaluaciones de calidad para medir la eficacia, eficiencia e impacto del Programa Operativo”**, con el fin de disponer de evaluaciones y estudios de calidad, en relación con las diferentes temáticas abordadas en el Programa Operativo, que permitan determinar la validez y los resultados alcanzados, y en su caso, ayudar a las tomas



de decisiones que sean necesarias para el mantenimiento o modificación de las actuaciones a desarrollar.

## 2. CONTENIDO DEL CONTRATO Y CUESTIONES OBJETO DE ESTUDIO

Tanto en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre) como en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (Real Decreto 7/2015, de 16 de enero) se plantea la Gestión por competencias profesionales, como un elemento central de los servicios y de la modernización de los Servicios Públicos de Empleo.

Este enfoque implica la consideración de las competencias profesionales en la intermediación, en la incorporación en los portales web de los Servicios Públicos de Empleo, en la orientación y que la búsqueda de oportunidades de empleo y oportunidades de formación pueda realizarse por tres criterios: por competencias profesionales, por ocupaciones y por formación.

En un mercado de trabajo eficiente, el objetivo último es que haya un ajuste entre la oferta y la demanda de empleo, de manera que converjan en un punto de encuentro y que además lo hagan de manera satisfactoria para ambas partes. El mejor grado de empleabilidad posible es el que se produce en esa confluencia entre oferta y demanda. En este sentido la Dirección General del Servicio Público de Empleo (en adelante DGSPE) determinará las ocupaciones que serán objeto de análisis para este contrato, ascenderán a un **total de 125** y el listado con dichas ocupaciones se entregará al adjudicatario en el momento de formalización del contrato.

Dichas ocupaciones se corresponderán con grupos primarios a cuatro dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) y/o con ocupaciones a ocho dígitos recogidas en la tabla de Ocupaciones SISPE (que sirven de guía en las tareas de intermediación y orientación de los Servicios Públicos de Empleo).





En la descripción del perfil ocupacional, además de competencias profesionales de cada ocupación, se describirán otros campos referidos al perfil y dimensiones de la misma, que resultarán de interés para la práctica de la intermediación y orientación.

La descripción completa se recogerá en una ficha. El diseño, definición de campos y contenido de la misma será fruto de la revisión de fuentes secundarias, y consulta con expertos y seguirá las pautas metodológicas que se indican en el apartado siguiente de este Pliego. No obstante, como mínimo deberá recoger el siguiente contenido:

- **Ficha de descripción del Perfil Ocupacional:**

1. Identificación de la ocupación:

- a) Denominación de la Ocupación.
- b) Familia y Área Profesional en la que se enmarca.
- c) CNAE, actividades económicas, (según CNAE-2009) relacionadas con la ocupación.
- d) Correspondencia con alguna Cualificación (si existe).
- e) Nivel de cualificación.

2. Funciones y mapa competencial de la ocupación:

En base a la técnica o procedimiento establecido en la Guía metodológica se definirán las funciones de la ocupación y las competencias requeridas para el desempeño de la misma.

Dado que sobre el término de competencia no hay un acuerdo unánime, se pueden encontrar diferentes definiciones y concepciones, para este estudio se tendrá en consideración la referencia que se hace sobre competencia en



el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo como:

*“la capacidad de utilizar conocimientos, destrezas y aptitudes para la obtención de un resultado adecuado y eficiente en contextos y situaciones personales, profesionales y sociales y que permite el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo, en línea con los nuevos instrumentos europeos”.*

Serán elementos de este punto segundo:

- a) **Misión/función general** de la Ocupación.
- b) **Funciones específicas.**
- c) **Competencias técnicas/específicas** (se podría entender como aquellas que están referidas a conocimientos y/o habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto).
- d) **Competencias transversales/blandas o soft** (transferibles entre ocupaciones y críticas para un puesto de trabajo).
- e) **Competencias digitales** (aquellas que implican el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el uso del tiempo libre, la inclusión y participación en la sociedad).
- f) **Idiomas.**



Los campos a), b), c) y d) serán obligatorios en la descripción del mapa competencial de todas las ocupaciones. Los apartados e) y f) dependerán de que estén o no en el marco competencial de las mismas.

