PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS RELATIVAS A LA NECESIDAD DE REALIZAR LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE CONSULTORÍA Y DE APOYO EXPERTO PARA LA INNOVACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA INTERMEDIACIÓN ADAPTADA Y DE VALOR

(COMPONENTE 23: NUEVAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA UN MERCADO DE TRABAJO DINÁMICO, RESILIENTE E INCLUSIVO, DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA, FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA - NEXT GENERATION EU).

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3

2. OBJETIVO DEL CONTRATO 5

3. ALCANCE DEL CONTRATO 6

..... 6

3.1 PROYECTO CENTRADO EN APOYAR A LAS EMPRESAS EN LA IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL EN LAS OFERTAS DE EMPLEO 6

3.2 ANÁLISIS DE OTRAS PRÁCTICAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL ADAPTADA Y DE VALOR EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO A NIVEL ESTATAL Y EUROPEO 8

3.3 PROYECTO DE CAPTACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EXPERTO EN LANBIDE EN MATERIA DE GESTIÓN DE OFERTAS, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN LA IDENTIFICACIÓN DE PERFILES... 9

4. METODOLOGÍA, PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO 12

5. MEDIOS HUMANOS 12

6. PRESUPUESTOS DE LICITACIÓN 14

7. CONTENIDO DE LA PROPUESTA TÉCNICA A PRESENTAR 14

8. VALORACIÓN DE LA PROPUESTA 15

9. SEGURIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS 16

9.1. Seguridad y confidencialidad 16

9.2 Propiedad de los trabajos 17

1. INTRODUCCIÓN

Europa se ha enfrentado recientemente a un desafío de salud pública, que por su tripe dimensionamiento, sanitario, social y económico, ha derivado en una crisis de consecuencias imprevisibles. El impacto de la pandemia COVID-19 ha dejado huella y ha afectado a todos los ámbitos y sectores de nuestra sociedad, nuestra economía, nuestra política y geopolítica. Sin embargo, de la adversidad a menudo viene la oportunidad.

Con el objetivo de hacer frente a dichas consecuencias surge el instrumento financiero Next Generation EU, aprobado por el consejo europeo el pasado 21 de Julio de 2020. Este instrumento incluye como elemento central, un "Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)" cuya finalidad es apoyar la inversión y las reformas en los Estados miembros para lograr una recuperación sostenible y resiliente, al tiempo que permitirá una serie de reformas basadas en la justicia social tanto a nivel nacional como en cogobernanza con las comunidades autónomas con competencias transferidas.

En este marco, se aprobó por Acuerdo del Consejo de ministros, el Plan de recuperación, transformación y resiliencia para España (PRTR) como proyecto de país que traza la hoja de ruta para la modernización de la economía española, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, para la reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis de la COVID, y para responder a los retos de la próxima década.

En dicho plan, una de las palancas fundamentales es la palanca 8, "Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo", cuya finalidad es la mejora del funcionamiento del mercado laboral español. Dentro de esta palanca destaca el componente 23 "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo". Se trata de identificar la necesidad de crear un espacio compartido para impulsar una visión del empleo integral en materia de orientación, emprendimiento e innovación, reforzando la colaboración e impulsando un programa de actividades coordinada.

En esta línea, la inversión C23.I.5 "Gobernanza e impulso de las políticas de apoyo a la activación para el empleo", que cuenta con la financiación europea NextGeneration EU a través del instrumento MRR, pretende la constitución y puesta en marcha de las actividades de una Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COEs). Las funciones a realizar por estos centros se recogen en el artículo 88 "Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo" del 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. En el apartado b del artículo 88 se contempla el "Diseño de

acciones innovadoras y desarrollo de proyectos experimentales en materia de orientación y prospección e intermediación laboral".

A nivel autonómico, Euskadi Next, programa de inversiones para la recuperación, la transformación y la resiliencia de Euskadi, remarca que el gran desafío es construir una Euskadi verde, digital e inclusiva. Se plantea la importancia de acelerar la reactivación económica generadora de empleo asumiendo la transformación digital como oportunidad para fortalecer la competitividad de la estructura productiva.

