

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 términos de 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, 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.

En la mencionada Estrategia se indica que la mejora en la eficacia de los SPE en su papel de facilitar las transiciones a y desde el empleo, pasa por la identificación de las competencias profesionales aportadas de los demandantes, por el conocimiento detallado de las competencias demandadas por el mercado laboral, por la determinación de las acciones formativas necesarias para construir los itinerarios necesarios para poder llevar a cabo esas transiciones y en el desarrollo de mapas de competencias por ocupaciones. De esta forma, la búsqueda de oportunidades de empleo y de formación deberá poderse realizar por tres criterios: por competencias profesionales, por ocupaciones y por formación. Este planteamiento está en línea con los nuevos instrumentos europeos tales como la Taxonomía ESCO, nuevo portal EURES y el pasaporte europeo de competencias, entre otros.

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 delimitar las competencias profesionales de 100 ocupaciones. La propuesta de ocupaciones la realizará la DGSPE pero se valorarán y concretarán con la empresa en la primera reunión de lanzamiento del proyecto que se celebrará en los 10 días naturales siguientes a la firma de 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, pero en cualquier caso estarán enmarcadas en familias profesionales o sectores económicos con peso importante en la economía regional o que se consideren estratégicos para la región.

Se establecerán mapas ocupacionales de las familias o sectores en las que se enmarcan las ocupaciones con el objetivo de tener una visión general de dicha familia o sector. Este aspecto favorecerá la determinación de las competencias y la transversalidad entre las ocupaciones.

La definición de campos y contenido del perfil ocupacional será fruto de la revisión de fuentes secundarias, y consulta con expertos y seguirá las pautas metodológicas que se indican en el apartado 3 de este Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares. Será fundamental, conocer y considerar, la información publicada por la Unión Europea en este ámbito. No obstante, a modo orientativo, los campos del perfil profesional y sus dimensiones serán los siguientes:

1. Identificación de la ocupación:
 - a) Denominación de la Ocupación
 - b) Familia profesional en la que se enmarca.
 - c) CNO-2011 (en ocupaciones nuevas con dificultad para establecer la relación a cuatro dígitos, se aproximará como mínimo a dos dígitos).

- d) Código SISPE
- e) CNAE, actividades económicas, (según CNAE-2009) relacionadas con la ocupación.
- f) Ocupaciones afines

2. Funciones y mapa de competencias 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, posibles, de este punto segundo:

- a) Misión/función general de la Ocupación.
- b) Funciones específicas.
- c) Competencias técnico/profesionales (se podrían 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 (transferibles entre ocupaciones, necesariamente se contemplarán competencias digitales y lingüísticas).
- e) Competencias personales (factores que condicionan y determinan la forma de relacionarnos).

En las competencias transversales y personales se establecerán diferentes niveles en función de cómo estén presentes en las ocupaciones y si fuera el caso, también en las competencias técnicas. Igualmente, y siguiendo a la Taxonomía ESCO (Clasificación Europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones) se hará un esfuerzo por definir aquellas competencias que son esenciales y las que son optativas.

3. Formación y experiencia profesional:

- a) Requerimientos de entrada/formación. Nivel de estudios mínimos que facilita los conocimientos básicos exigidos por el puesto)
- b) Formación reglada relacionada con la ocupación (Certificado de Profesionalidad, Ciclo Formativo de Formación Profesional Básica, Ciclos Formativos de Grado Medio, Ciclos Formativos de Grado Superior, Grados, Master).
- c) Cualificación o cualificaciones profesionales relacionadas (si existen).
- d) Otros a formación complementaria necesaria o recomendable para el desempeño de la ocupación.
- e) Experiencia profesional: Tiempo de experiencia mínimo y en relación con qué competencias para poder desarrollar la ocupación.

