



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

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

## **INFORME FINAL DE LA CONSULTA PRELIMINAR AL MERCADO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID RELATIVA A LA LICITACIÓN DE UN CONTRATO CON AGENCIAS DE COLOCACIÓN CON OBJETO DE LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL**

### **I.- DESCRPCIÓN DEL PROCESO DE LA CONSULTA.**

El 18 de noviembre de 2.024, la Directora General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid autorizaba la realización de una consulta preliminar al mercado relativa a la licitación de un contrato con agencias de colocación con objeto de la mejora de la empleabilidad a través de la intermediación laboral.

En la Memoria descriptiva de la consulta se mencionaba que era conveniente recopilar la información necesaria para preparar la licitación pública del contrato de servicio de atención a personas jóvenes con el fin de mejorar su empleabilidad a través de la intermediación laboral, así como informar a los operadores económicos acerca de los correspondientes requisitos de contratación. En particular, con la publicación de la consulta se pretendía recibir propuestas y soluciones innovadoras acerca del papel a desempeñar por las agencias de colocación en la prestación del servicio.

La Memoria descriptiva junto con el formulario a cumplimentar por las agencias de colocación participantes en la consulta se publicó en el Portal de la Contratación de la Comunidad de Madrid el día 19 de noviembre de 2.024, y la consulta se extendió desde dicha fecha hasta el 20 de enero de 2.025.

### **II.- MARCO JURÍDICO.**

La consulta encuentra fundamento jurídico en el artículo 40 de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2.014 que establece que *antes de iniciar un procedimiento de contratación, los poderes adjudicadores podrán realizar*

*consultas del mercado con vistas a preparar la contratación e informar a los operadores económicos acerca de sus planes y requisitos de contratación.*

*Para ello, los poderes adjudicadores podrán, por ejemplo, solicitar o aceptar el asesoramiento de expertos o autoridades independientes o de participantes en el mercado, que podrá utilizarse en la planificación y el desarrollo del procedimiento de contratación, siempre que dicho asesoramiento no tenga por efecto falsear la competencia y no dé lugar a vulneraciones de los principios de no discriminación y transparencia.*

Por otro lado, el artículo 115 de la Ley 9/2017, de 8 noviembre, de Contratos del Sector Público, señala:

*1. Los órganos de contratación podrán realizar estudios de mercado y dirigir consultas a los operadores económicos que estuvieran activos en el mismo con la finalidad de preparar correctamente la licitación e informar a los citados operadores económicos acerca de sus planes y de los requisitos que exigirán para concurrir al procedimiento. Para ello los órganos de contratación podrán valerse del asesoramiento de terceros, que podrán ser expertos o autoridades independientes, colegios profesionales, o, incluso, con carácter excepcional operadores económicos activos en el mercado. Antes de iniciarse la consulta, el órgano de contratación publicará en el perfil de contratante ubicado en la Plataforma de contratación del Sector Público o servicio de información equivalente a nivel autonómico, el objeto de la misma, cuando se iniciará esta y las denominaciones de los terceros que vayan a participar en la consulta, a efectos de que puedan tener acceso y posibilidad de realizar aportaciones todos los posibles interesados. Asimismo, en el perfil del contratante se publicarán las razones que motiven la elección de los asesores externos que resulten seleccionados.*

*2. El asesoramiento a que se refiere el apartado anterior será utilizado por el órgano de contratación para planificar el procedimiento de licitación y, también, durante la sustanciación del mismo, siempre y cuando ello no tenga el efecto de falsear la competencia o de vulnerar los principios de no discriminación y transparencia. De las consultas realizadas no podrá resultar un objeto contractual tan concreto y delimitado que únicamente se ajuste a las características técnicas de uno de los consultados. El resultado*

*de los estudios y consultas debe, en su caso, concretarse en la introducción de características genéricas, exigencias generales o fórmulas abstractas que aseguren una mejor satisfacción de los intereses públicos, sin que, en ningún caso, puedan las consultas realizadas comportar ventajas respecto de la adjudicación del contrato para las empresas participantes en aquellas.*

*3. Cuando el órgano de contratación haya realizado las consultas a que se refiere el presente artículo, hará constar en un informe las actuaciones realizadas. En el informe se relacionarán los estudios realizados y sus autores, las entidades consultadas, las cuestiones que se les han formulado y las respuestas a las mismas. Este informe estará motivado, formará parte del expediente de contratación, y estará sujeto a las mismas obligaciones de publicidad que los pliegos de condiciones, publicándose en todo caso en el perfil del contratante del órgano de contratación.*

*En ningún caso durante el proceso de consultas al que se refiere el presente artículo, el órgano de contratación podrá revelar a los participantes en el mismo las soluciones propuestas por los otros participantes, siendo las mismas solo conocidas íntegramente por aquel.*

*Con carácter general, el órgano de contratación al elaborar los pliegos deberá tener en cuenta los resultados de las consultas realizadas; de no ser así deberá dejar constancia de los motivos en el informe a que se refiere el párrafo anterior.*

*La participación en la consulta no impide la posterior intervención en el procedimiento de contratación que en su caso se tramite.*

### **III.- LISTADO DE ENTIDADES PARTICIPANTES.**

Han participado en la consulta las siguientes entidades:

- Ente Público Empresarial Alcalá Desarrollo. Presenta su propuesta el día 17 de enero de 2025.



- Right Management Spain, S.L.U. Presenta su propuesta el día 17 de enero de 2025.
- Page Group Spain Recursos Humanos ETT SA. Presenta su propuesta el 20 de enero de 2025.
- Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U. Presenta su propuesta el día 20 de enero de 2025.