En el enfoque metodológico de la investigación, deberá contemplarse, al menos, para las funciones y competencias técnicas y transversales, aquellas que son imprescindibles para el desempeño de la ocupación y cuales son deseables. De igual forma, al menos en las competencias transversales, se establecerá diferente nivel de baremación en función de cómo estén presentes en las ocupaciones.

### 3. Otros datos del Perfil ocupacional:

- a) Requerimientos de entrada/formación. Nivel de estudios mínimos que facilita los conocimientos básicos exigidos por el puesto. (nivel de preparación que se requeriría para poder desempeñar la correspondiente ocupación, o si la formación se puede suplir con experiencia laboral o si se requieren ambas (para determinar el nivel formativo se puede tomar en consideración el nivel de cualificación que tiene asignado la cualificación a la que se ha referenciado la ocupación).
- b) Otra formación complementaria: Formación adicional mínima imprescindible para el desempeño en el puesto.
- c) Formación profesional y/o universitaria relacionada con la ocupación.
- d) Experiencia profesional: Tiempo de experiencia mínimo y en relación con qué competencias para poder desarrollar la ocupación.
- e) Profesiones reguladas: Aquellas que para su ejercicio requieren, obligatoriamente, de un carnet profesional, habilitación, Certificado de Profesionalidad o Titulación.



#### 4. Dimensiones de la ocupación:

- a) Entorno Laboral: situación organizativa y funcional. Ubicación de la ocupación en la estructura organizativa dentro de la empresa o proceso productivo y relación laboral funcional que se establece con el entorno laboral.
- b) Condiciones de trabajo: breve descripción sobre las características donde se desarrolla la actividad profesional, lugar de trabajo, y otras condiciones especiales que pueden afectar a su realización como: turnos/horarios, viajes, riesgos profesionales, requisitos físicos o psicosociales, etc.
- c) Oportunidades de trabajo: tipo de organizaciones, sectores, áreas, donde este profesional ejerce su actividad. Si el trabajo es por cuenta ajena o autoempleo, etc.
- d) Salario: cuál es el salario inicial, y hasta que nivel puede llegar. Es habitual que la relación laboral tenga carácter indefinido o temporal, oportunidades de trabajo a tiempo parcial, etc.
- e) Tendencias de la ocupación: Cuál es la evolución prevista en el sector o sectores donde está inmersa, y cuál es la evolución prevista para la ocupación.
- f) Perspectivas de carrera profesional: promoción, movimientos habituales a otros departamentos u ocupaciones. Qué formación adicional es necesaria para promocionar o cambiar de ocupación, etc.
- g) Salidas al mercado laboral: ámbitos de movilidad laboral ocupacional donde el trabajador puede ejercer su actividad profesional.
- h) Ocupaciones afines, transversalidad entre ocupaciones, atendiendo a criterios de afinidad en cuanto a competencias profesionales.



5. Observaciones: información relevante para la ocupación que no esté recogida en los apartados anteriormente mencionados.

Para la descripción de los apartados de la ficha del perfil ocupacional, especialmente para la descripción de funciones y mapa competencial, la empresa adjudicataria deberá:

1. Tener en cuenta el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) como marco de referencia necesario, ya que es el instrumento que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional para los niveles 1, 2, y 3 de cualificación. Para la descripción se revisarán no solo la competencia general y unidades de competencia; también las realizaciones profesionales, criterios de realización y módulos formativos.
2. Analizar el acervo comunitario existente hasta la fecha de adjudicación relacionado con el contenido de este contrato y la documentación publicada durante el desarrollo del mismo, especialmente la Taxonomía ESCO (Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones), una Nueva Agenda de Capacidades para Europa y Europass.
3. Recabar aportaciones de expertos (Directores de Recursos Humanos, Directores de Empresas de Trabajo Temporal, Directores de Agencias de Colocación, etc.) concedores de los Perfiles Profesionales de las Ocupaciones que se están describiendo.
4. Revisar diccionarios de competencias.
5. Valorar las notas explicativas del INE para ocupaciones a cuatro dígitos en cuanto a descripción general y tareas que incluyen dichas ocupaciones.



### 3.- METODOLOGÍA

La Dirección General del Servicio Público de Empleo (DGSPE) tiene entre sus objetivos prioritarios el asegurar la calidad de los trabajos para ella realizados. Por ello, la organización y gestión del proyecto, así como su ejecución debe ser tal que permita la participación de la DGSPE y el seguimiento formal del avance de los mismos.