Elaborada en este contexto, el Departamento de Trabajo y Empleo, tras contrastarlo con agentes sociales y económicos, eleva a acuerdo de Gobierno la Estrategia Vasca de Empleo 2030. La EVE 2030 es un pacto por un empleo de calidad inclusivo que contribuye al desarrollo social y económico de Euskadi. Dicha estrategia contempla una serie de proyectos de carácter tractor cuyo desarrollo se considera prioritario para el cumplimiento de los objetivos definidos. Entre ellos caben destacar la Ley del Sistema Vasco de Empleo y LANBIDE HOBETZEN:

- La futura Ley del Sistema Vasco de Empleo tiene como fin ordenar las estructuras e instrumentos para poder planificar y desarrollar políticas activas de empleo de calidad para Euskadi, colocando a Lanbide Servicio Vasco de Empleo en un papel nuclear.
- Por otro lado, Lanbide Hobetzen, documento elaborado por el Departamento de Trabajo y Empleo y Lanbide, nace con vocación de consenso y con el objetivo claro de recoger qué cambiar en Lanbide, cuándo y cómo. El nuevo modelo pretende dinamizar el mercado de trabajo pasando de ser una organización centrada en la tramitación y la subvención, a una organización que presta servicios y en el que las políticas activas deben ganar peso. LANBIDE HOBETZEN gira alrededor de dos servicios básicos que miran a las personas y a las empresas, la orientación profesional, la inclusión y la prospección.

Lanbide ha situado la modernización de las políticas activas de empleo y el acompañamiento personalizado a las personas y a las empresas, así como el compromiso con el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo entre sus prioridades. Unas políticas activas coherentes con el proceso de transformación productiva, orientadas a resultados y con una nueva gobernanza reforzada.

Dentro de este proceso, la intermediación adaptada y de valor, innovadora y eficaz, objeto de esta contratación, está intrínsecamente relacionada con el nuevo modelo de intervención propuesto por LANBIDE HOBETZEN, teniendo como objetivo último conseguir una mayor penetración en la intermediación laboral y, por ende, un mayor número de contrataciones, con perfiles más ajustados, mejor emparejados y de mayor calidad. Para ello, es necesario comprender mejor cómo son los y las demandantes de empleo (perfilado holístico, información laboral personalizada, etc.), favoreciendo también su autoconocimiento (modelo de visibilización de la información disponible, demanda, oferta, contratos, cuenta formación, servicios recibidos, estadística, etc.), qué necesitan las empresas u otras entidades contratantes (prospección, cartera de servicios, etc.) y cómo se emparejan y se especifican las competencias profesionales existentes y las necesidades de las empresas (modelo de integración de competencias transversales y técnicas basadas en estándares europeo como, por ejemplo, ESCO).

2. OBJETIVO DEL CONTRATO

Los objetivos que persigue Lanbide con el presente proyecto en el ámbito de la intermediación laboral son los siguientes:

- Identificar y diseñar un sistema de apoyo a las empresas en la identificación del perfil de los puestos vacantes en sus ofertas de empleo, facilitándoles el proceso y asegurando la calidad y estandarización en la cumplimentación de las mismas.
- Estudio y evaluación de buenas prácticas en intermediación laboral, innovadoras y que aporten valor, dentro de los diferentes servicios públicos de empleo a nivel estatal y europeo, detallando cómo se han implementado y como se deberían desarrollar y desplegar en la red de Lanbide.
- Identificar, estandarizar y gestionar el conocimiento del personal técnico experto de Lanbide, y de otros servicios públicos de empleo, a la hora de identificar los requerimientos y aspectos valorables para el desempeño de puestos de trabajo en las ofertas de empleo, de tal manera que se puedan obtener candidaturas adecuadas entre las personas inscritas como demandantes de empleo en Lanbide.

3. ALCANCE DEL CONTRATO

El alcance del contrato deberá abarcar las tres líneas que se describen a continuación:

3.1 PROYECTO CENTRADO EN APOYAR A LAS EMPRESAS EN LA IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

Según lo establecido en la cartera de servicios a empresas, uno de los servicios más demandados a Lanbide por las empresas de su entorno es la intermediación laboral, mediante el reclutamiento y gestión de ofertas de empleo. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo posee una extensa base de datos de personas potencialmente candidatas a ser contratadas, ya sean personas desempleadas, ocupadas o en búsqueda de una mejora de empleo, lo que convierte este servicio de reclutamiento en un potente activo. Sin embargo, para que este servicio pueda desarrollar con eficacia toda su potencialidad es necesario que tanto las empresas como las personas candidatas y el propio Lanbide compartan un lenguaje comprensible y útil para todos en el marco de la intermediación laboral.

