

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA PROSPECCION A EMPRESAS Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, OPERACIÓN COFINANCIADA POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO EN EL PROGRAMA OPERATIVO DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2014-2020.

1. OBJETO DEL CONTRATO

Realización de una prospección a empresas de la Comunidad de Madrid, representativa en términos de actividad económica y tamaño de empresa, para determinar los desajustes en la cualificación de los trabajadores (internos o externos a la empresa) y, en consecuencia, las necesidades de formación para trabajadores ocupados o desempleados. Los indicadores resultantes supondrán una orientación de política de formación para el empleo que es competencia de la administración regional como unidad promotora.

La planificación de la formación para el empleo de los trabajadores, tanto desempleados como ocupados, ha de sustentarse en las necesidades del sistema productivo y los trabajos objeto de este contrato suponen una primera aproximación cuantitativa, global y sistemática, que ofrecerá un escenario ajustado a nuestra realidad económica.

El contrato estará cofinanciado en un 50% por el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020, Eje Prioritario 8, Objetivo específico 2: Realización de estudios y evaluaciones de calidad para medir la eficacia, eficiencia e impacto del Programa Operativo, con el fin de hacer un uso eficiente de los recursos financieros, contribuyendo a la consecución del resultado, que persigue la CM con ayuda de la Unión Europea: "Progresar en la mejora de las actuaciones desarrolladas, buscando la máxima eficacia y eficiencia, con las menores cargas administrativas posibles".

2. METODOLOGIA

Con el objeto de analizar y diagnosticar los requerimientos de cualificación de las empresas de la CM, se deberá llevar a cabo una encuesta que ofrezca indicadores cuantitativos sobre las necesidades de cualificación de las empresas, diferenciando entre sus trabajadores internos o externos (en un sentido amplio, nuevas incorporaciones, autónomos dependientes, ETTs,...), expresadas en términos de ocupación y grupos de actividad económica, según las familias profesionales de la formación para el empleo y la composición de las empresas del sector, según su número de trabajadores. Para ello, deberá abordar, al menos, los siguientes aspectos determinantes en las necesidades de formación:

- A. **Estructura ocupacional de la empresa.** Se recogerán los diferentes puestos de trabajo presentes en la empresa (ocupaciones 4 dígitos CNO-11), así como el número de trabajadores en cada uno de ellos. También se establecerá el tipo de



organización de las ocupaciones dentro de la empresa (estructura organizativa). Además, se prestará atención a las nuevas ocupaciones así como a aquellas que presentan una evolución.

- B. **Evolución en el empleo.** Se entiende como las variaciones que se han producido en el número de trabajadores presentes en cada ocupación dentro de la empresa.
- C. **Cambios organizativos** que afecten a la estructura interna de la empresa, ya sea relacionada con su actividad y/o relacionado con su personal.
- D. **Necesidades de formación interna.** Analiza la existencia de alguna necesidad de formación en los trabajadores presentes en la empresa, que afecte a su desempeño.
- E. **Necesidades de formación externa** detectadas por las empresas en el reclutamiento de trabajadores externos.
- F. **Previsiones de contratación** en el momento de realización de la investigación o en un futuro próximo (un año), es decir, las contrataciones que la empresa está realizando o piensa realizar (ya sean para cubrir nuevos puestos o en sustitución de jubilaciones/bajas). Dichas previsiones se completarán con información relativa al nivel de cualificación requerido para los puestos que deseen cubrir.

2.1 - ENCUESTA A EMPRESAS

Encuesta telefónica o presencial (en el caso de empresas que por sus dimensiones resulte más conveniente desplazarse a sus instalaciones, como son las de tamaño grande, se desarrollará en esta modalidad), a una muestra representativa de empresas de la Comunidad de Madrid, por ramas de actividad que cuenten con más de 5000 trabajadores y por tamaño de empresa: microempresa (entre 2 y 9 trabajadores), pequeña (entre 10 y 49 trabajadores), mediana (entre 50 y 249 trabajadores) y grande (250 y más trabajadores).

La encuesta se realizará al responsable de RRHH o de la empresa, cuando según la dimensión de ésta sea el que mejor conozca los desajustes de cualificación de su personal. Se abordarán de forma diferenciada las empresas de 10 o más trabajadores y aquellas que tienen entre 2 y 9 trabajadores, dado que la estructura ocupacional de estas últimas puede recoger perfiles más versátiles o polifuncionales. En cualquier caso, tendrán que abordar los mismos aspectos destacados en el apartado anterior y los indicadores de necesidades de formación ofrecerán la información global y diferenciada por tamaño y rama o agrupaciones de actividad.



a. Ficha técnica

Universo: empresas de la Comunidad de Madrid, en ramas de actividad más representativas (que cuenten con más de 5000 trabajadores). El número de empresas en la CM en 2013 es de 496.003 (DIRCE).