Para conseguir el objeto del contrato será necesario establecer en primer lugar la metodología, se identificarán dos fases: el análisis de fuentes secundarias y el diseño metodológico, propiamente dicho.

#### **- Fuentes secundarias.**

Se realizará una búsqueda y análisis de fuentes secundarias, que aporten información sobre estudios similares (a nivel local, autonómico, nacional e internacional) que ayuden a plantear la investigación. Las fuentes bibliográficas reflejarán el estado del arte y la forma como se ha abordado hasta el momento la descripción de ocupaciones en base a competencias. Los datos e informaciones obtenidos serán utilizados total o parcialmente para la preparación de las posteriores fases del estudio, fundamentalmente para el diseño metodológico y el diseño y contenido de la ficha descriptiva de la ocupación.

#### **- Planteamiento metodológico:**

La empresa adjudicataria elaborará una Guía metodológica en la que detalle cómo va a abordar la investigación para llevar a cabo el objeto y contenido del contrato, poniendo en valor la revisión de las fuentes secundarias. No obstante, tendrá en cuenta los siguientes extremos:

1. En relación con las ocupaciones objeto de análisis:
  - i. Definir términos para homogeneizar los criterios de análisis de la información utilizada en esta investigación.
  - ii. Seleccionar el método, técnica o instrumento para identificar y determinar las funciones de las ocupaciones objeto de estudio.



- iii. Valorar la agrupación del conjunto de ocupaciones en familias profesionales (alguna puede estar en más de una) o sectores económicos para facilitar la organización de la información procedente de expertos u otras fuentes documentales.
  - iv. Definir las competencias necesarias para el desempeño de una ocupación es mucho más que realizar un análisis de la ocupación, ya que supone dar una visión dinámica de la mismas y de sus interconexiones, por tanto habrá que considerar la elaboración de de herramientas como mapas de competencias, glosarios/repertorios de competencias y diccionarios de competencias.
  - v. Ocupaciones afines, transversalidad entre funciones y/o competencias de las ocupaciones.
  - vi. Al menos para las funciones y competencias técnicas y transversales, habrá que delimitar cuales son imprescindibles para el desempeño de la ocupación y cuales son deseables. De igual forma, al menos en las competencias transversales, se establecerá diferente nivel de baremación según la ocupación de que se trate.
2. En relación con la ficha del perfil ocupacional:
- i. Determinación de los campos que la conforman y definición de cada uno de ellos. Aunque en el punto 2 de este Pliego se han descrito brevemente, se concretarán, modificarán (si ha lugar) y se matizará dicha descripción con la información disponible de la fuentes secundarias y expertos. La DGSPE dará el visto bueno a los campos determinados y a su definición.
  - ii. Diseño de la ficha.
  - iii. La aplicación informática más adecuada para confeccionar la ficha ocupacional de forma que resulte más útil para los gestores de intermediación y orientación.



### 3. En relación con los expertos:

- i. Se deberá contactar con especialistas en las ocupaciones seleccionadas: Directores de Recursos Humanos de empresas grandes y medianas y Directores cualificados de Empresas de Trabajo Temporal y Agencias de Colocación e incluso, si se considera imprescindible, con técnicos expertos. Todos ellos con amplios conocimientos de los entornos laborales donde se desarrollan dichas ocupaciones.
- ii. La determinación del número de expertos que participarán en la investigación dependerá de las ocupaciones finalmente analizadas, pero necesariamente la DGSPPE dará el visto bueno al número y relación de expertos propuestos por la empresa adjudicataria.
- iii. Se deberá concretar si el trabajo con los expertos se realizará de forma presencial, organizando grupos de trabajo, entrevistas, mediante cuestionarios, etc.

La Guía metodológica es un documento que podrá modificarse y retroalimentarse con los datos obtenidos en el desarrollo de la investigación y no estará en su versión final hasta la finalización del mismo.

