

Este documento se ha obtenido directamente del original que contenía la firma auténtica y, para evitar el acceso a datos personales protegidos, se ha ocultado el código que permitiría comprobar el original

## **PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARTICULARES DE CONTRATO DE SERVICIOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN CONJUNTO DE FICHAS DE PERFILES PROFESIONALES DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETO DEL CONTRATO.....	3
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO.....	4
4.	CONTENIDO DEL CONTRATO Y CUESTIONES OBJETO DE ESTUDIO .....	4
5.	METODOLOGÍA.....	7
6.	FASES DEL ESTUDIO .....	12
7.	PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: PRODUCTOS .....	13
8.	EQUIPO TÉCNICO .....	13
9.	CONTROL Y SEGUIMIENTO .....	14
10.	PROPIEDAD INTELECTUAL DE LOS TRABAJOS .....	14

## **PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN CONJUNTO DE FICHAS DE PERFILES PROFESIONALES DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El objetivo de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo es promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial.

Aumentar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo y conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, a través de una mayor fluidez de la información y de la orientación son objetivos de las políticas activas.

Tanto en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre) como en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (Real decreto 438/2024, de 30 de abril) se plantea el impulso de la Gestión por competencias en los servicios y programas de empleo profesionales, como un elemento central de los servicios y de la modernización de los Servicios Públicos de Empleo.

La mencionada Estrategia indica que la mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo pasa por adaptar las políticas activas de empleo, desarrollando un marco común de referencia para el servicio de Orientación y de Prospección, impulsando la gestión por competencias en los servicios y programas de empleo y formación, intensificando la relación y los servicios para las empresas.

La gestión por competencias se plantea como un avance en la obtención de resultados positivos de la intermediación laboral; en este sentido, la utilización de instrumentos europeos tales como la taxonomía europea de ocupaciones, competencias y cualificaciones, ESCO, permite utilizar el mismo lenguaje a demandantes de empleo y a las empresas en sus propios sectores de actividad. El objetivo en suma es favorecer que las empresas y las personas puedan ponerse en contacto directamente, un buen referente para ello es la plataforma de servicios de empleo europeos EURES.

### **2. OBJETO DEL CONTRATO**

El objeto de este contrato de servicios será analizar y describir un conjunto de perfiles profesionales, profundizando en su conocimiento, competencias, formación y experiencia requeridos para el desempeño satisfactorio de una ocupación, así como, otras dimensiones relativas

al contexto del desarrollo profesional.

La investigación realizada permitirá mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo (ajuste oferta-demanda), constituyéndose como una fuente de información y herramienta útil para: los ciudadanos que quieren incorporarse al mercado laboral, mantenerse o constituirse como emprendedores; para las empresas que buscan candidatos; para las entidades del ámbito educativo (ayudando a que los sistemas de formación sigan el ritmo de las necesidades del mercado de trabajo y facilitando el acceso a la formación requerida); y, especialmente, para profesionales y gestores que trabajan en orientación e intermediación. Todo ello sin menoscabo de otras definiciones del ámbito laboral.

### **3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO**

Los objetivos específicos serán los siguientes:

- Actualizar el modelo de ficha existente para que recoja, de forma clara y visualmente atractiva, el contenido de los perfiles profesionales requerido para el desempeño satisfactorio de una ocupación, en términos de competencias de la Clasificación ESCO y dimensiones relativas al contexto laboral de la misma.
- Elaborar 100 nuevos perfiles profesionales y su consiguiente ficha y de ellos, evaluar y validar el conjunto de ocupaciones por un grupo de expertos del mercado laboral nacional y/o regional.
- Crear una base de datos que permita registrar la información obtenida durante la investigación y generar las fichas.
- Analizar la transversalidad entre ocupaciones para mejorar la empleabilidad de desempleados y ocupados, orientando los programas de recualificación profesional.
- Volcar las 270 fichas existentes (ej. ver <https://gestion3.madrid.org/bvirtual/BVCM050882-2-21301036.pdf>), al nuevo modelo de ficha y base de datos, garantizando la correcta transferencia y adaptación de la información si fuera necesario. Así mismo se actualizarán los apartados 4 y 5 de las fichas existentes, en la parte que tiene datos estadísticos provenientes de la EPA, SEPE, INE, Cedefop, Comunidad de Madrid, etc.

