



## PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE SERVICIOS "REALIZACION DE UNA INVESTIGACIÓN SOBRE EL TALENTO SENIOR (50+) DE LA COMUNIDAD DE MADRID".

### 1. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto del contrato es **conocer y analizar el talento senior presente en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid y, en concreto, las particularidades asociadas al empleo de los trabajadores 50+.**

Desde el comienzo de este siglo, la realidad laboral de los trabajadores mayores de 50 años ha sido foco de numerosos estudios e investigaciones, especialmente desde que el Consejo y el Parlamento de la Unión Europea declararan el año 2012 como "*Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional*". La presión de una evolución demográfica desfavorable para mantener el sistema de pensiones, el retraso en la jubilación, el incremento de las anticipadas, o la discriminación laboral por razón de edad, fueron algunas de las razones que motivaron este creciente interés por los trabajadores más mayores.

Fruto de esos estudios, análisis y debates, a lo largo de estos años se ha ido tomando conciencia de la situación y se han implementado decisiones en materia de normativa laboral, de políticas de empleo, de apoyo a los trabajadores 50+, etc. cuyo fin era el fomentar la convivencia intergeneracional en las empresas y la protección del talento senior.

Ha pasado una década y 2022 muestra un mercado laboral en el que algunas cosas parecen haber cambiado, pero en el que los mayores 50+ siguen teniendo dificultades para acceder a un empleo cuando pierden su trabajo, siendo el colectivo predominante entre los parados de larga duración. Esta constatación lleva a preguntarse ¿Cuál ha sido el impacto de esas decisiones y políticas de apoyo al empleo senior? ¿Qué ha cambiado realmente? ¿Si se aprecian diferencias en cuanto a los niveles de actividad, ocupación y paro del colectivo de trabajadores mayores? ¿Cómo se está gestionando la edad en las organizaciones? Estas preguntas sitúan el marco de trabajo sobre el que versará el presente estudio.

La investigación no se centrará únicamente en hacer una "foto fija" de la actual realidad laboral de este colectivo, sino que analizará la evolución del mercado laboral senior en la Comunidad de Madrid, observando los cambios habidos durante estas dos décadas. Además, considerando los marcos normativos y los diversos aspectos socioeconómicos que se han sucedido durante este tiempo, profundizará en aquellas cuestiones que resulten especialmente relevantes para poder entender esa evolución. Finalmente, identificará pautas y

recomendaciones que contribuyan a mejorar la convivencia intergeneracional en las organizaciones, a reducir el edadismo y a la puesta en valor del talento senior.

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO

El estudio abordará distintas perspectivas que configuran la realidad laboral de estos trabajadores:

- a) Partirá de una descripción sobre el peso de **los trabajadores senior en el actual mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid**, y sobre la evolución a lo largo de los años; en el análisis se tendrán en cuenta distintas variables como sexo, edad, nivel de cualificación, sectores de actividad, etc.

No es objeto del trabajo el análisis comparativo con otras Comunidades Autónomas, pero sí con las referencias nacionales, resaltando las particularidades de la economía madrileña que puedan explicar las diferencias con el conjunto de España.

- b) La investigación continuará con un análisis de los **retos que conlleva mantenerse ocupado a determinada edad**, poniendo especial atención en los factores de éxito, en competencias de los trabajadores 50+ más valoradas por las empresas, en las particularidades de las trayectorias laborales una vez superados los 50, en la evolución de los salarios a partir de esa edad, en la formación continua de la población ocupada 50+ y en el impacto del emprendimiento.

Para cada uno de estos aspectos, se profundizará sobre las diferencias observadas a lo largo de estas dos décadas y con relación a los trabajadores más jóvenes.

- c) Estudiará el **papel de las empresas y sus estrategias con relación al edadismo**; en concreto, se pondrá el punto de atención en la existencia de estrategias y planes para optimizar el talento senior. Se buscará dar respuesta a estos aspectos: cómo se gestiona la edad en las organizaciones; cómo se aborda la diversidad generacional, la colaboración entre junior y seniors, la convivencia entre el talento experto y el talento emergente; qué presencia tienen los programas intergeneracionales.

