

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 QUE HA DE REGIR EL CONTRATO DE SERVICIOS DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO INDIVIDUAL DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO GESTIONADAS POR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID. 2 LOTES

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETO DEL CONTRATO	4
3.	ESPECIFICACIONES APLICABLES AL LOTE 1:	6
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE INCENTIVOS AL EMPLEO Y PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.....		6
3.1	OBJETO DEL CONTRATO	6
3.2	ALCANCE.....	7
3.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO.....	8
3.4	CONTENIDO DEL ESTUDIO.....	8
3.5	METODOLOGÍA.....	12
3.6	PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: ENTREGABLES.....	15
3.7	EQUIPO TÉCNICO.....	15
4.	ESPECIFICACIONES APLICABLES AL LOTE 2:	17
EVALUACIÓN DE SERVICIOS DE EMPLEO: ORIENTACIÓN, GESTIÓN DE LA COLOCACIÓN Y FORMACIÓN, GESTIONADOS POR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID		17
4.1	OBJETO	17
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO.....	17
4.3	CONTENIDO DEL CONTRATO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	18
4.4	METODOLOGÍA.....	20
4.5	PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: ENTREGABLES.....	23
4.6	EQUIPO TÉCNICO.....	24
5.	CONTROL Y SEGUIMIENTO	25
6.	PROPIEDAD INTELECTUAL DE LOS TRABAJOS	25
7.	PROTECCIÓN DE DATOS	25

1. INTRODUCCIÓN

La evaluación de las políticas públicas tiene por objetivos principales: el avance en la eficiencia y efectividad, identificando áreas de mejora y optimizando los recursos disponibles, la transparencia y rendición de cuentas de los gestores públicos, y favorecer el aprendizaje y mejora continua, así como la toma de decisiones basadas en la evidencia.

La normativa vigente, específicamente la Ley 27/2022, de Institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado, y la Ley 3/2023, de Empleo, prescriben la realización de evaluaciones de las políticas públicas, también en el ámbito del empleo. En concreto, la política de empleo se regula en la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**, cuyo objetivo 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 cartera de servicios adecuada 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. Por otra parte, su Título VI, relativo a la evaluación de la política de empleo, establece que la misma se llevará a cabo de forma continuada y planificada, dirigiéndose en el seno del Sistema Nacional de Empleo y realizándose con carácter externo e independiente.

La **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028** dedica un objetivo estratégico a la institucionalización de la evaluación y mejora de la planificación y los instrumentos en las políticas de empleo, facilitando el análisis del mercado de trabajo con sistemas de recogida, valoración y difusión de la información y sus resultados.

En el ámbito de la Comunidad de Madrid, se aprueba la **Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027**, con las medidas de las políticas de empleo en la región, tras un proceso de diálogo y participación entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los Agentes Sociales representativos por parte de los trabajadores y las empresas madrileñas. La Estrategia sirve como marco de actuación para el desarrollo de una serie de planes y líneas específicos dirigidos a personas y sectores con especiales necesidades de inserción e incluye un apartado de “Otras formas de evaluación”, que indica que se abordará, en la medida que sea posible, la evaluación cuantitativa con metodología de impacto contrafactual, acompañada de otras metodologías, a fin de medir la eficacia de las políticas activas de empleo en términos de probabilidad de que sus participantes se inserten en el mercado de trabajo en un determinado horizonte temporal tras su participación en los programas.

La Comunidad de Madrid ha llevado a cabo estudios de esta naturaleza¹ con el objetivo de determinar la eficacia de las políticas activas de empleo, en términos de inserción laboral. Para la Administración, la evaluación de impacto de los servicios de empleo y programas de apoyo al empleo ayuda a mejorar estas políticas, conocer su efectividad y eficiencia.

En anteriores trabajos, aunque existe diversidad en los resultados de los estudios de evaluación de impacto existentes, estos apuntan a que las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) producen efectos de tratamiento positivos, aunque de tamaño reducido en algunas ocasiones, sobre las personas participantes. En este sentido la Comunidad de Madrid viene realizando un importante esfuerzo en el conocimiento de la eficacia de las políticas activas de empleo (PAE) que lleva a cabo, para aplicar los resultados en la planificación y diseño de las mismas y así contribuir al aprendizaje organizacional. La disponibilidad de indicadores de los efectos sobre el empleo de dichas actuaciones constituye, para los responsables de estas políticas, un elemento de referencia de primer orden de cara a maximizar el impacto de cada medida en particular y del conjunto de ellas, sobre los colectivos que vienen participando en las mismas y sobre el mercado de trabajo en su conjunto.

2. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto del contrato es realizar una investigación con una metodología mixta, complementando los resultados de carácter cuantitativo con información cualitativa, para evaluar la eficacia que alcanzan distintas actuaciones de PAE gestionadas por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (en adelante, SPECM) desde la perspectiva del beneficio individual de los usuarios que participan en ellas. Esta combinación metodológica ofrece la posibilidad de triangular las conclusiones obtenidas en diversas técnicas de análisis.

Las políticas activas de empleo se describen en el Título III de la **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**, en el que constan los servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidos a impulsar la creación de empleo, mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo y elevar sus posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o por cuenta propia, y reducir las brechas de género, con el foco en garantizar a las personas pertenecientes a colectivos prioritarios una atención especializada, a través de programas de empleo que fomentan la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión social.

En este contrato, por razones de unidad de gestión e información, no se abordará el asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigido a impulsar la creación

¹ Más recientes *Evaluación impacto de los servicios de empleo* <https://www.comunidad.madrid/publicacion/ref/50896> y *Evaluación de impacto de incentivos al empleo y programas mixtos de empleo y formación* <https://www.comunidad.madrid/publicacion/ref/50884>

de empleo. Por tanto, en este proyecto nos centraríamos en evaluar las PAE de cuatro grandes bloques mencionados anteriormente: orientación profesional personalizada, intermediación, formación en el trabajo e incentivos a la contratación. Esto supone evaluar las políticas más significativas para los usuarios de la Red de Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Por otra parte, existen diversas técnicas de evaluación de impacto ampliamente utilizadas en el ámbito de las políticas de empleo, que permiten analizar la relación causal entre la participación en una política pública y el grado de consecución del objetivo que se perseguía, con una focalización en los resultados. En este sentido, las técnicas de evaluación experimentales y cuasi-experimentales (como técnicas de emparejamiento, de estimación de diferencias en diferencias o regresión discontinua, entre otras) son especialmente relevantes. En ellas, se compara la variable de resultado que presentan los beneficiarios de un programa respecto a la situación que hubieran tenido en esa variable de resultado en el caso de no haber sido beneficiarios del programa. Resulta crucial disponer de información de un grupo de control para, de este modo, aislar el impacto de la política, para lo cual la base de datos proporcionados del sistema SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo) en relación con el historial de los demandantes de empleo resulta una fuente de información fundamental.

