

## **PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PARA ANALIZAR LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS POR UN GRUPO DE OCUPACIONES PRESENTES EN EL 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**

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 y otras dimensiones de la misma.

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.

La investigación realizada permitirá mejorar la orientación profesional, la gestión de la intermediación, el ajuste oferta-demanda, ayudar a que los sistemas de formación sigan el ritmo de las necesidades del mercado de trabajo y facilitar el acceso a la formación requerida. Todo ello sin menoscabo de otras definiciones del ámbito laboral.

El contrato está cofinanciado en un 50% por el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 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 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. CONTENIDO DEL CONTRATO Y CUESTIONES OBJETO DE ESTUDIO**

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.

Tanto en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre) 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 y en la orientación. Además la búsqueda de oportunidades de empleo y oportunidades de formación pueda realizarse por tres criterios: por competencias profesionales, por ocupaciones y por formación.

Disponer de una base de datos de ocupaciones descritas en términos de competencias, con una terminología actual, beneficiará a los gestores de políticas de empleo, reclutadores, empleadores y demandantes de empleo puesto que tendrán un entendimiento común de estas ocupaciones y podrán comunicarse más eficazmente y, además será un instrumento valioso para identificar las habilidades y competencias que faltan y transferibles.



Tomando en consideración lo anteriormente expuesto desde la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (en adelante DGSPE) se propone describir el perfil profesional y otras dimensiones de **125** ocupaciones. La empresa adjudicataria de este contrato de servicios será informada de la relación y denominación de las mismas una vez formalizado el contrato.

Dichas ocupaciones podrán corresponderse, o no, 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).

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 de Metodología de este Pliego, en su elaboración será fundamental respetar los avances en el marco europeo relacionados con este ámbito. Su contenido final será validado por la DGSPE. No obstante, a modo orientativo, los campos podrán ser los siguientes:

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

1. Identificación de la ocupación:

- a) Denominación de la Ocupación. Si es posible se identificará con un código SISPE
- b) Familia y Área Profesional en la que se enmarca (en el caso de ocupaciones relacionadas con alguna cualificación).
- c) CNAE, actividades económicas, (según CNAE-2009) relacionadas con la ocupación (siempre).
- d) Correspondencia con alguna Cualificación (si existe).



e) Nivel de cualificación (siempre que exista correspondencia con alguna cualificación).

f) Ocupaciones relacionadas

## 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 de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo).
- f) **Idiomas.**

La descripción de estos campos estará mediatizada por los avances en el ámbito europeo. Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, los campos a), b), y d) podrían describirse en todas las ocupaciones. Los apartados c), e) y f) dependerá de la ocupación, por ejemplo en la descripción de ocupaciones relacionadas con las nuevas tecnologías el apartado e) tendrá gran relevancia.

En el enfoque metodológico de la investigación, deberá contemplarse, al menos, para las funciones y competencias técnicas, transversales y digitales, 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. Formación y experiencia profesional:

- 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.



- b) Otra formación complementaria imprescindible: 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) Oferta formativa.
  - f) Profesiones reguladas: Aquellas que para su ejercicio requieren, obligatoriamente, de un carnet profesional, habilitación, Certificado de Profesionalidad o Titulación.
4. Condiciones de trabajo:
- a) Ubicación organizativa de la ocupación
  - b) Relación laboral.
  - c) Jornada laboral
  - d) Retribución.
  - e) Vías de promoción vertical y horizontal
  - f) Riesgos laborales.
5. Contexto de trabajo
- a) Información sectorial
  - b) Perspectivas de futuro
  - c) Ocupaciones afines, transversalidad entre ocupaciones, atendiendo a criterios de afinidad en cuanto a competencias profesionales.



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 especialmente, y además de la competencia general y unidades de competencia, las realizaciones profesionales, criterios de realización y módulos formativos.
2. Conocer el acervo comunitario existente relacionado con el contenido de este contrato especialmente la Taxonomía ESCO (Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones), e-Competence Framework, una Nueva Agenda de Capacidades para Europa, Europass, entre otros.
3. Recabar aportaciones de expertos (Directores de Recursos Humanos, Directores de Empresas de Trabajo Temporal, Directores de Agencias de Colocación, etc.) conocedores de los Perfiles Profesionales de las Ocupaciones que se están describiendo.
4. Revisar diccionarios de competencias.
5. Analizar estudios o investigaciones similares a nivel local, regional nacional o internacional.
6. Valorar los perfiles de la oferta de empleo del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE y las notas explicativas del INE para ocupaciones a cuatro dígitos.



### **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 términos de 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, la DGSPE podrá proporcionar un modelo de guía, 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 o técnica 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 las mismas y de sus interconexiones, por tanto habrá que considerar la elaboración 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 transversales y digitales, 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. Elaboración de la base de datos, o adaptación a una base de datos proporcionada por la Comunidad de Madrid, en la que se recogerá la información de los campos del perfil ocupacional. Esta base de datos será validada por la DGSPE.
  - ii. Determinación de los campos que conforman la ficha 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.

### 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 cada una de las ocupaciones deberá ser analizada o validada por 2 expertos distintos y participarán un mínimo de 48 expertos. La DGSPE dará el visto bueno a la 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 o adaptación de la base de datos

**Fase 5.-** Elaboración del contenido de la ficha para cada Ocupación.

**Fase 6.-** Análisis de la transversalidad entre ocupaciones.

**Fase 7.-** Redacción de un informe final que recoja los principales hitos, conclusiones y recomendaciones.

**Fase 8.-** 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 serán aprobados por la DGSPE.

Durante el desarrollo de la investigación, o previa convocatoria de la DGSPE, se celebrarán **reuniones de seguimiento** con una periodicidad mensual. En el caso de que, por la evolución de los trabajos, resulte más operativo realizar las reuniones de forma telemática, la empresa lo solicitará y la DGSPE dará el VºBº a la celebración de la reunión en este formato.

Asimismo deberá presentar, antes de cada reunión de seguimiento, los **correspondientes informes de progreso**, con carácter mensual, en los que se detalle la evolución de los trabajos, y realizar un resumen de los temas tratados en las reuniones.



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

La empresa adjudicataria presentará los productos que a continuación se detallan. El formato será impreso (1 copia) y digital: Word o PowerPoint, PDF (Excel o Access, en los productos que así lo requieran):

**1.- Informe de análisis de fuentes secundarias.**

**2.- Guía metodológica.**

**3.- La correspondiente base de datos con las 125 Fichas descriptivas del perfil ocupacional e informes.**

**4.- Repertorios y/o mapas de funciones y competencias, 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, aun 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, 2 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 será Técnico senior, tendrá experiencia de, al menos 3 años, en análisis de perfiles profesionales en base a competencias y, al menos, 1 año 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 creación de base de datos para el 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 recabados para la ejecución de este contrato, formarán parte de un fichero de datos de carácter personal que el adjudicatario deberá dar de alta en la Agencia de Protección de Datos, asimismo, queda obligado al cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y especialmente en lo indicado en sus artículos 9 y 10, adoptando las medidas de seguridad que le correspondan según el Real Decreto 1720/2007, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la citada Ley Orgánica.

## **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. 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.

## **10.- PROPIEDAD INTELECTUAL DE LOS TRABAJOS**

De acuerdo con el artículo 308, apartado primero, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, 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.



## **11.- CONTENIDO Y LÍMITES**

De acuerdo con el artículo 308, apartado segundo, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, 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



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: **0945559506232667919929**