Además, se investigará sobre aquellos recursos que favorecen la motivación de unos trabajadores que, en numerosas ocasiones, acusan el cansancio de una larga vida laboral y el deseo de jubilarse, principalmente en los últimos años de actividad. En este sentido, se dedicará un espacio a analizar cuáles son las motivaciones para prolongar la

vida laboral más allá de la edad de jubilación y qué perfil tienen los trabajadores que deciden seguir en activo tras los 65.

- d) Centrándose en quienes se quedan sin empleo a partir de los 50+, la investigación analizará dos situaciones: la de quienes abandonan el mercado laboral (inactivos) y la de los desempleados en su búsqueda de un empleo.

En cuanto al primer grupo, se tratará de dimensionar el peso del abandono temprano mediante prejubilaciones y el peso de quienes abandonan la actividad, tras años de búsqueda de empleo con resultados “desalentadores”.

La situación de los desempleados se centrará en el análisis de sus características, de la existencia de rasgos diferenciales respecto a los desempleados más jóvenes en cuanto al uso de los Servicios de apoyo que se prestan desde el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, en la descripción de sus percepciones frente al reto de encontrar un empleo.

Se observará cómo se comportan las trayectorias de entrada/salida del mercado una vez se superan los 50 y se hará especial mención al impacto de los ERTE durante el periodo de pandemia, para este colectivo.

- e) Los puntos anteriores serán enriquecidos con cuantas cuestiones puedan ayudar a entender el entorno laboral en el que se desenvuelve el talento senior madrileño.

El fin del trabajo es el de conocer la realidad de los trabajadores 50+ para así poder generar propuestas que puedan contribuir a mejorar sus condiciones de trabajo, asegurar su ocupación y maximizar el aprovechamiento de su larga experiencia laboral. Es por ello que este último objetivo es prioritario.

El trabajo deberá contemplar la puesta en valor de buenas prácticas, de recomendaciones recogidas en otros estudios, de oportunidades y de iniciativas relacionadas con el talento senior. Es importante resaltar que estas recomendaciones deberán tener en cuenta su aplicación desde el ámbito de actuación autonómico.

En base a los objetivos de la investigación, los siguientes bloques de información servirán de guía para estructurar el documento final:

1. ***Mercado de trabajo de 50+ en la Comunidad de Madrid.*** Quiénes conforman el talento senior en nuestra Región y que características tienen.
2. ***Mantener el empleo a partir de los 50+.*** Evolución de las carreras profesionales a partir de los 50+. Impacto del *edadismo*

3. **Gestión de la edad en las empresas de la CM.** Planes de empresa para optimizar el talento senior. Gestión del *edadismo*.
4. **Salir del mercado a los 50+.** Perder el empleo o estar desempleado con 50+. Abandonar el mercado laboral definitivamente.
5. **Buscar empleo a los 50+ en la Comunidad de Madrid.** Retos para quienes quieren volver a trabajar. Participación en los distintos Programas y Servicios.
6. **Encontrar empleo a partir de los 50+.** Factores de éxito. Puntos fuertes y oportunidades.
7. **Trabajar después de los 65 años.** motivaciones para prolongar la vida laboral
8. **Conclusiones y recomendaciones.**

### 3. METODOLOGÍA

La investigación conllevará el estudio de fuentes secundarias cuantitativas y cualitativas; la consulta a interlocutores cualificados y empresas; y, la realización entrevista a trabajadores 50+. En concreto y para cada caso se utilizarán las siguientes técnicas:

