RESUMEN EJECUTIVO

Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 2022

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

- ***INDICE***

- ***1. Presentación 3***
- ***2. Sistema de indicadores 6***

2.1. Contexto del sistema de indicadores 6

2.2. Metodología sistema de indicadores 7

2.3. Indicadores PAE 2022 13

2.3.1. Indicadores de Ejecución físico-financiera/ eficiencia 13
2.3.2. Indicadores de Eficacia 24
2.3.3. Indicadores de Impacto 28
2.3.4. Indicadores de Calidad 30
2.3.5. Indicadores de Prioridades Estratégicas 32

- ***3. Evaluación del impacto contrafactual de la formación profesional para el empleo en la anualidad 2022 ..... 36***

3.1. Introducción, objeto del estudio y enfoque metodológico 36

3.2. Metodología 36

3.3. Principales resultados de la evaluación 37

3.4. Conclusiones y valor estratégico 38

- ***4. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LA EFICACIA, CALIDAD E IMPACTO DE LAS INICIATIVAS DE AYUDAS A LA FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN. EJERCICIO 2022 ..... 39***

4.1. Introducción 39

4.2. Ficha metodológica 40

4.3. Principales resultados y conclusiones 43

4.3.1. Objetivos estructurales 43
4.3.2. Objetivo coyuntural 52

- ***5. .RECOMENDACIONES GENERALES TRAS LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL 56***

5.1. Recomendaciones relativas al Plan Anual de Evaluación 56

5.2. Recomendaciones relativas al análisis del sistema de indicadores 57

5.3. Recomendaciones de la evaluación del impacto contrafactual de la Formación Profesional para el Empleo en la anualidad 2022 58

Nota previa

Este documento es un Resumen Ejecutivo del Informe de Ejecución realizado entre marzo de 2025 y junio de 2025, el cual ha sido sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 28 de mayo del 2026.

En su elaboración se ha seguido la metodología del Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral 2022, el cual fue sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 8 de abril de 2022. Este plan se puede consultar en: https://www.sistemanacionalempleo.es

Los datos incluidos en este informe no tienen que coincidir necesariamente con los proporcionados a través de otras fuentes oficiales, ya que para su cálculo se ha seguido la metodología específica definida en el citado Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral 2022.

1. Presentación

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral ha permitido la mejora de la empleabilidad y la cualificación de las personas trabajadoras del país, convirtiéndose en una de las políticas de empleo con mayor transcendencia para el desarrollo profesional de competencias demandadas por el sector público.

El artículo 3 de la Ley 30/2015 define el Sistema de Formación Profesional para el Empleo como un marco coherente de planificación, ejecución eficiente, seguimiento y evaluación permanente, basado en la medición del impacto de la formación y con un claro compromiso con la mejora continua, en todas las etapas del proceso formativo.

En el marco de estos principios destacan igualmente:

- La participación de los interlocutores sociales en los órganos de gobernanza, y, en particular, en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa.
- La coordinación, colaboración y cooperación interadministrativa en el marco de la competencia normativa del Estado que permita la flexibilidad y la optimización de los recursos destinados al Sistema.
- El impulso a la formación programada por las empresas.
- La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.

El artículo 21 de la Ley 30/2015 establece que el sistema de formación profesional dispondrá de mecanismos de evaluación permanente que permitan “conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados”.

Asimismo, dispone que, con esta finalidad, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), con la participación de los órganos o entidades correspondientes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará anualmente un Plan de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo

en el ámbito laboral, que pueda servir para introducir mejoras en su funcionamiento y que se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

El presente documento hace referencia al informe de ejecución del Plan de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 2022.

Por otro lado, en el año 2020, se produjo una distribución de competencias en materia de Formación Profesional para el Empleo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional, tal y como se recoge en el **Real Decreto 499/2020,** de 28 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y en el **Real Decreto 498/2020**, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En el marco normativo de estos Reales Decretos es competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social la formación dirigida a la Administración Pública, la formación en alternancia, la formación con compromiso de contratación, la formación correspondiente al fondo de reserva, la ligada al diálogo social y la negociación colectiva, y la formación programada en las empresas para la mejora de las competencias, así como las convocatorias de formación de oferta para ocupados/as cuando estas acciones formativas no estén ligadas a los certificados de profesionalidad y estén vinculadas al Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal. Esto implica, en la práctica, que, a partir del informe precedente correspondiente a las anualidades 2020 y 2021, no es objeto de evaluación la formación vinculada a certificados de profesionalidad.

El presente informe se estructura en cuatro bloques diferenciados:

- Bloque 1: Sistema de indicadores.
- Bloque 2: Evaluación del impacto contrafactual de la formación profesional para el empleo en la anualidad 2022.
- Bloque 3. Resumen de la evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación. Ejercicio 2022.
- Bloque 4: Recomendaciones generales tras la evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

En cuanto al bloque 1, el sistema de indicadores se presenta agrupado en cinco bloques que corresponden con los cinco criterios de evaluación:

- Ejecución físico- financiera/ eficiencia.
- Eficacia.
- Impacto.
- Calidad.
- Prioridades Estratégicas.

Los indicadores que se presentan no han sufrido ninguna variación con respecto al Plan Anual de Evaluación 2020-2021.

Del mismo modo, el bloque 2 incluye, continuando la línea desarrollada en anualidades precedentes, la realización de una evaluación temática. Esta se concreta en la realización de un análisis de impacto contrafactual de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El bloque 3 presenta un resumen de la evaluación de la formación programada por las empresas en la anualidad 2022 promovida por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Finalmente, en el último bloque se presentan una serie de recomendaciones que contribuyan a mejorar el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Los principales resultados de esta evaluación se publicarán en la página web del Sistema Nacional de Empleo, cumpliendo así con lo establecido en el artículo 21.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre sobre la publicación de los resultados en un espacio de información y consulta pública fácilmente accesible e identificable.

2. Sistema de indicadores

2.1. Contexto del sistema de indicadores

La Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral es una de las políticas de empleo de mayor trascendencia para el desarrollo profesional de las personas, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas. Permite generar competencias profesionales y optimizar las competencias clave y las capacidades transversales de las personas trabajadoras de acuerdo con los cambios demandados por el sistema productivo. Es, por tanto, una política que facilita el progreso y el mantenimiento en el empleo y el acceso al empleo, a la vez que permite dar respuesta a las necesidades productivas y sociales en función de los cambios del mercado de trabajo.

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, proporciona cobertura a empresas y personas trabajadoras de cualquier parte del territorio del Estado español y responde a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y los demás agentes que intervienen en el mismo para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación, respetando el marco competencial existente.

El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, establece la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Además, para determinados elementos clave definidos en la Ley 30/2015, tales como el catálogo de especialidades formativas, el registro de entidades de formación y la cuenta formación se establece su regulación mediante las correspondientes órdenes ministeriales, aprobadas en el año 2019 en desarrollo del mismo:

- La Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

- La Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

- La Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

2.2. Metodología sistema de indicadores

El presente informe de ejecución es el resultado de la labor de evaluación realizada a partir del contenido que se recoge en el Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 2022 (en adelante PAE 2022), y que fue sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el día 8 de abril de 2022.

El SEPE, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, las Comunidades Autónomas, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas son todos agentes implicados en esta evaluación.

En relación con la evaluación del conjunto del sistema, a continuación, se definen sus principales elementos:

Objeto de evaluación

Se debe señalar que las competencias en materia de formación profesional para el empleo están distribuidas entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, tal y como se recoge en el Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo y el Real Decreto 274/2024, de 19 de marzo, por el que se desarrolla

la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

Siguiendo por lo tanto con lo establecido en el PAE 2020-2021 los datos obtenidos no incluirán la formación vinculada a certificados de profesionalidad a excepción de la formación en alternancia.

Por su parte, del artículo 8 de la Ley 30/2015, Iniciativas de formación para el empleo, se deriva el objeto de evaluación, al señalar que se entiende por iniciativa de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo

En particular:

- Formación programada por las empresas.
- Oferta formativa para personas desempleadas.
- Oferta formativa para personas ocupadas.
- Otras iniciativas de formación: Permisos individuales de formación, formación de personas privadas de libertad y formación de militares de tropa y marinería.
- Otras iniciativas de formación. Formación en alternancia: Escuelas taller y Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

Cabe destacar que no se deben confundir los conceptos de “modalidad de formación” y “modalidad de impartición”, ambos utilizados en este informe. Tal y como se recoge en el glosario del documento metodológico PAE 2022, que guía el informe, se definen como sigue:

- Modalidad de formación: Las distintas variedades de formación que se pueden distinguir en las iniciativas de formación profesional para el empleo.
- Modalidad de impartición: Formas de impartición de la formación, que pueden ser: presencial, teleformación o mixta.

Ámbito temporal

Esta evaluación hace referencia a la anualidad 2022. El criterio para acotar el ámbito temporal de ejecución de todas estas acciones es el año natural, es decir, se incorporan

a la evaluación todas las acciones formativas que finalizaron entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2022.

Financiación de las iniciativas

En el marco de la financiación de las iniciativas de formación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, se identifican los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, constituyendo el ámbito de análisis los siguientes conceptos:

- Presupuesto asignado: presupuesto asignado anualmente en los Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de iniciativas de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

- Presupuesto ejecutado: que se corresponde al montante total de la suma de las obligaciones reconocidas y compromiso de crédito correspondiente a cada una de las distintas iniciativas que se financian a través de subvención, más la suma de las bonificaciones aplicadas en la Tesorería de la Seguridad Social de los ficheros mensuales en la iniciativa de Formación programada por las empresas.

Los criterios de operativización del concepto de presupuesto ejecutado son importantes porque condicionan los análisis de eficiencia. Tanto las obligaciones reconocidas y el compromiso de crédito como las bonificaciones aplicadas en la Tesorería de la Seguridad Social son los datos de los que dispone el sistema en las fechas en las que se realiza la evaluación y son homogéneos y acumulables para el conjunto de las iniciativas. Sin embargo, a menudo la actividad formativa tiene carácter plurianual y, por tanto, la ejecución presupuestaria abarca más de un ejercicio presupuestario. Es decir, que no necesariamente un presupuesto ejecutado en el marco de esta evaluación conlleva una ejecución real de formación.

Objetivo estructural y criterios de análisis

Del artículo 21 de la Ley 30/2015, Evaluación de la formación: Impacto y eficiencia, se desprende el objetivo estructural que dirige la metodología de evaluación expuesta en el documento metodológico del plan anual de evaluación 2022:

“Evaluar en qué medida las iniciativas/ modalidades de formación financiadas contribuyen al cumplimiento de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral”.

El sistema de indicadores responde a los criterios de análisis y metas de evaluación definidas de manera previa:

- EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA / EFICIENCIA: Se trata de determinar cuál ha sido el alcance del sistema tomando como referencia los principales ámbitos de la evaluación: acciones de formación, empresas formadoras/ personas trabajadoras y recursos financieros destinados.
- EFICACIA: Hace referencia a medir qué efectos directos ha tenido el sistema sobre las personas trabajadoras, en términos de aprendizaje ligados a aspectos relacionados con el acceso a la formación y la adquisición de competencias y mejora de la cualificación.
- IMPACTO: Se trata de medir qué consecuencias ha tenido el sistema sobre las personas trabajadoras atendiendo al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y su inserción laboral; y sobre las empresas y su competitividad.
- CALIDAD: Se refiere a establecer en qué medida el sistema se adecua y da respuesta a las necesidades del sistema productivo (trabajadores/as, empresas y mercado de trabajo).
- PRIORIDADES ESTRATÉGICAS: Se trata de determinar el grado de participación de determinados colectivos de atención prioritaria, así como de áreas geográficas específicas en las acciones de formación.

Los indicadores que componen el sistema permiten obtener información cuantificable y estandarizada, que posibilitan la comparación entre sí y garantiza la información mínima necesaria para poder acometer eficazmente el ejercicio de evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Fuentes de información

El sistema de indicadores de la evaluación del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral se basa en el análisis estadístico de fuentes secundarias procedentes de las bases de datos de gestión.

Uno de los principales problemas que comporta el análisis estadístico basado en bases de datos es la diversidad de fuentes y la necesidad de homogeneizar las mismas. Hasta el momento las principales fuentes que alimentan el sistema de indicadores son las siguientes:

- Bases de datos corporativas del Sistema Nacional de Empleo (DCF, FSILBD).
- Datawarehouse Sistema de Análisis de la Información SEPE (sistema de procesamiento de los datos almacenados en las bases de datos corporativas).
- Base de datos de las comunidades autónomas.
- Base de datos FUNDAE (Datawarehouse).