La confección de la base actualizada de empresas se someterá a la aprobación de la Dirección General del Servicio Público de Empleo (DGSPE). Deberá contar con las siguientes especificaciones técnicas:

- Tipo de muestreo: estratificado, con sustitución de empresas en el caso de que no sea posible realizar la encuesta
- Variables de estratificación: Tamaño de empresa
Ramas de actividad: agrupadas según su relación con las familias profesionales
- Unidad muestral: empresa
- Error: 2 %
- Nivel de confianza: 95%
- Número de empresas totales en la muestra: al menos 3.000 empresas.
- Además, se contemplarán al menos dos empresas suplentes para cada una de las seleccionadas en la muestra.

b. Entrevista

La propuesta de encuesta se presentará para su aprobación a la DGSPE. El contenido de la encuesta estará fundamentalmente compuesto por preguntas cerradas.

Previo a la realización efectiva de la entrevista, la empresa adjudicataria remitirá una carta institucional de la Administración apoyando al proyecto, a las empresas que componen la muestra.

Los entrevistadores serán los responsables de la cumplimentación del cuestionario. Con carácter general, la entrevista será telefónica, recurriéndose a la presencial en los siguientes casos:

- empresas o centros que lo soliciten
- aquellas que no puedan ser contactadas por teléfono
- a las que se muestren remisas a remitir el cuestionario
- las que, por su tamaño, resulte más adecuado abordarlas en directo.

Deberán verificarse los procesos de grabación y verificación de datos.

La empresa adjudicataria deberá presentar un procedimiento de control de calidad para las diversas fases de la encuesta: recogida de información, grabación, depuración, detección y corrección de errores, etc.



2.2 CÁLCULO DE INDICADORES DE NECESIDADES FORMATIVAS

A partir de los resultados de las variables analizadas en la encuesta, se generarán dos tipos de indicadores de necesidades de formación: el indicador de necesidades internas (para los trabajadores de la empresa) y el indicador de necesidades externas (enfocado en los trabajadores que no forman parte de la plantilla en el momento de la entrevista, candidatos en procesos de selección, etc.).

Las variables utilizadas para la construcción de los indicadores serán:

1. Presencia de la ocupación en las estructuras empresariales analizadas
2. Cambios organizativos
3. Ocupaciones en evolución
4. Necesidades de formación de las ocupaciones
5. Evolución de la demanda de ocupaciones
6. Contratación a corto plazo

La combinación de los indicadores de formación interna y externa dará, como resultado final, un “indicador mixto” para cada CNO 4 dígitos.

3 FASES DEL PROYECTO

- La empresa adjudicataria deberá presentar una **Memoria de la investigación** que recoja el planteamiento de la misma; un **Cronograma detallado** en el que consten los principales hitos del contrato, que tendrá que aprobar la DGSPE antes de continuar con las fases siguientes. 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 DG, de la que la empresa contratista realizará un resumen de los temas tratados. Se facilitarán los **Informes de progreso** con carácter mensual, en los que se detalle la evolución de los trabajos, preferentemente antes de cada reunión de seguimiento
- La empresa adjudicataria presentará la **base de empresas** que componen la muestra; empresas a las que remitirá una carta validada por la DGSPE, que servirá de presentación del proyecto a las entidades que vayan a ser encuestadas.
- Determinación del **cuestionario**, aprobado por la DGSPE.
- **Formación encuestadores.** La empresa adjudicataria impartirá la formación necesaria a los entrevistadores que vayan a dedicarse al proyecto, en cualquiera de sus procesos. A tal respecto, la empresa presentará el correspondiente plan de formación, para su validación por parte de la DGSPE, en términos de análisis ocupacional y estructura organizativa, así como en el manejo de las técnicas de entrevista.



- **Pretest** a un grupo reducido de empresas, para determinar la idoneidad de los ítems, comprobar si las respuestas múltiples se adecuan a lo que el encuestado responde de una forma espontánea, etc.
- **Realización** de la encuesta
- **Codificación datos.** Depuración y validación.
- Gestión de la base de datos y **análisis de resultados.** Explotación de la información referida a la estructura de las empresas y cálculo de los indicadores de necesidades de formación.
- Redacción de **informes.**

4 PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: INFORMES Y PRODUCTOS A ENTREGAR

- A. **Informe cuantitativo con Índices de Necesidades de Formación Interna y Externa** por ocupaciones y ramas de actividad. Formato Excel, impreso y lápiz de memoria.