#### **IV.- PRINCIPALES APORTACIONES REALIZADAS.**

Con el fin de garantizar la objetividad, cada una de las propuestas que se publican junto con este informe, se presentan sin identificar a sus proponentes.

##### **A. ELEMENTOS REFERIDOS AL OBJETO DEL CONTRATO**

**Respecto a las preguntas que hacen referencia al contenido y alcance del contrato:**

##### **BREVE RESUMEN DE LA PROPUESTA DE ACTUACIÓN DE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN QUE PUEDA SATISFACER LA NECESIDAD PLANTEADA.**

##### **Propuesta:**

- Orientación profesional, que tiene como objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales.
- Formación.
- Intermediación: envío a ofertas e inserción. Gestionar ofertas de empleo y localizar y desarrollar nuevas oportunidades de empleo, vinculándolas a las personas jóvenes que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias.
- Atención personalizada, con adecuación a la necesidad de cada joven (perfil, momento vital y objetivos personales y profesionales).

**Propuesta:**

- Atención personalizada a personas jóvenes en tutorías.
- Acciones grupales de orientación en centros educativos de secundaria.
- Evaluación de necesidades y desarrollo de cursos y convenios con empresas.
- Bolsa de empleo específica e itinerarios de inserción para personas universitarias y para no cualificadas.
- Puesta en contacto de empresas e institutos para realizar aprendizajes por proyectos.
- Acercar empleos tecnológicos y científicos a las mujeres para incrementar su presencia.
- Talleres de IA aplicada a la búsqueda de empleo.

**Propuesta:**

- 1ª etapa: uso de plataforma tecnológica de evaluación de talento y habilidades que diferencian a las personas jóvenes para ser elegibles para una oferta de empleo o requiere formación y desarrollo en habilidades duras y blandas.
- 2ª etapa: formación mediante simulador que ofrece la mejora de la empleabilidad mediante el desarrollo de competencias en entrevistas laborales.

**Propuesta:**

- Contacto de las personas jóvenes con consultores expertos en empleabilidad que incremento de las posibilidades reales de empleo.
- Programa de Reorientación Profesional consistente en la inclusión en bases de datos y envío de CV ciegos a empresas.
- Programa de empleabilidad con un plan de acompañamiento, orientación y asesoramiento profesional, desarrollando habilidades claves.

**PROPUESTAS INNOVADORAS PARA ALCANZAR EL OBJETO DEL CONTRATO.**

**Propuesta:**

- Considerar colectivo de atención a los estudiantes para prevenir la inactividad.
- Posible formación con compromiso de contratación.

**Propuesta:**

- Envío de CV de jóvenes a clientes, sesiones grupales con estrategias para optimizar su perfil, evaluación de fortalezas y áreas de mejora mediante test y sesión personalizada con consultor especialista en empleabilidad.
- Consultores de selección en contacto con clientes y personas candidatas que amplían la red de contactos y la información actualizada del mercado de trabajo.

**Propuesta:**

- Inclusión de participantes en un itinerario formativo y de intermediación basado en la interconexión de herramientas innovadoras que amplíen los resultados. Se asigna una persona de referencia que pondrá en marcha los distintos bloques del programa centrado en la simultaneidad y el seguimiento individualizado de cada participante.
- Acceso a una plataforma tecnológica que le permite una experiencia de aprendizaje y de alto impacto en la empleabilidad además de visibilidad de las oportunidades en el mercado para su aplicación al plan formativo.
- Expertos multidisciplinares a los que solicitar asesoramiento y actividades formativas conectadas a los distintos bloques:
  - Orientación - Alternativas profesionales y Objetivo
  - Motivación - ¿Dónde quiero trabajar?
  - Capacitación ¿Cómo puedo mejorar mis posibilidades?
  - Intermediación - Acceso a ofertas de empleo y empresas objetivo
  - Visibilidad - Plan de Marketing y marca personal en redes sociales
  - Tecnología - Centralización de recursos y administración de la tecnología en la búsqueda de empleo.
- Innovador: adecuación del método al talento joven. Aplicación de la tecnología y el acceso omnicanal y multimodal como eje de la intervención y como aliado que potencia el compromiso de cada participante.
- Protagonismo de las redes sociales en el plan de trabajo y conocimiento del mercado de trabajo como elemento clave en la inserción laboral de estos perfiles.

- Innovación continua de la metodología (marca personal, social media, entrevistas, evaluaciones), para mantener su adecuación a las necesidades del candidato y realidad del mercado.
- Tecnología como aliada (inteligencia artificial, búsquedas semánticas, ATS, automatización y simulaciones)

**Propuesta:**

- 1ª etapa: implementación de una plataforma de evaluación online basada en inteligencia artificial, que presenta las vacantes a las personas jóvenes, que pueden medir sus habilidades contralas exigidas, siendo al mismo tiempo, postulación a la oferta.
- 2ª etapa: integra el simulador de entrenamiento en competencias, que usa tecnología basada en inteligencia artificial, para identificar áreas de mejora.

**NÚMERO MÍNIMO Y MÁXIMO DE PERSONAS JÓVENES DEMANDANTES DE EMPLEO A ATENDER.**

**Propuesta:**

La gestión de vacantes y el volumen de candidatos evaluables y postulantes es ilimitado mediante el uso de plataforma de evaluación y postulación online. La formación también es ilimitada.

**Propuesta:**

2.415 personas jóvenes en el año 2025.

**Propuesta:**

- Número mínimo de personas a atender: 300
- Número máximo: 600

Entendiendo que el número de personas por persona consultora debe estar entre 50 y 100 jóvenes.

**Propuesta:**

- Entre 200 y 400.

**Respecto a las preguntas que hacen referencia a la metodología de la intervención:**

ATENCIÓN A PERSONAS, EMPRESAS O ENTIDADES EMPLEADORAS Y A PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO. FASES DE EJECUCIÓN.

