



Dirección General
del Servicio Público de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

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

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 la 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 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. METODOLOGÍA

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. También se registrará y estudiará la tipología o naturaleza de las necesidades de formación manifestadas por las empresas, para lo cual se seguirá la Clasificación de Competencias ESCO (Clasificación Europea de Capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones).

Para trabajar todas estas cuestiones, la encuesta 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 y naturaleza de alguna necesidad de formación en los trabajadores presentes en la empresa, que afecte a su desempeño.
- E. **Necesidades de formación externa.** Analiza la existencia y naturaleza de carencias formativas 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 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). No son objeto de encuesta, las empresas con un solo trabajador.

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 con al menos dos trabajadores. La región dispone de 752.217 unidades productivas en total_2020 (a), según los datos publicados por el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid sobre "Colectivo empresarial".

La confección de la muestra por grupos sectoriales y tamaño de empresa 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 y peso en la economía regional.

Aunque no constituye una variable de estratificación, se deberá controlar el que la muestra contemple una presencia de ocupaciones a 2 y 3 dígitos acorde con la que presenta la estructura ocupacional de la CM, según datos EPA.

- Unidad muestral: empresa
- Error: 2 %
- Nivel de confianza: 95%
- Número de empresas totales en la muestra: 3.000 empresas.
- Además, se contemplarán, al menos, dos empresas suplentes para cada una de las seleccionadas en la muestra.

b. Encuesta

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

Los encuestadores serán los responsables de la cumplimentación del cuestionario. Con carácter general, la encuesta será telefónica, pero se podrá recurrir a una entrevista 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 tres tipos de indicadores de necesidades de formación:

- 1) Indicador de necesidades internas (para los trabajadores de la empresa)
- 2) Indicador de necesidades externas (enfocado en los trabajadores que no forman parte de la plantilla en el momento de la encuesta, candidatos en procesos de selección, etc.)
- 3) Indicador de necesidades de competencias transversales (ESCO)

Las variables utilizadas para la construcción de los dos primeros indicadores serán:

- a. Presencia de la ocupación en las estructuras empresariales analizadas
- b. Cambios organizativos
- c. Ocupaciones en evolución
- d. Necesidades de formación de las ocupaciones
- e. Evolución de la demanda de ocupaciones
- f. Contratación a corto plazo

Para la construcción del tercer indicador, el de competencias transversales, se tomarán como referencia los resultados obtenidos en las 14 Categorías de Competencias ESCO, utilizadas como base para clasificar las demandas formativas concretas manifestadas por los encuestados.

3 FASES DEL PROYECTO

- 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 revisados de forma conjunta con la DGSPE, a fin de unificar conceptos y objetivos. Los acuerdos adoptados se plasmarán en un Memorándum 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. Para la identificación de las empresas y personas de contacto a encuestar se tomarán como referencia los datos procedentes del DIRCE o de cualquier otra base que la adjudicataria proporcione, con la conformidad de la DG.
- Determinación del **cuestionario**, aprobado por la DGSPE. Se tomará como base de trabajo el modelo de cuestionario utilizado en las ediciones previas de este mismo estudio. Si bien, habrá que actualizarlo incorporando nuevas necesidades de

información, si procediera, y referencias a la situación actual del mercado de trabajo por causas como la COVID-19.

- **Formación de supervisores de trabajo de campo y encuestadores.** La empresa adjudicataria impartirá la formación necesaria a los supervisores de trabajo de campo y encuestadores que vayan a dedicarse al proyecto, en cualquiera de sus procesos. A tal respecto, la empresa presentará el correspondiente plan de formación en términos de análisis ocupacional, sectorial y de estructura organizativa, así como en el manejo de las técnicas de entrevista, e Informe de formación impartida a ambas categorías profesionales.
- **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.**

La muestra de empresas, el informe pretest del cuestionario, el cuestionario definitivo y el plan de Formación junto con el Informe de la formación impartida a supervisores de trabajo de campo y encuestadores, se presentará en un plazo de 2 meses a partir de la formalización del contrato.

4 PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: INFORMES Y PRODUCTOS A ENTREGAR

A. Informe cuantitativo con Indicadores de Necesidades de Formación Interna y Externa por ocupaciones y ramas de actividad.

Se detallarán los resultados obtenidos para las diversas variables y para los Indicadores de Necesidades de Formación interna y externa, según las ocupaciones analizadas (CNO 4 dígitos) y los grupos sectoriales establecidos, de forma diferenciada. Los resultados han de ofrecer índices cuantitativos globales y parciales, resaltando los valores más significativos con relación a las distintas variables y comparando las necesidades externas e internas dentro de cada grupo ocupacional y sectorial.