Los resultados se complementarán con técnicas cualitativas grupales, que ofrecerán información complementaria para el análisis de los resultados, con una perspectiva más completa de la evaluación. A través de la triangulación de resultados se reforzará la validez de los hallazgos de cada enfoque mediante la comparación y contraste de los resultados obtenidos.

La prestación del servicio requerido se configura en **dos lotes** de acuerdo con los objetivos que se pretenden obtener:

- **LOTE 1:**

Investigación que tiene por objeto evaluar la eficacia del sistema de incentivos a la contratación y programas mixtos de empleo y formación finalizados en torno a 2023 en la Comunidad de Madrid. En particular, se tratará de conocer la eficacia de estos incentivos en términos de mejora de la empleabilidad de los participantes o del mantenimiento del empleo, así como de la calidad de los empleos alcanzados.

En el marco del proyecto de análisis de gasto público conocido como *Spending Review*, de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) sobre políticas activas de empleo, la AIReF aconsejó incorporar la evaluación como práctica habitual para poder tomar decisiones basadas en evidencias. En su colaboración con las comunidades autónomas, ha realizado un último estudio de evaluación: *Políticas Activas de Empleo en Extremadura* (2023). En relación con los “incentivos a la contratación”, señala que es preciso realizar un seguimiento y

evaluación continuos del sistema de incentivos y construir una base de datos con las evaluaciones realizadas, desarrollar un sistema de indicadores de seguimiento y de los conjuntos de datos necesarios para que las Administraciones puedan evaluar los incentivos, además de facilitar y promover la evaluación entre la comunidad científica.

- **LOTE 2:**

Investigación que tiene por objeto evaluar la eficacia de servicios de las PAE finalizados en 2023, en relación con la orientación profesional personalizada, la intermediación y la formación en el trabajo, gestionados de forma habitual por el personal del SPECM, recogidos, entre otros, en el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrolla la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Se tendrán en cuenta tanto los servicios de forma individual como la combinación de los mismos, a fin de determinar la combinación más efectiva.

Las PAE, como la orientación y la formación, son aquellas destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas, así como a promover el mantenimiento del empleo, incrementando las competencias profesionales y el desarrollo de habilidades y aptitudes que faciliten una mejor calidad del empleo. En el caso de la orientación profesional se tendrán en cuenta los subprogramas más significativos: las Técnicas para la búsqueda de empleo, la Preparación de pruebas de selección, la Definición del currículum y el *Coaching*. En cualquier caso, la selección de los servicios específicos se realizará con la adjudicataria teniendo en cuenta la disponibilidad de datos en el periodo requerido por la metodología a aplicar y la relevancia de los servicios específicos para el Servicio Público de Empleo.

3. ESPECIFICACIONES APLICABLES AL LOTE 1:

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE INCENTIVOS AL EMPLEO Y PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.

3.1 OBJETO DEL CONTRATO

El objeto de este contrato es evaluar la eficacia del sistema de incentivos a la contratación y programas mixtos de empleo y formación gestionados por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (en adelante, DGSPECM) que finalizaron en torno a 2023. En particular, se tratará de conocer la eficacia de dichos incentivos en términos de mejora de la empleabilidad de los

individuos participantes o del mantenimiento del empleo, así como de la calidad de los empleos alcanzados.

Dichas subvenciones están dirigidas a diferentes grupos de personas:

- mujeres,
- personas jóvenes,
- personas mayores de 45 años,
- personas desempleadas de larga duración,
- personas con discapacidad
- y personas en riesgo de exclusión social.

3.2 ALCANCE

A continuación, se indican los siguientes programas de empleo objeto de estudio, desarrollados en 2023:

1. Programa Incentivos a la contratación indefinida: contratación estable de jóvenes y personas de especial atención
2. Impulso a los Contratos formativos
3. Programa de Reactivación para personas paradas de larga duración mayores de 30 años (EELL)
4. Programa de Cualificación para personas paradas de larga duración mayores de 30 años (EELL)
5. Fomento de la Integración laboral de personas con especiales dificultades de integración dentro del mercado ordinario
6. Refuerzo de los incentivos para que las empresas ordinarias contraten a personas con discapacidad
7. Programa de Fomento del Empleo en Municipios Rurales
8. Programa de Activación común
9. Programa de Activación para el reequilibrio territorial de >45 años
10. Subvenciones (incentivos) a la contratación de colectivos vulnerables.

Se valorará la idoneidad de la aplicación metodológica a alguno de los propuestos, en especial, cuando tengan pocos participantes.

3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO

Para abordar el objeto del contrato, la empresa adjudicataria se centrará en los siguientes objetivos específicos:

- Contextualizar el ámbito normativo de las líneas de subvención a evaluar para conocer el objetivo de las mismas en el marco de las PAE.
- Establecer indicadores que permitan estimar el efecto causal de los diversos tipos de incentivos sobre los diferentes resultados de interés y justificar la elección de las técnicas econométricas contrafactuales para medir dicho efecto causal.
- Evaluar cada uno de los incentivos, en función de los indicadores seleccionados, teniendo en cuenta el tipo de beneficiario y las características sociolaborales de los destinatarios, de tal forma que se pueda llegar a resultados.
- Efectuar recomendaciones concretas y de carácter práctico que ayuden a mejorar el diseño y la gestión de los programas de promoción de empleo.