El objetivo último de este proyecto es mejorar el servicio de reclutamiento de candidatos y gestión de ofertas de trabajo que Lanbide ofrece en la actualidad a las empresas, convirtiéndolo en un servicio mucho más personalizado, atractivo y eficaz, que realmente sea capaz de competir con las alternativas que la empresa privada ofrece en este ámbito.

En este sentido, es necesario diseñar y crear nuevas herramientas o instrumentos que apoyen a las empresas a la hora de describir mejor y con mayor concreción el perfil del puesto ofertado. Se trata de crear una nueva herramienta que sirva de apoyo a las empresas en la identificación del perfil de los puestos vacantes en sus ofertas de empleo, facilitándoles así el proceso, asegurando la calidad y estandarización en la cumplimentación de las mismas y logrando también la utilización de un lenguaje común entre el servicio público de empleo vasco y las empresas, que sin lugar a dudas repercutirá en una mejora en la comunicación entre ambos y ,por tanto, en el establecimiento de unas relaciones más ágiles, sólidas y duraderas.

Una de las posibilidades a estudiar a la hora de elaborar las herramientas/sistemas de apoyo sería la inclusión de opciones múltiples tipo desplegables, que varíen en función de las opciones seleccionadas en los pasos anteriores. En concreto, se trataría de que las empresas, cuando avancen en la descripción del puesto que necesitan contratar, a través del formulario vayan eligiendo tareas y funciones, y en función de éstas, también competencias técnico-profesionales y, en su caso, competencias transversales. El sistema debería ser inteligente, de tal manera que según cuales sean las opciones elegidas en cada uno de los campos a informar se vayan modificando y adecuando las opciones que el sistema ofrece para los siguientes apartados.

Otro de los modelos a explorar se caracterizaría por tener un sistema de match entre ofertas y demandas que también introduzca las competencias asociadas anteriormente descritas e incluya un servicio de asistencia automatizada online, que facilite y garantice unos estándares de calidad en la cumplimentación de las ofertas.

El nuevo prototipo deberá ofrecer a cada empresa la opción de guardar en su carpeta de empresa, por ejemplo, el perfil ya definido una primera vez, para que pueda volver a ser utilizado en el futuro, en una o más ocasiones, en el caso de volver a tener necesidades de reclutamiento con respecto al mismo puesto de trabajo. Un factor a considerar es que deberá ser coherente con el Catálogo Nacional de Ocupaciones y las competencias técnico-profesionales y transversales (ESCO).

Para este objeto, es pertinente conocer las experiencias de otros servicios públicos de empleo, siendo necesario estudiar y analizar cuáles son los instrumentos o herramientas que utilizan para facilitar a las empresas la descripción de sus ofertas de empleo y viendo si, por ejemplo, utilizan o no formatos con elicitación de opciones tanto en la descripción del puesto de trabajo como en los requisitos obligatorios y a valorar.

Tras analizar los modelos europeos y estatales que ayudan al empleador en la cumplimentación de la oferta de empleo, se identificará cuáles son de mayor aplicabilidad para Lanbide, teniendo en cuenta nuestro sistema actual y desarrollando las posibles adecuaciones a implementar. El propósito último es promover la adecuación de nuestro

sistema de intermediación, con sus características actuales, a las buenas prácticas analizadas y estudiadas en esos servicios públicos de empleo.

ENTREGABLES:

1. Análisis y comparativa de las herramientas, instrumentos y metodologías utilizadas por los Servicios Públicos de Empleo referenciados y de otros posibles SPE destacados cuyas experiencias pudieran resultar innovadoras y de interés.
2. Nuevo prototipo de instrumento/herramienta para el registro de ofertas de empleo por las empresas que cumpla con todos los requisitos descritos y adaptado o adaptable a las características actuales del sistema de intermediación de Lanbide.
3. Diseño de herramientas innovadoras e intuitivas para apoyar a las empresas en el levantamiento de perfiles.