- f) Oferta formativa.
 - g) Profesiones reguladas: Aquellas que para su ejercicio requieren, obligatoriamente, de un carnet profesional, habilitación, Certificado de Profesionalidad o Titulación.
 - h) Otros requisitos específicos (como por ejemplo requisitos físicos).
4. Otras dimensiones de la ocupación, condiciones de trabajo:
- a) Ubicación organizativa de la ocupación.
 - b) Relación laboral.
 - c) Jornada laboral.
 - d) Retribución.
 - e) Vías de promoción vertical y horizontal
5. Otras dimensiones de la ocupación, contexto de trabajo
- a) Información sectorial
 - b) Perspectivas de futuro
6. Mapas competenciales, análisis de la transversalidad entre ocupaciones, atendiendo a criterios de afinidad en cuanto a competencias requeridas.

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

1. Tener en consideración, muy especialmente, la información publicada por la Unión Europea 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. Tanto a fecha de adjudicación como hasta la presentación de los trabajos.

2. Igualmente tendrá que conocer la normativa y/o información publicada o desarrollada a nivel nacional, regional o local relacionada con el contenido de este contrato, como por ejemplo, los perfiles de la oferta de empleo y los estudios Prospectivos Sectoriales publicados por el SEPE, las notas explicativas del INE para Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO2011), 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. Tener en cuenta el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) como 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.

3.- METODOLOGÍA

La 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 esta Dirección General 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 determinación de los campos del perfil ocupacional.

- 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. Recopilar o elaborar glosarios / repertorios /diccionarios /repositorios de competencias (con distintos niveles, si ha lugar), teniendo en cuenta que definir las competencias necesarias para el desempeño de una ocupación es mucho más que realizar un análisis de la ocupación, puesto que supone dar una visión dinámica de las ocupaciones y sus interconexiones. Este aspecto es básico para la determinación el mapa competencial de la ocupación.
 - iii. Ocupaciones afines, transversalidad entre funciones y/o competencias de las ocupaciones.

- iv. En la medida de lo posible, especialmente para las competencias técnico-profesionales, habrá que delimitar cuales son esenciales para el desempeño de la ocupación y cuales son optativas.
 - v. De igual forma, si así se considera, se establecerán diferentes niveles de baremación puesto que una misma competencia puede estar presente en distintas ocupaciones pero requerir distinto nivel.
2. En relación con los campos del perfil ocupacional y Base de Datos:
- i. Elaboración de la Base de Datos o adaptación de una base de datos proporcionada por la Comunidad de Madrid, en la que se recogerá la información de los campos del perfil ocupacional y/o dimensiones de la ocupación. Esta base de datos será validada por la DGSPE.
 - ii. La Base de Datos será un elemento clave para el buen desarrollo del contrato puesto que además de contener toda la información sobre el perfil ocupacional y otras dimensiones de la ocupación, permitirá su exportación en formato pdf y/o Word de cada una de las ocupaciones, obteniendo un informe/ ficha de cada ocupación (y también un informe general de todas las ocupaciones); además se podrán realizar consultas de distintos campos (tanto de manera individual, como relacionados) obteniendo los pertinentes informes, que, entre otros aspectos, facilitarán el análisis de la transversalidad entre ocupaciones.
 - iii. Para el diseño de la base de datos, la DGSPE establecerá junto con la empresa los campos y las combinaciones posibles de ellos para la extracción de informes. Esta posibilidad de extraer informes de distintos campos de se contemplará como determinante para el diseño de la Base de Datos.
 - iv. Igualmente, la Base de Datos debe tener una interfaz intuitiva, amigable y atractiva y los productos que se obtengan de dicha Base,

tendrán un diseño claro y visualmente atractivo, permitiendo extraer contenido total o parcial los datos contenidos en la misma.

- v. En la Guía metodológica debe establecerse, con claridad, como hay que utilizar la Base de Datos y estará diseñada de forma tal que la DGSPE pueda introducir modificaciones en los campos o en los catálogos que los alimentan, entre otras posibilidades.
- vi. Además de lo señalado, en relación con la Base de Datos, la empresa adjudicataria, en base a su conocimiento y experiencia, realizará las consideraciones oportunas, que mejoren el objeto del contrato, aunque no estuvieran explicitadas en este Pliego.