### **4. CONTENIDO DEL CONTRATO Y CUESTIONES OBJETO DE ESTUDIO**

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 profundizar en el análisis de 100 perfiles profesionales y elaborar la consiguiente ficha. La propuesta de los perfiles, a describir, partirá de la DGSPE.

Los perfiles profesionales podrán hacer referencia a: ocupaciones recogidas en la tabla de Ocupaciones SISPE, grupos primarios de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) u ocupaciones nuevas o emergentes.

En cualquier caso, los 100 perfiles profesionales, deberán estar relacionados con ocupaciones de la Clasificación ESCO, y las competencias y conocimientos que los definen serán los que se correspondan con las ocupaciones de dicha Clasificación ESCO.

La delimitación de los campos y contenido del perfil profesional, se concretará en base a la revisión de fuentes secundarias, y consulta con expertos y seguirá las pautas metodológicas que se indican en el apartado 4 de este Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares. Será fundamental, conocer y considerar, la información publicada por la Unión Europea en este ámbito.

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. En este sentido, la descripción de perfiles en términos de competencias facilitará el análisis de la transversalidad entre ocupaciones favoreciendo las posibilidades de recualificación.

El contenido de este Pliego se basa en dos pilares: Delimitación y contenido de los campos del perfil profesional y sus dimensiones, y análisis de la transversalidad entre ocupaciones.

#### **A) Delimitación y contenido de los campos del perfil profesional y sus dimensiones:**

##### **1. Identificación de la ocupación:**

- a) Denominación de la Ocupación.
- b) Código SISPE.
- c) Familia profesional en la que se enmarca.
- d) Relación con CNO-2011 (si se describen ocupaciones nuevas con dificultad para establecer la relación a cuatro dígitos, se aproximará como mínimo a dos dígitos).
- e) Relación con ocupación de la Clasificación ESCO, esta relación será obligatoria.
- f) CNAE, actividades económicas, (según CNAE-2009) relacionadas con la ocupación.
- g) Ocupaciones SISPE afines. La afinidad puede ser, por ejemplo, por competencias o cualificación. En el caso de relacionarse (la ocupación descrita) con uno o más certificados de profesionalidad, se recogerán las ocupaciones o puestos de trabajo relacionados que se especifican en el/los mismo/s.

##### **2. Funciones y mapa de competencias de la ocupación:**

En base a la técnica o procedimiento establecido en la Guía metodológica (que se elaborará al comienzo de los trabajos) se definirá la misión, tareas/funciones de la ocupación requeridas para el desempeño de la misma. Las competencias y conocimientos se establecerán en base a la clasificación ESCO.

En este punto se utilizarán dos de los tres pilares de la clasificación ESCO (competencias, ocupaciones, cualificaciones) en concreto, el pilar de las ocupaciones y el pilar de las

competencias (este último, diferencia entre: conceptos de competencia y conceptos de conocimientos).

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) Conocimientos.

### 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 (Formación Básica, ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos de Formación Profesional de Grado Básico, Ciclos Formativos de Grado Medio, Ciclos Formativos de Grado Superior, Grados Universitarios, Master).
- c) Formación para el empleo (Certificado Profesional y especialidades formativas del Catálogo de especialidades del SEPE).
- d) Cualificación o cualificaciones profesionales relacionadas (si existen).
- e) Otra formación complementaria necesaria o recomendable para el desempeño de la ocupación.
- f) Experiencia profesional: Tiempo de experiencia mínimo y en relación con qué competencias para poder desarrollar la ocupación.
- g) Carnet profesional, habilitación, si los hay.
- h) Otros requisitos específicos (como por ejemplo requisitos físicos).

### 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
- 5. Contexto de trabajo
  - a) Información sectorial
  - b) Tejido empresarial
  - c) Mercado de trabajo
  - d) Perspectivas de futuro en el empleo
  - e) Principales cambios y tecnologías
- 6. Otros aspectos y/o dimensiones propuestos por la adjudicataria que serán valorados por la DGSPE

Todo el contenido de ese apartado se recogerá en una ficha, el diseño de la misma requerirá de técnicas de diseño gráfico.