3.4 CONTENIDO DEL ESTUDIO

La variedad de políticas de incentivos y colectivos afectados supone una dificultad para la evaluación conjunta de las mismas desde una perspectiva microeconómica.

De ahí que el desarrollo de esta investigación deba contar con dos pilares fundamentales: el primero, el conocimiento de la normativa de órdenes de subvención que regula las políticas de promoción de empleo de la DGSPECM, y el segundo, la determinación de los modelos econométricos que permitan medir la eficacia de dichas políticas en el periodo objeto de estudio.

En la práctica la evaluación de la eficacia de los incentivos a la contratación se traducirá en las siguientes actuaciones:

- **Análisis de la normativa referida a las órdenes de subvención objeto de evaluación.**

Con carácter previo a la evaluación propiamente dicha, a nivel general, será necesario conocer el contexto y marco regulatorio de los incentivos a la contratación en la Comunidad de Madrid y situarlos en el ámbito de las políticas activas regionales y estatales para entender el objeto de estas políticas activas y la finalidad que persiguen.

Además, para conocer las principales características de cada incentivo se requerirá profundizar sobre:

- El objeto de la orden de subvención.
- Los beneficiarios.
- Los destinatarios.
- Requisitos de los beneficiarios y destinatarios.
- Acción subvencionable, cuantía, periodo y colectivos.
- Requisitos de las acciones subvencionables.
- Obligaciones de los beneficiarios.
- Fechas de solicitud, instrucción y resolución, periodo de vigencia: alta y fin de contrato
- Financiación, cofinanciación y crédito presupuestario.
- Periodo de seguimiento y cumplimiento de requisitos de la subvención,
- Otros.

Con la información anterior, más datos de crédito presupuestario disponible/presupuesto ejecutado y número de beneficiarios y destinatarios (procedente de los ficheros de microdatos, uno de los registros que la DGSPECM entregará a la empresa adjudicataria, como se explica en el apartado de metodología), se elaborará una **ficha** con el objetivo de sintetizar la información, presentarla de forma estructurada y aproximar la importancia relativa de cada programa. Será una especie de inventario de las órdenes de subvención y algunos datos, como requisitos de los destinatarios, periodo subvencionable, etc. serán de interés para el análisis econométrico.

Los campos de la ficha serán validados por el equipo de la DGSPECM, encargado del seguimiento del contrato.

La información de este apartado se recogerá como Anexo I al informe general de resultados.

- **Elección de las técnicas econométricas contrafactuales para realizar la evaluación de impacto de las políticas objeto de este PPT.**

La evaluación del efecto de las políticas activas del mercado de trabajo sobre los trabajadores requiere la identificación de la manera más concreta posible de la variable (o variables) con la que se va a evaluar el impacto de la acción específica analizada.

Una vez que un trabajador ha participado en una determinada acción, su historial laboral proporciona información acerca de su evolución como empleado o desempleado. La información disponible en los registros administrativos se refiere

a datos observacionales, postratamiento. Se considera que pueden existir variables no observables que pudieran estar condicionando los resultados. Además no existe aleatoriedad, que permitiría asumir que el grupo de tratamiento y el grupo de control se eligieron al azar.

Lo ideal sería poder realizar un análisis experimental con asignación aleatoria a un determinado programa, pero no siempre es fácil, lleva tiempo su diseño, e incluso puede resultar poco ético en el ámbito de las ciencias sociales. Así pues, la aproximación más habitual para la evaluación de las políticas del mercado de trabajo consiste en aplicar métodos cuasi-experimentales. Una posible aplicación de estos métodos en el contexto de las políticas de empleo consiste en identificar a posteriori individuos que no han participado en los programas evaluados para formar un grupo de control. El aspecto clave de este procedimiento consiste, en la mayor parte de las evaluaciones de impacto, en identificar con la máxima precisión posibles individuos lo más parecidos a los afectados por las medidas. Lo fundamental de esta evaluación es la necesidad de estimar el contrafactual con un grupo de comparación adecuado.

Por tanto, para estimar el efecto causal de una determinada subvención, el adjudicatario deberá seleccionar las técnicas econométricas más adecuadas que permitan estimar, desde un punto de vista empírico, dicho efecto causal sobre diferentes resultados de interés (como por ejemplo, la probabilidad de salida del desempleo, la probabilidad de salida del empleo, etc.), teniendo en cuenta el tipo de datos disponibles, la naturaleza del incentivo y las oportunidades de evaluación que ofrece su diseño. Con el objetivo último de que la variación en la variable (o variables) objeto de estudio se deba exclusivamente a la participación en una determinada política (o tratamiento) y no a otros factores.

La elección de una u otra técnica econométrica deberá quedar justificada y explicada en la Guía metodológica (que se pide como producto). De los diversos métodos de análisis cuantitativo del impacto causal, se podrían tener en cuenta, en función del programa, la regresión discontinua, el método de diferencias en diferencias o los métodos de emparejamiento, cada uno con diferentes requisitos de datos e información y basados en diferentes supuestos para estimar con precisión los cambios en los resultados “causados” por la participación en los programas seleccionados.

- **Evaluación de cada incentivo, análisis de datos y recomendaciones para mejorar la planificación y gestión de las subvenciones.**

Para el ejercicio de evaluación se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Con anterioridad al análisis econométrico se realizará un análisis descriptivo de cada una de las órdenes de subvención con objeto de cuantificar los beneficiarios (usuarios que puedan acogerse a las ayudas, autónomos,

empresas, entidades sin ánimo de lucro, etc.) y destinatarios (usuarios a quienes se dirigen/participan) de dichas órdenes y de conocer el tipo de beneficiario, las características sociolaborales de los participantes en las mismas y las bajas y abandonos según el beneficiario.