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 (y preferiblemente con conocimiento del mercado laboral de la Comunidad de Madrid).
- ii. La determinación del número de expertos que participarán en la investigación dependerá de las ocupaciones finalmente analizadas pero se considera que un número mínimo razonable son 20. Cada una de las ocupaciones deberá ser analizada o validada por 2 expertos distintos y un mismo experto podrá valorar más de una ocupación cuando estas estén relacionadas (pertenecientes a una misma familia o sector o diferentes pero relacionados).

- iii. El listado de expertos propuestos por la empresa adjudicataria deberá ser validada por la DGSPE y tendrá que presentarse una vez se haya elaborado la Guía Metodológica.
- iv. Se deberá concretar si el trabajo con los expertos se realizará de forma presencial, organizando grupos de trabajo, entrevistas, mediante cuestionarios, etc. Es deseable que la empresa adjudicataria cuente con el consejo del experto durante el desarrollo de la investigación y no exclusivamente al final para validar la información de los perfiles ocupacionales y sus dimensiones. Los expertos deben conocer la metodología seguida en el transcurso de la investigación y la documentación utilizada.

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.- Contextualizar el estudio. Establecer parámetros a seguir para poder realizar la investigación de forma sistemática y organizada.

Fase 3.- Siguiendo el planteamiento metodológico, definición de los campos del perfil ocupacional y sus dimensiones y diseño de la base de datos

Fase 4.- Recopilación o definición de repertorios/glosarios/diccionarios/repositorios de competencias técnico profesionales, transversales y personales.

Fase 5.- Determinación del perfil profesional y sus dimensiones para cada una de las ocupaciones.

Fase 6.- Validación de los perfiles ocupacionales por los expertos.

Fase 7.- Análisis de la transversalidad entre ocupaciones, estableciendo los correspondientes mapas de competencias y una aproximación a itinerarios formativos.

Fase 8- Redacción de informes.

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. En formato 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.- Base de Datos de la que se puedan extraer las 100 Fichas descriptivas del perfil ocupacional e informes.

- 4.- Repertorios/glosarios/diccionarios/repositorios de las competencias técnico-profesionales, transversales y personales.
- 5.- Informe que contenga el análisis de la transversalidad de las ocupaciones y los correspondientes mapas de competencias de las ocupaciones.
- 6.- Informe e informe ejecutivo, en formato Word y Pdf. que recojan los principales hitos, conclusiones y recomendaciones.
- 7.- Una presentación, en PowerPoint, resumen del estudio. La presentación deberá resumirse en un máximo de 25 diapositivas.

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, y contará con experiencia de, al menos, 5 años en investigaciones del mercado laboral y habrá participado en un proyecto 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 preferiblemente su titulación universitaria será en psicología. Otros dos habrán participado en, al menos, un proyecto o investigación 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 o similar y habrá participado en, al menos, un proyecto relacionado con creación de base de datos para el diseño de perfiles ocupacionales/ profesionales.

En caso de sustitución de algún miembro o miembros del equipo 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. 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

8. 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 Trabajo, Migraciones 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 Vicepresidencia, Consejería de Presidencia y Portavocía del Gobierno, de la Comunidad de Madrid.

9. PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS

De acuerdo con el artículo 308.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, todos los informes, soportes técnicos y datos, así como otros 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.

10. CONTENIDO Y LÍMITES

De acuerdo con el apartado 2 del artículo 308 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en ningún caso la entidad contratante podrá instrumentar la contratación de personal a través del contrato de servicios, incluidos los que por razón de la cuantía se tramiten como contratos menores.

A la extinción de los contratos de servicios, no podrá producirse en ningún caso la consolidación de las personas que hayan realizado los trabajos objeto del contrato como personal de la entidad contratante. A tal fin, los empleados o responsables de la Administración deben abstenerse de realizar actos que impliquen el ejercicio de facultades que, como parte de la relación jurídico laboral, le corresponden a la empresa contratista.

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

Firmado digitalmente por JOSÉ MARÍA DÍAZ ZABALA
Organización: COMUNIDAD DE MADRID
Fecha: 2018.11.21 14:11:50 CET
Huella dig.: 0e6bb2f5af2d3fd7f8ae9fdc5a2cd8770b96871f