3.2 ANÁLISIS DE OTRAS PRÁCTICAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL ADAPTADA Y DE VALOR EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO A NIVEL ESTATAL Y EUROPEO

Según la 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, la gestión de las ofertas de empleo por parte de los SPE puede contemplar distintos grados de intermediación. Así, “En función del grado de intermediación acordado, se obtendrán candidatos que, una vez comprobado que se adecúan al perfil de la oferta, serán enviados por el SPE directamente a la empresa, o bien serán entrevistados previamente por el SPE para comprobar su mayor adecuación al puesto, o bien el SPE realizará pruebas de selección técnica cuando las características del puesto de trabajo así lo requieran.”

En el caso de Lanbide, la intermediación laboral consiste habitualmente en la comprobación automática de requisitos. A fin de poder ofertar servicios de mayor valor añadido para las empresas, como son la preselección (análisis curriculares de adecuación persona puesto, criba curricular y telefónica, orden de envío de candidaturas etc.) o la selección técnica (entrevistas u otras técnicas o pruebas selectivas), resulta de vital

importancia conocer las experiencias efectivas de aquellos servicios públicos de empleo que hayan avanzado en estas líneas.

Será necesario detallar y describir cuáles son las actuaciones que se realizan en los servicios de empleo que intermedian más allá del emparejamiento o match informático, y cómo las han implementado en sus organizaciones, haciendo hincapié en aquellos que hayan obtenido mejores resultados. Para la elaboración de los entregables será indispensable que se enmarquen en el contexto actual de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Por último, es igualmente importante redefinir y replantear el formato utilizado para el envío de CV de los candidatos y candidatas preseleccionados a las empresas. Este formato debe ser innovador, útil y adecuado a las necesidades de la empresa, desde el punto de vista del contenido y del formato.

ENTREGABLES:

1. Análisis comparativo de cómo se han implementado en diferentes servicios públicos de empleo europeos y de otras comunidades autónomas del Estado los niveles superiores al emparejamiento que se ofrecen desde los servicios de intermediación laboral: Preselección, Selección técnica, con diversas pruebas y técnicas selectivas etc.
2. Propuestas de mejora del curriculum vitae (CV) o demanda de empleo de las personas candidatas que desde Lanbide se remite a las empresas actualmente.
3. Plan piloto de implantación en Lanbide de niveles superiores al emparejamiento en intermediación laboral y de un nuevo modelo de currículum vitae a remitir a las empresas.

3.3 PROYECTO DE CAPTACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO EXPERTO EN LANBIDE EN MATERIA DE GESTIÓN DE OFERTAS, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN LA IDENTIFICACIÓN DE PERFILES

El objetivo de este proyecto es recopilar y sistematizar, a través del conocimiento experto del personal gestor de Lanbide, los requerimientos y elementos valorables del perfil de las

personas que posibiliten un adecuado desempeño de un determinado puesto de trabajo. Estos elementos del perfil se expresan en términos de competencias técnico-profesionales -evidenciados también a través de títulos académicos o profesionales, experiencia profesional en determinadas ocupaciones o proyectos, capacitación específica, etc.- y en términos de competencias transversales.

Además, la terminología técnica utilizada en la denominación y descripción de las ocupaciones y puestos de trabajo ha de facilitar el trabajo colaborativo entre empresas, personas candidatas y de técnicos del Servicio Vasco de Empleo, por ejemplo, promoviendo el uso preferencial de unos términos y/u ocupaciones de entre muchos otros similares.

En este sentido, es importante conocer mejor cuáles son los puestos de trabajo más demandados, sobre todo en sectores estratégicos en el País Vasco, así como conocer aquellos puestos de determinados sectores de actividad que ya estén experimentando dificultades de contratación. El objetivo es primero identificar y describir, y después, traducir dicha información al lenguaje de Lanbide (ocupación, denominación de puesto, CNO, formación reglada y no reglada, Carnets, Experiencia etc.). Esta clasificación se llevará a cabo teniendo en cuenta los diferentes sectores de actividad económica existentes en la CAPV.

Dado el contexto de reemplazo generacional en el que se encuentra la plantilla de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, dicha clasificación deberá recoger el conocimiento acumulado del personal experto de Lanbide y de otros servicios públicos de empleo, además de la información relativa al mercado laboral. El fin último es preservar e incorporar el conocimiento de los expertos y expertas de nuestro organismo y de otros SPE a la hora de definir los perfiles profesionales asociados a las ofertas de empleo, su manejo de la herramienta de gestión de ofertas del SISPE y sus criterios de sondeo.