#### **B) Análisis de la transversalidad entre ocupaciones.**

Para el desarrollo de este apartado, la DGSPE facilitará perfiles trabajados anteriormente, u otros perfiles. El objetivo será analizar la transversalidad entre los mismos, en la medida de lo posible, mediante la elaboración de mapas ocupacionales que permitan ver las relaciones verticales y horizontales entre las ocupaciones descritas. Teniendo en cuenta que los perfiles tendrán asignadas las competencias correspondientes, atendiendo a criterios de afinidad en cuanto a competencias requeridas se podrá determinar dicha transversalidad planteando posibles pasarelas de unas ocupaciones a otras.

#### **C) Actualización y migración de fichas existentes.**

Se procederá a la actualización y migración de las 270 fichas ocupacionales existentes, que deberán:

- Adaptarse al nuevo modelo de ficha diseñado, incorporando todos los campos definidos en el apartado A).
- Actualizar los datos estadísticos que contienen en los apartados 4 y 5
- Incorporarse a la base de datos desarrollada.
- Validarse para garantizar la coherencia y completitud de la información.

### **5. 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 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 profesional.

En este trabajo de “desk research” se tendrá en consideración, muy especialmente, la información publicada por la Unión Europea relacionado con el contenido de este contrato especialmente la Clasificación ESCO. Tanto a fecha de adjudicación como hasta la presentación de los trabajos.

Igualmente, tendrá que conocer la normativa y/o información publicada o desarrollada a nivel nacional y regional 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.

Asimismo, habrá que conocer 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 niveles 1, 2, y 3 de cualificación.

**- Planteamiento metodológico propiamente dicho:**

La empresa adjudicataria elaborará una Guía metodológica, que entregará como muy tarde en el mes siguiente a la formalización del contrato, en la que detallará 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 y teniendo en cuenta los siguientes extremos:

1. En relación con los perfiles profesionales objeto de análisis:
  - i. Ordenar los perfiles en familias profesionales y/o sectores.
  - ii. Ocupaciones afines, transversalidad.
2. En relación con los campos del perfil profesional, las fichas y el diseño:
  - i. Si bien en el apartado 4.A) se han detallado una serie de puntos, estos se concretarán en el desarrollo de los trabajos y requerirán la aprobación de la DGSPE.
  - ii. En la descripción del perfil profesional es primordial el contenido, pero también lo será la forma, como se organiza en una ficha. Esta debe resultar clara y con un formato atractivo. Su diseño requerirá de conocimientos y competencias en



diseño gráfico. La DGSPE podrá facilitar algún modelo como ejemplo<sup>1</sup>. En cualquier caso, el modelo de ficha final requerirá el Vº Bº de la DGSPE.

- iii. En relación con las fichas, 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.
- iv. Las fichas se generarán automáticamente en formato PDF a partir de los datos almacenados en la base de datos, garantizando así la coherencia entre la información almacenada y la publicada. El diseño de estas fichas PDF será configurable para permitir futuras adaptaciones de formato sin necesidad de modificar la estructura de datos. Transcurridos 3 meses de la formalización del contrato, la adjudicataria presentará, al menos, un tercio del total de las fichas que debe realizar.

### 3. Base de Datos:

- i. La adjudicataria elaborará una Base de Datos en la que se recogerá la información de los campos del perfil profesional y dimensiones de la ocupación. Esta base de datos será validada por la DGSPE.
- ii. La Base de Datos se diseñará con capacidad de actualización tanto automática como manual:
  - a) Actualización automática: Se implementarán procesos de actualización automática para aquellos campos que puedan nutrirse de fuentes oficiales accesibles (por ejemplo, datos abiertos de TGSS, SEPE, de Ministerios, de Comunidad de Madrid, actualizaciones de clasificaciones oficiales, etc.).
  - b) Actualización manual: Se facilitará un método sencillo que permita la actualización manual de aquellos campos que requieran intervención directa o en caso de que las fuentes automáticas del párrafo anterior dejen de estar disponibles.
- iii. En la Base de Datos podrán incluirse las fichas de perfiles profesionales elaborados, pudiéndose exportar, en formato pdf, cada uno de los perfiles profesionales o todos ellos. 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.
- iv. Igualmente, la Base de Datos debe tener una interfaz intuitiva, amigable y fácil de usar y los productos que se obtengan de dicha Base, tendrán un diseño claro

<sup>1</sup> Perfiles ocupacionales publicados <https://gestion3.madrid.org/bvirtual/BVCM050882.pdf>

y visualmente atractivo, permitiendo extraer contenido total o parcial de los datos de la misma.

- v. En la Guía metodológica debe establecerse, con claridad, como hay que utilizar la Base de Datos (uso general, procedimientos de actualización automática y actualización manual, configuración y generación de fichas PDF, gestión y mantenimiento del sistema...) y estará diseñada de forma tal que la DGSPE pueda introducir modificaciones en los campos, entre otras posibilidades.
- vi. Requisitos tecnológicos y transferencia de conocimiento: Resulta fundamental que la Comunidad de Madrid con sus técnicos, puedan mantener las fichas actualizadas a medida que se van publicando nuevos trimestres EPA, INE, etc. Con objeto de garantizar la sostenibilidad y mantenimiento futuro de la base de datos, así como su evolución y actualización a largo plazo, se establecen los siguientes requisitos:
- a) Tecnología y desarrollo:
    - La base de datos se desarrollará utilizando sistemas de gestión de bases de datos de amplia difusión y soporte continuado (como MySQL, SQL Server, PostgreSQL u otros similares).
    - El desarrollo se realizará mediante tecnologías estándar y consolidadas en el mercado.
    - Se evitará el uso de tecnologías propietarias o con riesgo de discontinuidad.
    - Los scripts de generación de PDFs y actualizaciones automáticas se desarrollarán en lenguajes de programación ampliamente utilizados (como Python, Java u otros similares).
  - b) Documentación técnica. Se entregará documentación técnica detallada incluyendo:
    - Modelo de datos completo
    - Diagrama de arquitectura del sistema
    - Código fuente comentado
    - Scripts de actualización y mantenimiento
    - Procedimientos de backup y recuperación
    - Manual de instalación y configuración
  - c) Transferencia de conocimiento. Se realizarán sesiones de formación para el personal técnico de la DGSPE (al menos 20 horas), que serán grabadas y versarán al menos sobre:
    - Administración y mantenimiento de la base de datos

- Procedimientos de actualización
- Resolución de incidencias comunes
- Modificación de plantillas y formatos de salida

- d) Periodo de soporte. Se establecerá un periodo de soporte post-implantación para resolver dudas y problemas que puedan surgir durante el uso inicial del sistema.

Todo el desarrollo y documentación deberá ser validado por los servicios técnicos de la DGSPE para garantizar su adecuación a los estándares y necesidades de la organización.

- vii. Además de lo señalado, la empresa adjudicataria, en base a su conocimiento y experiencia, realizará las consideraciones oportunas, aunque no estuvieran explicitadas en este Pliego.

4. En relación con los expertos:

- i El papel de los expertos es fundamental para validar el contenido de las fichas en base a su conocimiento y experiencia del mercado laboral y también para aportar información relacionada con la transversalidad entre ocupaciones.
- ii Serán especialistas en las ocupaciones seleccionadas: Directores de Recursos Humanos de empresas grandes y medianas y Directores de Empresas de Trabajo Temporal y Agencias de Colocación, Agentes Sociales, o técnicos cualificados. 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).
- iii 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 30. 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 que guarden relación).
- iv El listado de expertos propuestos por la empresa adjudicataria deberá ser validado por la DGSPE y tendrá que presentarse una vez se haya elaborado la Guía Metodológica y como muy tarde en los dos meses siguientes a la formalización del contrato.
- v 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 profesionales y sus dimensiones. Los expertos deben conocer la metodología seguida en el transcurso de la investigación y la

documentación utilizada.

Tanto si se realizan entrevistas presenciales, como si se hacen online, o mediante cuestionarios, debe quedar constancia de las mismas. En el caso de entrevistas deben ser grabadas.

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.

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 u otras cuestiones de fuerza mayor, resulte más operativo realizar las reuniones de forma telemática, la DGSPE propondrá la celebración de la reunión en este formato.

Asimismo, deberá presentar, **antes de cada reunión de seguimiento**, los correspondientes **informes de progreso**, en los que se detalle la evolución de los trabajos y, con posterioridad a las mismas, la adjudicataria realizará un **resumen o acta** reflejando los temas tratados en las reuniones.

## **6. 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. Elaborar Guía metodológica.

**Fase 3.-** Siguiendo el planteamiento metodológico, definición de los campos del perfil profesional y sus dimensiones y diseño de la ficha y Base de Datos.

**Fase 4.-** Determinación del perfil profesional y sus dimensiones para cada una de las ocupaciones,.

**Fase 5.-** Elaboración de fichas nuevas. Validación de los nuevos perfiles ocupacionales por los expertos. Análisis de la transversalidad entre ocupaciones, estableciendo los correspondientes mapas de ocupaciones.