### **4. FASES DEL ESTUDIO**

El estudio contemplará las siguientes fases:

**Fase 1.-** Análisis de fuentes secundarias.

**Fase 2.-** Planteamiento metodológico y elaboración de la Guía metodológica.

**Fase 3.-** En base al planteamiento metodológico: búsqueda y organización de la información.

**Fase 4.-** Elaboración de fichas de cada Ocupación.



**Fase 5.-** Análisis de la transversalidad entre ocupaciones.

**Fase 6.-** Redacción de un informe final que recoja los principales hitos, conclusiones y recomendaciones.

**Fase 7.-** Redacción de una Presentación resumen de la investigación y de un documento de Lecciones aprendidas. (en PowerPoint).

En un plazo máximo de 15 días naturales, desde la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar una **Memoria de la investigación** que recoja el planteamiento de la misma y un **Cronograma detallado** en el que consten los principales hitos del contrato. Ambos documentos sean aprobados por la DGSPE antes de iniciar las fases anteriormente mencionadas y los acuerdos adoptados se plasmarán en un Memorandum que realice la empresa.

Se mantendrán **reuniones de seguimiento**, con una periodicidad mensual, o previa convocatoria de la DGSPE, de estas reuniones la empresa contratista realizará un resumen de los temas tratados. El adjudicatario, también, facilitará **Informes de progreso** con carácter mensual, en los que se detalle la evolución de los trabajos, preferiblemente antes de cada reunión de seguimiento.

## **5. PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: PRODUCTOS**

La empresa adjudicataria presentará los productos que a continuación se detallan. El formato será impreso (5 copias) y digital: Word o PowerPoint, PDF (Excel o Access, en los productos que así lo requieran):

**1.- Informe de análisis de fuentes secundarias y breve resumen ejecutivo** (este último en PowerPoint).

**2.- Guía metodológica.**

**3.- 125 Fichas descriptivas del perfil ocupacional, una por cada ocupación.**





4.- **Repertorios de funciones y competencias, mapa ocupacional y/o competencial, diccionario de competencias y análisis de la transversalidad entre ocupaciones, elaborados durante la investigación.**

5.- **Informe que recoja los principales hitos, conclusiones y recomendaciones**

6.- **Una presentación**, en PowerPoint, resumen del estudio. La presentación deberá resumirse en un máximo de 25 diapositivas.

7.- **Lecciones aprendidas:** Teniendo en cuenta los objetivos de la DGSPE, plasmar en un documento, en PowerPoint, las principales conclusiones de la investigación tanto a nivel de resultados como de procesos de la investigación que den luz para llevar a la práctica futuros desarrollos.

## 6. EQUIPO TÉCNICO

La empresa adjudicataria asignará al proyecto personal de experiencia contrastada en el desarrollo de proyectos de análisis y descripción de puestos de trabajo, deberá contar con:

Un **Director del proyecto:** se encargará de dirigir, supervisar, coordinar la realización y desarrollo de los trabajos, proponiendo las líneas de trabajo y actuaciones necesarias a lo largo del proyecto, aún cuando no hayan sido señalados en el Pliego.

Tendrá titulación universitaria en psicología, sociología o similar, será especialista y contará con experiencia de, al menos, 5 años en análisis (a nivel local, regional, nacional o internacional) de perfiles profesionales en base a competencias y con, al menos, 3 años, en proyectos de gestión por competencias. También tendrá experiencia en la dirección de equipos de trabajo. Será el interlocutor con la Dirección General.

- Un **equipo de trabajo:** estará compuesto por 4 titulados universitarios. Uno de ellos tendrá experiencia de, al menos, 3 años en análisis de perfiles profesionales en base a competencias y, al menos, 2 años en proyectos de gestión por





competencias y preferiblemente su titulación universitaria será en psicología. Otros dos habrán participado en, al menos, dos proyectos o investigaciones cuyo objeto haya sido definir perfiles ocupacionales en base a competencias y preferiblemente su titulación universitaria será en psicología. El cuarto integrante del equipo tendrá titulación universitaria en informática y habrá participado en, al menos, un proyecto relacionado con diseño de fichas de perfiles ocupacionales/profesionales.

La designación de técnicos realizada por la empresa adjudicataria deberá ser propuesta a la DGSPE, con un CV detallado, que determinará su idoneidad de acuerdo con las características establecidas en este pliego, y solicitará, en caso contrario, la sustitución del miembro o miembros del equipo cuyo perfil no se ajuste al especificado. En este caso, la empresa adjudicataria quedará obligada a proponer a otras personas con categoría y trayectoria profesional equivalentes o similares a las inicialmente propuestas, sin que dicha circunstancia altere, en ningún caso, el precio ofertado.