- a) Análisis de la bibliografía publicada en los últimos años sobre los trabajadores senior, identificando planteamientos, posiciones, perspectivas, hipótesis y mejores prácticas entorno a los distintos capítulos a abordar con la presente investigación.
- b) Explotación de los datos disponibles en fuentes cuantitativas como la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), el Padrón Continuo, datos de Afiliación a la Seguridad Social, datos del GEM (Global Entrepreneurship Monitor), la Encuesta Continua de Hogares (ECH) y los registros del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid que serán facilitados por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (DGSPECM) (contratos, Programas, demandantes de empleo y alumnos de Formación para el Empleo).
- c) Entrevista semiestructurada a, al menos, 10 interlocutores/as cualificados/as que aporten nuevos enfoques, perspectivas y puntos de vista con relación al empleo de los trabajadores 50+, a la evolución del *edadismo* durante los últimos años y a las tendencias en función de los distintos factores socioeconómicos.

- d) Encuesta, mediante cuestionario online a, al menos, 50 medianas y grandes empresas. El objetivo prioritario es el de recabar información sobre sus estrategias en materia de talento senior.
- e) Realización de, al menos, 10 entrevistas al colectivo de trabajadores 50+ (trabajadores ocupados y/o desempleados). Siguiendo la técnica de los relatos de vida se recabará información sobre sus percepciones, experiencias, etc.

#### 4. FASES DEL ESTUDIO

Durante el desarrollo de la investigación y previa convocatoria de la DGSPECM se celebrarán **reuniones de seguimiento** con una periodicidad mensual, antes de las cuales, el adjudicatario deberá presentar los correspondientes **informes de progreso**, en los que se detalle la evolución de los trabajos, y con posterioridad, realizará un **resumen** de los tramos tratados en las reuniones. En el caso de que, por la evolución de los trabajos o circunstancias de fuerza mayor, resulte más operativo realizar las reuniones de forma telemática, la DGSPECM propondrá la celebración de la reunión en este formato.

Se considera necesario que la adjudicataria aborde las siguientes fases o etapas para la consecución del objeto del contrato. Todas ellas tendrán que contar con la conformidad de la DGSPECM.

La ordenación de las distintas fases queda a decisión del adjudicatario, siendo meramente orientativa la numeración presentada en este pliego

**4.1.- MEMORIA DE INVESTIGACION Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL MISMO.** La adjudicataria dispondrá de un plazo máximo de 15 días naturales desde la formalización del contrato, para presentar una **Memoria de la investigación** en la que se detalle la propuesta técnica para la realización de los trabajos y un cronograma detallado con los principales hitos del contrato.

**4.2.- ESTUDIO DE FUENTES SECUNDARIAS CUALITATIVAS.** Revisión bibliográfica, identificando las distintas visiones, aportaciones y/o conclusiones de las fuentes publicadas sobre este tema, y concretando las cuestiones clave a investigar durante el contrato, para dar respuesta a los objetivos planteados. Se elaborará un informe en el que conste la relación de estudios e investigaciones consultadas y un breve resumen de las principales aportaciones de cada uno.

**4.3.- ESTUDIO DE FUENTES SECUNDARIAS CUANTITATIVAS.** Explotación de las bases de datos y fuentes estadísticas mencionadas anteriormente, analizando el peso actual en el mercado

laboral y las características del colectivo de trabajadores 50+, su evolución durante los últimos 20 años en España y en la Comunidad de Madrid, su participación en las políticas activas de empleo, etc.

Para el tratamiento de los datos se tendrán en cuenta variables como: sexo, edad, nivel académico, situación laboral, datos de afiliación, salarios, tiempo en el desempleo, programas y servicios del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid recibidos, etc.

**4.4.- DISEÑO DEL/LOS CUESTIONARIO(S)** semiestructurado(s) que servirá de guía para entrevistar a los **10 interlocutores/as cualificados/as**. Realización de las entrevistas, presenciales o por videoconferencia, que serán grabadas previo consentimiento expreso de los interesados. La adjudicataria presentará un resumen detallado de cada entrevista.

Tanto la guía como el listado de interlocutores/as cualificados/as a entrevistar y el calendario de entrevistas deberán presentarse a la DGSPECM con suficiente antelación, para que esta proceda a su visto bueno. La adjudicataria podrá planificar las entrevistas en los momentos del proceso de investigación que considere más adecuados e idóneos.