**Propuesta:**

- Una persona orientadora por cada doscientos usuarios y usuarias al año para realizar itinerarios y talleres con especial atención a la formación de oficios y/o competencias. Realizará una media de tres tutorías en línea o presenciales y mantendrá reuniones con personal orientador de institutos y otros centros formativos
- Una persona prospectora que visite empresas para detectar sus necesidades de personal, informarles de incentivos a la contratación y ofrecerles la bolsa de empleo

**Propuesta:**

- Figura clave: persona consultora de carrera; profesional con amplia experiencia en orientación y conocimiento del mercado, que establecerá un itinerario formativo acorde a los intereses y perfil competencial del o la participante.
- El propósito es ayudarle a diseñar un plan de inserción y de empleabilidad único, basado en un primer análisis del perfil profesional y la entrega de un plan de inserción con propuestas formativas y posibles posiciones más afines para cada profesional. En la atención se incluyen más de 7.500 acciones formativas a través de una plataforma, así como el acceso a un portal exclusivo de ofertas accesibles de forma multicanal.
- Metodología que proporciona un servicio integral de asesoramiento, dotado de profesionales multidisciplinares focalizados en la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de la persona participante.



- Fases de ejecución para cada participante:
  1. Contacto
  2. Atención - Acciones
  3. Formación - Acciones
  4. Inserción – Envío a Ofertas
- Metodología de trabajo organizada en áreas específicas, conectadas entre sí y en las que cada participante dispone de materiales y actividades. Se establece el objetivo profesional de cada persona en función de su perfil, experiencia, formación e intereses actuales, integrando en el plan de trabajo el refuerzo de la empleabilidad para alcanzar el objetivo buscado y la recepción de ofertas acordes a ese objetivo. Intermediación y contacto con empresas y dossier de perfiles.

#### **Propuesta:**

- Fase 1: Recepción y Clasificación de CV. Clasificación de CV en función del perfil profesional e incorporación a base de datos. Asignación de currículum a persona consultora de selección. Envío de cada CV a un mínimo de 2-3 clientes de forma anónima.
- Fase 2: Sesión Grupal: Presentación del Programa y Conexión con la persona participante. Se explica el programa para aprovechar cada recurso y herramienta disponible. Durante una sesión inicial, se indagan sus necesidades, objetivos y expectativas, lo que permite personalizar la experiencia y alinearla con sus metas profesionales.
- Fase 3: Sesión Individual: revisión de las particularidades de cada participante y feedback. Potenciar las competencias de cada participante y optimizar el uso de herramientas clave para la búsqueda de empleo.
- Uso de test profesional de personalidad, Rol playing de entrevista, optimización de LinkedIn, revisión de CV, construcción de narrativa personal y dinámicas y ejercicios Prácticos.

#### **Propuesta:**

- Las empresas contratantes obtienen un listado de personas candidatas que se evalúan para postular por un puesto de trabajo concreto, ordenados en un ranking

en base a una métrica que indica el encaje persona-puesto, lo cual representa un criterio objetivo de decisión.

- El simulador de entrenamiento de competencias complementa la metodología de intervención al incluir las siguientes fases: evaluación inicial, entrenamiento personalizado: las personas jóvenes acceden al simulador, donde enfrentan situaciones comunes de entrevistas, como preguntas de competencia, presentación personal y resolución de casos prácticos.

DETERMINACIÓN DE LOS COLECTIVOS A ATENDER Y SU PESO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS, CON OBJETO DE EVITAR EL SESGO DE SELECCIÓN EN FUNCIÓN DE LA PROBABILIDAD DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS.

**Propuesta:**

- A través de las evaluaciones de talento, las empresas empleadoras disponen de un criterio objetivo de encaje persona-puesto, sobre el que podrán tomar decisiones, eliminando los sesgos.
- El simulador está diseñado para atender a jóvenes de diversos antecedentes, asegurando un enfoque inclusivo. Se prioriza la identificación y desarrollo de competencias clave sin considerar factores como el género, la situación económica o la experiencia previa, eliminando así posibles sesgos. Las recomendaciones generadas por la herramienta están basadas exclusivamente en el desempeño demostrado y en las demandas reales del mercado laboral.

**Propuesta:**

- Jóvenes de 16 a 30 años.

**Propuesta:**

- Atender a todos los colectivos dentro del marco del proyecto a través de consultores de recursos humanos y de selección.
- Adicionalmente, compromiso con la igualdad, contribución positiva y sostenible con la sociedad y el medio ambiente. Responsabilidad y un papel esencial en el impulso

del cambio en cuestiones de diversidad e inclusión (lucha contra la discriminación, igualdad de oportunidades, promoción de la diversidad, etc.) Promover estos cambios ante personas empleadas y candidatas, clientes y partners para lograr una sociedad más equilibrada y justa.

- Proporcionar consejos y seguimiento para las compañías con incorporaciones de profesionales con discapacidad. Disponer de personal consultor para personas candidatas con discapacidad. Identificar perfiles con discapacidad para posicionarlos entre los clientes, entidades a su vez involucradas en poseer entre sus plantillas perfiles heterogéneos y socialmente diversos que aporten valor a sus negocios.
- Compromiso de dar a todos los participantes del programa, idéntica atención sin discriminación ni sesgos de selección.