Se detallarán los Indicadores de Necesidades de Formación para las ocupaciones analizadas (CNO 4 dígitos), de forma diferenciada, según sus previsiones de contratación a un año, los cambios tecnológicos y organizativos que ha llevado a cabo la empresa y las dificultades de encontrar profesionales internos o externos que cumplan los requisitos del perfil del puesto. Los resultados han de ofrecer indicadores cuantitativos, globales y parciales, en cada ocupación, en cada agrupación de ramas de actividad, por tamaño de empresa, según categorías establecidas en cláusula 2.1.

- B. **Informe Necesidades de formación de las empresas de la CM.** Presentará el análisis e interpretación de los diferentes indicadores recogidos en la encuesta y, en particular, los Indicadores de Necesidades de Formación, determinando el alcance de los resultados, nuevas líneas a seguir y bibliografía de encuestas similares. Incluirá una propuesta complementaria de análisis para ofrecer información significativa de las necesidades de formación según estructura ocupacional de la CM.
- C. **Informe sobre las estructuras empresariales en la CM,** describiendo el tejido empresarial, analizando la tipología de empresas, la contratación activa, la evolución del empleo, los cambios organizativos, etc. de forma global, por tamaño, por grupos de actividad, según datos obtenidos en la encuesta.
- D. **Microdatos de la encuesta y base de expertos** encuestados con datos de empresa, rama de actividad y número de trabajadores. En.
- E. De los tres primeros informes también se presentará un **resumen ejecutivo y una presentación en formato Power Point** (máx. 25 pág.) con los principales hallazgos.

Todos los trabajos se aportarán en lápiz de memoria y en documento impreso, salvo los microdatos que se facilitarán, únicamente, en formato electrónico.



5. EQUIPO TÉCNICO

La Dirección General del Servicio Público de Empleo 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 obtener una participación y seguimiento formal del avance del mismo.

La empresa adjudicataria asignará al proyecto un equipo de profesionales con experiencia contrastada en el desarrollo y ejecución de encuestas, y en la realización de análisis ocupacionales; en concreto, deberá asignar los perfiles que, a continuación, se detallan.

- Un **Director del proyecto**: se encargará de dirigir, supervisar y 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 sociología, estadística, economía o similar, especialista en estudios de mercado, experiencia de al menos cinco años en la dirección de equipos de trabajo y como investigador social y en, al menos, dirección de dos proyectos de encuestas del mercado laboral. Será el interlocutor con la Dirección General.

- **Equipo de trabajo**: estará compuesto por técnicos expertos en estudios de mercado y recursos humanos y deberá asignar al proyecto, al menos, **cinco personas** con la siguiente especialización::
 - **1 analista informático o estadístico** para la explotación de datos estadísticos. Titulado universitario en informática o estadística, y tendrá experiencia en dos proyectos de encuestas.
 - **3 Supervisores del trabajo de campo**, encargados de formar y resolver incidencias, dudas, etc. durante la preparación de la encuesta y el desarrollo de las entrevistas. Serán titulados universitarios en sociología, psicología, economía o similar, y tendrá experiencia en dos proyectos de encuestas.
 - **Un experto en mercado de trabajo**, titulados universitarios en sociología, psicología, economía, o similar, especializados en estudios de mercado y con experiencia en el desarrollo de dos proyectos relacionados con encuestas para analizar el mercado de trabajo y las políticas de empleo

- Además, la empresa adjudicataria asignará al proyecto un **equipo de entrevistadores** con formación universitaria y experiencia en encuestación.

La designación realizada por la empresa adjudicataria, tanto del coordinador como del equipo técnico, deberá ser propuesta a la DGSPE quien determinará su idoneidad de acuerdo con las características establecidas en este pliego, solicitando en caso contrario la sustitución del miembro o miembros cuyo perfil no se ajuste. En esta situación, la empresa adjudicataria quedará obligada a proponer otros candidatos con categoría y circunstancias personales y profesionales idénticas o similares a las



inicialmente propuestas, sin que dicha circunstancia altere, en ningún caso, el precio ofertado.

6. PLAZO DE EJECUCIÓN Y VIGENCIA

El plazo máximo de ejecución es de seis meses a partir del día siguiente a la firma del contrato.

Se efectuará un **primer pago**, una vez se hayan entregado los siguientes productos:

- A. Muestra de empresas
- B. Informe pretest, del cuestionario
- C. Cuestionario definitivo
- D. Plan de Formación e Informe de formación impartida a encuestadores

La fecha límite de presentación del trabajo para el primer pago será de 2 meses a partir de la formalización del contrato.

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 PUBLICO DE EMPLEO

Firmado digitalmente por JOSÉ MARÍA DÍAZ ZABALA
Organización: COMUNIDAD DE MADRID
Fecha: 2016.10.27 15:11:43 CEST
Huella dig.: 478f8bf3808f5329149b0ad0db7f3ae9af62b01f



La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv
mediante el siguiente código seguro de verificación: **0926386574311089132534**