



Educación y formación profesionales en España

Descripción breve



Educación y formación profesionales en España

Descripción breve

Cite esta publicación como:

Cedefop (2023). *Educación y formación profesionales en España: descripción breve*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/964900>

Es posible conseguir gran cantidad de información adicional sobre la Unión Europea en Internet.

Puede accederse a dicha información a través del servidor Europa (<http://europa.eu>).

Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024

© Cedefop, 2024.

Salvo que se indique otra cosa, la reutilización del presente documento queda autorizada en virtud de una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Esto significa que se permite la reutilización siempre que la fuente esté adecuadamente identificada y se indique cualquier cambio.

Para cualquier uso o reproducción de elementos que no sean propiedad del Cedefop, podrá ser necesario solicitar la autorización directamente de los respectivos titulares de derechos.

PDF

ISBN 978-92-896-3625-4

doi:10.2801/964900

TI-04-23-882-ES-N

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) es el centro de referencia de la Unión Europea en materia de educación y formación profesional, capacidades y cualificaciones.

Proporcionamos información, investigación, análisis y datos contrastados sobre educación y formación profesionales, capacidades y cualificaciones para la formulación de políticas en los Estados miembros de la UE.

El Cedefop se creó originalmente en 1975 mediante el Reglamento (CEE) n.º 337/75 del Consejo. Esta decisión fue derogada en 2019 por el Reglamento (UE) 2019/128 por el que se crea el Cedefop como Agencia de la Unión con un mandato renovado

Europa 123, 570 01 Salónica (Pilea), GRECIA
Dirección postal: Cedefop, Service Post, 570 01 Thermi, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Jürgen Siebel, *director ejecutivo*
Nadine Nerguisian, *presidenta del Consejo de Administración*

Preámbulo

España ostenta la Presidencia del Consejo de la Unión Europea (UE) en el segundo semestre de 2023. Aunque la pandemia de COVID-19 parece algo del pasado, la guerra en Ucrania se prolonga y la incertidumbre mundial persiste, lo que hace que la resiliencia sea más necesaria que nunca.

Estamos en el tramo final del ciclo institucional europeo, menos de un año antes de las elecciones al Parlamento Europeo previstas para mayo de 2024 y del posterior nombramiento de una nueva Comisión. Por lo tanto, debemos intensificar los esfuerzos para alcanzar los objetivos fijados en los pilares estratégicos europeos a fin de impulsar la competitividad y el bienestar de los ciudadanos, tales como la doble transición ecológica y digital y la agenda social.

En nuestro camino hacia una Europa más resiliente, sostenible y justa, la educación y formación profesionales (FP) son esenciales para hacer frente a los retos que suponen los avances tecnológicos, económicos y medioambientales para el mercado de trabajo, las capacidades y el empleo. No puede subestimarse la importancia de un sistema de FP eficiente y eficaz. La capacidad de salvar la brecha entre la educación y el empleo, mediante el fomento del crecimiento económico, la movilidad social y el desarrollo de una mano de obra cualificada, es crucial tanto para las personas como para las sociedades. España es un buen ejemplo de país que ha reconocido la importancia de un sistema global para cubrir las necesidades cambiantes de su mano de obra, para lo cual ha puesto en marcha una amplia gama de medidas que respondan a estos retos.

Aunque la FP no fue muy apreciada en España en el pasado, ahora está floreciendo gracias a las reformas y las inversiones de las autoridades. Un claro ejemplo es la Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la Formación Profesional, que se aplicará de manera progresiva a partir del curso académico 2023-2024.

El nuevo modelo de FP que perfila esta Ley facilita la acumulación, la capitalización y el reconocimiento del aprendizaje adquirido en diferentes entornos, abre las puertas a las microcredenciales vinculadas al Sistema Nacional de Cualificaciones y promueve el carácter dual de la FP mediante la definición de dos regímenes de oferta de formación profesional dual. En una era en la que digitalización y la automatización están cada vez más presentes, la necesidad de aprendizaje continuo y de perfeccionamiento profesional nunca ha sido más apremiante. Este modelo de FP, centrado en la formación práctica

y la adaptabilidad a la evolución del mercado de trabajo, ofrece una vía crítica para que las personas participen en el aprendizaje permanente y sigan siendo competitivas en el mercado de trabajo.

El sistema español de FP comprende una red bien estructurada y cohesionada de centros de enseñanza, asociaciones industriales y mecanismos de garantía de la calidad. En esencia, está compuesto por dos vertientes principales: la formación profesional en el sistema educativo y la formación de la población activa en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo, conocida como «formación para el empleo». Ambas vertientes reciben una considerable financiación pública, y las autoridades regionales desempeñan un papel importante en su aplicación. Por su parte, los interlocutores sociales desempeñan un papel activo tanto en el diseño de las cualificaciones como en la gobernanza del sistema, en particular en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo.