La incorporación de toda esta información en un único formato que permita el análisis agregado de los datos implica un proceso manual de integración de la información que consume gran cantidad de recursos, ya que se necesita un amplio periodo temporal para la captación y la mencionada integración de la información. Por otra parte, se incorporan datos declarativos y se produce una diversidad en las fechas de extracción de la información, lo que constituye una de las principales limitaciones de la evaluación.

En el siguiente cuadro se detallan la totalidad de los indicadores de Ejecución Físico-Financiera/eficiencia, Eficacia, Impacto, Calidad y Prioridades Estratégicas del PAE 2022.

Ilustración 1. Cuadro de indicadores del PAE 2022

Indicadores PAE 2022		
Ejecución Físico Financiera/Eficiencia	**REA01.**	VOLUMEN DE PARTICIPANTES EN PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO- FORMACIÓN
	REA02.	VOLUMEN DE EJECUCIÓN FÍSICA DE PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS
	REA03.	TASA DE PARTICIPANTES QUE REALIZAN PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES
	REA04.	TASA DE ABANDONO POR COLOCACIÓN
	REA05.	TASA DE ABANDONO POR OTRAS CAUSAS
	REA06.	DURACIÓN MEDIA DE LAS ACCIONES DE FORMCIÓN IMPARTIDAS
	ECI01.	COSTE MEDIO POR PARTICIPANTE FINALIZADO Y HORA EN LA FORMACIÓN DE OFERTA
	ECI02.	COSTE MEDIO POR PARTICIPANTE FINALIZADO Y HORA EN LA FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PIF
	ECI03.	GRADO DE EJECUCIÓN FINANCIERA
Eficacia	**ECA01.**	TASA DE MULTIPARTICIPACIÓN
	ECA02.	TASA DE COBERTURA DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS
	ECA03.	TASA DE COBERTURA DE TRABAJADORES OCUPADOS
	ECI04.	TASA DE COBERTURA DE BONIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS
	ECA05.	TASA DE ÉXITO FORMATIVO
Impacto	**IMP01.**	TASA DE MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO
	IMP03.	TASA DE INSERCIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA EN PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN AL FINALIZAR EL PROYECTO
	IMP04.	TASA DE INSERCIÓN LABORAL SEGÚN AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL
Calidad	**CAL01.**	GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS PARTICIPANTES FINALIZADOS CON LOS CURSOS
Prioridades Estratégicas	**EST01.**	PARTICIPACIÓN DE PERSONAS JÓVENES EN INICIATIVAS DE FORMACIÓN
	EST02.	VOLUMEN DE PARTICIPANTES DE ZONAS RURALES EN INICIATIVAS DE FORMACIÓN

2.3. Indicadores PAE 2022

2.3.1. Indicadores de Ejecución físico-financiera/ eficiencia

El PAE 2022 incorpora dentro del criterio de Ejecución físico-financiera/ eficiencia los siguientes indicadores:

REA01	Volumen de participantes en programas públicos de empleo-formación
REA02	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas
REA03	Tasa de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales
REA04	Tasa de abandono por colocación
REA05	Tasa de abandono por otras causas
REA06	Duración media de las acciones de formación impartida
ECI01	Coste medio por participante finalizado y hora formación en la formación de oferta
ECI02	Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación programada por las empresas Y PIF
ECI03	Grado de ejecución financiera

En cuanto a los **Programas Públicos de Empleo-Formación (REA01)**, en 2022 se observó un incremento significativo del 38,03% en el número de participantes respecto a 2021.

Ese mismo año se produjo un notable repunte en las Escuelas Taller y Casas de Oficio, con un aumento del 189,16% en el volumen de participantes. Además, se alcanzó el máximo histórico de participación en los Talleres de Empleo, con un total de 13.811 personas, lo que representó un incremento del 18,12% en comparación con el año anterior.

.

Tabla 1. REA01 Evolución del nº de participantes en Programas Públicos de Empleo- Formación. Años 2014-2022

Año	Nº de alumnos en Programas Públicos de Empleo	Escuelas Taller y CCOO	Talleres de Empleo
2014	20.713	7.086	13.627
2015	10.965	5.250	5.715
2016	11.765	4.832	6.933
2017	7.908	3.368	4.540
2018	6.545	2.367	4.178
2019	15.369	4.700	10.669
2020	13.858	2.147	11.711
2021	13.232	1.540	11.692
2022	18.264	4.453	13.811

En cuanto a la evolución de la participación por sexo, en 2022 se revirtió la tendencia en las Escuelas Taller y Casas de Oficio, con una participación de hombres del 53,60% frente al 46,40% de mujeres, en contraste con lo observado en 2021. En los Talleres de Empleo, la participación de mujeres descendió ligeramente, con una variación de -0,75 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Tabla 2. REA01 Evolución del porcentaje de participación en Programas Públicos de Empleo-Formación. Análisis por sexo. Años 2014-2022

Año	Escuelas Taller y CCOO		Talleres de Empleo		Programas Públicos de Empleo y Formación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2014	41,02%	58,98%	53,03%	46,97%	48,93%	51,07%
2015	48,87%	51,13%	46,21%	53,79%	47,47%	52,53%
2016	55,22%	44,78%	49,77%	50,23%	52,01%	47,99%
2017	46,67%	53,33%	51,74%	48,26%	49,58%	50,42%
2018	45,84%	54,16%	57,75%	42,25%	53,45%	46,55%
2019	47,40%	52,60%	60,62%	39,38%	56,23%	43,77%
2020	51,05%	48,95%	53,44%	46,56%	53,07%	46,93%
2021	51,88%	48,12%	56,84%	43,16%	56,27%	43,73%
2022	46,40%	53,60%	56,09%	43,91%	53,73%	46,27%

En lo que se refiere al **volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas (REA02)**, en el año 2022 se ha alcanzado un total de 5.993.814 participantes. Se observa que en el 2022 se ha producido un aumento del 8,87% en el número de participantes en el total del Sistema Nacional de Empleo frente al año 2021.

En 2022, respecto a 2021, aumentan las acciones formativas programadas por las empresas (9,89%), los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) (38,87%), las acciones formativas dirigidas a desempleados (59,03%) y los permisos individuales de formación (16,01%). En contraste, los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) disminuyen un 44,06% y las acciones formativas dirigidas a desempleados (convocatoria estatal) un 38,88%.

Por último, es importante señalar que, en 2022, no se registraron convocatorias para programas específicos, aunque sí que hubo otras iniciativas de formación, específicamente, de militares de tropa y marinería y de privados de libertad.

Tabla 3.REA02. Evolución del volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas. Años 2020-2022

Año	Total	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados			Otras iniciativas de formación		
		Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Acciones formativas dirigidas a desempleados (Convocat. Estatal)	Programas específicos	Permisos individuales de formación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	4.522.082	3.845.544	368.395	242.860	60.504	509	0	4.270	0	0
2021	5.505.656	4.835.822	327.990	249.665	87.100	751	0	4.328	0	0
2022	5.993.814	5.313.947	183.467	346.704	138.512	459	0	5.021	2.438	3.266

Al comparar los datos de 2022 con los de 2021, se observa un ligero aumento en la participación de mujeres, que pasó del 44,66% al 45,29%, lo que supone un incremento de 0,63 puntos porcentuales. Este aumento se traduce en una leve disminución en la participación de hombres, cuyo porcentaje descendió del 55,34% al 54,71%.

En 2022, la participación de mujeres en la oferta formativa para desempleados se redujo en 0,79 puntos porcentuales, pasando del 58,49% en 2021, al 58,28% en 2022.

Tabla 4.REA02 Evolución del porcentaje de ejecución física de participantes en acciones formativas. Análisis por sexo. Años 2020-2022

Año	Formación programada por las empresas		Oferta formativa para desempleados	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2020	44,97%	55,03%	61,24%	38,76%
2021	44,66%	55,34%	58,49%	41,51%
2022	45,29%	54,71%	59,28%	40,72%

Con relación a **la tasa de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales (REA03)** entre 2021 y 2022, disminuyó en 0,73 puntos, alcanzando un 0,36% a nivel global.

Tabla 5. REA03. Evolución de la tasa de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales. Análisis por sexo. Años 2020-2022

Año	% Global	Mujeres	Hombres
2020	0,40%	0,42%	0,39%
2021	1,09%	0,95%	0,97%
2022	0,36%	0,36%	0,36%

Respecto a la **tasa de abandono por colocación (REA04)**, en el año 2022 disminuye respecto al 2021 (2,58% y 4,00%, respectivamente).

Para 2022, hombres y mujeres experimentan una disminución respecto a 2021, con tasas del 2,59% en mujeres y del 2,55% en hombres.

Tabla 6. REA04. Evolución de la tasa de abandono por colocación en acciones formativas dirigidas a desempleados. Análisis por sexo. Años 2020-2022

Año	% Global	% Mujeres	% Hombres
2020	3,76%	3,61%	3,99%
2021	4,00%	3,99%	4,00%
2022	2,58%	2,59%	2,55%

Entre 2021 y 2022 se observa una reducción general de la **tasa de abandono por otras causas (REA05)** en la mayoría de las modalidades de formación. El mayor descenso se registra en los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica), con una caída de 5,12 puntos porcentuales. También disminuye en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas y en los programas específicos. La única excepción es la de los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal), que experimentan un aumento de 1,69 puntos.

Tabla 7. REA05. Evolución de la tasa de abandono por otras causas. Años 2020-2022

Año	Iniciativa de Formación de Oferta	Programas Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Programas Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	11,95%	12,10%	12,70%	8,05%			
2021	11,96%	12,17%	13,19%	7,62%			
2022	9,32%	13,86%	8,07%	6,42%		17,80%	2,69%

En 2022, la **duración media de la formación impartida (REA06)** en el conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral fue de 29,85 horas.

Por modalidades, la duración aumentó en los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal), que pasaron de 60,50 a 73,05 horas. También se observa una ligera subida en las acciones formativas programadas por las empresas, que pasaron de 27,43 a 27,51 horas.

En cambio, disminuyó la duración en los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica), con una bajada de 163,14 a 74,62 horas, y en las acciones dirigidas a desempleados, que pasaron de 101,65 a 86,06 horas.

Tabla 8. REA06. Evolución de la duración media (horas) de la formación impartida. Años 2020-2022

Año	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación	
	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	29,82	64,21	339,74	85,65			
2021	27,43	60,50	163,14	101,65			
2022	27,51	73,05	74,62	86,06		307,19	154,56

Respecto al **coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de oferta (ECI01)** no se puede realizar un análisis comparativo sobre entre el año 2020 y 2021 por la distorsión de datos al incluir en el año 2020 datos de Certificados de Profesionalidad y no ser incluidos en el año 2021.

Entre 2021 y 2022, los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) registraron un incremento del coste medio de 1,88€ a 4,63€. En cambio, en los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica), el coste medio disminuyó de 6,33€ a 4,40€. Por su parte, las acciones formativas dirigidas a desempleados aumentaron ligeramente su coste medio, pasando de 9,28€ a 9,87€.

Tabla 9. ECI01. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación en oferta formativa de las administraciones competentes y en otras iniciativas de formación. Años 2020-2022

Año	Media Global	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación	
		Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	9,19	6,33	3,42	32,01			
2021	4,76	1,88	6,33	9,28			
2022	6,21	4,63	4,40	9,87		4,64	15,80

En relación con la evolución del **coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de demanda (ECI02)** en 2022, el coste medio por participante finalizado y horas de formación en acciones de formación en empresas con cofinanciación privada experimentó un incremento del 2,19%, respecto al año anterior.

Por el contrario, en el caso de las acciones de formación en las empresas sin cofinanciación privada el coste medio por participante finalizado y hora de formación ha aumentado en 2022 respecto a 2021 en un 0,37%.