#### **Propuesta:**

- Los colectivos a atender deben ser jóvenes que, independientemente de su situación personal/profesional, cumplan con dos indicadores:
  - o Edad: tramos de 16 a 25 años y de 25 a 30 años.
  - o Tiempo en desempleo: de 0 a 6 meses desempleado, 6 meses a 12 meses y más de 12 meses.
- Duración de la intervención inicial: información, entrevista, orientación, itinerario búsqueda de empleo, envío a oferta. Tiempo inicial de 6 meses prorrogable a 6 meses adicionales en función de los objetivos individuales y/o empleabilidad de la persona joven derivada.
- Ratio de atención: 100 %, dando feedback, en caso de no iniciar el acompañamiento, de las causas.
- El peso de cumplimiento de los objetivos debe estar vinculado al pliego técnico y objetivos marcados: Atención, Inserción, N° de acciones mínimas garantizadas (entrevista inicial, valoración empleabilidad, envío a ofertas).

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y VALORACIÓN DE CADA UNO PARA CONSEGUIR EL OBJETO DEL CONTRATO. ATENCIÓN A PERSONAS JÓVENES DEMANDANTES DE EMPLEO Y A PERSONAS, EMPRESAS U OTRAS ENTIDADES EMPLEADORAS, DE OFERTAS CONSEGUIDAS, DE INSERCIÓN LABORAL, ETC.

**Propuesta:**

- Tutorías, acciones grupales, visitas y reuniones con empresas.

**Propuesta:**

- Programa de empleabilidad estructurado que garantice la inclusión, personalización y seguimiento de cada participante para maximizar los resultados. El éxito se mide tanto por la participación activa como por el cumplimiento de objetivos específicos en cada etapa, como el registro en bases de datos, la realización de evaluaciones clave y la presentación de perfiles a posibles empleadores.
- Compromisos con el programa:
  1. Completar el programa con una tasa del 90% de participación activa: compromiso de que al menos el 90% de los participantes finalicen todas las fases del programa, aprovechando al máximo los recursos, herramientas y asesoramiento ofrecidos.
  2. Incorporación del 100% de los participantes a una base de datos: que cada participante forme parte de una base de datos, permitiendo el seguimiento detallado de sus perfiles y su inclusión en procesos de selección.
  3. Envío de test al 100% de participantes, obteniendo una evaluación completa de sus competencias, fortalezas y áreas de desarrollo, con el objetivo de orientarlos de manera precisa en su búsqueda de empleo.
  4. Envío estratégico de CVs del 100% de participantes:
    - o Envío en ciego: Garantizar el envío del CV en formato ciego a una base de mínimo 5 clientes, incrementando su exposición ante posibles oportunidades laborales y dependiendo también del perfil de cada persona candidata.



- Envío individualizado: compromiso a realizar envíos de CV específicos cuando exista un ajuste claro con procesos abiertos en empresas, maximizando las posibilidades de contratación.

#### **Propuesta:**

- Atención del 100% colectivo derivado: verificación con adscripción firmada y documentada y/o justificante de no localizado o rechaza el acompañamiento.
- Objetivos de atención: realización de un mínimo de tres actividades y acceso efectivo a la plataforma.
- Envío a Ofertas: presentación de ofertas acordes al perfil de cada participante sin límite durante el periodo de atención, estableciéndose la presentación de un mínimo de 3 ofertas válidas por participante, acorde al objetivo profesional establecido.
- Inserción: se establece un objetivo de inserción del 15% del colectivo derivado.

#### **Propuesta:**

- Todas las personas jóvenes pueden identificar aquellos trabajos para los que están mejor preparados o disponen de las habilidades necesarias.
- Orientarles hacia la formación necesaria para alcanzar los niveles de habilidades que exige el mercado laboral.
- Reducir el tiempo de toma de decisión de contratación para las empresas, reduciendo de manera muy importante el coste directo e indirecto de la selección.
- Ofrecer la oportunidad de postular a vacantes con una base objetiva de talento, en la que no se contemplen sesgos por condición, género, minusvalía, etc.
- Mejorar la confianza y preparación: facilitar que los jóvenes adquieran las competencias necesarias para destacar en procesos de selección laboral.
- Fomentar la inclusión: eliminar barreras al brindar una experiencia personalizada y accesible para todos los perfiles.
- Incrementar la empleabilidad: vincular habilidades adquiridas con las demandas actuales del mercado laboral.
- Medición de los resultados de impacto: a través de indicadores como tasa de inserción laboral, mejora en la preparación percibida y reducción en el tiempo de contratación.

OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD ADJUDICATARIA. RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y CON LA ATENCIÓN A DEMANDANTES DE EMPLEO Y A EMPRESAS.

**Propuesta:**

- Asignación de 100 jóvenes en el programa de acompañamiento.
- Disponer de un centro de trabajo dado de alta ante el organismo competente, en el territorio Comunidad de Madrid, debidamente equipado y con los recursos materiales necesarios para la prestación adecuada de la actividad, el cual contará con espacios diferenciados para información y espera, un despacho para la atención individual, una sala de reuniones y los servicios anexos necesarios.
- Adaptarse al joven ofreciendo también un espacio digital con salas de comunicación vía online para la atención que no obligue al desplazamiento a oficinas físicas y/o forma presencial de atención.
- Disponer, cuando así se establezca conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de un plan de prevención de riesgos laborales.
- Realizar las acciones que, con carácter obligatorio se establezcan en el convenio que como mínimo deberían ser tres de las previstas (ejemplo entrevista, elaboración de itinerario, acción orientación).
- Establecer un plazo de atención inicial y conocimiento de las personas jóvenes.
- Trazabilidad en las acciones de intermediación: envío a ofertas registrando envío a oferta con empresa que oferta el empleo y personal de contacto.
- Realizar las actuaciones la Agencia de Colocación, siendo posible la subcontratación únicamente informando de forma previa y con autorización de Comunidad de Madrid de servicios como formación y/o, intermediación.
- Adscribir a la ejecución del proyecto los recursos humanos necesarios y adecuados para la ejecución del contrato.
- Someterse a las actuaciones de comprobación y evaluación de las actuaciones subvencionables a efectuar por Comunidad de Madrid, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control

competentes, tanto regionales y nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de estas actuaciones.