El sistema español de FP presenta varias características clave que contribuyen a su éxito. Ofrece una amplia gama de programas de formación profesional en diversos sectores, lo que garantiza que los alumnos tengan acceso a una variedad de itinerarios profesionales. También hace gran hincapié en la formación práctica, lo que permite a los estudiantes adquirir experiencia práctica y desarrollar habilidades específicas de cada sector. Por último, promueve una estrecha colaboración entre los centros de enseñanza y los empleadores, a través de programas de aprendizaje en el trabajo, formación de aprendices y prácticas profesionales, con el fin de favorecer una transición fluida de la educación al mercado de trabajo.

El sistema de FP ha establecido una base sólida para que las personas puedan adquirir las capacidades y los conocimientos necesarios para alcanzar el éxito en su carrera profesional. Sin embargo, siempre hay margen de mejora e innovación para hacer frente a la dinámica cambiante del mercado de trabajo. Al abordar continuamente los retos y aprovechar sus puntos fuertes, el sistema español de FP puede seguir sirviendo de ejemplo para otros países que tratan de mejorar sus sistemas de FP.

Esta descripción breve, elaborada en estrecha colaboración con el socio nacional de la Red Europea de Referencia y Especialización en Educación y Formación Profesional (ReferNet) del Cedefop, pretende ofrecer a un público europeo más amplio una visión de la FP en España, sus características distintivas y sus retos. Esperamos que esta publicación promueva la cooperación en materia de FP entre los Estados miembros, sirva de base para los debates sobre su futuro, fomente la movilidad de los alumnos y el profesorado y sea

útil para los responsables de la formulación de políticas, los investigadores, los proveedores de FP y otros lectores dentro y fuera de Europa. Esta publicación forma parte de una serie de publicaciones elaboradas por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) para los países de la UE que ostentan la Presidencia del Consejo de la Unión Europea ⁽¹⁾.

Jürgen Siebel
Director Ejecutivo

Loukas Zahilas
*Jefe del departamento
de FP y cualificaciones*

⁽¹⁾ Además de esta descripción breve, se publican el folleto *Spotlight on VET* (Cedefop, 2023) y un vídeo animado, en el que se presenta el sistema nacional de FP para cada país que ostenta la Presidencia del Consejo de la Unión Europea.

Agradecimientos

Esta publicación ha sido elaborada por el Departamento de FP y cualificaciones del Cedefop, bajo la supervisión de Loukas Zahilas. Inés Sancha, experta del Cedefop, fue la responsable de la publicación.

El Cedefop desea dar las gracias a: Estrella Alarcón Martínez y María Alicia González Merino, de la Secretaría General de Formación Profesional (Ministerio de Educación y Formación Profesional); Belén Rebollo Moral, Almudena Jaspe Rodríguez y Celia Rollón Blanco, del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE); y Sofía Gutiérrez Dewar, de Fundae, y al resto de miembros de la red nacional española de ReferNet, sin los cuales esta publicación no habría sido posible.

La publicación ha sido revisada por George Kostakis, coordinador de departamento del Cedefop.

ndice

Índice

Preámbulo	5
Agradecimientos.....	8
España	13
1. Factores externos que influyen en la FP	14
1.1. Demografía	15
1.2. Indicadores de la economía y del mercado de trabajo.....	16
1.2.1. Estructura económica.....	17
1.2.2. Empleo y desempleo.....	19
1.2.3. Normativas profesionales	23
1.3. Nivel de estudios.....	23
1.4. Políticas de empleo que influyen en la FP	25
2. Oferta de FP	28
2.1. Visión general del sistema de educación y formación	30
2.2. Gobernanza de la FP	34
2.2.1. Gobernanza de la FP en el sistema educativo.....	35
2.2.2. Gobernanza de la formación en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo	36
2.3. Oferta de FP Inicial regulada por la administración central.....	37
2.3.1. FP de grado básico	41
2.3.2. FP de grado medio	42
2.3.3. FP de grado superior	44
2.3.4. Cursos de especialización.....	45
2.3.5. Aprendizaje en el trabajo y FP Dual.....	46
2.3.6. Otros programas de formación	49
2.3.7. Necesidades educativas especiales	49
2.3.8. Formación para cualificaciones reguladas por sectores específicos	51
2.4. Formación profesional continua regulada por el Estado	51
2.4.1. Certificados Profesionales.....	52
2.4.2. Formación profesional en las políticas activas del mercado de trabajo y formación en el trabajo.....	54
2.5. Financiación de la FP	57
2.5.1. Financiación de la FP en el sistema educativo	57
2.5.2. Financiación de la FP y políticas activas del mercado de trabajo	59