Tabla 10.ECI02. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de demanda. Años 2020-2022

Año	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas) ECI02	Cofinanciación Privada	Nº Horas Participante ECI02	Acciones de formación en las empresas (con cofinanciación privada)	Acciones de formación en las empresas (sin cofinanciación privada)	Permisos individuales de formación
2020	428.080.760 €	540.153.188 €	53.425.982 €	18,21 €	8,05 €	0,00 €
2021	468.880.880 €	777.312.704 €	65.028.363 €	19,25 €	7,24 €	0,00 €
2022	521.165.230 €	889.153.203 €	72.044.743 €	19,67 €	7,27 €	0,00 €

Finalmente, el **grado de ejecución financiera, por iniciativa y modalidad de formación (ECI03)** (Tabla 12) en el año 2022 sufre un aumento en el presupuesto ejecutado en compromiso de crédito con respecto a 2021 en prácticamente la totalidad de las iniciativas: acciones formativas programadas por las empresas (11,15%), programas formación para ocupados (convocatoria autonómica) (20,34%), acciones formativas dirigidas a desempleados (25,94%) y en los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio y Talleres de Empleo (18,89%). Por el contrario, se aprecia una disminución del presupuesto ejecutado (compromiso de crédito) en los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) (-58,95%).

Analizando el presupuesto ejecutado en obligaciones reconocidas (Tabla 12), en el año 2022 también se produce un aumento del presupuesto con respecto a 2021 en prácticamente en la totalidad de las iniciativas: acciones formativas programadas por las empresas (11,15%), en los programas formación para ocupados (convocatoria estatal) (63,96%), acciones formativas dirigidas a desempleados (38,76%) y en los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio y Talleres de Empleo (24,41%). Por el contrario, en los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) (-3,91%) se ha producido una diminución del presupuesto ejecutado en obligaciones reconocidas en 2022 en comparación a 2021.

Tabla 11.ECI03. Evolución de los presupuestos asignados al Subsistema. Años 2020-2022

Año	Iniciativa	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación			
	Modalidad	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Permisos individuales de formación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2020	Presupuesto Asignado	442.391.060 €	239.435.670 €	94.219.312 €	502.310.286 €	0 €	0 €	5.043.690 €	7.400.000 €	215.998.950 €
2021	Presupuesto Asignado	488.800.000 €	266.624.490 €	111.204.763 €	154.653.484 €	0 €	0 €	0 €	0 €	629.114.930 €
2022	Presupuesto Asignado	526.952.660 €	486.224.270 €	123.377.541 €	375.675.814 €	0 €	0 €	4.955.760 €	7.400.000 €	655.631.140 €

Tabla 12.ECI03. Evolución del grado de ejecución financiera obligaciones reconocidas. Años 2020-2022

Año	Iniciativa	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación			
	Modalidad	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Permisos individuales de formación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2020	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	428.080.760 €	131.082.800 €	31.444.991 €	147.034.286 €	0 €	0 €	318.250 €	7.400.000 €	126.147.099 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	428.080.760 €	251.793.110 €	90.396.703 €	368.929.205 €	0 €	0 €	2.253.680 €	7.400.000 €	209.653.832 €
2021	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	468.880.880 €	32.965.740 €	58.477.944 €	73.840.012 €	0 €	0 €	0 €	0 €	323.438.243 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	468.880.880 €	249.040.930 €	109.628.562 €	135.764.081 €	0 €	0 €	0 €	0 €	511.903.408 €
2022	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	521.165.230 €	54.050.930 €	56.190.390 €	102.457.026 €	0 €	0 €	2.758.630 €	7.400.000 €	402.384.061 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	521.165.230 €	102.221.530 €	131.930.798 €	170.986.178 €	0 €	0 €	4.720.170 €	7.400.000 €	608.618.415 €

2.3.2. Indicadores de Eficacia

ECA01	Tasa de multiparticipación
ECA02	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados
ECA03	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados
ECA04	Tasa de cobertura de bonificación de empresas
ECA05	Tasa de éxito formativo

La **tasa de multiparticipación (ECA01)** en las acciones formativas programadas por las empresas se mantiene estable en el 2022, llegando a 1,70 acciones formativas por persona frente a las 1,69 del año 2021.

En cuanto a los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal), el número de acciones formativas por persona aumenta en el año 2022 (1,46) respecto del año 2021 (1,33).

Del mismo modo, en los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) la tasa de multiparticipación aumenta en el año 2022 respecto al 2021 (1,67 y 1,59, respectivamente). Esto ocurre de igual manera en las acciones formativas dirigidas a desempleados (2021: 1,42; 2022: 1,65).

Tabla 13.ECA01. Evolución de la tasa de multiparticipación (nº de acciones formativas por persona). Años 2020-2022

Año	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados	
	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos
2020	1,56	1,41	1,84	1,51	
2021	1,69	1,33	1,59	1,42	
2022	1,70	1,46	1,67	1,65	

Respecto a **la tasa de cobertura de trabajadores desempleados (ECA02)** en 2022, se ha registrado un aumento de 12,04 puntos porcentuales en la tasa de cobertura en comparación con 2021. No obstante, en la modalidad de programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica), se observa una disminución de 12,51 puntos porcentuales, y no se han llevado a cabo acciones formativas dirigidas a desempleados.

Tabla 14. ECA02. Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores desempleados, según paro registrado. Años 2020-2022

Año	Iniciativa de oferta	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados
2020	28,55%	38,57%	18,51%
2021	37,01%	40,52%	33,51%
2022	49,05%	28,01%	349,38%[1]

La **tasa de cobertura de trabajadores ocupados (ECA03)**, en 2022, alcanzó el mayor incremento, con un 24,89%[2], lo que supone un aumento de 5,43 puntos porcentuales respecto a 2021.

Por modalidad de formación, en el año 2022, en comparación con 2021, las acciones formativas programadas por las empresas experimentaron el mayor incremento, alcanzando un 22,46%. A continuación, se ubicaron los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) con un crecimiento del 1,21%, seguidos por los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal), con un 0,90%, y las acciones formativas dirigidas a desempleados, que aumentaron un 0,32%.

Tabla 15. ECA03 Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores ocupados. Años 2020-2022

Año	Iniciativa de oferta y demanda	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Permisos individuales de formación
2020	17,70%	15,40%	1,64%	0,53%	0,14%		
2021	19,46%	17,13%	1,47%	0,82%	0,20%		
2022	24,89%	22,46%	0,90%	1,21%	0,32%		

[1] El cálculo de este indicador no es correcto en el caso de las acciones formativas para desempleados.

[2] La tasa de cobertura de trabajadores ocupados global es superior a la tasa de cobertura por modalidad, ya que en el cálculo global no se desagrega el número de personas ocupadas por modalidad formativa. Al utilizar como denominador el total de personas ocupadas sin distinguir por modalidad, los valores resultantes de la cobertura por modalidad son inferiores.

En el año 2022 se aprecia un ligero aumento de 5,43 puntos porcentuales en la tasa de cobertura de trabajadores ocupados (agregada) respecto al año 2021.

Por otro lado, el número total de participantes ocupados en el año 2022 aumenta un 6,44% respecto del año precedente.

Tabla 16.ECA03. Evolución del indicador en relación con el nº de ocupados en el sector privado según EPA y el nº total de participantes ocupados en las iniciativas de formación. Años 2020-2022

Año	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados (agregada)	Nº participantes ocupados	Tasa de ocupación según EPA
2020	17,70%	2.825.665	15.965.200
2021	19,46%	3.250.952	16.817.400
2022	24,89%	3.460.408	17.143.400

En cuanto a la **tasa de cobertura de la bonificación de empresas (ECA04)** se aprecia en 2022 una tendencia ascendente, incrementándose del 16,30 % en 2021 al 17,25%.

En todos los sectores de actividad se eleva la tasa de cobertura de bonificación en 2022, destacando el sector de la *Hostelería* que se ha incrementado en 1,95 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Tabla 17. ECA04. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas según sector de actividad. 2020-2022

Año	Global	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Otros servicios
2020	14,09%	4,52%	25,23%	17,35%	14,75%	11,38%	14,85%
2021	16,30%	4,93%	29,00%	20,87%	17,27%	14,21%	16,56%
2022	17,25%	4,96%	30,21%	21,13%	17,89%	16,16%	17,69%

Se observa un aumento en todos los tamaños de empresa en 2022 respecto a 2020. Sin embargo, en 2021, las empresas con más de 1.000 empleados registraron una tasa de cobertura del 92,46 %, que disminuyó a 90,75 % en 2022. El aumento más significativo se observa en las empresas de 50 a 249 empleados, con una diferencia de 9,19 puntos porcentuales, pasando del 67,86 % en 2020 al 77,05 % en 2022.

Tabla 18.ECA04. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas según el tamaño de empresa. Años 2020-2022

Año	De 10 ó menos personas empleadas	De 11 a 49 personas empleadas	De 50 a 249 personas empleadas	De 250 a 1.000 personas empleadas	De más de 1.000 personas empleadas
2020	10,14%	36,16%	67,86%	82,22%	89,63%
2021	11,94%	42,81%	75,95%	86,75%	92,46%
2022	12,69%	44,53%	77,05%	86,89%	90,75%

Respecto a la **tasa de éxito formativo (ECA05),** en el año 2022, las empresas de menos de 10 personas empleadas siguen disponiendo de las menores tasas de coberturas. Se observa una reducción de 2,95 puntos porcentuales en la tasa de éxito formativo de las acciones formativas dirigidas a desempleados en comparación con 2021.

Tabla 19. ECA05. Evolución de la tasa de éxito formativo. Años 2020-2022

Año	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	91,70%			
2021	92,67%			
2022	89,72%		91,33%	99,18%

2.3.3. Indicadores de Impacto

IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo
IMP03	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto
IMP04	Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social

En cuanto a la evolución de la **tasa de mantenimiento en el empleo (IMP01)**, se observa una tendencia general de estabilidad o ligera disminución en comparación con 2021, salvo en los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica), donde se registra un incremento, al pasar del 27,02% al 36,61%. En las acciones formativas programadas por las empresas, la tasa se mantiene estable (93,98% en 2021 y 93,71% en 2022), al igual que en los permisos individuales de formación (96,86% en 2021 y 96,40% en 2022). Por otro lado, en los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal), la tasa desciende de forma más apreciable, pasando del 91,40% al 88,25%.

Tabla 20. IMP01. Evolución de la Tasa de mantenimiento en el empleo. Años 2020-2022

Año	Acciones formativas programadas por las empresas	Permisos individuales de formación	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Programas específicos
2020	93,27%	97,19%	90,61%	25,91%	
2021	93,98%	96,86%	91,40%	27,02%	
2022	93,71%	96,40%	88,25%	36,61%	

En lo que respecta a la **tasa de inserción laboral por cuenta ajena obtenida en los programas públicos de empleo formación al finalizar el proyecto (IMP03)**, en el año 2022, ha aumentado en 11,53 puntos porcentuales respecto a 2021, alcanzando así su máximo histórico (48,15%).

Se debe señalar la cautela con la que ha de interpretarse este indicador en relación con la desvinculación con la ocupación, área o familia profesional de la formación y el empleo, la inexistencia de evaluación comparable con un grupo de control, así como el hecho de que no se contemplan variables asociadas a la calidad del empleo, especialmente la duración.

Tabla 21.IMP03. Evolución de la tasa de inserción laboral por cuenta ajena en programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto. Años 2014–2022

Año	% global de inserción de la Formación en alternancia con el empleo
2014	17,30%
2015	31,37%
2016	41,11%
2017	44,55%
2018	39,59%
2019	46,56%
2020	31,82%
2021	36,62%
2022	48,15%

Analizando la **tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social (IMP04),** se puede apreciar que los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) disminuyeron su tasa en 13,68 puntos porcentuales, reduciéndose al 59,05% en 2022 con respecto al año anterior.

En 2022, los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) aumentaron la tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social en 9,88 puntos porcentuales respecto a 2021, situándose en 29,37%, mientras que la tasa en las acciones formativas dirigidas a desempleados se mantuvo estable en 47,35%.

A la hora de interpretar este indicador, hay que hacerlo con prudencia ya que se ve afectado por las mismas limitaciones que el indicador IMP03, relacionadas con las debilidades para valorar el efecto neto de los programas a la hora de la incorporación efectiva al mercado laboral. Además, en este caso, se suma la dificultad adicional que la información de la TGSS puede ofrecer a la hora de tratar de vincular las ocupaciones, áreas o familias profesionales asociadas al empleo al que accede el participante, ya que el código CNO correspondiente al puesto de trabajo no queda registrado en el alta a la Seguridad Social del trabajador.