Para llevar a cabo esta tarea es necesario observar algunos de los servicios públicos de empleo de ámbito autonómico que hayan avanzado en esta materia.

ENTREGABLES:

1. Documento o herramienta, útil, sencilla, manejable e intuitiva, que recoja por sectores de actividad las ocupaciones o puestos de trabajo, las diferentes denominaciones de puestos y ocupaciones, los códigos nacionales de ocupación asociados, las formaciones regladas y no regladas requeridas posibles, carnets, experiencia laboral o en proyectos, etc. Deberá recogerse también información complementaria que pueda resultar de interés para que los emparejamientos entre oferta y demanda sean lo más adecuados y correctos posibles. La fuente de información preferente para la recogida de datos de este entregable serán los expertos y expertas en gestión de ofertas y demandas de Lanbide.
2. Documento/memoria que recoja el análisis realizado en otros SPE a nivel estatal en los que se hayan identificado y descrito los puestos de trabajo de valor estratégico para su entorno.

4. METODOLOGÍA, PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO

Dentro de los requisitos mínimos exigidos en el contrato, las adjudicatarias del contrato deberán comprometerse a:

- La entrega de un cronograma y de la metodología de trabajo: planificación del proyecto, incluyendo de la forma más detallada posible el calendario previsto para el desarrollo del mismo y los plazos de entrega. Los licitadores deberán proponer el modelo organizativo y metodología óptimos para la coordinación y dirección del proyecto, teniendo en cuenta las características, organización y capacidades de Lanbide.
- Entrega de un borrador previo a cada entregable con los puntos principales.
- Reuniones de seguimiento del proyecto. Habrá como mínimo una reunión de seguimiento, tras la entrega de cada uno de los entregables, entre los trabajadores designados por Lanbide por un lado y por el/la responsable del proyecto de la empresa adjudicataria y su equipo por el otro. Dicha reunión se convocará para contrastar el borrador del entregable que previamente la empresa adjudicataria haya enviado a Lanbide. En la reunión, se realizará el contraste de ideas con objeto de que se facilite a Lanbide la toma de decisiones con respecto a las directrices que la empresa adjudicataria deberá seguir de cara a la confección del entregable final.

El trabajo deberá estar terminado y entregado el 31 de octubre del 2023.

5. MEDIOS HUMANOS

Las licitadoras podrán ser tanto empresas, como profesionales individuales. En ambos casos, las personas que se propongan para desarrollar el servicio de consultoría y apoyo experto deberán contar con la formación y experiencia requeridas, así como con los medios y la capacidad de dedicación temporal necesarios para abordar el servicio a desarrollar.

Las personas propuestas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Titulación requerida: Titulación universitaria de grado, licenciaturas o títulos o cursos de especialización de posgrado universitario relacionados con alguno de los ámbitos de intervención, como son: el Trabajo, Las Personas o Recursos Humanos, la Empresa y las Organizaciones.

Experiencia profesional: Experiencia mínima de 5 años en la realización de asistencias técnicas a empresas en ámbitos relacionados con el mercado de trabajo, la intermediación laboral y los recursos humanos (selección, desarrollo, carrera, desempeño).

Dentro del equipo de trabajo se deberá contar con los siguientes dos perfiles específicos:

- Un/a **responsable de proyecto** que cumpla con los requisitos mencionados y que tenga al menos 10 años de experiencia en las materias antes descritas.

- Un/a **Técnico Informático**, que será el responsable del desarrollo informático de una nueva herramienta o funcionalidad informática dirigida a las empresas para la intermediación laboral. Deberá poseer una experiencia mínima de 4 años en usabilidad y desarrollo de páginas web y la titulación de Técnico superior de Formación Profesional en Informática o titulaciones superiores en el campo de la informática. Además, se valorarán positivamente la creatividad y los conocimientos básicos de diseño de páginas web.

Otras características requeridas:

Se valorará el dominio de los siguientes idiomas: euskera, inglés, alemán y francés con la consiguiente acreditación de nivel.