**4.5.- REALIZACIÓN DE LOS DIEZ RELATOS DE VIDA** a trabajadores 50+ (desempleados y ocupados). Los relatos de vida se plantearán en base a distintos perfiles laborales (trabajadores ocupados que acaban de conseguir un nuevo empleo, emprendedores o autónomos que se han iniciado en el empleo por cuenta propia superados los 50+, parados de larga duración, etc.). Los relatos de vida serán grabados, si el interesado da su consentimiento escrito; en caso contrario, deberán describirse con el mayor detalle, eliminando todas aquellas menciones que permitieran la identificación de la persona.

Al igual que con las entrevistas a interlocutores/as cualificados/as, la adjudicataria hará un resumen de cada relato de vida. También presentará, para su aprobación por parte de la DGSPECM, un guion de entrevista, una descripción de los perfiles a buscar y un calendario con la previsión de citas.

**4.6.- DISEÑO Y REALIZACIÓN DEL CUESTIONARIO ONLINE** a un mínimo de **50 EMPRESAS**. El cuestionario estará dirigido a empresas medianas (entre 50 y 250 trabajadores) y grandes (más de 250 trabajadores), todas ellas con más de 20 años de antigüedad para tener mayores garantías de que por su larga trayectoria empresarial hayan tenido o tengan en plantilla trabajadores 50+. Además, al menos la mitad de las empresas entrevistadas (25 de ellas) deberán tener más de 100 trabajadores para posibilitar la existencia de un responsable de RRHH (que será el destinatario del cuestionario) y de planes relacionados con la gestión del talento senior.

Ambos datos – antigüedad de la empresa y número de trabajadores - serán recabados por la adjudicataria en los contactos preliminares que se tengan con las empresas, para cerrar el compromiso de participación en la encuesta.

La adjudicataria determinará el mejor momento para poner en marcha el cuestionario a empresas.

**4.7.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA CON EL CUESTIONARIO A EMPRESAS.** Realización de un informe con los cálculos, gráficos, estadísticos, e interpretación de los datos obtenidos.

**4.8.- INTEGRACION DE LOS DATOS** obtenidos a través de las distintas técnicas, siguiendo el esquema de presentación de resultados que se apruebe conjuntamente entre la adjudicataria y la DGSPECM, y que se acuerde como base para estructurar el informe final.

**4.9.- REDACCIÓN DE INFORMES FINALES.** Los informes finales (global y ejecutivo) mostrarán los resultados obtenidos tras las distintas fases de la investigación. Los documentos deberán presentar los datos y conclusiones de forma que su lectura resulte amena y de fácil comprensión.

En este sentido, el informe global, se abordará como un “monográfico que trate distintas perspectivas sobre el talento senior en la Comunidad de Madrid”. Así, mediante capítulos que analicen las diferentes perspectivas, posiciones, colectivos o aspectos del mercado de trabajo senior, el enfoque tipo monográfico se apoyará en la utilización de variados recursos de presentación como, por ejemplo, la transcripción de entrevistas a interlocutores cualificados.

El informe ejecutivo ofrecerá un resumen de las cuestiones más relevantes, haciendo especial referencia a las conclusiones y recomendaciones.

**4.10.- DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS.** La adjudicataria preparará:

- Una infografía de dos páginas, en la que se resuman los principales resultados.
- Una presentación de PowerPoint que sirva como apoyo a la presentación (presencial o por videoconferencia) que efectuará la adjudicataria para ayudar a difundir y divulgar los resultados del estudio, en el marco de la DGSPECM.
- Una videograbación (webinar) para publicar en Internet con los principales resultados del estudio.