Tabla 22.IMP04. Evolución de la tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social. Años 2020-2022

Año	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos
2020	66,85%	15,61%	37,15%	
2021	72,73%	19,49%	47,33%	
2022	59,05%	29,37%	47,35%	

2.3.4. Indicadores de Calidad

CAL01	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados con los cursos

El **grado de satisfacción general de los participantes que finalizan lo…s cursos (CAL01)**[3] en la Formación Profesional para el Empleo, aumenta en el año 2022 (3,64) frente al 2021 (3,59). En las acciones formativas programadas por las empresas (3,65 en 2022 frente a 3,61 en 2021), así como en los programas de formación para ocupados en convocatoria autonómica (3,74 en 2022 frente a 3,55 en 2021) se puede observar este incremento.

Sin embargo, en las acciones formativas dirigidas a desempleados, el grado de satisfacción ha disminuido (3,52 en 2022 y 3,59 en 2021) y en los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) el grado de satisfacción se ha mantenido en el tiempo (3,60 en 2022 y en 2021).

[3] El grado de satisfacción se mide en Escala tipo Likert de 1 a 4, siendo 1 “completamente desacuerdo” y 4 “completamente de acuerdo”.

Tabla 23. CAL01. Evolución del grado de satisfacción general de los participantes en la Formación Profesional para el Empleo. Años 2020-2022

Año	Sistema de FPE	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	3,56	3,59	3,55	3,57	3,67			
2021	3,59	3,61	3,60	3,55	3,59			
2022	3,64	3,65	3,60	3,74	3,52			

2.3.5. Indicadores de Prioridades Estratégicas

EST01	Participación de personas jóvenes en iniciativas de formación
EST02	Volumen de participantes de zonas rurales en iniciativas de formación

La **participación de las personas jóvenes en iniciativas de formación (EST01)** ha aumentado un 12,05% en el año 2022 respecto al año anterior.

Según el volumen de ejecución física (Tabla 24), entre 2021 y 2022, los mayores aumentos en la participación de jóvenes se registraron en las Escuelas Taller y Casas de Oficio, con un 162,77%, y en los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica), con un 118,14%. En cambio, las acciones formativas dirigidas a desempleados (convocatoria estatal) bajaron un 61,67%, y los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) redujeron su participación un 51,45%.

Tabla 24. EST01. Evolución del volumen de ejecución física de participantes jóvenes en acciones formativas. Años 2020-2022

Año	Total	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados			Otras iniciativas de formación				
		Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Acciones formativas dirigidas a desempleados (Convocat. Estatal)	Programas específicos	Permisos individuales de formación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Escuelas Taller y CCOO	Talleres de Empleo
2020	676.679	543.904	81.325	26.745	18.295	116	0	639	0	0	1.803	3.852
2021	795.148	667.834	70.478	24.514	26.137	287	0	894	0	0	1.198	3.806
2022	890.941	756.200	34.216	53.476	36.055	110	0	1.142	609	2.045	3.148	3.940

En cuanto a la evolución anual del porcentaje de ejecución física de participantes jóvenes en acciones formativas por sexo se aprecia que, en 2022, el porcentaje de hombres (53,53%) que participan en la formación programada por las empresas es superior al de mujeres (46,47%). En el caso de la oferta formativa para desempleados el porcentaje de hombres (51,11%) también es superior al de las mujeres (48,89%).

Tabla 25. EST01. Evolución anual del porcentaje de ejecución física de participantes jóvenes en acciones formativas. Análisis por sexo. Años 2020-2022

Año	Iniciativa de formación de demanda		Iniciativa de formación de oferta	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2020	47,46%	52,54%	50,69%	49,31%
2021	46,28%	53,72%	50,39%	49,61%
2022	46,47%	53,53%	48,89%	51,11%

Finalmente, el **volumen de participantes de zonas rurales en iniciativas de formación (EST02)** ha aumentado en un 11,44% en 2022 respecto a 2021.

Lo más destacable de la evolución de este indicador es la ausencia de participantes en los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) en 2022, lo que ha condicionado los datos globales.

En el resto de las modalidades de formación, el volumen de participantes ha aumentado en 2022 respecto a 2021 en programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) (77,71%) y acciones formativas dirigidas a desempleados (22,29%).

Tabla 26. EST02. Evolución del volumen de ejecución física de participantes de zonas rurales en acciones formativas. 2020-2021

Año	Total		Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados	
			Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos
2020	Nº	225.636	187.839	29.662	8.135	0
	%	100%	83,25%	13,15%	3,61%	0,00%
2021	Nº	44.879	0	29.587	15.292	0
	%	100%	0,00%	65,93%	34,07%	0,00%
2022	Nº	97.586	0	75.835	21.751	0
	%	100%	0,00%	77,71%	22,29%	0,00%

3. Evaluación del impacto contrafactual de la formación profesional para el empleo en la anualidad 2022

3.1. Introducción, objeto del estudio y enfoque metodológico

En el marco del Plan Anual de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral correspondiente a la anualidad 2022, se ha desarrollado una evaluación orientada a medir el impacto neto de la participación en acciones formativas sobre la inserción laboral de las personas desempleadas.

La evaluación se ha diseñado como un estudio de impacto contrafactual, con un enfoque cuantitativo y riguroso, que permite estimar el efecto causal de la formación mediante técnicas cuasiexperimentales, en ausencia de aleatorización. Para ello se ha construido un escenario contrafactual sobre la base de datos administrativos del SEPE, que ha permitido comparar los resultados obtenidos por personas participantes en acciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral con aquellas de un grupo de control no participante en estas actividades formativas, con características similares.

Este análisis adopta una lógica de evaluación de impacto, no limitada al seguimiento de indicadores, sino orientada a responder a la pregunta: "¿qué efecto ha tenido la formación en la inserción laboral que no se habría producido sin la intervención?". De este modo, la evaluación permite aportar evidencia para la mejora del diseño y orientación de las políticas activas de empleo.

3.2. Metodología

Se ha aplicado una combinación metodológica basada en:

- Propensity Score Matching (PSM): técnica que permite emparejar personas formadas con personas no formadas con similares características observables, reduciendo el sesgo de selección.
- Diferencias en Diferencias (DiD): enfoque temporal que permite comparar los cambios en la inserción laboral antes y después de la formación, controlando efectos estructurales y no observados que permanecen constantes en el tiempo.

El universo de análisis incluyó más de 307.000 personas desempleadas registradas en el SEPE, de las cuales 184.576 participaron en acciones formativas (formación para

personas desempleadas) y 123.194 solo en el servicio de diagnóstico (grupo control). Para el emparejamiento se consideraron variables como edad, sexo, nivel de formación, experiencia laboral, situación laboral previa, comunidad autónoma de residencia, nacionalidad, discapacidad, actividad económica de pertenencia, si la persona es perceptora de prestaciones y tipo de contrato.

El cálculo del propensity score se realizó mediante algoritmos de Gradient Boosting Machine (GBM), y el emparejamiento se implementó con la técnica de "vecino más cercano" y caliper. Tras el proceso, se obtuvieron dos subgrupos emparejados de tamaño equivalente (27.102 y 27.103), altamente balanceados.

Para el análisis DiD, se definieron variables temporales homogéneas, siendo el resultado clave la inserción laboral a los seis meses de la finalización de la acción formativa. El punto de corte temporal (pre/post) se estableció mediante la mediana de fechas de finalización de los cursos, garantizando un criterio sólido y homogéneo.

3.3. Principales resultados de la evaluación

El modelo empírico mostró resultados sólidos y estadísticamente significativos:

- Al analizar las diferencias entre los grupos antes de la intervención, se encontró que el grupo tratado presentaba una tasa de inserción ligeramente superior en comparación con el grupo de control. Este resultado está representado por el coeficiente de la variable *grupo*, cuyo valor es 0.008867. Sin embargo, su significancia estadística es marginal (p-valor de 0.0872), lo que sugiere que esta diferencia no es suficientemente fuerte como para considerarse concluyente.
- La variable post, que mide el efecto temporal en el grupo de control después de la intervención, mostró un coeficiente negativo de -0.407490. Este resultado evidencia una reducción significativa en la inserción laboral del grupo de control tras el período de intervención, es decir, en ausencia de medidas adicionales como la formación profesional, las tasas de inserción de estas personas tienden a disminuir.
- Las personas que recibieron formación experimentaron un aumento de 29 puntos porcentuales en sus tasas de inserción laboral en comparación con el grupo de control, lo que confirma la efectividad de la medida implementada.
- Mientras el grupo de control experimentó una disminución en la inserción laboral tras la intervención, el grupo tratado logró contrarrestar esta tendencia negativa

gracias a la formación, obteniendo así un beneficio significativo en términos de inserción laboral.

Estos hallazgos permiten afirmar que la formación profesional para el empleo ha contribuido de forma significativa a mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas participantes, generando un efecto positivo incluso en un contexto de ralentización del mercado de trabajo.

3.4. Conclusiones y valor estratégico

La presente evaluación demuestra la utilidad del enfoque contrafactual para medir el impacto neto de las políticas públicas, más allá del seguimiento descriptivo. La evidencia empírica obtenida permite concluir que las acciones formativas desarrolladas en 2022 han tenido un efecto directo y positivo sobre las posibilidades de inserción laboral de las personas participantes en acciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, validando su eficacia como instrumento clave del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

.

4. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LA EFICACIA, CALIDAD E IMPACTO DE LAS INICIATIVAS DE AYUDAS A LA FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN. EJERCICIO 2022

4.1. Introducción

La Ley 30/2015 del 9 de septiembre regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral e incluye entre sus iniciativas la **Formación Programada por las Empresas** (FE) y los **Permisos Individuales de Formación** (PIF). En su artículo 21 establece mecanismos de evaluación para medir el impacto de estas formaciones en el acceso y mantenimiento de empleo, la competitividad empresarial, la cualificación de los trabajadores y la eficiencia de los recursos.

El objetivo de este informe es evaluar la eficacia, eficiencia, impacto y calidad de dichas iniciativas, correspondientes al ejercicio 2022. Los resultados de los análisis se enmarcan en el contexto socioeconómico y laboral en el que se ejecutaron las formaciones considerando segmentaciones por el tamaño de empresa, área profesional y características demográficas de los trabajadores. Además, como objetivo específico, este ejercicio 2022 incluye evaluar la formación de las empresas en sectores de la economía circular, según estrategias y objetivos nacionales e internacionales.

La **Formación Programada por las Empresas** busca atender las necesidades formativas detectadas por las empresas con el objetivo de que sus trabajadores mejoren sus competencias. Para ello, todas las empresas privadas que coticen en la cuota de formación profesional pueden beneficiarse de un crédito formativo, aplicando bonificaciones a la Seguridad Social una vez finalizada la formación. Los **PIF** permiten a los trabajadores realizar formaciones acreditadas oficialmente durante la jornada laboral, con un máximo de 200 horas financiables por año.

El análisis de esta evaluación busca, además de describir los resultados, entender comportamientos y proponer mejoras, con un enfoque especial en las PYMES. La información proviene de registros administrativos, encuestas representativas y grupos focales. Este resumen presenta la ficha metodológica, las principales conclusiones y las recomendaciones que se derivan de este análisis.

4.2. Ficha metodológica

Objetivo del estudio: La presente evaluación tiene como finalidad evaluar la contribución de las iniciativas de Formación Programada por las Empresas (FE) y los Permisos Individuales de Formación (PIF) desarrollados durante el ejercicio 2022. Se busca determinar en qué medida estas iniciativas contribuyen al cumplimiento de los fines del sistema de Formación para el Empleo, establecido en la Ley 30/2015. El análisis se centra en identificar los impactos sobre la mejora de las competencias de los trabajadores, la productividad empresarial y la adecuación de las formaciones a las necesidades actuales del mercado laboral. Además, se ha evaluado la pertinencia y alineación de estas iniciativas en sectores clave, como la economía circular, con un enfoque en su coherencia con las estrategias y metas nacionales e internacionales en sostenibilidad.

Población objeto de estudio: Para esta evaluación, se ha contemplado una amplia gama de participantes involucrados en las iniciativas de formación. En primer lugar, las empresas que han participado activamente en la FE, representando tanto a grandes corporaciones como a pymes y microempresas, distribuidas por todo el territorio nacional. Asimismo, los trabajadores que se beneficiaron de estas acciones formativas han constituido un pilar fundamental en la evaluación. Además, se analizan las empresas y trabajadores participantes de los PIF. Finalmente, se ha prestado especial atención a los sectores vinculados a la economía circular, tanto en el ámbito empresarial como en los trabajadores involucrados en formaciones relacionadas con dicho sector, dadas las implicaciones crecientes de este campo en las políticas de sostenibilidad.