2.6.	Proveedores de FP	63
2.7.	Profesorado y formadores de FP	64
2.7.1.	Profesorado y formadores de FP	64
2.7.2.	Formadores en empresas y otros lugares de trabajo.....	66
2.7.3.	Desarrollo profesional continuo de profesores y formadores	66
3.	Configuración de las cualificaciones de FP	69
3.1.	Anticipación de las necesidades en materia de competencias	70
3.2.	Diseño de las cualificaciones	72
3.3.	Reconocimiento del aprendizaje previo	76
3.3.1.	Reconocimiento de las cualificaciones profesionales extranjeras ...	79
3.4.	Garantía de calidad	80
4.	Fomento de la participación en la FP	83
4.1.	Incentivos para los alumnos.....	84
4.1.1.	Incentivos a los alumnos en el sistema educativo	84
4.1.2.	Períodos de prácticas internacionales	87
4.1.3.	Incentivos para los estudiantes de educación y formación profesional continua	89
4.1.4.	Apoyo a la capacidad de los proveedores de FP	95
4.2.	Incentivos para las empresas que imparten formación.....	97
4.2.1.	Ayudas para la formación de aprendices	100
4.3.	Orientación y asesoramiento	101
4.3.1.	Orientación en el sistema educativo	101
4.3.2.	Orientación en las políticas activas del mercado de trabajo	103
4.4.	Retos y oportunidades de desarrollo.....	105
	Acrónimos.....	110
	Referencias	113
	Fuentes de información adicionales	115
	Legislación	115
	Sitios web y bases de datos	119

Gráficos, cuadros y recuadros

Gráficos

1. previsión de población por grupo de edad y tasa de dependencia de las personas mayores	15
2. tasa de crecimiento del PIB real (variación porcentual con respecto al año anterior)	17
3. empresas por número de empleados en 2022.....	18
4. tasa de empleo de los titulados de FP (jóvenes de 20 a 34 años, niveles CINE 3 y 4).....	20
5. tasa de desempleo (de 15 a 24 años y de 25 a 64 años) por nivel de estudios alcanzado en 2012-2022	21
6. población (de 25 a 64 años) por nivel de estudios más alto alcanzado en 2022.....	24
7. la FP en el sistema español de educación y formación en 2021-2022	29
8. evolución del número de alumnos de FP dual 2015-2021	47
9. distribución del gasto público en educación (*) por actividad (2021)	58
10. Estructura de las cualificaciones profesionales.....	73
11. Resumen de los resultados principales de las iniciativas gestionadas por Fundae	92
12. Participantes previstos en programas de formación subvencionados en 2022	93
13. Evolución del número de empresas que imparten formación a sus empleados y tasa de cobertura 2018-2022.....	98
14. Evolución de la tasa de cobertura de las empresas que imparten formación en función del tamaño de las empresas 2018-2022	99

Cuadros

1. Evolución de la tasa de empleo total de los titulados de FP (de 20 a 34 años, niveles CINE 3 y 4).....	20
2. Estudiantes de FP Inicial como porcentaje de todos los estudiantes de educación secundaria superior	25
3. Matriculación de alumnos en enseñanza no universitaria en el año académico 2021-2022 por nivel educativo y porcentaje en centros públicos (subvencionadas total o parcialmente con fondos públicos)	33
4. Tipos de programas y grados previstos en la Ley Orgánica 3/2022 de la FP	40

5. Alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo matriculados en la FP en 2020-2021 y proporción del total de alumnos	50
6. Características de los 585 Certificados Profesionales enumerados en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales	53
7. Gobernanza y grupos destinatarios: formación profesional continua en las políticas activas del mercado de trabajo.....	61
8. Evolución del número de becarios en enseñanzas postobligatorias no universitarias ,2016-2017 a 2020-21	86
9. Evolución de la movilidad de estudiantes y personal en el nivel de educación secundaria	88
10. Evolución de las estancias en el extranjero de estudiantes y personal en el nivel terciario	89
11. Incentivos para las empresas (por número de trabajadores) que contratan aprendices.....	101

Recuadros

1. Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la Formación Profesional	39
--	----

España



© agrus/stock.adobe.com

Superficie	505 983 km ² (INE, 2023)
Capital	Madrid
Sistema de gobierno	España es una monarquía constitucional y una democracia parlamentaria. El primer ministro es el jefe del Gobierno, que ejerce el poder ejecutivo, mientras que el monarca es el jefe del Estado ⁽²⁾ .
Población (2022)	47 432 893 ⁽³⁾
PIB real per cápita (2022)	24 580 EUR ⁽⁴⁾
Competencia legislativa	Parlamento bicameral ⁽⁵⁾

⁽²⁾ Unión Europea ([perfil de país: España](#)).