2. Delimitar las bases de datos necesarias para llevar a cabo la evaluación.
3. Explicar cómo se selecciona el grupo de control. Con carácter general, el grupo de control estará integrado por personas que no hayan sido destinatarios de ningún contrato subvencionado del programa, no hayan participado en ninguna otra política activa de empleo y en el mes inmediatamente anterior al primer mes objeto de subvención se encontraran en situación de demandante de empleo.
4. Los indicadores seleccionados para evaluar el impacto deben proporcionar resultados sobre el efecto causal de la medida, pero es importante tener en cuenta que tanto las características personales como profesionales introducen diferencias en los procesos laborales posteriores a la participación. En consecuencia, los indicadores a elaborar deben considerar las características específicas de los individuos. Los resultados de evaluación econométrica se entregarán teniendo en cuenta los propios programas de incentivos y dichas características. También se considerará el tipo de beneficiario.
5. Los indicadores deben tener en cuenta la calidad en el empleo, a definir teniendo en cuenta que, tras la reforma laboral, el contrato indefinido es la norma general y en el contrato fijo discontinuo se tendría que considerar la duración.
6. Aunque el impacto individual de las políticas se medirá para los participantes en cada una de las órdenes de subvención, se hará un especial hincapié en el análisis transversal de datos para los grupos de mujeres, personas jóvenes menores de 30 años y personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años, hasta donde los datos lo permitan, meramente descriptivo o econométrico. De hecho, se entregará un informe separado al informe final general de resultados con este análisis.
7. Como el objetivo final de toda evaluación es introducir mejoras, se completará el análisis de los datos cuantitativos con un análisis cualitativo, que contextualice la interpretación de los mismos, a través de reuniones con interlocutores cualificados que conozcan o implementen políticas activas. Los interlocutores pertenecientes a la DGSPECM serán propuestos por dicho organismo.
8. El proceso de evaluación debe finalizar con recomendaciones prácticas relacionadas con aspectos de interés a efectos del diseño y planificación o modificación de programas de incentivos a la contratación, como, por ejemplo, la desagregación de datos por líneas de subvención según variables como el sexo, la edad o los perfiles de desempleados o trabajadores destinatarios

últimos de los incentivos o en función de elementos esenciales de cada una de las líneas, adaptándolo a los contenidos y características de cada programa.

En definitiva, se trata de que la evaluación que se realice aporte información de interés que permita conocer si los programas de subvenciones responden a las necesidades detectadas y cumplen los objetivos que persiguen.

3.5 METODOLOGÍA

La DGSPECM tiene entre sus objetivos prioritarios el asegurar la calidad de los trabajos para ella realizados. Por este motivo, la organización y gestión del proyecto, así como su ejecución debe ser tal que permita la participación de dicha DG y el seguimiento formal del avance de los mismos.

Para conseguir el objeto del contrato la elección del marco metodológico cobra una especial relevancia. La investigación tiene un carácter cuantitativo, fundamentalmente, pero matizada a nivel cualitativo. Se efectuará mediante un estudio de: fuentes secundarias; la determinación de las bases de datos; el análisis normativo; el análisis descriptivo; el análisis econométrico para estimar, desde un punto de vista empírico, el efecto causal de diferentes tipos de incentivos sobre diferentes resultados de interés; y el análisis cualitativo de los resultados.

1.º Fuentes secundarias. El presente contrato conlleva, en primer término, la búsqueda y análisis de fuentes secundarias, estadísticas y/o cualitativas que aporten información sobre la evaluación de la eficacia de políticas activas y en concreto sobre políticas de incentivos al empleo; este análisis ayudará a plantear la investigación. Las fuentes bibliográficas reflejarán el estado del arte y últimas aportaciones de los estudios relacionados con este ámbito, tanto a nivel internacional como nacional y en comunidades autónomas.

2.º Bases de datos. Para realizar el análisis, la DGSPECM aportará registros, procedentes de distintas unidades administrativas, referidos a la siguiente información:

- Microdatos de registro de participantes de cada una de las medidas de incentivos objeto de evaluación, suministrado por los gestores.
- Registro de demandantes de empleo inscritos en la Red de Oficinas de Empleo.
- Registro de contratos de trabajo.
- Registro de servicios prestados.
- Registro de jóvenes de la Comunidad de Madrid procedentes del fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

- Se podrán realizar los cruces con la afiliación a la Seguridad Social para un momento específico.

Si para realizar la evaluación fuera necesaria la utilización de otras bases de datos: Encuesta de población activa (EPA), Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), entre otras, correrán a cargo de la empresa adjudicataria.

Además, en el documento “Guía metodológica” se explicará con detalle: para qué se utilizan los distintos registros; proceso de depuración (por ejemplo, en el registro de participantes puede haber datos administrativos incompletos o participantes que no se localizan en las otras bases de datos); detalle sobre la construcción de las distintas bases de datos para evaluar cada incentivo u orden de subvención según las características y requisitos de las mismas; cómo se han fusionado; etc.

3.º Análisis normativo. Se plasmará en la ficha descrita en el apartado *Análisis de la normativa referida a las órdenes de subvención objeto de evaluación*.

4.º Análisis descriptivo. Con carácter previo al análisis econométrico, se realizará un análisis descriptivo de los destinatarios (participantes) para cada uno de los incentivos: número total de participantes; muestra (destinatarios finales) objeto de análisis tras la depuración de datos; características de dicha muestra según las variables sociolaborales seleccionadas y caracterización de la muestra según el beneficiario. En relación con los beneficiarios, también se especificarán los abandonos y la permanencia del contrato.

5.º Análisis econométrico. El objetivo de la evaluación de impacto individual consiste en estimar el efecto causal de los diversos tipos de incentivos sobre los diferentes resultados de interés, que variarán en función de si se consideran los efectos sobre la obtención de empleo y/o sobre su mantenimiento (y la calidad del mismo), en concreto, sobre la probabilidad de salida del desempleo y la probabilidad de salida del empleo.

Con objeto de analizar en qué medida el previsible impacto positivo de las políticas activas de empleo se debe al hecho en sí de la participación o si, por el contrario, ese efecto se ve influenciado por la circunstancia de que los demandantes participantes en los diferentes servicios presenten unas características personales distintas a los no participantes, será oportuno abordar el análisis desde un enfoque más analítico.

Consecuentemente, se procederá a estimar los modelos econométricos que tengan por objeto examinar el impacto de las políticas activas sobre los indicadores seleccionados para los destinatarios y beneficiarios de incentivos diferenciando (en el caso de destinatarios) entre participantes y no participantes en los programas. También se estimarán los modelos, en la medida que los datos lo permitan, en

función de la calidad del empleo. Se explicará la ecuación para la estimación de cada modelo.