Metodología: La metodología empleada en este estudio ha sido de carácter mixto, integrando tanto técnicas cuantitativas como cualitativas, para asegurar un enfoque holístico que permita captar la diversidad y complejidad de los programas evaluados. La metodología se ha basado en los siguientes pilares:

1. **Análisis Documental**: Se han revisado exhaustivamente estudios previos, informes institucionales y normativa relacionada con la Formación para el Empleo. Esta revisión ha permitido contextualizar los hallazgos y ofrecer una base sólida sobre la que se han sustentado las recomendaciones.

2. **Entrevistas semiestructuradas:** Se han llevado a cabo entrevistas con actores clave, como empresas participantes, trabajadores, representantes sindicales y expertos en economía circular. Estas entrevistas han sido esenciales para profundizar en aspectos que no podrían ser captados a través de encuestas, brindando un conocimiento más rico y cualitativo de la experiencia de los participantes en los programas.

3. **Grupos de discusión:** Se han organizado grupos de discusión con empresas y trabajadores, en los que se ha fomentado el intercambio de experiencias y perspectivas,

lo que ha permitido identificar buenas prácticas y áreas de mejora en los programas formativos. La diversidad de los participantes, tanto en términos de tamaño empresarial como de localización geográfica, ha sido un elemento clave para garantizar la representatividad de los resultados.

Tamaño de la muestra: El tamaño de la muestra ha sido determinado para garantizar una representación adecuada de las empresas y trabajadores involucrados en los programas de formación en las encuestas a realizarse. Se han enviado encuestas a un total de 394,855 participantes, lo que ha permitido obtener una muestra robusta y estadísticamente significativa para los diferentes grupos analizados, tal como indica la Tabla 27**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**

Tabla 27. Resumen trabajo de campo cuantitativo

	Población	Encuestas enviadas	Muestra objetivo	Muestra final	Tasa de respuesta	Margen de error
Empresas FE	325.015	317.890	3.108	4.350	1,37%	1,48%
Trabajadores FE	3.014.828	29.336	3.133	2.358	8,04%	2,02%
Empresas PIF	2.006	1.800	2.006	576	32,0%	3,45%
Trabajadores PIF	4.131	4.039	1.935	1.140	28,22%	2,47%
Empresas EC	18.556	17.266	1.009	1.143	6,62%	2,81%
Trabajadores EC	124.992	25.165	1.058	1.569	6,23%	2,46%

Fuente: Elaboración propia.

Margen de error: El margen de error general del estudio ha ido de ±3%, ajustado según las tasas de respuesta de cada muestra. Esto asegura que los resultados obtenidos sean estadísticamente confiables y representen adecuadamente a la población evaluada.

Instrumentos de recolección de datos: Los principales instrumentos empleados para la recolección de datos han sido las encuestas electrónicas, entrevistas semiestructuradas y los grupos de discusión. Las encuestas han permitido captar de manera sistemática información relevante de una gran cantidad de participantes, mientras que las entrevistas y grupos de discusión han proporcionado una visión más profunda y detallada sobre la experiencia de los agentes involucrados en los programas.

Fases del estudio: El desarrollo del estudio se ha llevado a cabo en cuatro fases interconectadas:

- **Diseño metodológico y análisis del contexto:** En esta fase se desarrolló el marco conceptual y metodológico, junto con el análisis del contexto socioeconómico y normativo en el que se inscriben las iniciativas de formación.

- **Trabajo de campo:** A través de las encuestas y entrevistas, se recolectaron los datos cuantitativos y cualitativos necesarios para la evaluación.

- **Análisis de datos:** Se procesaron y analizaron los datos obtenidos, respondiendo a las principales preguntas de evaluación planteadas.

- **Integración de resultados:** Finalmente, se sintetizaron los hallazgos en conclusiones y recomendaciones dirigidas a la mejora continua de los programas evaluados.

Limitaciones de la evaluación: En la evaluación realizada se identificaron limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados:

- **Falta de comparabilidad temporal de algunos datos procedentes de encuesta que limita** la realización de algunos análisis de evolución. Este problema surge debido a variaciones en la metodología de recolección de datos y cambios en la muestra seleccionada a lo largo del tiempo[4].

- **Dificultad para implementar diseños experimentales o cuasi-experimentales,** que limita la capacidad para identificar efectos causales. Sin estos enfoques, no se pueden controlar de manera adecuada las variables externas o los factores de confusión que podrían estar influyendo en los resultados observados.

- **Sesgo de supervivencia (survival bias) presente en los datos provenientes de encuestas.** El análisis se centra únicamente en los trabajadores que continúan trabajando en la misma empresa donde recibieron la formación, dado que los correos de contacto utilizados para las encuestas son corporativos.

- **Baja tasa de respuesta en los grupos focales.** En esta evaluación, estos grupos han obtenido una baja tasa de respuesta, lo que podría no representar la diversidad de opiniones del universo de estudio.

[4] Muestra que se ha estabilizado en los 2 últimos ejercicios.

4.3. Principales resultados y conclusiones

Las principales conclusiones de la evaluación se presentan a continuación, organizadas por objetivos en estructurales y coyunturales para facilitar su comprensión.

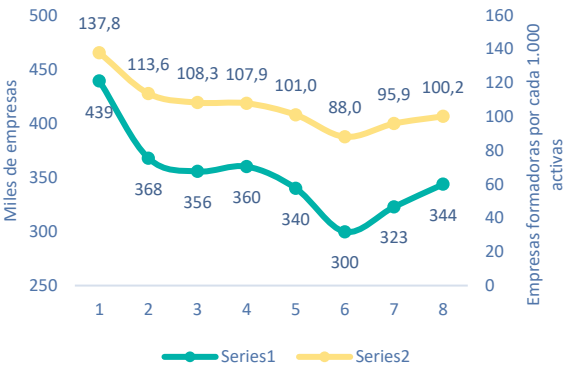
4.3.1. Objetivos estructurales

4.3.A. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.

Ambas iniciativas, FE y PIF, muestran un crecimiento notable en términos absolutos en los últimos años, aunque aún no se alcanzan plenamente los niveles prepandemia. En 2022, se registró un aumento en el número total de acciones formativas, horas de formación, número de participantes, trabajadores formados, empresas participantes y presupuesto dispuesto, en comparación con el año anterior. Esta tendencia refleja una recuperación continua desde 2020 y 2021, cuando las restricciones pandémicas limitaron considerablemente la capacidad para realizar actividades formativas grupales.

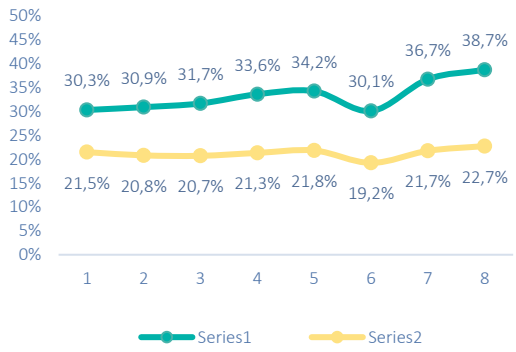
En el marco de la **iniciativa FE**, el número total de empresas en 2022 se situaba en aproximadamente 344.000, lo que supone una disminución del 21,7% en comparación con 2015, aunque con una tendencia al alza desde 2020. Al considerar el número de empresas formadoras por cada mil empresas activas, las variaciones se estabilizan, y la recuperación tras la crisis de la COVID-19 resulta menos pronunciada. No obstante, como se observa en el Gráfico 1Gráfico 1, esta se mantiene sostenida desde 2020.

Gráfico 2. Evolución en el número de empresas que forman a sus trabajadores con cargo al crédito de formación



Fuente: INE - Directorio Central de Empresas (DIRCE). Empresas activas | Bases de datos de Fundae
(Fecha de extracción: febrero de 2024)

Gráfico 1. Evolución de la proporción de participantes y trabajadores formados sobre el total de trabajadores asalariados de la Encuesta de Población Activa

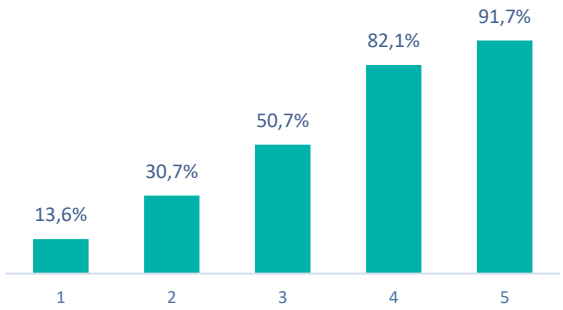


Fuente INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae
(Fecha de extracción: febrero de 2024)

Con respecto a los trabajadores, en 2022, su cobertura alcanzó un nivel récord, con un 22,7% del total de trabajadores en España, superando los valores previos a la pandemia. La cobertura se encuentra por encima de los valores de los últimos siete años, tanto en términos de participantes como de trabajadores (Gráfico 2).

Sin embargo, existen desigualdades significativas en la cobertura de la formación, tanto por tamaño de empresa como por área y perfil de trabajador. En 2022, las grandes empresas de más de 250 empleados son las principales beneficiarias de las bonificaciones de la iniciativa FE Gráfico 3). Como resultado, los trabajadores de empresas con menos de 50 empleados están subrepresentados, mientras que las empresas con más de 250 empleados concentran el 91,7% del acceso a las bonificaciones

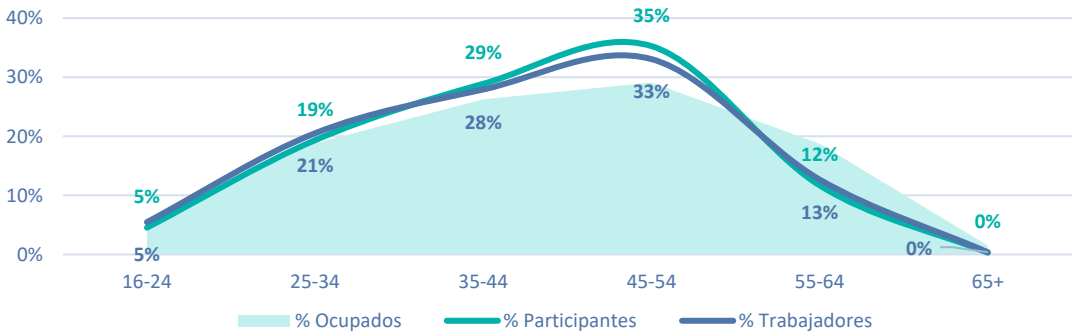
Gráfico 3. Proporción de empresas formadoras en relación con el total de empresas cotizantes en la Tesorería General de SS (TGSS) según tamaño de la empresa



Fuente: Bases de datos de Fundae
(Fecha de extracción: febrero de 2024)

La iniciativa FE también evidencia una cobertura desigual de colectivos vulnerables. Las mujeres tienen una participación en la formación dos puntos porcentuales por debajo de los hombres y los trabajadores mayores de 55 años participan en menor medida en la formación programada, dado que representan el 19% de la fuerza laboral pero solo constituyen el 13% de los trabajadores formados, como se observa en el Gráfico 4**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**.

Gráfico 4. Comparativa de participantes y trabajadores con población ocupada por categorías de edad en el año 2022

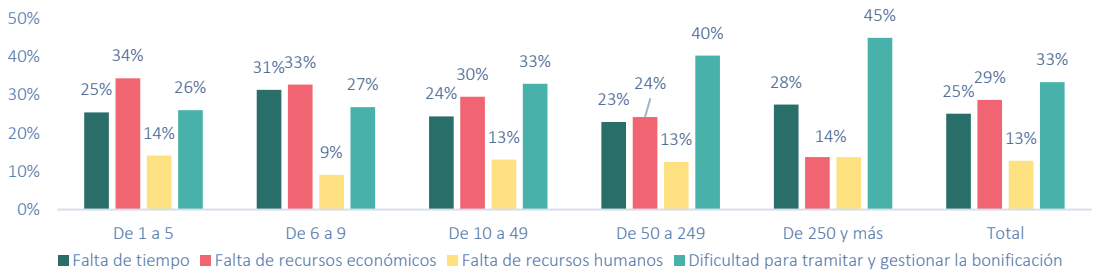


Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Población ocupada | Bases de datos de Fundae
(Fecha de extracción: febrero de 2024)

En términos de la gestión de esta iniciativa, el número de entidades externas que participan en la gestión de la iniciativa FE sigue muy por debajo de los niveles de 2015. Estas entidades son

clave para facilitar el acceso a la formación en el 46% de las empresas, entre ellas, especialmente en las más pequeñas que no disponen de departamentos específicos de recursos humanos o formación. En este sentido, muchas empresas consideran que los requisitos burocráticos para gestionar la iniciativa FE son excesivos. Este problema es principalmente acuciante para las PYMES, que no cuentan con los recursos suficientes para tramitar las iniciativas (Gráfico 5**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**). De hecho, mediante los grupos focales, se concluyó que muchas de ellas optan por no bonificarse debido a que el coste de las incidencias supera el beneficio.