## 5. PRESENTACIÓN DE LOS TRABAJOS/PRODUCTOS

El adjudicatario deberá presentar, en formato digital editable (Word, PDF, Excel, PowerPoint, según el caso, y a determinar por la DGSPECM), a la finalización de los trabajos, los siguientes productos:

1. - Informe final global (Word y PDF)
2. - Informe final ejecutivo (Word y PDF)
3. - Memoria de investigación y cronograma de ejecución del mismo (Word y PDF).
4. - Actas e informes de progreso (Word y PDF).
5. - Informe sobre fuentes secundarias cualitativas consultadas, con extracto de las principales aportaciones (Word y PDF).
6. - Modelo de cuestionario a empresas (Word y PDF) y microdatos individuales válidos (Excel).
- 7.- Resumen (Word y PDF) y grabaciones de los relatos de vida y de las entrevistas a interlocutores cualificados (se adjuntarán las autorizaciones firmadas por los interesados conforme criterios marcados por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).
- 8.- Infografía de dos páginas, en la que se resuman los principales resultados.
9. - Presentación resumen del estudio (PowerPoint o similar).
10. - Videograbación (webinar).

## 6. EQUIPO TÉCNICO

La DGSPE tiene entre sus objetivos prioritarios el de 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 un seguimiento formal del avance del mismo durante y a la finalización de los trabajos.

La adjudicataria asignará al proyecto personal con experiencia contrastada en el desarrollo y ejecución de estudios relacionados con el mercado de trabajo:

- Un/a **Director/a de Proyecto**: se encargará de dirigir, supervisar y coordinar el desarrollo de los trabajos, proponiendo las líneas de intervención y actuaciones necesarias a lo largo del proyecto, aunque no hayan sido señalados expresamente en el Pliego. Será el/la



interlocutor/a con la Dirección General, asistiendo a las reuniones de seguimiento y a la presentación de los resultados.

Tendrá titulación universitaria en sociología, estadística, matemáticas, economía o similar, y experiencia en la dirección de al menos 5 proyectos y/o estudios sobre el mercado de trabajo de colectivos como mujeres, jóvenes, talento senior, parados de larga duración, inmigrantes y/o personas con discapacidad. Asimismo, tendrá experiencia de 5 años en la dirección de equipos de trabajo y como investigador/a social.

- **2 Técnicos/as especialistas en investigación cualitativa:** Realizarán el estudio de fuentes secundarias, las entrevistas, las encuestas y los relatos de vida. Serán los/las encargados/as de la redacción de los informes con el apoyo del Director/a de proyecto.

Tendrán titulación universitaria en sociología, estadística, matemáticas, economía o similar y, al menos, 5 años de experiencia en proyectos de investigación social relacionados con la evolución del empleo y/o con el mercado de trabajo.

- **2 Técnicos/as especialistas en investigación cuantitativa:** se encargarán de la explotación y tratamiento de las bases de datos suministradas por la DGSPECM y de las fuentes de naturaleza cuantitativa necesarias para la presente investigación (MCVL, ECH, EPA, etc.); serán los/las responsables del cálculo de los estadísticos requeridos para el estudio.

Tendrán titulación universitaria en sociología, estadística, matemáticas, economía o similar y, al menos, 3 años de experiencia en estudios de investigación cuantitativa relacionados con el mercado de trabajo (explotación de bases de empleo, de datos EPA, de la MCVL, etc.).

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

## 7. 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. La ejecución del contrato no conlleva la cesión de datos personales por parte de la Administración al contratista. En cuanto al tratamiento de datos de contacto, se estará a lo establecido en el artículo 19, el resto de datos a los que tenga acceso el adjudicatario, estarán anonimizados.

## **8. CONTROL Y SEGUIMIENTO**

La DGSPECM 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 y el control de calidad de todos los procesos, de forma que si detectase errores inadmisibles en la calidad de los trabajos, podrá exigir a la empresa adjudicataria la revisión completa de los ficheros y documentos entregados.

## **9. PROPIEDAD INTELECTUAL 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, Hacienda y Empleo 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 de la DGSPECM.

LA DIRECTORA GENERAL DEL  
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Firmado digitalmente por: GARCÍA DÍAZ MARIA BELEN  
Fecha: 2022.11.15 08:07