6.º Análisis cualitativo de resultados. Para contextualizar los resultados de la evaluación cuantitativa se llevará a cabo una técnica grupal tipo grupo focal.

El grupo focal estará integrado por 10 participantes aproximadamente, más el dinamizador, el secretario y uno o dos representantes de la unidad promotora, que asistirán en calidad de observadores. El perfil de los participantes será:

- Gestores de subvenciones de la Subdirección General de Programas de Apoyo al Empleo (en función de los programas de subvención evaluados).
- Representantes de Ayuntamientos (se concretará el tamaño) que han sido beneficiarios de subvenciones.
- Representantes de asociaciones o fundaciones en calidad de beneficiarios.
- Representantes de alguna empresa o autónomos que hayan tenido trabajadores subvencionados.
- Agentes Sociales

La sesión tendrá formato presencial, de forma que se facilite la interacción y la dinámica grupal. La sesión deberá ser grabada, con el consentimiento previo de los asistentes. La adjudicataria se encargará de la convocatoria de los asistentes a la mesa y presentará la metodología de la sesión, 15 días antes de su celebración, para que el equipo de la DGSPECM proceda a su validación.

Tras la celebración de la mesa, la adjudicataria entregará, en los 15 días naturales siguientes a su celebración, un resumen que recoja las principales aportaciones del grupo y conclusiones. Dichas aportaciones y conclusiones se tendrán en cuenta en la redacción de las recomendaciones y se anexarán (Anexo II) al informe final general.

Para el seguimiento del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde la formalización del contrato, 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 DGSPECM.

Durante el desarrollo de la investigación, o previa convocatoria de la DGSPECM, se celebrarán **reuniones de seguimiento** con una periodicidad mensual, normalmente en formato telemático, a través de la plataforma Teams, aunque para facilitar la comunicación del equipo adscrito al proyecto con la unidad promotora o para realizar una presentación de resultados, la DG podrá proponer realizar la reunión de forma presencial.

Asimismo, la empresa adjudicataria, deberá presentar, con antelación de cada reunión de seguimiento (mínimo un día antes), los **correspondientes informes de progreso**, en los que se detalle la evolución de los trabajos. De cada reunión (presencial o virtual), se realizará un resumen de los temas tratados.

3.6 PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: ENTREGABLES

La empresa adjudicataria deberá presentar, a la finalización del contrato, en formato editable (Word, Excel, PowerPoint, según el caso) y PDF, los siguientes productos:

- **Una Guía metodológica**, que recoja detalladamente cómo se ha realizado la investigación. Al menos uno de sus apartados deberá hacer referencia al análisis de fuentes secundarias, y otros dos de ellos, al análisis de las órdenes de subvención y a la justificación del modelo o modelos econométricos seleccionados para el ejercicio de evaluación.
- **Un informe final general**, en el que se recoja una breve descripción metodológica y un exhaustivo análisis de la evaluación de los distintos programas de incentivos. Como mínimo se hará referencia, en cada uno de ellos, a la descripción de la medida y requisitos según la normativa reguladora; análisis descriptivo de los beneficiarios y participantes; evaluación de impacto: bases de datos, selección del grupo control, resultados del análisis econométrico según indicadores y características sociolaborales para el grupo de participantes y grupo control y según beneficiarios; aportaciones del grupo de discusión/grupo focal; conclusiones y recomendaciones prácticas que los gestores puedan implementar. Anexos I y II.
- **Un informe ejecutivo**, puede ser tipo infografía, con los principales resultados, conclusiones y recomendaciones.
- **Una presentación en PowerPoint**, con los hitos más importantes de la investigación, conclusiones y recomendaciones prácticas.
- **Buenas Prácticas** en relación con el diseño de incentivos.
- **Bases de datos y explotación gráfica** (si fuera el caso) de la investigación.

3.7 EQUIPO TÉCNICO

La empresa adjudicataria asignará al proyecto personal de experiencia contrastada en el desarrollo de proyectos de investigaciones económicas y de mercado de trabajo, deberá contar con:

- Un/a **Jefe/a de proyecto**, se encargará de dirigir, supervisar, coordinar la realización y desarrollo de los trabajos, proponiendo las líneas de intervención y actuaciones necesarias a lo largo del proyecto, aun cuando no hayan sido señalados expresamente en el Pliego. Será el/la interlocutor/a con la

DGSPECM, asistiendo a las reuniones de seguimiento y a la presentación de los resultados.

Tendrá titulación universitaria superior de licenciatura, grado o posgrado en Economía o similar, será especialista en mercado de trabajo contando con experiencia de, al menos, 7 años en investigaciones relacionadas con mercado de trabajo y con, al menos, 5 investigaciones de evaluación de impacto contrafactual de las políticas activas de empleo. También tendrá experiencia en la dirección de equipos de trabajo.

- **Un/a técnico/a sénior especialista en economía y mercado de trabajo**, con titulación universitaria superior de licenciatura, grado o posgrado en Economía o similar, tendrá experiencia de, al menos, 5 años en investigaciones relacionadas con mercado de trabajo y habrá participado en 3 investigaciones de evaluación de impacto contrafactual de políticas activas de empleo. Se encargará de la ejecución metodológica en función de los objetivos planteados y la redacción de informes.
- **Un/a técnico/a junior especialista en economía y mercado de trabajo**, con titulación universitaria superior de licenciatura, grado o posgrado en Economía o similar, tendrá experiencia de, al menos, 2 años en investigaciones relacionadas con mercado de trabajo. Llevará a cabo las funciones de apoyo para el análisis de los distintos programas y las técnicas aplicadas, así como en la redacción de informes.
- **Un/a técnico/a análisis cualitativo**, con titulación universitaria superior de licenciatura, grado o posgrado en Sociología, Economía o similar y tendrá experiencia de, al menos, 5 años en investigaciones del mercado de trabajo y en la dirección de, al menos, 5 grupos focales. Será la persona encargada de la planificación y dirección de los grupos focales y redacción de informes específicos.