- Cumplir las medidas de información y comunicación Agencias de Colocación.
- Cumplir con los requisitos exigidos por la legislación vigente para el ejercicio de la actividad de agencia de colocación.
- Cumplir lo dispuesto en la normativa comunitaria, nacional y autonómica en materia de subvenciones, igualdad de trato y lo dispuesto en la normativa medioambiental.
- Ajustar su actuación a lo previsto en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
- No percibir cantidad alguna de las personas destinatarias de las actuaciones objeto de subvención.
- Poner en conocimiento de forma continua, a la oficina de empleo designada como referencia para la entidad beneficiaria de la subvención, los datos de las personas usuarias atendidas y el resultado de las distintas acciones realizadas.
- El objetivo de inserción debería cumplir con los siguientes requisitos:
  - a. La contratación laboral por cuenta ajena de la persona atendida deberá tener como mínimo una duración de 60 días a jornada completa. A los efectos de conseguir los 60 días a jornada completa se podrán sumar jornadas parciales hasta completar dicha cifra, siempre y cuando la duración de la jornada parcial no sea inferior al 50% de la jornada ordinaria fijada en los convenios colectivos o, en su defecto de la jornada ordinaria legal. A estos efectos el cálculo se hará por horas.
  - b. El contrato deberá iniciarse dentro del periodo de ejecución de la acción subvencionada contando los contratos por tiempo indefinido, eventuales y fijos-discontinuos.
  - c. La contratación deberá haber sido comunicada válidamente por la agencia de colocación a través del Espacio Telemático Común del SISPE

**Propuesta:**

- Justificación de las actividades, cursos, contrataciones, etc.

**Propuesta:**

- Ayudar a la medición más eficaz del talento necesario para que las empresas puedan contratar talento joven con garantías de éxito.

- A través de la publicación de las vacantes de las empresas en la plataforma tecnológica se presta el servicio de postulación y auto-conocimiento para las personas candidatas.
- Garantizar el acceso continuo y sin interrupciones al simulador para demandantes de empleo.
- Proveer soporte técnico y formación inicial para que las personas usuarias y administradoras puedan aprovechar al máximo la herramienta.

**Propuesta:**

- Metodología de intervención basada en un enfoque estructurado y adaptado a las necesidades de las personas usuarios.
- Obligaciones clave:
  1. Definición y planificación de objetivos claros y alcanzables: establecer metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo determinado. Deben alinearse con los fines del programa, que incluyen la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes y la satisfacción de las necesidades de las empresas.
  2. Atención personalizada a cada joven: proporcionar un acompañamiento individualizado, que puede incluir orientación profesional, desarrollo de competencias, formación específica y apoyo en la búsqueda activa de empleo. La metodología asegura que cada demanda reciba atención adecuada según sus características y perfil.
  3. Colaboración activa con empresas: la entidad debe establecer relaciones estrechas con empresas para conocer sus necesidades y facilitar la inserción laboral de las personas demandantes de empleo.
  4. Evaluación continua y adaptación de la metodología: la entidad realizará un seguimiento regular de los resultados obtenidos, tanto en el ámbito de la empleabilidad de las personas jóvenes como en la satisfacción de las empresas, para poder ajustar la metodología y las acciones en función de los resultados observados.



5. Informes periódicos y cumplimiento normativo: Se realizará informes a finalizar el programa que refleje el progreso hacia los objetivos, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas.
6. Fomento de la integración y la inclusión laboral: la metodología debe estar diseñada para facilitar la inclusión de todos los colectivos, asegurando que, independientemente de su perfil, tengan la oportunidad de acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad.

DETERMINACIÓN DEL CASO DE ÉXITO, DIMENSIONES O ATRIBUTOS A TENER EN CUENTA, INDICADORES Y ESTÁNDARES DE RESULTADOS Y DE IMPACTO RELEVANTES.

**Propuesta:**

- Un % de las personas jóvenes desempleadas encuentran empleo.
- Un % de las empresas realizan contrataciones a jóvenes de garantía juvenil o en prácticas.
- Un número mínimo participa en acciones individuales, grupales o formación.
- Un % de personas usuarias emprenden una actividad por cuenta propia.

**Propuesta:**

- Medición más eficaz del talento necesario para que las empresas puedan contratar talento joven con garantías de éxito.
- A través de la publicación de las vacantes de dichas empresas en la plataforma tecnológica, se presta el servicio de postulación y auto-conocimiento para personas candidatas.
- Garantizar el acceso continuo y sin interrupciones al simulador.
- Proveer soporte técnico y formación inicial para que tanto las personas usuarias como administradoras puedan aprovechar al máximo la herramienta.

**Propuesta:**

- La entrevista inicial permite tener una evaluación de empleabilidad inicial y la intervención permite medir y evaluar y establecer la mejora empleabilidad realizada.

- Indicadores:
  - o Mejora empleabilidad: actuaciones de acompañamiento en la formación y/o herramientas que mejoren la empleabilidad y/o la reincorporación y matriculación en formaciones como certificados profesionales, Formación Profesional, estudios reglados que el joven decida realizar.
  - o Inserción: periodo de contratación pactado en el periodo de vigencia del contrato y tras las actuaciones realizadas con cada joven.
  - o De forma general:
    - Número de personas atendidas.
    - Número de personas atendidas perceptoras de prestaciones por desempleo.
    - Número de personas atendidas pertenecientes a colectivos con dificultades de inserción.
    - Número de ofertas y puestos de trabajo captados como resultado de su actividad de intermediación.
    - Número de ofertas y puestos de trabajo cubiertos con las personas atendidas como resultado de su actividad de intermediación.
    - Número de contratos de trabajo suscritos por las personas atendidas.
    - Número de contratos de trabajo indefinidos suscritos por las personas atendidas.