Se facilitará, asimismo, una lectura longitudinal 2015-2020 de los Indicadores de necesidades de formación, comparando los resultados obtenidos en encuestas anteriores, para lo cual se facilitarán los microdatos de dichas ediciones.

El informe incluirá los gráficos, tablas y cuadros que se consideren necesarios y que mejor contribuyan a la comprensión de las ideas clave. La organización de los datos

deberá permitir la lectura desde una perspectiva sectorial y también, desde un punto de vista ocupacional.

Para facilitar la divulgación de las principales conclusiones del estudio, se presentarán unas **fichas resumen** en las que se muestren los principales resultados, según grupos ocupacionales y según grupos sectoriales.

- B. Informe Necesidades de formación de las empresas de la CM.** Este informe se centrará en las demandas específicas de competencias y profundizará en las necesidades de formación interna y externa manifestadas por las empresas.

Presentará el análisis e interpretación de las necesidades externas e internas manifestadas por las empresas y, en particular, del Indicador de competencias ESCO, determinando el alcance de los resultados. El tratamiento de la información deberá contemplar el análisis comparado entre sectores, grupos ocupacionales, tamaño de empresas, indicadores, etc., así como el cruce de resultados por variables; todo ello, con el fin de buscar conclusiones que faciliten la toma de decisiones en materia de orientación profesional y de formación para el empleo.

- C. Informe sobre las estructuras empresariales en la CM.** Describe 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 y grabación de las encuestas, en el formato más adecuado.
- E. De los tres primeros informes (formato Word), también se presentará un **resumen ejecutivo** de cada uno de ellos (formato Word o Power point).
- F. Presentación global del estudio en formato Power Point** (máx. 25 pág.) con los principales hallazgos.

Todos los trabajos se aportarán en formato electrónico.

5. MEDIOS PERSONALES

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.

5.1 EQUIPO TÉCNICO ADSCRITO AL CONTRATO

La empresa adjudicataria asignará al proyecto un equipo técnico 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 de 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 preferiblemente, en sociología, estadística o economía, 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, la dirección de dos proyectos de encuestas del mercado laboral. Será el interlocutor con la Dirección General y colaborará con la misma en el caso de la presentación del trabajo.

- **1 técnico analista de datos** para la explotación estadística de los resultados de la encuesta. Tendrá titulación universitaria, preferiblemente, en estadística, matemáticas o sociología y además experiencia de análisis en, al menos, 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 la misma. Tendrán titulación universitaria, preferiblemente en sociología, psicología o economía, y tendrán experiencia en, al menos, dos proyectos de encuestas.
- **2 técnicos expertos en mercado de trabajo**, que llevarán a cabo el análisis de los resultados y participarán en la elaboración de informes, tendrán titulación universitaria, preferiblemente en sociología o psicología, especializados en estudios de mercado laboral y con experiencia en el desarrollo de, al menos dos, proyectos relacionados con encuestas para analizar el mercado de trabajo y las políticas de empleo.

La titulación académica se justificará mediante copia del título (licenciatura, diplomatura o grado) y la experiencia se acreditará con la vida laboral o certificaciones de servicios, en su caso, y un currículum vitae enfocado al proyecto.

El equipo técnico adscrito a la ejecución del contrato no podrá ser cambiado sin el consentimiento expreso de la DGSPE. En caso de que fuera necesario sustituir a cualquiera de las personas del citado equipo técnico, el sustituto deberá tener el mismo perfil profesional que la persona sustituida, incluyendo las mejoras en la experiencia y cualificación de los trabajadores que se recogen en los criterios de adjudicación, y que en caso de sustitución, deberán estar igualmente presentes en el sustituto.

5.2 PERSONAL NO ADSCRITO AL CONTRATO

La empresa adjudicataria contará con los recursos humanos y técnicos necesarios para la correcta realización de la encuesta, considerando un número de 10 encuestadores como el mínimo necesario.

6. PROTECCIÓN DE DATOS

En relación con datos de carácter personal el adjudicatario queda obligado al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección Datos

Personales y garantía de los derechos digitales, en este sentido, en cuanto al tratamiento de datos de contacto se estará a lo establecido en el artículo 19.

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 y Economía Social), la Cámara de Cuentas, la Intervención General de la Comunidad de Madrid y de la Dirección General de Presupuestos, Subdirección General de Fondos Europeos y Política Regional (Consejería de Hacienda y Función Pública 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: NIÑO PEREZ IGNACIO
Fecha: 2021 02 17 10:59