El personal adscrito a la ejecución del contrato no podrá ser cambiado sin el consentimiento de la DGSPECM. 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 que se recogen en los criterios de adjudicación y que, en caso de sustitución, deberán estar igualmente presentes en el sustituto.

4. ESPECIFICACIONES APLICABLES AL LOTE 2:

EVALUACIÓN DE SERVICIOS DE EMPLEO: ORIENTACIÓN, GESTIÓN DE LA COLOCACIÓN Y FORMACIÓN, GESTIONADOS POR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

4.1 OBJETO

El objeto del contrato de servicios es evaluar la eficacia de los servicios de **orientación (Definición del currículum, Técnicas para la búsqueda activa de empleo, Preparación de pruebas de selección y Coaching), gestión de la colocación y formación gestionados por la Comunidad de Madrid**, considerados de forma aislada y conjunta. Concretamente se realizará una evaluación del impacto individual de los servicios finalizados en 2023, gestionados por el DGSPECM.

Los servicios específicos de orientación se valorarán con la adjudicataria teniendo en cuenta la disponibilidad de datos en el periodo requerido por la metodología a aplicar y la relevancia de los servicios específicos para el Servicio Público de Empleo.

La evaluación permitirá detectar mejores prácticas y maximizar el impacto de cada acción en particular y del conjunto de ellas sobre los colectivos que vienen participando en las mismas, y en función de la información proporcionada, diseñar medidas nuevas que eviten las ineficacias detectadas, con la mejor asignación de recursos posibles.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO

Para abordar el objeto del contrato, la empresa adjudicataria se centrará en los siguientes objetivos específicos:

- Describir los servicios objeto de estudio desde el punto de vista de la evaluación, teniendo en cuenta los objetivos, procesos e indicadores de resultado e impacto esperable.
- Medir el éxito laboral de los servicios empleo objeto de evaluación mediante indicadores de empleo y calidad en el empleo.

- Definir los grupos de individuos para los que serán estimados dichos indicadores, es decir, identificar el grupo tratamiento (participantes) y seleccionar un grupo de control adecuado (no participantes).
- Estimar la probabilidad de empleo y calidad en el empleo para el grupo de participantes y no participantes.
- Efectuar recomendaciones concretas y de carácter práctico que ayuden a mejorar el diseño y la gestión de los servicios y programas de empleo.

4.3 CONTENIDO DEL CONTRATO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La medición de la eficacia de las políticas activas se llevará a cabo mediante la evaluación del impacto individual de dichas políticas. La hipótesis que se pretende corroborar es que los servicios de empleo analizados suponen un valor añadido para los participantes en términos de “éxito laboral”. Es decir, se analiza si los demandantes de empleo participantes en ellos, registran probabilidades de empleo posteriores a la finalización de la participación por encima de las alcanzadas por el grupo de no participantes.

Los servicios objeto de estudio serán facilitados por la DGSPECM a la empresa adjudataria una vez formalizado el contrato. Dicha empresa tendrá que definir el alcance de dichas políticas para la investigación, contando con el visto bueno del equipo de seguimiento del contrato del órgano promotor del mismo.

La evaluación del impacto de políticas activas de empleo a nivel individual requiere, básicamente, de dos instrumentos. En primer lugar, la definición de los indicadores de empleo en función de los cuales se va a realizar la evaluación y, en segundo lugar, la definición de los grupos de individuos para los que serán estimados dichos indicadores, es decir, la identificación de un grupo de tratamiento (participantes) y la selección de un adecuado grupo de control (no participantes).

- **Determinación de indicadores de empleo**

Para estimar el “éxito laboral” de los participantes y conocer si registran probabilidades de empleo posteriores a la finalización de la participación por encima de las alcanzadas por el grupo de no participantes, se estimará:

- 1) Un indicador global de empleo.
- 2) Un indicador de empleo en empleos de calidad alta.
- 3) Un indicador de empleo en empleos de calidad media.

4) Un indicador de empleo en empleos de calidad baja.

La clasificación de los empleos según su calidad estará en función de, al menos, las siguientes variables: tipo de contrato, duración del contrato y jornada laboral. La definición exacta de dichos indicadores se validará por la DGSPECM, a propuesta de la adjudicataria, que también podrá proponer otros indicadores que serán valorados por el equipo de la DGSPECM.

El horizonte temporal para medir la ganancia, el “éxito laboral”, será a los 6 y 12 meses posteriores a la finalización de la participación o según la fecha que se considere como fin de los servicios finalizados en 2023.

Para dicho ejercicio de evaluación, es importante tener en cuenta que tanto las características personales como profesionales introducen diferencias en los procesos laborales posteriores a la participación. En consecuencia, los indicadores a elaborar deben considerar las características específicas de los individuos.

Los servicios finalizados pueden ser de carácter generalista, como la formación, o de carácter más específico, como los servicios de orientación. Un primer aspecto a valorar es cómo abordar la investigación: separando las políticas generalistas (en las que además la participación de demandantes de empleo es mucho más numerosa) de las políticas más específicas (con menor muestra) o aplicar un planteamiento metodológico común para todas. La empresa adjudicataria tendrá que decidir al respecto y la propuesta deberá contar con el visto bueno del equipo que realice el seguimiento de la investigación.

- **Identificación del grupo de tratamiento y del grupo de control**

El planteamiento de la investigación (anteriormente mencionado) determinará la construcción del grupo de control: para el conjunto de servicios y programas objeto de estudio; para un bloque de servicios generalistas frente a otro de medidas específicas, o para cada servicio o programa por separado, lo que implica atender a las particularidades de cada uno de ellos (tipo de participantes, requisitos para la participación, etc.). Este aspecto se decidirá a lo largo de la investigación. En cualquiera de los casos, este grupo de control servirá de contraste estadístico para evaluar el impacto individual de los diferentes servicios de empleo sobre los resultados laborales de los individuos participantes. En función de la propuesta de evaluación, se concretará la técnica estadística utilizada para su construcción.

No hay que olvidar que un porcentaje de los participantes lo hacen en más de un servicio y que por tanto habrá que concretar la combinación de dos o más sobre los que aplicar la evaluación.