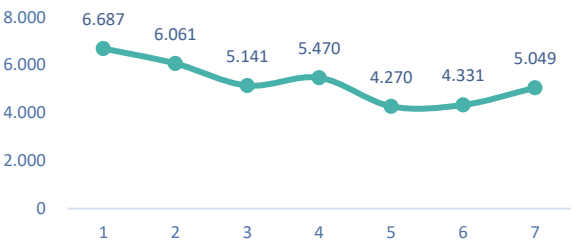
Gráfico 5. Proporción de razones por las que las empresas programan la formación fuera de Fundae



n = 2.670, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)
Fuente: Encuesta a empresas

En cuanto a los **Permisos Individuales de Formación (PIF)**, estos han registrado un crecimiento significativo en los últimos años (Gráfico 6). Sin embargo, su cobertura sigue siendo reducida, con solo un 0,04% de la fuerza laboral participando en 2022.

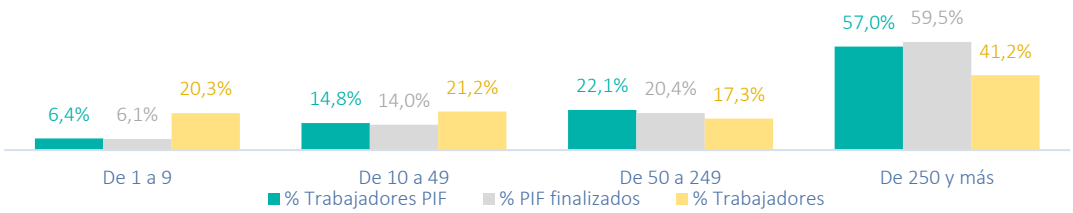
Gráfico 6. Evolución del volumen total de PIFs finalizados, con cargo al crédito de formación



Fuente: Bases de datos de Fundae
(Fecha de extracción: febrero de 2024)

En esta iniciativa, las empresas de más de 250 empleados también se consolidan como las principales beneficiarias (Gráfico 7), concentrando el 59,5% de los permisos finalizados y el 57% de los trabajadores que han hecho uso de dichos permisos. Previsiblemente, estas empresas son también las que muestran un mayor nivel de conocimiento sobre la iniciativa, con más del 55% de ellas declarando conocerla, frente a menos del 23% en el caso de las empresas con menos de 10 empleados.

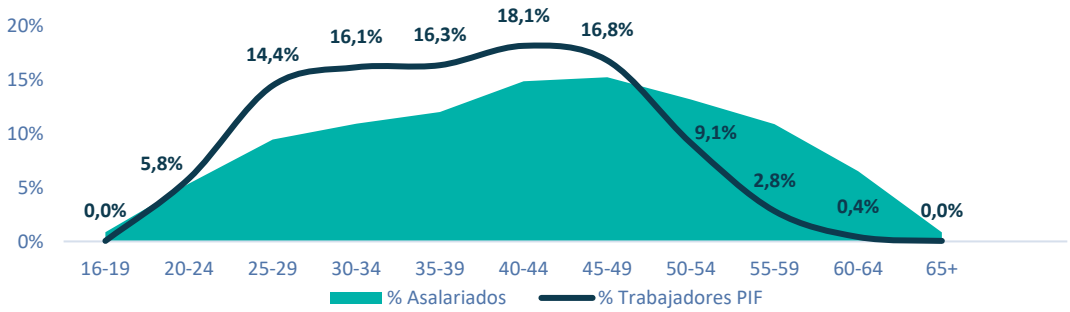
Gráfico 7. Volumen total de PIF finalizados y de trabajadores con PIF finalizados, por tamaño de empresa



Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae
(Fecha de extracción: marzo de 2024)

En términos de personas trabajadoras, las personas de entre 25-44 años son los principales beneficiarios de estos permisos, mientras que la participación cae entre los mayores de 50 años. Resulta particularmente destacable el peso de los trabajadores más jóvenes, ya que representan una proporción superior de PIF finalizados en comparación con su presencia en la población asalariada (Gráfico 8).

Gráfico 8. Volumen total de trabajadores con PIF finalizado, con cargo al crédito de formación, y volumen total de población asalariada, por edad



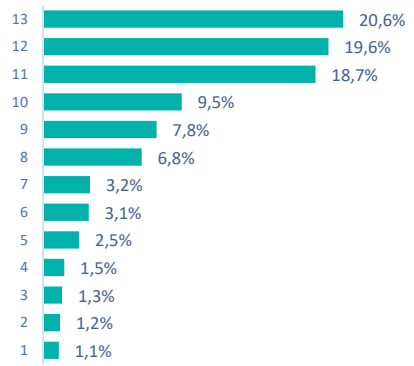
Fuente: INE - Encuesta de Población Activa (EPA). Trabajadores asalariados | Bases de datos de Fundae
(Fecha de extracción: marzo de 2024)

Asimismo, es destacable que la mayoría de los PIF se destinan a obtener titulación universitaria y Másteres oficiales. Además, el 57,6% de las personas con PIF finalizados cotizan en el grupo de titulaciones universitarias, lo que refleja una sobrerrepresentación dado que solo el 46% de las personas ocupadas disponen de este nivel de formación. Esto resalta la disparidad para quienes poseen un nivel educativo inferior.

3.1.B. Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.

La formación ofrecida es percibida como adecuada y valorada positivamente tanto por empresas como por trabajadores, con una alta satisfacción general. En este sentido, la distribución por familia profesional presentada en el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** permite conocer que hay tres familias profesionales que destacan sobre el resto. En primer lugar, la formación complementaria[5] cuenta con el 20,6% de todas las acciones desarrolladas. Le siguen las acciones formativas de la familia de administración y gestión, con el 19,6% y las de seguridad y medio ambiente, con un 18,7%. Para obtener algo más de detalle, es posible indagar en las áreas profesionales en las que se descompone cada familia. Esta apertura permite conocer que las acciones de seguridad y prevención y lenguas extranjeras componen el 17,7% y el 17% respectivamente del total de acciones incluidas en formación complementaria explicando, así, más de una tercera parte de esta la familia profesional. Según la información derivada de los diversos grupos focales, esta concentración se debe, en parte, a la falta de rentabilidad en la gestión de formaciones más especializadas.

Gráfico 9. Porcentaje de acciones formativas por familia profesional



Nota: para aquellas familias profesionales con más del 1% de formación

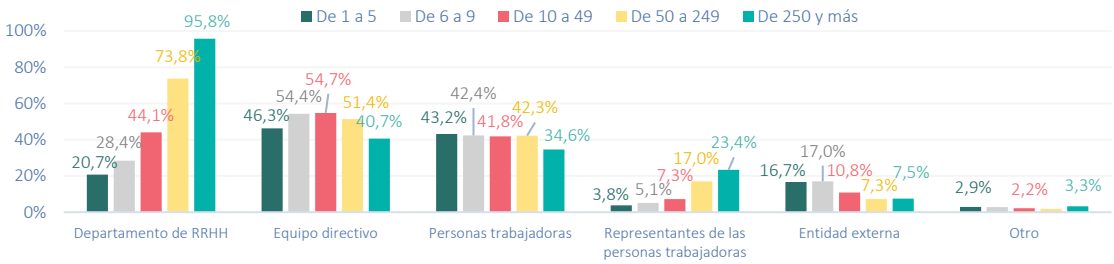
Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Las temáticas de la formación suelen partir de una detección de necesidades que se suele desarrollar entre los equipos directivos (51%), los departamentos de recursos humanos (43%) y las personas trabajadoras (42%). No obstante, existen diferencias destacables en esta decisión según el tamaño de las empresas (Gráfico 10). Mientras en empresas grandes y medianas el departamento de RRHH está muy presente, en microempresas su participación es mucho menor, reflejando una menor estructuración. La implicación del equipo directivo y las personas trabajadoras es constante en todos los tamaños de empresa, aunque en las empresas con más de 250 empleados la participación de los trabajadores es menor. Esto podría deberse a que en éstas los trabajadores canalizan sus consultas a través de

[5] La formación complementaria se refiere a las especialidades que integran la Familia Profesional de Formación Complementaria (FCO), que tienen carácter de formación transversal en áreas que se consideran prioritarias en diferentes programas sectoriales y pueden estar vinculados a competencias informáticas, de inserción laboral general, prevención de riesgos laborales o idiomas.

representantes sindicales. En empresas pequeñas, la participación sindical es casi inexistente, y el proceso de detección de necesidades suele delegarse en entidades externas, debido a la falta de recursos para mantener un órgano permanente y la menor presencia de Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Gráfico 10. Entidades que toman parte en la detección de necesidades formativas dentro de las empresas, por tamaño de plantilla



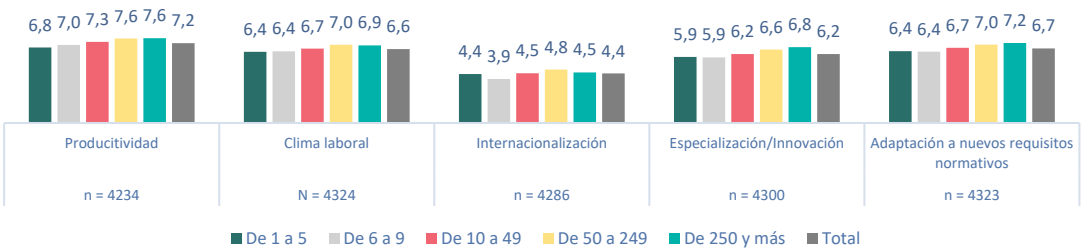
n = 4.350, n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

3.1.C. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

En el marco de la **iniciativa FE**, las empresas destacan como cambio positivo principal el aumento de la productividad (Gráfico 11**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**). Si se tiene en cuenta que, a su vez, las personas trabajadoras atribuyen mayor impacto de la formación bonificada en el desempeño en sus puestos de trabajo, es posible interpretar que la formación tiende a enfocarse en mejorar procesos ya existentes. En cambio, aspectos como la especialización, innovación o internacionalización parecen ser menos valorados por las empresas.

Gráfico 11. Valoración del impacto de la FE en la mejora de la empresa, por tamaño de plantilla.



n.c. = 95%, e = 1,48% (Periodo de encuesta: 9 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas

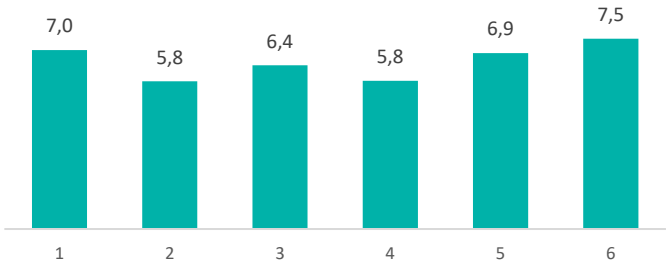
En el otro extremo encontramos el caso de los **PIF**. Aunque son utilizados por el 75% de las grandes empresas y PYMES para mejorar la especialización y cualificación de sus trabajadores,

solo el 22,5% de las empresas consideran que los permisos aumentan la productividad, siendo menor este entre las microempresas (11,1%). Esto sugiere que la mayoría de las empresas no consideran la especialización de sus trabajadores como un factor clave para mejorar la productividad.

3.1.D. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

Los datos muestran que la **formación bonificada** es valorada principalmente por las personas trabajadoras por su impacto en el desempeño laboral, con una puntuación de 7,5 sobre 10. También, se destaca su contribución al desarrollo de nuevas funciones y al crecimiento personal, ambas con una valoración de 7 sobre 10 (Gráfico 12**¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**).