#### **Propuesta:**

- Que el 80% de las personas participantes encuentran empleo dentro de los primeros 6 meses. Este dato resalta la efectividad de los procesos de acompañamiento, que incluyen formación, coaching y acceso a redes de contactos.
- Que el 90% de las personas participantes logren un empleo en el plazo de un año.

**Respecto a las preguntas que hacen referencia al régimen económico:**

**CÁLCULO DEL PRECIO DEL CONTRATO (EN FUNCIÓN DE LAS PRESTACIONES ESPECÍFICAS, EN FUNCIÓN DE LOS MEDIOS PERSONALES EMPLEADOS, ETC.**

**Propuesta:**

- La subvención debe cubrir los costes salariales del personal orientador y prospector, además de los recursos materiales y tecnológicos necesarios, pues si solo se cubren en función de la consecución de contratación con un colectivo que en ocasiones rechaza los empleos o empresas que no ofrecen todos los trabajos que podemos esperar, no se podría asumir el coste.

**Propuesta:**

- Honorarios por participante: 220€. Esto cubre exclusivamente la realización del programa de outplacement. Se estima un mínimo de 100 participantes a atender.
- Si el objetivo es atender a 2.415 participantes, no se contemplan honorarios adicionales a éxito, lo que significa que el coste se mantiene fijo independientemente de los resultados del proceso de colocación laboral.
- Este modelo está diseñado para ajustarse a los límites presupuestarios establecidos, asegurando que los recursos se distribuyan eficientemente en la ejecución del programa. Si estos límites o variables cambiaran, se volvería a estimar los honorarios para ajustarlo al éxito de colocación por participante.

**Propuesta:**

- El precio del contrato estará determinado por un coste anual de licenciamiento de acceso a una instalación dedicada de la plataforma tecnológica de evaluación. Dicha licencia, incluye todas las materias y evaluaciones de habilidades duras y blandas disponibles a día de hoy, y del contenido ya disponible en materia de simulaciones.
- El segundo criterio de establecimiento del precio, es el volumen de jóvenes a los que se dará acceso en calidad de usuario.

**Propuesta:**

- El cálculo del precio de contrato propuesto sería en función de:
  - o Medios personales: entre 50 y 100 jóvenes acompañados por cada coach con un contrato de 6 meses a un año.
  - o Tiempo de evaluación éxito programa: de 6 a 12 meses.
  - o Evaluación éxitos impacto: inserción 0 a 24 meses.
  - o Tiempo que están desempleados.
  - o Edad: dos tramos; de 16 a 25 años (primeros empleos) y de 26 a 30 años (mejora empleabilidad y empleos de mayor calidad y duración temporal).
  - o El precio de contrato debe ser de un cálculo fácil, objetivo y medible. Basado en datos reportados en CRM-Comunidad Madrid que determine o la información proporcionada del convenio al Espacio Telemático común.

**REMUNERACIÓN A OBTENER POR LA AGENCIA DE COLOCACIÓN.**

**Propuesta:**

- El necesario para la cobertura del servicio.

**Propuesta:**

- Los honorarios por participante son de 220€ para cubrir la realización del programa de outplacement. Se estima un mínimo de 100 participantes a atender.
- Objetivo: poder atender a los 2.415 participantes. No se contemplan honorarios adicionales a éxito, lo que significa que el coste se mantiene fijo independientemente de los resultados del proceso de colocación laboral.
- Modelo diseñado para ajustarse a los límites presupuestarios establecidos, asegurando que los recursos se distribuyan eficientemente en la ejecución del programa. Si estos límites o variables cambiaran, volveríamos a estimar los honorarios para ajustarlo al éxito de colocación por participante.



**Propuesta:**

- La operativa de evaluación-postulación a vacantes permite acotar el coste a la inversión en la tecnología y a un coste por persona usuaria, pudiendo tener un control presupuestario total, desde el inicio y ampliable en función de la demanda.
- La remuneración está constituida por una licencia de uso anual de la plataforma y una licencia de acceso por cada joven participante/postulante.

**Propuesta:**

- La cuantía se puede determinar en función del número de jóvenes que sean asignadas a cada agencia de colocación y del objetivo de inserción que se determine, desglosándose del siguiente modo:
  - o Persona adscrita: 600 euros por persona atendida, con un número de actuaciones mínima de 3 a 5 que incluyan: entrevista inicial, valoración de la empleabilidad, itinerario de búsqueda de empleo, envío a oferta y orientación.
  - o Importe máximo de 2.400 euros por persona insertada, que dependerá de la duración del contrato y/o tiempo en desempleo de la persona joven.
- Plazo de ejecución en el que se deberán desarrollar y realizar las acciones de los servicios de información, formación, orientación, intermediación debería estar entre 6 y 12 meses.
- La inserción debería contar en el plazo máximo de dos años y siempre que el alta de la persona joven se encuentre dentro de periodo del contrato.
- Dentro del plazo máximo anterior, las actuaciones de pago de persona atendida inicial deberían realizarse dentro de los 3 primeros meses entrega información.

CÁLCULO DEL PAGO POR CASO DE ÉXITO (TIPO DE CONTRATO LABORAL O DURACIÓN DEL MISMO PARA CONSIDERAR UNA INSERCIÓN DE LA PERSONA JOVEN), RÉGIMEN DE PAGOS (INTERMEDIOS, FINAL, ETC.)