## **7. PROTECCIÓN DE DATOS**

Los datos de carácter personal utilizados para la realización de los trabajos objeto del contrato, serán de propiedad de la Dirección General, sin que la empresa adjudicataria pueda utilizarlos con un fin distinto al que figura en el contrato.

Asimismo, todo el personal que intervenga en los trabajos guardará secreto profesional sobre todas las informaciones, documentos y asuntos a los que tenga acceso o conocimiento durante la vigencia del contrato estarán sujetos no sólo por el deber de secreto, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, sino también por el deber de secreto estadístico previsto en el artículo 20 de la Ley 12/1995, de 21 de abril, de Estadística de la Comunidad de Madrid así como adoptar las medidas de seguridad que establece el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de



desarrollo de la Ley Orgánica, en los ficheros y tratamiento automatizados de los datos utilizados en el presente contrato.

Al finalizar los trabajos recogidos en el contrato, los datos de carácter personal deberán ser destruidos o devueltos, al igual que cualquier soporte o documento objeto del tratamiento que contenga datos personales.

## **8. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD**

La empresa adjudicataria vendrá obligada a cumplir las obligaciones de información, comunicación y publicidad establecidas en el artículo 115 y en el anexo XII punto 2.2. del Reglamento (UE) 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre, en sus normas de desarrollo y en la Estrategia de Comunicación aprobada por el Comité de Seguimiento el 16 de marzo de 2016.

Cuando las características de material entregado así lo permitan, deberá figurar el lema “El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro”.

Asimismo, se informa a la empresa adjudicataria que su nombre figurará en una lista pública de operaciones cofinanciadas por el FSE, que publicará el Estado miembro.

## **9. REQUISITOS QUE DEBE REUNIR EL ADJUDICATARIO**

Se exigirá lo previsto en el artículo 57.1 del TRLCSP según el cual las personas jurídicas sólo podrán ser adjudicatarias de contratos cuyas prestaciones estén comprendidas dentro de los fines, objeto o ámbito de actividad que, a tenor de sus estatutos o reglas fundacionales, les sean propios.

## **10. CONTROL Y SEGUIMIENTO**

La Dirección General del Servicio Público de Empleo se reserva el derecho de vigilar y comprobar en todo momento el correcto cumplimiento por parte de la empresa adjudicataria de todas las obligaciones que asume a través de este



contrato, obligándose la empresa adjudicataria a aportar la documentación necesaria a fin de facilitar dichas comprobaciones.

La empresa adjudicataria, queda también sometida al control, seguimiento y verificación de los organismos competentes de la Unión Europea, de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, UAFSE, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la Cámara de Cuentas, la Intervención General de la Comunidad de Madrid y de la Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado, de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno de la Comunidad de Madrid.

## **11. PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS**

De acuerdo con el artículo 301.2 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, todos los informes, bases de datos facilitadas por la Administración, y demás documentos elaborados en ejecución de este contrato serán propiedad de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda quien podrá reproducir, publicar y divulgar total o parcialmente sin que pueda oponerse a ello el adjudicatario autor de los trabajos.

El adjudicatario no podrá hacer ningún uso o divulgación del material elaborado con motivo de la ejecución de este contrato, bien sea de forma total o parcial, directa o extractada, sin autorización expresa del órgano de contratación.

## **12. CONTENIDO Y LÍMITES**

De acuerdo con el apartado 4 del artículo 301 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, a la extinción de este contrato, no podrá



producirse la consolidación de las personas que hayan realizado los trabajos objeto del mismo como personal de la Administración pública contratante.

**EL DIRECTOR GENERAL  
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**

Firmado digitalmente por JOSÉ MARÍA DÍAZ ZABALA  
Organización: COMUNIDAD DE MADRID  
Fecha: 2017.02.15 12:59:57 CET  
Huella dig.: cbc974519a091dc788a41c166398c9acc1bceda0



La autenticidad de este documento se puede comprobar en [www.madrid.org/csv](http://www.madrid.org/csv)  
mediante el siguiente código seguro de verificación: **0888916630908953178332**