El impacto individual de las políticas se medirá para todos los colectivos en general y merecerán un análisis más específico los grupos de: mujeres; jóvenes menores de 30 años; y parados de larga duración mayores de 45 años.

El análisis de los datos cuantitativos de la evaluación se completará con un análisis cualitativo con metodología grupal, que contextualice la interpretación de los mismos, a través de reuniones con interlocutores cualificados que conozcan o implementen políticas activas (directores de la Red de Oficinas de Empleo, orientadores, coordinadores de Oficinas de Empleo, agentes sociales o entidades beneficiarias del tercer sector, entre otros). En el apartado de metodología se detalla esta técnica. Como la mayoría de los participantes pertenecerán a la DGSPECM, esta se encargará de realizar las propuestas.

4.4 METODOLOGÍA

La DGSPECM tiene entre sus objetivos prioritarios 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 su participación y el seguimiento formal del avance de los mismos.

Para conseguir el objeto del contrato la elección del marco metodológico cobra una especial relevancia. La investigación tiene un carácter cuantitativo fundamentalmente, pero será matizada a nivel cualitativo. Se efectuará mediante: un estudio de fuentes secundarias; la determinación de las bases de datos; el análisis descriptivo; el análisis econométrico para estimar, desde un punto de vista empírico, el efecto causal de diferentes tipos servicios, las combinaciones óptimas, y sobre diferentes resultados de interés; y el análisis cualitativo de los resultados. Como variables explicativas se considerarán la edad, el sexo, el nivel educativo, si perciben o no prestación por desempleo, nacionalidad y la experiencia profesional, como las más destacadas.

1. **Fuentes secundarias.** El presente contrato conlleva, en primer término, la búsqueda y análisis de fuentes secundarias, estadísticas y/o cualitativas, que aporten información sobre la evaluación de la eficacia de políticas activas y en concreto sobre servicios de empleo, este análisis ayudará a plantear la investigación. Las fuentes bibliográficas reflejarán el estado del arte y últimas aportaciones de los estudios relacionados con este ámbito, tanto a nivel internacional como nacional y en comunidades autónomas.
2. **Bases de datos.** Para realizar el análisis la DGSPECM aportará los registros, con la siguiente información (al periodo requerido se determinará con la adjudicataria para una mejor trazabilidad de los/las participantes):
 - Ficheros de demandas: ofrecen información sobre las personas inscritas en la Red de Oficinas de Empleo del SPE de la CM en el periodo necesario para abordar su situación de empleo.
 - Ficheros de servicios: información relativa a los servicios recibidos por las personas demandantes de empleo en el periodo requerido

correspondiente. Esta información es relevante para poder diseñar adecuadamente tanto el grupo de tratamiento como el grupo control.

- Los ficheros de contratos: suministran información sobre los contratos registrados en las oficinas del SPE de personas que trabajan en la CM y de residentes en la CM que trabajan fuera de la CM.
- Registro de contratos de trabajo de quienes han accedido a un puesto de trabajo.

Se podrán realizar los cruces con la afiliación a la Seguridad Social para un momento específico.

Una vez seleccionados los individuos objeto de estudio en la base de datos de demandantes de empleo (esto supone la depuración de dicha base de datos), se acudirá al registro de servicios, con el objeto de identificar qué individuos de la muestra han finalizado su participación en algún servicio en 2023. Finalmente, se acudirá a los ficheros de contratos con el fin de identificar qué demandantes de empleo han tenido algún contrato y quienes no, a los 6 y 12 meses de finalizar el servicio.

Pero como se ha descrito en el apartado anterior, la evaluación se dirige a estimar, partiendo de los registros administrativos mencionados, si aparecen diferencias significativas entre los participantes y los no participantes (grupo control) en los servicios que ha venido organizando la Comunidad de Madrid y esto supone la estimación de un modelo econométrico.

Si fueran necesarias otras fuentes de información, correarán a cargo de la empresa adjudicataria.

3. **Análisis descriptivo.** Con carácter previo al análisis econométrico, se realizará un análisis descriptivo de los participantes y no participantes en los distintos servicios, se concretará el número de participantes que lo hacen solo en una medida o en varias, las características sociolaborales de ambos. Esta descripción dará una idea sobre la cobertura de las PAE y las diferencias entre participantes/no participantes.
4. **Análisis econométrico.** Con objeto de analizar en qué medida el previsible impacto positivo de las políticas activas de empleo se debe al hecho en sí de la participación, o si, por el contrario, ese efecto se ve influenciado por la circunstancia de que los demandantes participantes en los diferentes servicios presentan unas características personales distintas a los no participantes, será oportuno abordar el análisis desde un enfoque más analítico.

Consecuentemente, se procederá a estimar dos modelos econométricos preferentemente: diferencias en diferencias y técnicas de emparejamiento; presentando la adjudicataria la propuesta más adecuada en cada servicio. En el primer caso, se analizarán las diferencias en los resultados a lo largo del tiempo entre el grupo de tratamiento y el grupo de control bajo el supuesto de que las tendencias en los resultados son similares en ambos grupos, de manera que los únicos factores que explican las diferencias en los resultados entre ambos grupos, aparte del propio programa, son constantes a lo largo del tiempo. Con la segunda metodología, seleccionando la técnica de emparejamiento más adecuada, se comparará los que no han recibido el tratamiento (grupo de control) y los que sí lo han recibido (grupo de tratamiento), a partir de la probabilidad de ser seleccionado y recibir el tratamiento que habría que estimar mediante una función de probabilidad.

5. Análisis cualitativo de resultados. Para contextualizar los resultados de la evaluación cuantitativa se llevará a cabo una técnica de grupo focal.