**Fase 6.-** Actualización de fichas previas existentes

**Fase 7.-** Validación de la base de datos con todas las fichas, obtención de las fichas a partir de la base de datos. Pruebas de actualización.

**Fase 8-** Redacción de informes.

**Fase 9.-** Si la DGSPE lo considera oportuno, la adjudicataria colaborará en la divulgación del trabajo, mediante la realización de presentaciones, en público, para distintas audiencias (tres como máximo).

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

La empresa adjudicataria presentará los productos que a continuación se detallan con un adecuado control de calidad en las diferentes fases del proyecto<sup>2</sup>. En formato digital: Word, PowerPoint, PDF, bases de datos acordadas. (Excel, en los productos que así lo requieran):

**Guía metodológica**, incluirá la revisión de fuentes secundarias.

**Informe general**, en formato Word y Pdf. que contenga los principales hitos de la investigación y el análisis de la transversalidad de las ocupaciones.

**Resumen ejecutivo** de los trabajos en PowerPoint.

**Las 100 fichas de perfiles profesionales** de acuerdo al diseño que se haya acordado en el transcurso de la investigación, generadas a partir de la base de datos en formato PDF, siguiendo el diseño acordado en el transcurso de la investigación. Este diseño deberá ser configurable para permitir futuras adaptaciones de formato

**Base de Datos** con capacidad de actualización automática desde fuentes oficiales y manual de la que se puedan extraer las 100 Fichas descriptivas del perfil profesional y las 270 fichas migradas y actualizadas, por ejemplo, por competencias, formación, sector, a valorar por la DGSPE y otros a propuesta del adjudicatario.

**Grabaciones de las entrevistas y de la formación.**

**Videograbación** (webinar) para publicar en Internet.

## **8. 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. En concreto, el presente contrato requerirá, al menos, de cuatro profesionales:

- Un/a **Director/a 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. Será el/la interlocutor/a con la Dirección General asistiendo a las reuniones de seguimiento y se encargará de realizar y/o

---

<sup>2</sup> Se incluye detección de errores y omisiones en los informes, fallos de redacción o de presentación de los resultados, afirmaciones o conclusiones no suficientemente respaldadas en las fuentes primarias o secundarias de la investigación o informes que no reflejan aspectos importantes del trabajo, inoportunos en el tiempo, genéricos, confusos, sin tener presente las actividades y objetivos de la Administración

coordinar (a otro miembro del equipo) para la presentación de resultados.

Tendrá titulación universitaria en psicología, sociología o similar, y contará con experiencia de, al menos, 5 años en investigaciones del mercado laboral y dirección de equipos de trabajo y habrá participado en, al menos, 3 proyectos de descripción de puestos de trabajo.

- Un/a **Técnico/a en análisis ocupacional senior**, tendrá titulación universitaria, preferiblemente en psicología, sociología o similar y habrá participado en, al menos, 1 proyecto de descripción de puestos de trabajo y 1 proyecto en el ámbito del mercado de trabajo. Se encargará de la realización de las fichas de los perfiles profesionales y las entrevistas a los expertos.
- Un/a **Técnico/a en análisis ocupacional junior**, tendrá titulación universitaria en psicología, sociología o similar, y habrá participado en, al menos, 1 proyecto en el ámbito del mercado de trabajo. Llevará a cabo tareas de apoyo técnico en la realización de las fichas de los perfiles profesionales.
- Un/a **Técnico/a informático/a**, tendrá titulación universitaria en Informática o similar y habrá participado en, al menos, 2 proyectos relacionados con creación de bases de datos, automatización de bases de datos y obtención de informes de bases de datos.

El personal 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 equipo profesional, 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.

## **9. CONTROL Y SEGUIMIENTO**

La DGSPE 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 facilitar el control de calidad de todos los procesos y servicios a fin de subsanar errores.

La empresa adjudicataria queda también sometida al control, seguimiento y verificación de los organismos competentes de la Cámara de Cuentas y la Intervención General de la Comunidad de Madrid.

## **10. 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 DGSPE.

LA DIRECTORA GENERAL DEL  
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Firmado digitalmente por: GARCÍA DÍAZ MARIA BELEN  
Fecha: 2024.12.02 16:51