Gráfico 12. Valoración del impacto de la FE en la mejora de distintos indicadores de empleabilidad de los trabajadores



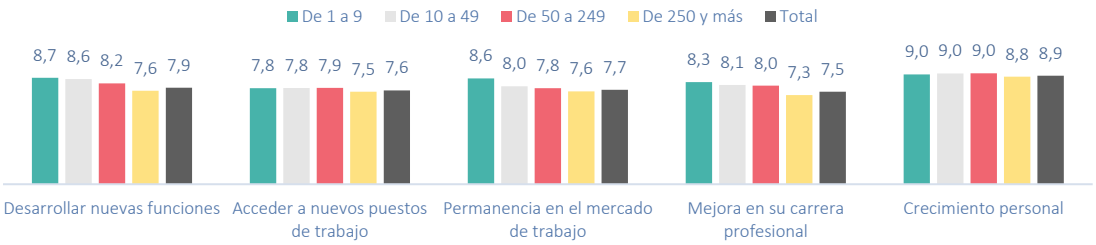
n.c. = 95%, e = 2,02% (Periodo de encuesta: 23 de mayo al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a personas trabajadoras

Sin embargo, el impacto de la formación en el acceso a nuevos puestos de trabajo y en la mejora de condiciones laborales, como salarios y beneficios, es limitado, con puntuaciones inferiores a 6. Aunque la formación mejora las competencias en los puestos actuales y favorece el desarrollo personal, no genera cambios significativos en la movilidad laboral o progresión profesional. Además, aunque es vista como útil para la permanencia en el mercado laboral, con una valoración de 6,4 puntos, no se traduce en una ventaja clara para acceder a nuevas oportunidades o mejorar las condiciones laborales.

Por su parte, los **PIF** destacan especialmente en el crecimiento personal, con una valoración de 9 sobre 10. Aunque este indicador también fue bien valorado en la iniciativa FE (Gráfico 12), los PIF superan en aproximadamente 2 puntos a todos los indicadores de empleabilidad (Gráfico 13). Además, es notable que el mayor impacto de los PIF se registre entre las personas trabajando en microempresas.

Gráfico 13. Valoración del impacto de los PIF en la mejora de distintos indicadores de empleabilidad de los trabajadores



n = 1.064, n.c. = 95%, e = 2,47% (Periodo de encuesta: 24 de abril al 17 de junio)

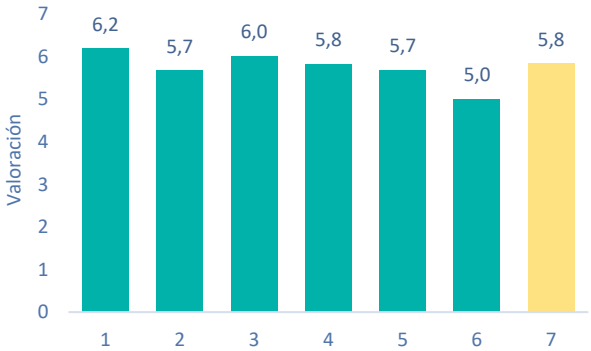
Fuente: Encuesta a personas trabajadoras

Estos resultados positivos se deben en gran parte a que una proporción significativa de los permisos se destina a cursar estudios de educación superior, lo que permite a los trabajadores consolidar sus conocimientos y mejorar su cualificación profesional.

3.1.E. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de estas.

El impacto de la formación en competencias digitales es percibido como moderado, con una valoración de 5,8 sobre 10, lo que refleja una baja efectividad según los trabajadores. Aunque casi el 50% de las empresas, especialmente las grandes, ofrecen formación en este ámbito, los resultados no satisfacen de manera uniforme las necesidades de los empleados. En particular, la percepción media de efectividad de la formación digital es 5,8. Se observan ligeras diferencias por tamaño de edad de los participantes, que se actúa en los extremos (6,2 para los menores de 24 años y 5,0 para los mayores de 65 años). La baja percepción de impacto sugiere que la formación actual no está del todo adaptada a sus necesidades y estilos de aprendizaje. Esto subraya la necesidad de programas más accesibles y personalizados para reducir la brecha digital y mejorar la competitividad laboral de todas las personas trabajadoras.

Gráfico 14. Valoración del impacto en la adquisición o mejora de competencias digitales en una escala de 0-10, por grupo de edad



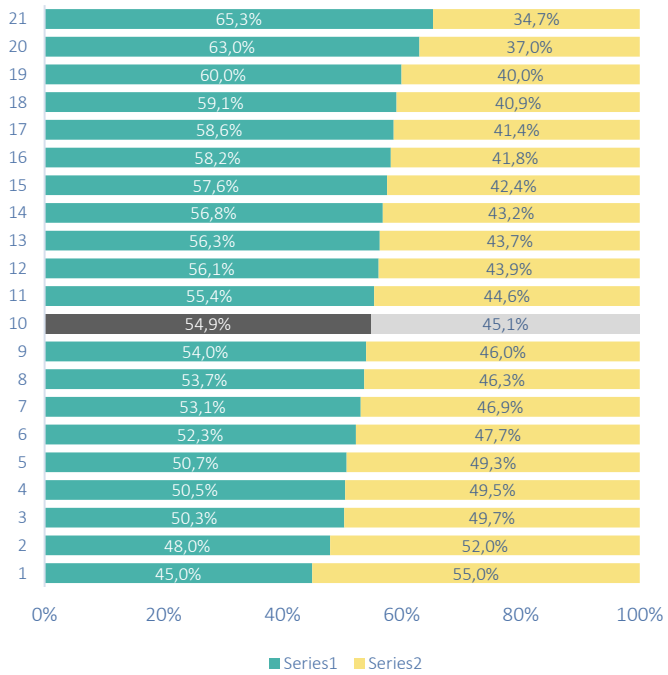
n = 2.523, n.c. = 95%, e = 2,02% (Periodo de encuesta: 23 de mayo al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a personas trabajadoras

3.1.F. Realizar la formación de forma eficiente en la gestión de los recursos públicos

La tasa de aprovechamiento del crédito asignado, que mide la proporción del crédito dispuesto por las empresas en relación con el total asignado, muestra una tendencia decreciente desde 2015, con una notable caída al 45,7% en 2020 y una recuperación parcial a 54,9% en 2022. A pesar de esta leve recuperación, el sistema de formación aún muestra ineficiencias, con un creciente porcentaje de recursos no ejecutados cada año. Estas tasas de aprovechamiento varían según el tamaño de empresa, los sectores productivos y las regiones, siendo esta última la que presenta diferencias significativas: Extremadura y Andalucía lideran en tasas de aprovechamiento, mientras que La Rioja y Baleares registran las tasas más bajas (Gráfico 15). Con respecto al tamaño de empresas, no se observa un patrón claro dado que tanto las microempresas como las empresas grandes muestran mayores tasas de aprovechamiento.

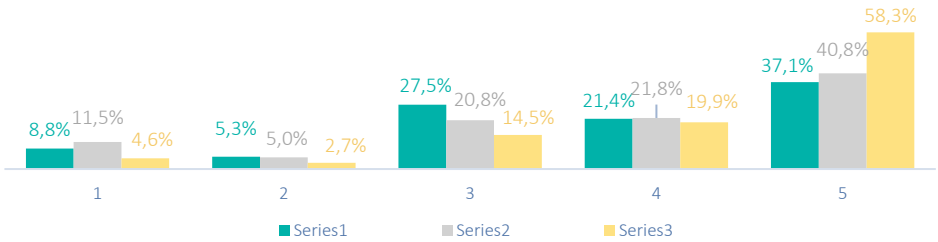
Gráfico 15. Tasas de aprovechamiento y de no-aprovechamiento del crédito asignado por CCAA



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

Además, la normativa de la iniciativa FE establece que las empresas más pequeñas pueden bonificar un mayor porcentaje de la formación. De hecho, estas empresas reciben un porcentaje de crédito asignado superior al de su participación en la iniciativa, y el crédito por trabajador es más alto. Sin embargo, al haber un mayor número de empresas pequeñas, este presupuesto se distribuye entre más entidades, y dado que tienen menos empleados, el volumen total de crédito al que acceden puede no ser tan elevado como el de las grandes empresas (Gráfico 16).

Gráfico 16. Distribución del volumen total del crédito de formación asignado y dispuesto a las empresas formadoras por tamaño de empresa en el año 2022



Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

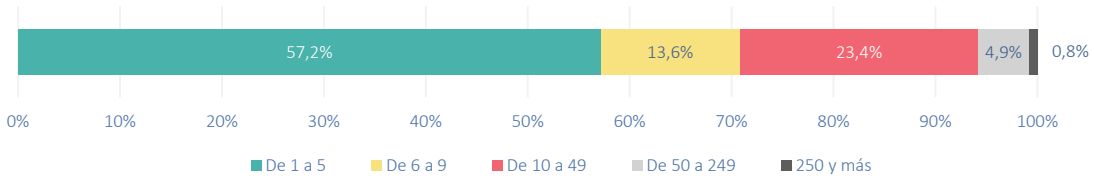
Esto puede funcionar como un desincentivo para utilizar las bonificaciones en formaciones muy especializadas o de mayor coste, que requieren una mayor inversión por trabajador formado.

4.3.2. Objetivo coyuntural

3.2.A. Caracterizar las empresas del sector de la economía circular involucradas en la formación programada, identificando su relevancia y contribución al desarrollo sostenible.

En 2022, solo el 5,4% del total de las empresas participantes en la iniciativa FE pertenecían a sectores de la economía circular, con una mayoría siendo microempresas de 1 a 5 trabajadores (Gráfico 17).

Gráfico 17. Tamaño de las empresas vinculadas a la economía circular

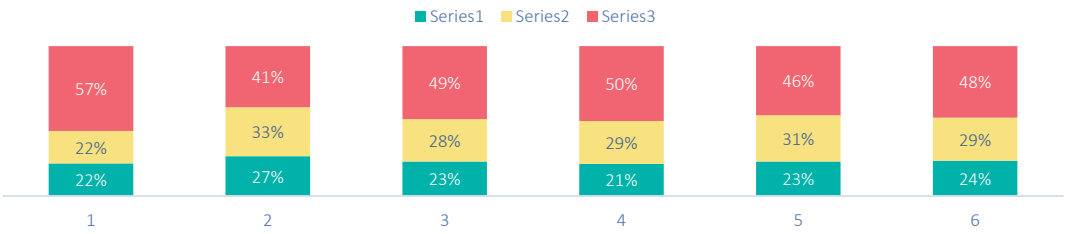


Fuente: Bases de datos de Fundae (Fecha de extracción: febrero de 2024)

A nivel sectorial, la integración de la economía circular en la iniciativa se concentra principalmente en áreas de sostenibilidad y reparación de bienes. La mayoría de las empresas provienen del sector de comercio al por mayor y al por menor, especialmente en la reparación de vehículos, representando el 61,7%. La industria manufacturera también tiene una presencia destacada, con un 16%, enfocada en la reparación de maquinaria.

A pesar de que la formación en economía circular es prioritaria para estas empresas, con un 61,7% considerándola muy importante, gran parte de estas reportan realizar esta formación fuera del marco de la iniciativa FE (Gráfico 18). Como se observa, en el sector de la industria manufacturera, por ejemplo, el 57% de la formación en economía circular se lleva a cabo fuera de la iniciativa, lo que indica una desconexión entre las necesidades específicas de las empresas de economía circular y la oferta formativa disponible.