**Propuesta:**

- Los honorarios por participante son de 220€, y estos cubren exclusivamente la realización del programa de outplacement. Se estima un mínimo de 100 participantes a atender.
- Para un objetivo de 2.415 participantes estimados, no se contemplan honorarios adicionales a éxito, lo que significa que el coste se mantiene fijo independientemente de los resultados del proceso de colocación laboral.

**Propuesta:**

- La operativa de evaluación-postulación a vacantes y simulador permite acotar el coste a la inversión en la tecnología y a un coste por persona usuaria, pudiendo tener un control presupuestario total, desde el inicio y ampliable en función de la demanda.
- La remuneración de la operativa de evaluación-postulación a vacantes y el simulador está constituida por una licencia de uso anual de la plataforma y una licencia de acceso por cada joven participante/postulante.

**Propuesta:**

- El convenio debe establecer conceptos de persona atendida, adscrita, y los éxitos asociados a la inserción con propuesta de tipología por:
  - o Edad: jóvenes de 16 a 25 años primer segmento (personas que están casi en su primer empleo) y los jóvenes de más de 25 años que probablemente tienen como objetivo la estabilidad y/o mejora laboral.
  - o Tiempo desempleado: de 0 a 12 meses, más de 12 meses.
  - o Tipología contrato: valorar cualquier contratación realizada como inserción. Tramos por duración del contrato: tiempo completo, tiempo parcial (suma de las horas), contrato indefinido.

- Régimen de pagos: pago inicial de 25 % a cuenta del desarrollo del convenio, a los 6 meses desde el inicio primera liquidación de Adscripción (Atención Inicial) y tercer pago de cierre y liquidación.

El pago del desarrollo del convenio en diferentes etapas permite a la entidad contratante evaluar al adjudicatario los indicadores y documentación acreditativa de forma parcial para anticipar posibles desviaciones al igual que la entidad adjudicataria cumplir y documentar cada fase del convenio acordada en plazos breves, adjuntando la información relativa de acreditación de servicios y recursos que se han comprometido para el desarrollo del convenio.

**Respecto a las preguntas que hacen referencia a los medios personales a emplear en la ejecución del contrato.**

RATIO PERSONAS JÓVENES DEMANDANTES DE EMPLEO / PERSONA ORIENTADORA.

**Propuesta:**

- 1 persona orientadora por cada 200 jóvenes.
- 1 persona prospectora para visitar empresas y centros.

**Propuesta:**

- 1 Director del área de Consultoría para dirigir el proyecto.
- 1 Responsable de Proyecto con experiencia en procesos de empleabilidad para coordinar y dirigir el proyecto.
- 11 personas consultoras especializadas en transición laboral y empleabilidad.
- Apoyo de Consultores de Selección.

**Propuesta:**

- Medios personales empleados en la agencia colocación: una persona técnica que ejerce el papel de coach para atender entre 50 y 100 jóvenes.

**Propuesta:**

- La orientación a jóvenes se realiza de manera automatizada en función del talento demostrado por medio de la participación en las pruebas definidas para medir el talento contra una vacante concreta.
- El simulador está diseñado para maximizar la escalabilidad del programa. La orientación se realiza de manera automatizada, lo que permite atender a un alto volumen de personas usuarias simultáneamente sin depender de ratios estrictos. Esto garantiza que cada joven reciba una experiencia personalizada y de alta calidad sin comprometer los recursos disponibles.

**Respecto a las preguntas que hacen referencia a la evaluación.**

**METODOLOGÍA A UTILIZAR, ORIENTADA A RESULTADOS E IMPACTO.**

**Propuesta:**

- El joven acude a formación.
- El joven acude a entrevistas.
- La empresa compromete contratos.
- El joven completa el itinerario de orientación.

**Propuesta:**

- En relación a la herramienta de evaluación, cada vacante se traslada a un ROL profesional. Dicho ROL, está definido por una combinación detallada de conocimientos, en las proporciones que den respuesta a las expectativas de las empresas contratantes.
- Con la definición del ROL, se crea una evaluación que incorpora habilidades, aptitudes y competencias.
- Los resultados arrojan una comparativa precisa del estado del talento de cada postulante, en relación a las necesidades concretas de la persona empleadora.
- En relación a la herramienta del simulador, la evaluación del programa se realizará mediante:



- Métricas de desempeño: tasas de completitud de simulaciones, retroalimentación recibida y mejora en las habilidades de las personas usuarias.
- Impacto laboral: Porcentaje de inserciones laborales logradas y tiempo promedio hasta la contratación.
- Satisfacción de personas usuarias: encuestas y entrevistas para recoger opiniones sobre la efectividad y usabilidad del simulador.

**Propuesta:**

- Experiencia en gestión de procesos de reclutamiento y conocimiento del mercado laboral.
- Especialización en orientación personalizada con personal consultor especializado en el perfil de cada persona candidata.
- Resultados orientados: programa diseñado para garantizar la recolocación con el apoyo de un Coach y personal consultor de selección.
- Visibilidad mediante opciones reales de empleo: inclusión en bases de datos y envío de CV a clientes, con visibilidad especial en los procesos de selección.
- Seguimiento mediante reporte final sobre evolución del programa, con el grado de avance y los logros alcanzados.
- Colaboración: el objetivo es la recolocación en el menor tiempo posible.
- Compromiso con las personas candidatas: disponibilidad y apoyo constante, con encuestas de satisfacción al final del programa para asegurar la calidad del servicio.

**Propuesta:**

- Sistemas de evaluación de calidad de los programas de forma sistemática y continuada durante las diferentes actividades del programa.
- Tras cada actividad, el participante recibe una evaluación a través de la plataforma.
- Entrega de un formulario para cada actividad presencial realizada, estableciendo una media de calidad en cada participante y agregada para el colectivo asignado.
- Evaluación continuada al personal consultor.
- Solicitud de feedback continuado a los participantes para garantizar la satisfacción de cada participante con la atención recibida.