En las ofertas que presenten las licitadoras, se deberá identificar nominalmente a los profesionales y las profesionales que se proponen, adjuntando el curriculum de cada una de las personas propuestas, así como un certificado que incluya las referencias a los proyectos que ha desarrollado vinculados con el objeto de este contrato. Deberán contener, al menos, los siguientes datos en relación a cada uno de dichos proyectos: denominación, descripción del objeto y contenido, año de realización, duración en meses, entidad/empresa contratante/destinataria, rol o función desempeñado por la persona en cada proyecto (dirección, coordinación, técnico de apoyo, dinamización…).

Las adjudicatarias del contrato deberán comprometerse a sustituir a la/s persona/s por otras de idéntico perfil profesional, en caso de enfermedad u otras causas que dificulten el adecuado desarrollo del proyecto objeto del contrato. En caso de que se produjeran eventualidades de esta naturaleza, los motivos de la misma, así como el curriculum y perfil de la persona que suplirá esta circunstancia deberán ser comunicados y aprobados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo con carácter previo a su incorporación al desarrollo de las actuaciones.

6. PRESUPUESTOS DE LICITACIÓN

El presupuesto base de licitación es de 214.876,03 € (DOSCIENTOS CATORCE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y SEIS EUROS CON TRES CÉNTIMOS), IVA no incluido.
260.000 € (DOSCIENTOS SESENTA MIL EUROS), IVA incluido.

El precio que se refiere en este apartado tendrá la consideración de precio cerrado retribuyéndose con el mismo el total de los servicios que se presten en el marco de ejecución del contrato. En el mismo se entenderán incluidos cuantos gastos se generen y resulten aplicables como consecuencia de la ejecución del contrato.

El pago del importe del contrato se realizará con la siguiente fórmula:

- ✓ 30% tras la firma del contrato. En este momento se formalizará un acuerdo relativo al plan de trabajo provisional, incluyendo el calendario previsto para el desarrollo del mismo, plazos parciales y totales comprometidos, así como los de la ejecución para cada uno de los conjuntos de trabajos en los que el mismo se descomponga y la designación de la persona responsable del mismo. Se presentará igualmente una factura por el importe correspondiente.

- ✓ 40 % a la finalización del primer semestre de 2023, una vez presentados los entregables de las actuaciones desarrolladas y una previsión del servicio pendiente de desarrollar y una factura por el importe correspondiente.

- ✓ y el 30% restante a la finalización del contrato. tras el informe final con la intervención desarrollada y los recursos implementado, contemplará un análisis de los resultados obtenidos. También se presentará una factura por el importe final.

7. CONTENIDO DE LA PROPUESTA TÉCNICA A PRESENTAR

Las licitadoras tendrán que presentar una propuesta técnica que contenga los siguientes contenidos:

1.- Objetivos y alcance del proyecto; especificando:

- o Conceptualización y enfoque general del servicio: propuesta conceptual para abordar el proceso de consultoría y acompañamiento experto.
- o Objetivo general y específicos.

2.- Metodología y Plan de trabajo, especificando:

- Detalle de la metodología a utilizar.
- Proceso de trabajo: fases, acciones a desarrollar, hitos principales, contenido cualitativo de los entregables a elaborar.
- Técnicas, recursos y herramientas metodológicas a implementar.
- Valor añadido de la propuesta presentada.
- Mejoras y actuaciones complementarias que puedan contribuir a la mejor realización del objeto del contrato.

3.Curriculum detallado de cada una de las personas propuestas para desarrollar el servicio, así como acreditación de los proyectos que ha desarrollado vinculados con el objeto de este contrato, que contenga, al menos, los siguientes datos en relación a cada uno de dichos proyectos: denominación, descripción del objeto y contenido, año de realización, duración en meses, entidad/empresa contratante/destinataria, rol o función desempeñado por la persona en cada proyecto (dirección, coordinación, técnico de apoyo, dinamización…).

8. VALORACIÓN DE LA PROPUESTA

Se asignará la siguiente valoración máxima a cada uno de los distintos apartados de las propuestas presentadas por las entidades licitadoras:

PROPUESTA TÉCNICA		
Objetivos y alcance del proyecto	17 puntos	**49 puntos**
Metodología y plan de trabajo	22 puntos	
Capacidad de mejora en la propuesta en relación con el perfil formativo y la trayectoria profesional requeridos para la prestación del servicio.	10 Puntos	
PROPUESTA ECONÓMICA		**51 puntos**

Será necesario obtener una puntuación mínima de 35 puntos en la valoración de la propuesta técnica. Las licitadoras que no obtengan esta puntuación quedarán excluidas.

