

MEMORIA DE NECESIDAD E IDONEIDAD DEL CONTRATO DE SERVICIOS TITULADO “DISEÑO DE ITINERARIOS FORMATIVOS EN COMPETENCIAS VERDES”

De conformidad con lo que establece el artículo 28 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se exponen a continuación los fines institucionales, la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas.

La Dirección General del Servicio Público de Empleo (DGSPE), en virtud del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo tiene encomendadas, entre otras, las competencias de “la realización de los estudios e investigaciones del mercado de trabajo que sean necesarios para planificar y ejecutar las políticas de empleo” y las de “planificación de estrategias, proyectos y políticas de empleo, así como su evaluación y difusión”.

Por ello, ha considerado de gran interés general, económico y social la tramitación del expediente de contratación de servicios titulado **“DISEÑO DE ITINERARIOS FORMATIVOS EN COMPETENCIAS VERDES”**.

El objeto del contrato consiste en la elaboración de un diagnóstico de competencias verdes y en el diseño de 24 itinerarios formativos verdes, mediante la identificación, análisis y vinculación entre cadenas de valor verdes, ocupaciones, competencias y especialidades formativas, con la finalidad de proporcionar a la DGSPE una propuesta técnicamente fundada, trazable y directamente utilizable para la planificación de la formación para el empleo en la Comunidad de Madrid.

La Estrategia Madrid por el Empleo 2025-2027 promueve, en su medida 15, la colaboración en estudios e informes sobre sectores estratégicos del mercado laboral, junto con los agentes sociales y las instituciones más representativas de los sectores productivos, entre los que se destaca el **empleo verde**, para lo cual se efectuarán diagnósticos y análisis de su mercado de trabajo.

Se espera que la transición a empleos verdes suponga la transformación económica, social y laboral de todos los sectores productivos, en distinta medida, que se encuentran afectados y deben ajustarse y dar respuesta adecuada al cambio climático. Este cambio se traduce en una creciente demanda de habilidades «verdes» en la mayoría de las ocupaciones que antes no las requerían. Por una parte, las empresas necesitan identificar los riesgos y oportunidades para tomar mejores decisiones de inversión y, por otra, los trabajadores precisan conocer los nuevos requerimientos mejorar su empleabilidad y proyección profesional.

Aunque todavía existe cierta imprecisión conceptual, se estima que los perfiles profesionales verdes son aquellos con los conocimientos y las habilidades necesarias para impulsar la sostenibilidad, las energías renovables y la economía circular, a través de los resultados, tecnologías, tareas o habilidades que contribuyen a reducir el impacto ambiental.



Identificar qué grupos de trabajadores necesitan formación para mejorar o reciclar sus competencias requiere comprender las similitudes entre el contenido de competencias de los empleos verdes emergentes y las ocupaciones tradicionales que están quedando obsoletas. Esta información también permite ajustar de forma informada los itinerarios formativos, y ofrece una perspectiva sobre las necesidades de aprendizaje para los planificadores de la formación. El análisis de los empleos y las competencias para la transición verde debe tener en cuenta sus diferentes significados e impactos en las regiones, y el contexto geográfico y de especialización productiva de la Comunidad de Madrid ofrece unas particularidades que conviene tener presentes.

La comprensión de las tendencias de empleo y de las competencias específicas en este sector, facilita la identificación de oportunidades de transición verde y opciones de formación que permitan a las personas trabajadoras beneficiarse de ellas. Las cadenas de valor vertebran las actividades específicas que se consideran estratégicas, en este caso, para la transición verde, a través de cada uno de los eslabones específicos y transversales.

Por consiguiente, los resultados de este estudio supondrán una mejora estratégica en la actividad del servicio público de empleo, en cuanto le permitirá conocer las necesidades actuales de los distintos sectores económicos para ajustar las políticas activas de empleo a la realidad cambiante del mercado de trabajo, en especial, en los itinerarios de orientación profesional y los programas de formación diseñados para recualificar a los trabajadores y cubrir la demanda de nuevos perfiles profesionales sostenibles.

Los servicios públicos de empleo se dirigen promover la demanda, entre otros, en empleos verdes y capacitar a quienes buscan trabajo y a los trabajadores en riesgo de perderlo con las habilidades necesarias. Un enfoque basado en las competencias, aplicado a los diferentes colectivos de demandantes de empleo, desde desempleados hasta empleados, garantiza que las personas adquieran las habilidades relevantes y cambiantes que requiere la transición ecológica. Esto es de especial interés para las habilidades transferibles que facilitan la transición entre empleos. Sin embargo, los requisitos de habilidades de los empleos verdes representan un desafío para la creación de empleo para los grupos desfavorecidos, que habrá que canalizar.

El contrato estará financiado en un 100% con cargo a los fondos procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal-SEPE.

LA DIRECTORA GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Firmado digitalmente por: GARCÍA DÍAZ MARIA BELEN
Fecha: 2026.06.01 21:00



La autenticidad de este documento se puede comprobar en
<https://gestiona.comunidad.madrid/csv>
mediante el siguiente código seguro de verificación: 1202727433157102549597