**Otros elementos referidos al objeto del contrato, distintos de los anteriores.**

**Propuesta:**

- Agencia de colocación como promotora de acciones y actuaciones en materia de empleo y formación que se estén realizando.
- Acompañamiento en actuaciones como alta en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil o movilidad geográfica EURES.

**Propuesta:**

- La plataforma realiza recomendaciones formativas utilizando tanto recursos gratuitos como de pago, para que los candidatos puedan reforzar su talento y acceder a un mayor número de oportunidades laborales.
- Las simulaciones se actualizan periódicamente para reflejar las tendencias, ajustes tecnológicos, y requerimientos del mercado laboral.
- Siempre con actualizaciones constantes de la plataforma el simulador.

**B. ELEMENTOS REFERIDOS A LA LICITACIÓN**

**Respecto a las preguntas que hacen referencia a la Inserción de la agencia de colocación en el contrato.**

**COMO ACREDITACIÓN DE LA SOLVENCIA, COMO CONDICIÓN ESPECIAL DE ADJUDICACIÓN, ETC.**

**Propuesta:**

- Solvencia económica: basada en el importe del contrato.
- Solvencia técnica: nº de personas atendidas en empresas públicas y/o privadas en la recolocación e inserción laboral. Experiencia en el acompañamiento en la búsqueda de empleo para jóvenes.

**Propuesta:**

- Estar en posesión en alguna de las dos etapas de medición de talento y/o simulador de:
  - o Experiencia previa: Relación de los principales servicios o trabajos realizados en los últimos tres años, indicando importes, fechas y destinatarios, al menos 3 y uno de ellos de Administración pública.
  - o Certificación de empresa innovadora de ANCES.
  - o Premio de innovación (IA, tecnologías avanzadas...) otorgado por alguna entidad de la CAM o Ayuntamiento.
  - o Certificado de cumplimiento evaluación de impacto de protección de datos.
  - o Certificados seguridad de la información.

**Respecto a las preguntas que hacen referencia a los criterios objetivos de adjudicación del contrato**

**CRITERIOS CUALITATIVOS CUYA CUANTIFICACIÓN DEPENDA DE UN JUICIO DE VALOR, A INCLUIR EN EL PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES**

**Propuesta:**

- Agencia de colocación con medios personales y materiales asentada. Disposición de base de datos. Reconocimiento en su ámbito geográfico. Entidad que ofrece también certificados profesionales. Sala con doce equipos informáticos para la atención personalizada.

**Propuesta:**

- Capacidad de conectar a los participantes con el mercado laboral.
- Experiencia y cualificación de los consultores de selección.
- Conocimiento del mercado laboral.
- Especialización por división.

**Propuesta:**

- Calidad Técnica de las ofertas.

- Experiencia y competencia personal, cv, experiencia en materia de coaching y psicología.
- Aportar testimonios tanto de técnicos como de usuarios finales.
- Plataforma que cuente con:
  - o Cuadros de mando e informes: disponibilidad de herramientas para generar reportes, validar el progreso y otros indicadores en tiempo real.
  - o Resolución de incidencias: implementación de canales de comunicación para resolver dudas y problemas de las personas usuarias de forma eficiente.
  - o Certificaciones de completitud para las personas usuarias que completen la sección de formación.

**Propuesta:**

- Certificaciones que garanticen la calidad de los servicios prestados, capacidad para la atención del colectivo y solvencia en la prestación de servicios del ámbito de la colocación y la recolocación.

### **C. OTRAS CUESTIONES A CONSIDERAR, DISTINTAS DE LAS ANTERIORES**

**Propuesta:**

- Es necesario cubrir una parte de coste de apoyo administrativo, además de coste material y de publicidad.

### **V.- CONSIDERACIONES FINALES**

En cumplimiento del artículo el artículo 115.3 de la Ley 9/2017, de 8 noviembre, de Contratos del Sector Público, que contempla que *«Con carácter general, el órgano de contratación al elaborar los pliegos deberá tener en cuenta los resultados de las consultas realizadas; de no ser así deberá dejar constancia de los motivos en el informe a que se refiere el párrafo anterior»*, se informa:



Que los pliegos se elaborarán cumpliendo los preceptos de la siguiente normativa:

- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.
- Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Específicamente, en lo referido a una atención personalizada e individualizada a las personas demandantes de empleo y servicios por parte de los servicios públicos de empleo y de las entidades colaboradoras.

Por tanto, los pliegos que se elaboren no tienen por qué contemplar soluciones tecnológicas que no vayan acompañadas de una atención por parte de personal especializado en intermediación laboral o prospección de empresas de las agencias de colocación.

Así mismo, el objeto del contrato es la inserción laboral de personas jóvenes demandantes de empleo y servicios. Por tanto, los pliegos no tienen por qué contemplar el pago por actuaciones de orientación para el empleo, formación profesional o formación en el trabajo.

En relación a los pagos que se establezcan en los pliegos, tanto por inserción como por la prestación de otros servicios de empleo que se determinen, recogerán las propuestas recibidas en función del presupuesto base de licitación.

Las propuestas recibidas serán tenidas en cuenta siempre que sean la opción que mejor se adapte a los preceptos de las normas anteriormente nombradas, pudiendo ser modificadas para una mejor respuesta a los mismos.

Madrid, a la fecha de la firma

Firmado digitalmente por: MARIA BELEN GARCÍA  
DfAZ - \*\*\*7172\*\*  
Fecha: 2025.03.06 10:26

La Directora General del Servicio Público de Empleo