Se determinará que incurren en baja temeraria aquellas propuestas económicas que incurran en una baja del 20%, o superior a este %, sobre el precio de licitación fijado.

9. SEGURIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS

9.1. Seguridad y confidencialidad.

Todos los trabajos realizados para el buen fin del presente contrato tendrán carácter confidencial, no pudiendo la empresa adjudicataria utilizar para sí ni proporcionar a terceros, datos o información alguna de los trabajos contratados sin autorización escrita de Lanbide - Servicio Vasco de Empleo, estando, por tanto, obligado a poner todos los medios a su alcance para conservar el carácter confidencial y reservado tanto de la información y documentación, como de los resultados obtenidos del trabajo realizado.

La empresa adjudicataria deberá comprometerse a no utilizar la información a la tenga acceso para poder llevar a cabo de los servicios especificados en este contrato, o a través del desarrollo de los mismos, para otros fines que los recogidos en el presente Pliego de Bases Técnicas, así como a no extraerla, cederla, publicarla o venderla, total o parcialmente, ni en soporte informático ni en papel.

El adjudicatario, tanto empresa como profesionales individuales, quedará expresamente obligado a mantener absoluta confidencialidad y reserva sobre cualquier dato o información que pudiera conocer con ocasión del cumplimiento del contrato, especialmente los de carácter personal, que no podrá copiar o utilizar con fin distinto al que figura en este Pliego de Bases Técnicas, ni tampoco ceder a otros ni siquiera a efectos de conservación.

Todos los profesionales se comprometen a mantener el más absoluto secreto profesional sobre aquellos datos, informaciones y documentos que pudieran conocer con motivo de la realización del proyecto, en cualquiera de sus fases desde la preparación y ejecución, hasta la finalización y cualquiera que sea la forma bajo la que se representen (oral o escrita). Exclusivamente tendrán acceso a dichas informaciones las personas que sean imprescindibles para el desarrollo de las tareas que les hayan sido asignadas dentro del ámbito de los trabajos licitados. Todas ellas serán advertidas sobre el carácter estrictamente confidencial y reservado de la información a la que tendrán acceso.

Este deber de confidencialidad y reserva se mantendrá durante un plazo de cinco años desde la finalización del contrato.

La empresa adjudicataria se compromete a preservar la confidencialidad de cualesquiera de los datos a los que tuviera acceso. En este sentido, deberá formalizar un contrato de encargo del tratamiento con Lanbide - Servicio vasco de Empleo conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

9.2 Propiedad de los trabajos

Toda la documentación generada durante la ejecución de los trabajos realizados bajo este contrato, en cualquiera de sus fases de desarrollo, es propiedad exclusiva de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, sin que la empresa adjudicataria para llevar a cabo los mismos pueda conservarla, ni obtener copia de la misma o facilitarla a terceros sin la expresa autorización escrita de Lanbide – Servicio Vasco de Empleo, que la proporcionaría, en su caso, previa petición formal de la adjudicataria con expresión del fin que pretende. Lo dispuesto en este párrafo se entiende salvo conservación a los efectos de prueba de realización del trabajo contratado.

Cualquier producto o subproducto derivado del trabajo contratado no podrá ser utilizado por la adjudicataria para otros fines fuera del ámbito de este pliego, sin el permiso expreso por escrito de Lanbide – Servicio Vasco de Empleo. Esta restricción incluye la reproducción, la distribución, la comunicación pública y la transformación del trabajo, implicando tanto a los resultados o productos finales, como a los trabajos preparatorios y a los documentos, de cualquier naturaleza, previos o desarrollados durante el proceso de seguimiento.

Los trabajos realizados en cualquiera de sus fases de desarrollo del proyecto serán propiedad de Lanbide – Servicio Vasco de Empleo, y éste, en consecuencia, podrá recabar en cualquier momento las entregas de información o de documentación relativa a los trabajos licitados, siempre que esto no afecte al correcto desarrollo de los plazos de dichos trabajos.

Las adjudicatarias serán responsables de daños y perjuicios que se deriven del incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente apartado.