El grupo de discusión/grupo focal estará integrado por 10 participantes aproximadamente, más el dinamizador, el secretario y uno o dos representantes de la DGSPECM, que asistirán en calidad de observadores. El perfil de los participantes será:

- Coordinadores de la Red de Oficinas de Empleo.
- Directores de la Red de Oficinas de Empleo.
- Orientadores de la Red de Oficinas de Empleo.
- Gestores de ofertas de empleo de la Red de Oficinas de Empleo.
- Representantes de formación en el trabajo de la Dirección General de Formación (en adelante, DGF).
- Representantes de centros registrados que imparten formación en el trabajo.
- Representantes del tercer sector gestores de estas políticas.
- Agentes sociales

La sesión tendrá formato presencial, de forma que se facilite la interacción y la dinámica grupal. La sesión deberá ser grabada, con el consentimiento previo de los asistentes. La adjudicataria se encargará de la convocatoria de los asistentes a la mesa y presentará la metodología de la sesión, 15 días antes de su celebración, para que el equipo de la DGSPECM proceda a su validación.

Tras la celebración de la mesa, la adjudicataria entregará, en los 15 días naturales siguientes a su celebración, un resumen que recoja las principales aportaciones del grupo y conclusiones. Dichas aportaciones y conclusiones se tendrán en cuenta, por medio de una triangulación de los resultados, en la redacción de las recomendaciones y se anexarán (Anexo I) al informe final general.

Por otra parte, en relación con el desarrollo de la investigación, 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 DGSPECM.

Durante el desarrollo de la investigación, o previa convocatoria de la DGSPECM, se celebrarán **reuniones de seguimiento** con una periodicidad mensual, normalmente en formato telemático a través de la plataforma Teams, aunque para facilitar la comunicación del equipo adscrito al proyecto con la unidad promotora o para realizar una presentación de resultados, la DG podrá proponer realizar la reunión de forma presencial.

Asimismo, la empresa adjudicataria deberá presentar, con antelación a cada reunión de seguimiento (mínimo un día antes), los **correspondientes informes de progreso**, en los que se detalle la evolución de los trabajos. De cada reunión (presencial o virtual), se realizará un resumen de los temas tratados.

4.5 PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: ENTREGABLES

La empresa adjudicataria deberá presentar a la finalización del contrato, en formato editable (Word, Excel, PowerPoint, según el caso) y PDF, los siguientes productos:

- **Guía metodológica**, que describa detalladamente el proceso seguido en la investigación. Deberá hacer referencia a las fuentes bibliográficas consultadas.
- **Informe final general**, en el que se recoja: la descripción de los servicios objeto de evaluación; breve referencia metodológica; un exhaustivo análisis de los servicios (uno a uno o por combinación de ellos), explicitando los resultados, tanto en el análisis descriptivo como en la evaluación mediante modelos econométricos, de cada medida (o las distintas combinaciones de las mismas) y según las características sociolaborales de participantes y no participantes y los horizontes temporales de 6 y 12 meses; principales resultados del grupo focal (el resumen de la sesión se anexionará a este informe); y conclusiones y recomendaciones de carácter práctico aplicables al diseño y a la gestión de PAE.
- **Un informe ejecutivo**, puede ser tipo infografía, con los principales resultados, conclusiones y recomendaciones.
- **Una presentación en PowerPoint**, con los hitos más importantes de la investigación, conclusiones y recomendaciones prácticas.
- **Buenas Prácticas** en relación con el diseño de servicios.

- **Soportes técnicos y datos gráficos** (si se han explotado) necesarios para el desarrollo de esta investigación.

4.6 EQUIPO TÉCNICO

La empresa adjudicataria asignará al proyecto personal de experiencia contrastada en el desarrollo de proyectos de investigaciones económicas y de mercado de trabajo, deberá contar con:

- Un/a **Jefe/a de proyecto**, se encargará de dirigir, supervisar, coordinar la realización y desarrollo de los trabajos, proponiendo las líneas de intervención y actuaciones necesarias a lo largo del proyecto, aun cuando no hayan sido señalados expresamente en el Pliego. Será el/la interlocutor/a con la DGSPECM, asistiendo a las reuniones de seguimiento y a la presentación de los resultados.

Tendrá titulación universitaria superior de licenciatura, grado o posgrado en Economía o similar, será especialista en mercado de trabajo contando con experiencia de, al menos, 7 años en investigaciones relacionadas con mercado de trabajo y con, al menos, 5 investigaciones de evaluación de impacto contrafactual de las políticas activas de empleo. También tendrá experiencia en la dirección de equipos de trabajo.

- **Un/a técnico/a sénior especialista en economía y mercado de trabajo**, con titulación universitaria superior de licenciatura, grado o posgrado en Economía o similar, tendrá experiencia de, al menos, 5 años en investigaciones relacionadas con mercado de trabajo y habrá participado en 3 investigaciones de evaluación de impacto contrafactual de políticas activas de empleo. Se encargará de la ejecución metodológica en función de los objetivos planteados y la redacción de informes.
- **Un/a técnico/a junior especialista en economía y mercado de trabajo**, con titulación universitaria superior de licenciatura, grado o posgrado en Economía o similar, tendrá experiencia de, al menos, 2 años en investigaciones relacionadas con mercado de trabajo. Llevará a cabo las funciones de apoyo para las técnicas aplicadas y en la redacción de informes.
- **Un/a técnico/a análisis cualitativo**, con titulación universitaria superior de licenciatura, grado o posgrado en Sociología, Economía o similar y tendrá experiencia de, al menos, 5 años en investigaciones del mercado de trabajo y en la dirección de, al menos, 5 grupos focales. Será la persona encargada de la planificación y dirección de los grupos focales y redacción de informes específicos.

El personal adscrito a la ejecución del contrato no podrá ser cambiado sin el consentimiento de la DGSPECM. 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 que se recogen en los criterios de adjudicación y que, en caso de sustitución, deberán estar igualmente presentes en el sustituto.

5. 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.

6. 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 la empresa o entidad adjudicataria de los trabajos.

La empresa o entidad adjudicataria asumirá todas las responsabilidades que pudieran resultar de la realización y utilización de los estudios y que pudieran derivarse de eventuales derechos de propiedad intelectual, industrial o de marcas, cuya titularidad correspondiera a terceras personas o entidades ajenas al presente contrato.

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.

7. PROTECCIÓN DE DATOS

En relación con datos de carácter personal, la Administración facilitará los datos de carácter identificativo de los participantes en la política a analizar, quedando el adjudicatario 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, según lo establecido en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP).