

Contratación del servicio de consultoría para el desarrollo “PROSPECTIVA SECTORIAL / OCUPACIONAL / RAMAS DE CONOCIMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO A 2033”. Desarrollos específicos del impacto tecnológico del servicio FUTURELAN”

PLIEGO DE CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Lanbide, a través de su Observatorio de prospectiva y tendencias ocupacionales FUTURELAN, ofrece información detallada sobre la demanda y las ofertas de empleo por sectores, profesiones y ramas de formación previstas a corto y medio plazo en el mercado laboral en Euskadi.

Las proyecciones, en este escenario tendencial, recogen la evolución del mercado de trabajo como resultado de tendencias económicas, demográficas y tecnológicas que, extrapoladas a futuro, influyen en la demanda de trabajadores en los próximos años, mostrándonos importantes cambios en cuanto al volumen del empleo a futuro.

En la línea de seguir enriqueciendo el conocimiento que tenemos del mercado de trabajo a futuro, se hace necesario seguir profundizando en las principales fuerzas transformadoras que afectarán al mismo y que nos pueden conducir a otros escenarios probables. Dada la aceleración de los cambios tecnológicos, estos escenarios probablemente serán más disruptivos que los inicialmente previstos. Este rápido avance tecnológico plantea incógnitas sobre cómo impactará en el mercado laboral, la demanda de empleo en diferentes perfiles ocupacionales, sectores de actividad y niveles de formación en los próximos años.

Las competencias están adquiriendo cada vez más relevancia en los procesos de selección para cubrir las futuras vacantes laborales. No es de sorprender que las instituciones europeas hayan designado el año 2023 como el Año Europeo de las Competencias, reconociendo su importancia en el ámbito laboral. En este contexto, el sistema ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) se destaca como la referencia más sólida para clasificar las competencias a nivel europeo. A nivel más cercano, cabe destacar el papel significativo que se les concede a las competencias en el marco de la futura Ley de Empleo Vasca.

Tomando en cuenta estas consideraciones la información prospectiva deberá abarcar tanto aspectos cuantitativos, proporcionando datos sobre el número de empleos previstos, como cualitativos, enfocándose en la delimitación de escenarios socioeconómicos más probables, y en las tendencias emergentes. También abordara el difícil ámbito de las competencias asociadas a perfiles ocupacionales.

Desde el lado demográfico nos enfrentamos a un proceso de envejecimiento que pone de manifiesto las oportunidades de empleo que se generarán en los próximos años por las necesidades de reemplazo de gran parte de la población ocupada en los próximos 10 años. A ello se suma la

necesidad de retener el talento y asegurar una fuerza laboral capaz de abordar los desafíos futuros. La crisis COVID-19 puso de manifiesto, por otra parte, la carencia por parte de muchas empresas de determinados perfiles profesionales de competencias digitales que les permitan hacer frente a los nuevos retos a los que se enfrenta la economía y la sociedad. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), que articula los fondos del programa europeo, Fondo Next Generación EU, dedica el 28% del presupuesto —18.500 millones de euros— a que la ciudadanía, Administraciones públicas, pero sobre todo trabajadores y empresas, mejoren sus competencias digitales y aceleren la integración de las nuevas tecnologías.

Es crucial contar con un sistema de seguimiento y vigilancia prospectiva constante debido a los rápidos cambios y transformaciones en curso. Esto implica mantenerse al tanto de las tendencias emergentes, las novedades en tecnología y los cambios en el mercado laboral. La vigilancia prospectiva permite identificar oportunidades y desafíos anticipadamente, lo que ayuda a las organizaciones y profesionales a adaptarse y tomar decisiones informadas en un entorno en constante evolución.

2. REQUERIMIENTOS Y CARACTERISTICAS DEL CONTRATO

2.1. Objeto del contrato

El presente contrato tiene como objetivo, por un lado, actualizar las estimaciones cuantitativas tendenciales a futuro de la demanda y oferta de empleo a 2023, abordando un escenario de mayor impacto tecnológico previsto, y, por otro lado, continuar profundizando en la evolución de las competencias profesionales y en su aportación del conocimiento generado de cara a las políticas activas de empleo.

2.2. Objetivos específicos y tareas a desarrollar

Precisando el alcance y los objetivos generales y específicos del proyecto se identifican los siguientes objetivos específicos/tareas a desarrollar:

a) Actualización de las proyecciones de demanda y oferta de empleo.

Incorporación de la información más reciente disponible derivada de los datos específicos de la CAE, de la evolución del entorno económico nacional y sectorial y de los micro-datos de la EPA, para re-estimar el modelo y actualizar las proyecciones hasta 2033. El alcance incluirá la evolución de la demanda y oferta del empleo por actividades económicas, grupos ocupacionales, niveles de cualificación/ramas de conocimiento, así como las necesidades de reemplazo

b) Estudio prospectivo sobre las consecuencias de una mayor aceleración tecnológica sobre la demanda de perfiles.

Adicionalmente se realizará un estudio prospectivo de las implicaciones de los fondos Next Generation, sobre una mayor aceleración tecnológica y sus consecuencias sobre la demanda de profesionales (empleos tecnológicos) y demanda de competencias, identificando, tanto los impactos cuantitativos, como cualitativos, que tendrían sobre las actuales proyecciones. Este estudio deberá considerar los escenarios y efectos en las tres transiciones, socio-demográfica; tecnológico-digital; y medioambiental, de la estrategia europea. Es esencial incorporar esta perspectiva más cualitativa a los resultados del apartado anterior.

c) Actualización de los contenidos de competencias.

Actualización de las proyecciones internacionales y locales de competencias actuales y futuras. La identificación de las competencias requeridas para cada empleo puede ayudar a diseñar las estrategias necesarias para ayudar a las empresas y a los trabajadores a prepararse para los cambios en el mercado laboral. Es cada vez más necesario garantizar que los trabajadores estén equipados con las habilidades y competencias necesarias para adaptarse a un mercado laboral en constante cambio y evolución.

d) 4. Actualización de los contenidos y de las herramientas de la web

Una vez finalizadas las etapas anteriores, resulta crucial plasmar los resultados en la actualización del sitio web, que debe contener estimaciones cuantitativas basadas en las proyecciones más recientes de la oferta y demanda de empleo, desglosadas por sectores, ocupaciones y niveles formativos. Se debe prestar atención a las herramientas de visualización del análisis por competencias para posibilitar una mayor accesibilidad y difusión del Observatorio a sus públicos objetivo.

2.3. Recursos y organización del trabajo

La empresa licitante especificará, tanto los recursos humanos dedicados al proyecto, detallando los perfiles profesionales de los mismos y adjuntando currículum detallado de cada uno de ellos, como la fórmula de gestión del proyecto, especialmente en lo referido a la coordinación de cada una de las tareas y la integración de los diferentes componentes y proveedores especializados. La empresa licitante deberá especificar a su vez, su participación en redes internacionales y europeas de prospectiva, así como aquellas redes en las que participe y que se encuentre relacionadas con la investigación sobre el mercado de trabajo. Como mínimo se estima el siguiente equipo de trabajo:

- Jefe/a de proyecto, con experiencia mínima en proyectos de prospectiva de al menos 10 años, experiencia en metodología de escenarios de al menos 5 años, responsable de la coordinación del equipo de trabajo de la empresa e interlocutor con la Dirección de Proyecto de LANBIDE. Además, tendrá como objetivos específicos los siguientes:
 - Organizar la ejecución del proyecto de acuerdo con el Programa de realización de los trabajos.
 - Asegurar el nivel de calidad de los trabajos.
 - Presentar los resultados parciales y totales de la realización del proyecto.
- Consultores expertos en prospectiva, elaboración de escenarios, y en coordinación de programas con participación de socios europeos relacionados con sistemas de información para la toma de decisiones de programas de formación y empleo, con experiencia mínima en proyectos de esta naturaleza de al menos 5 años.

Por parte de LANBIDE se nombrará a una persona Coordinadora del Proyecto, quien organizará las actividades a realizar y actuará como interlocutor principal con la empresa adjudicataria para el conjunto del proyecto. Así mismo, gestionará la participación de otras personas de la Organización que se puedan ver afectadas por las actividades comprendidas en el proyecto.

2.4. Duración e hitos del proyecto

El plazo límite de duración del contrato será el 31 de diciembre de 2033, en ese plazo se deberán conseguir los siguientes hitos:

- Actualización de las proyecciones de demanda y oferta de empleo.
- Análisis de las implicaciones a futuro de un mayor impacto tecnológico: escenarios
- Actualización de los contenidos de competencias.
- Actualización de los contenidos y de las herramientas de la web.

2.5. Planificación y seguimiento del proyecto

Los licitadores deberán proporcionar una planificación del proyecto, incluyendo de la forma más detallada posible el calendario previsto para el desarrollo del mismo, los 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.

Dadas las características de especialización que se requieren en las tareas identificadas se permite la posibilidad de subcontratación. Si se diera esta circunstancia, la empresa licitante se responsabilizará de la coordinación de cada una de las tareas y la integración de los diferentes componentes y proveedores especializados, para lo cual elaborará un Plan de Coordinación específico que presentará en la documentación técnica del proyecto.

Los licitadores deberán proponer el modelo organizativo óptimo para la coordinación y dirección del proyecto, teniendo en cuenta las características, organización y capacidades de LANBIDE.