Gráfico 18. Gráfico 18. ¿La formación en economía circular se realiza en el marco de la iniciativa FE de Fundae o fuera de ella?



n = 216, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

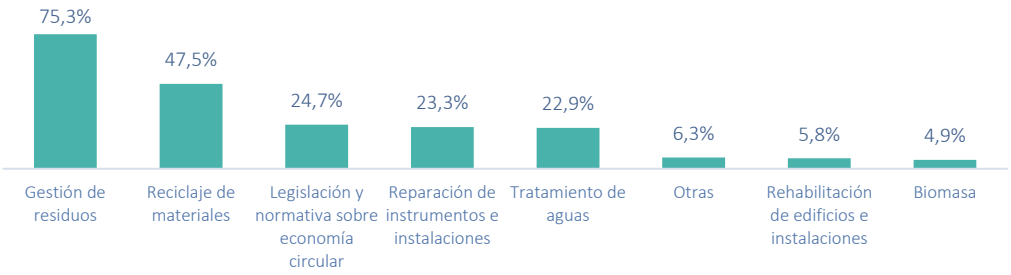
Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular

3.2.B. Comparar el contenido formativo de estas formaciones con las estrategias y objetivos fijados a nivel nacional e internacional en relación con la economía circular para identificar áreas de alineación y posibles brechas

La formación en economía circular ofrecida por las empresas a través de la iniciativa FE se alinea con los objetivos estratégicos nacionales e internacionales, enfocándose en áreas prioritarias como la gestión de residuos (75,3%) y el reciclaje de materiales (47,5%). Además, la formación en legislación y normativa sobre economía circular, representando el 24,7% también es relevante para asegurar el cumplimiento regulatorio (Gráfico 19).

Sin embargo, existen áreas formativas menos representadas que podrían limitar la capacidad de las empresas para contribuir a los objetivos de la economía circular. Como ejemplos, áreas como la rehabilitación de edificios (5,8%) y la gestión de biomasa (4,9%) están poco representadas en la oferta formativa. Además, aunque temas como la reparación de instalaciones (23,3%) y el tratamiento de aguas (22,9%) tienen más presencia, la cobertura podría ampliarse para abordar mejor los aspectos críticos del uso eficiente de recursos hídricos y la prolongación de la vida útil de los productos. Para una mejor alineación con los objetivos nacionales e internacionales, es necesario promover una mayor diversificación de la formación en estas áreas menos representadas.

Gráfico 19. Relación de la formación en economía circular con los objetivos estratégicos



n = 223, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular

3.2.C. Estudiar las prácticas formativas más innovadoras o exitosas, identificando buenas prácticas que puedan ser replicadas o adaptadas en otros contextos.

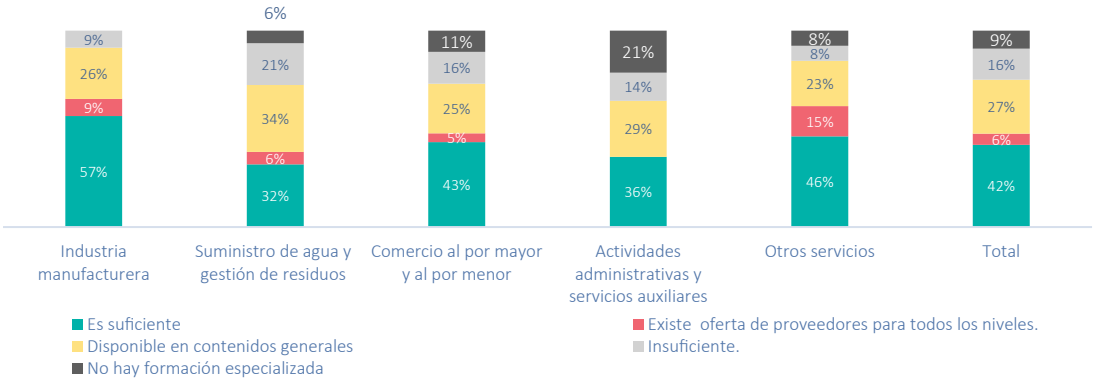
La formación en gestión de residuos es una de las prácticas más exitosas en economía circular, destacada por su impacto en la reducción de residuos y su alineación con la Estrategia Española de Economía Circular. Además, su adaptabilidad a distintos sectores y tamaños de empresas amplía su impacto. Estas prácticas formativas no solo son eficaces para dotar a los trabajadores de habilidades prácticas, sino que también fortalecen la capacidad de las empresas para cumplir con sus metas de sostenibilidad y mejorar su desempeño ambiental.

La capacitación en legislación sobre economía circular también es clave a la hora de asegurar el cumplimiento normativo con la sostenibilidad y promueve la adopción de medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y cumplir con los estándares internacionales. Las empresas participantes en los grupos focales han subrayado la importancia de este tipo de formación, destacando que la oferta formativa en este ámbito es tanto abundante como de alta calidad.

3.2.D. Identificar brechas y oportunidades para detectar áreas donde la formación pueda ser insuficiente o no esté alineada, así como áreas de oportunidad para mejorar o ampliar la formación.

Aunque la oferta formativa está alineada mayormente con la Estrategia Española de Economía Circular 2030, sigue siendo insuficiente en áreas específicas. Si bien sectores como el de Suministro de agua y gestión de residuos valoran la formación con un 6,9 sobre 10, más de la mitad de las empresas consideran que no cubre sus necesidades. Esto se debe a que suele ser de carácter generalista y no aborda las competencias técnicas requeridas (Gráfico 20). Las empresas provenientes del sector de actividades administrativas es el más afectado, con dos de cada tres empresas insatisfechas en algún ámbito.

Gráfico 20. Consideración de la oferta de formación en economía circular



n = 208, n.c. = 95%, e = 2,81% (Periodo de encuesta: 19 de abril al 17 de junio)

Fuente: Encuesta a empresas vinculadas a la economía circular

Los grupos focales revelaron que, debido a la limitada oferta formativa en economía circular, muchas empresas optan por desarrollar formación interna en este ámbito para cubrir estas carencias. Si bien estas capacitaciones suelen ser más específicas y adaptadas a las necesidades concretas de cada empresa, enfrentan barreras para acceder a la bonificación, principalmente relacionadas con los complejos procesos de justificación, formalización y trámites burocráticos. Esto desanima a muchas, especialmente a las más pequeñas, a usar el crédito disponible, limitando el acceso a programas especializados. Por ello, además de ampliar la oferta de módulos formativos sobre economía circular, es necesaria la simplificación de los procedimientos administrativos para facilitar la bonificación de las acciones formativas internas.

Para acceder al informe completo, consultar en el siguiente enlace: https://www.fundae.es/publicaciones/evaluaciones/evaluaci%C3%B3n-de-eficacia-eficiencia-e-impacto

5. .RECOMENDACIONES GENERALES TRAS LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL

La presente sección recoge un conjunto de recomendaciones orientadas a la mejora continua del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, derivadas del análisis técnico desarrollado en el marco del proceso de evaluación correspondiente a la anualidad considerada. Estas propuestas se articulan en torno a tres dimensiones principales: el propio Plan Anual de Evaluación, el análisis del sistema de indicadores, y la evaluación del impacto contrafactual de las acciones formativas.

El objetivo es reforzar la base técnica y operativa del sistema de evaluación, mejorando la calidad de los datos disponibles, adaptando los indicadores a las particularidades del sistema y de sus destinatarios, e incorporando nuevas perspectivas de análisis que permitan valorar no solo el acceso a la formación y la inserción laboral, sino también aspectos como la calidad del empleo, la adecuación entre formación y puesto de trabajo, y la evolución profesional de los participantes.

5.1. Recomendaciones relativas al Plan Anual de Evaluación

1. Mejorar la calidad, homogeneidad y exhaustividad de la información proporcionada por los diferentes agentes implicados en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Un refuerzo en los mecanismos de recopilación de datos permitirá avanzar hacia evaluaciones más rigurosas y robustas, que no se limiten únicamente al análisis cuantitativo, sino que incorporen también dimensiones cualitativas para comprender con mayor profundidad los resultados obtenidos y las dinámicas internas del sistema.
2. Reevaluar una depuración de los datos de partida empleados para la construcción de los indicadores. Los indicadores deben construirse sobre registros individuales recogidos en las bases de datos. Para garantizar la adherencia de resultados estos registros deben depurarse de manera previa a la construcción de indicadores eliminando aquellos registros incompletos.
3. Sustituir los análisis comparativos entre comunidades autónomas por anexos individualizados por comunidad autónoma que consideren las especificidades normativas, demográficas, organizativas y presupuestarias de cada territorio. La elevada heterogeneidad del sistema desaconseja la comparación directa de indicadores entre comunidades autónomas, ya que puede inducir a interpretaciones incorrectas o

escasamente representativas del funcionamiento real del sistema en cada contexto autonómico.

4. Aligerar el contenido del informe, de manera que resulte menos complejo de interpretar. Reducir la información del informe principal y completar la información con anexos estadísticos redundaría en una mayor utilidad de la información para emitir conclusiones sobre el sistema.
5. Revisar y adaptar los indicadores económicos con el fin de evitar distorsiones en su interpretación. En particular, debe considerarse que muchas acciones formativas finalizadas en un determinado ejercicio pueden estar financiadas con presupuestos de anualidades anteriores, lo que impide establecer relaciones directas y realistas entre ejecución presupuestaria y resultados físicos en un mismo año.
6. Revisar la utilidad del indicador REA03 (Tasa de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales), dado que se encuentra vinculado de forma directa a la estructura de los certificados de profesionalidad. Al haberse eliminado la inclusión de certificados de profesionalidad en la oferta formativa evaluada, se propone suprimir este indicador del sistema de evaluación por pérdida de aplicabilidad.
7. Unificar la metodología de recogida de información asociada al indicador CAL01 (Grado de satisfacción general de los participantes) en todas las comunidades autónomas, estableciendo criterios comunes para su aplicación. La existencia de procedimientos heterogéneos —como la cumplimentación en el aula o en el domicilio— introduce sesgos en los resultados y dificulta su comparabilidad a escala estatal.

5.2. Recomendaciones relativas al análisis del sistema de indicadores

8. Promover una mayor participación de mujeres en las acciones formativas programadas por las empresas, al tratarse de la modalidad que concentra el mayor volumen de participación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, con el objetivo de asegurar su acceso equitativo a los procesos de recualificación continua y contribuir a la mejora de su empleabilidad en el ámbito laboral. Desarrollar un estudio sobre cuáles son las principales barreras que hacen que las mujeres participen en menor medida en estas acciones: segregación horizontal y vertical, dificultades de conciliación, etc.
9. Impulsar la participación de personas jóvenes, especialmente de entre 16 y 24 años, en el conjunto de las iniciativas de formación profesional para el empleo, dado que este colectivo presenta las tasas más bajas de participación en la mayoría de las modalidades formativas. Este refuerzo resulta clave para facilitar su inserción laboral temprana, prevenir el abandono formativo y promover itinerarios de cualificación profesional. Examinar las razones subyacentes a esta menor formación en programas de formación.
10. Fomentar la participación de personas mayores de 55 años en las distintas iniciativas formativas del sistema, con el objetivo de facilitar su permanencia en el empleo,

actualizar sus conocimientos y mejorar sus oportunidades profesionales en un entorno laboral en constante cambio.

11. Analizar en profundidad los factores asociados al abandono de las acciones formativas no vinculadas directamente con la colocación, con el propósito de identificar barreras estructurales o de diseño que limiten su finalización.
12. Intensificar las acciones de difusión, apoyo y simplificación administrativa dirigidas a las microempresas, con el fin de incrementar su participación en el sistema de formación programada y reducir las brechas de acceso respecto a las empresas de mayor tamaño. Dar a conocer las oportunidades específicas que representa la formación proporcionada por las empresas para estas compañías.
13. Estudiar e identificar las buenas prácticas desarrolladas en aquellas comunidades autónomas que presentan tasas más elevadas de inserción laboral y mantenimiento del empleo a los seis meses de finalización de las acciones formativas, con el fin de favorecer su replicabilidad en otros contextos territoriales.

5.3. Recomendaciones de la evaluación del impacto contrafactual de la Formación Profesional para el Empleo en la anualidad 2022

14. Medir resultados de calidad del empleo, no sólo la inserción, debido a que amplía la comprensión del impacto más allá de la mera empleabilidad inicial. Los indicadores de estabilidad (duración de los contratos), nivel salarial, tipo de jornada y acceso a prestaciones sociales son una buena aproximación para medir la calidad en el empleo.
15. Enriquecer las bases de datos con “trazabilidad sectorial”, por ejemplo, con la rama o sector de la formación recibida y la rama o sector en la que se insertan los participantes después de la formación. Esto permitirá analizar la adecuación entre la formación y el puesto obtenido, así como posibles efectos de desajuste.
16. Realizar seguimiento longitudinal a medio y largo plazo. Evaluar a 12, 24 y 36 meses tras la formación para captar efectos persistentes o divergencias tardías.
17. Incorporar de forma sistemática evaluaciones de impacto contrafactual en el marco del Plan Anual de Evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, como instrumento de mejora continua de la calidad y eficacia del sistema.