⁽³⁾ [Eurostat](#) (a 1 de enero de 2022) [consultado el 23.5.2023].

⁽⁴⁾ [Eurostat](#) [consultado el 12.6.2023].

⁽⁵⁾ [La Moncloa](#).

CHAPTER 1.

Factores externos que influyen en la FP

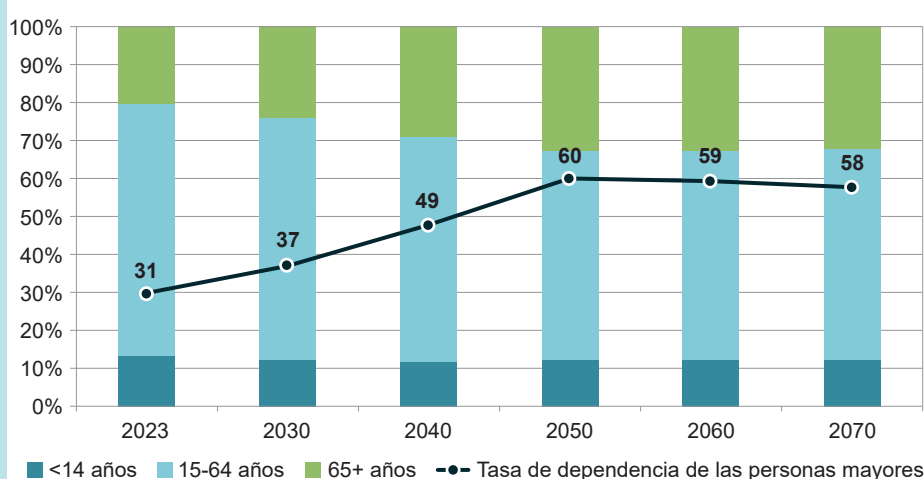


1.1. Demografía

El 1 de julio de 2022, la población de España era de 47 615 034 habitantes ⁽⁶⁾, el valor más alto jamás registrado en la serie histórica. El crecimiento de la población en los últimos años es el resultado de un aumento natural negativo compensado por un saldo migratorio positivo. Casi 5,6 millones de extranjeros viven en España (11,71 %). Los nacionales de la EU-27 representan el 3,62 %, seguidos de los nacionales de Sudamérica (2,31 %) y de África (2,20 %).

España tiene la tasa de fecundidad más baja después de Malta y la esperanza de vida más alta en la EU-27, lo que implica un rápido envejecimiento de la población. Se espera que la tasa de dependencia de las personas mayores aumente de 31 en 2023 a 58 en 2070 ⁽⁷⁾ (Gráfico 1).

Gráfico 1: previsión de población por grupo de edad y tasa de dependencia de las personas mayores



Nota: datos de población a 1 de enero.

Fuente: Eurostat, tps00001 y proj_19ndbi [datos extraídos el 12.6.2023].

⁽⁶⁾ Datos provisionales de población a 1 de julio de 2022 (INE, 2022).

⁽⁷⁾ La tasa de dependencia de las personas mayores se define como la relación entre el número de personas de 65 y más de 65 años con respecto al número de personas en edad de trabajar (entre 15 y 64 años). El valor se expresa por cada cien personas en edad de trabajar (15-64).

El Estado español se organiza territorialmente en municipios, provincias y diecisiete comunidades autónomas (más dos ciudades autónomas), con competencias para gestionar sus respectivos intereses.

La Constitución reconoce el derecho a la autonomía de las nacionalidades y regiones que la integran y la solidaridad entre todas ellas. Según la Constitución, el español (castellano) es la lengua oficial del Estado. Otras lenguas, como el euskera, el catalán, el gallego o el valenciano, también son oficiales junto al castellano en las respectivas comunidades autónomas. Las autoridades regionales deben garantizar la educación en las lenguas oficiales. Algunos proveedores de educación y formación profesionales también ofrecen programas bilingües de FP en una lengua extranjera.

Las previsiones a medio plazo (2025) estiman que el 50 % de la población activa debe tener una cualificación intermedia (técnicos de formación profesional y técnicos de educación superior) para cubrir las necesidades del mercado de trabajo (MEFP, 2022a).

1.2. Indicadores de la economía y del mercado de trabajo

La pandemia de COVID-19 interrumpió el fuerte crecimiento económico y la dinámica creación de empleo de años anteriores. Entre 2013 y 2019, el PIB de la economía española aumentó un 17 % y se crearon 2,7 millones de empleos. Este ciclo económico finalizó de forma repentina en 2020, cuando España experimentó la mayor contracción del PIB (-11,3 %) en la UE (Gráfico 2).

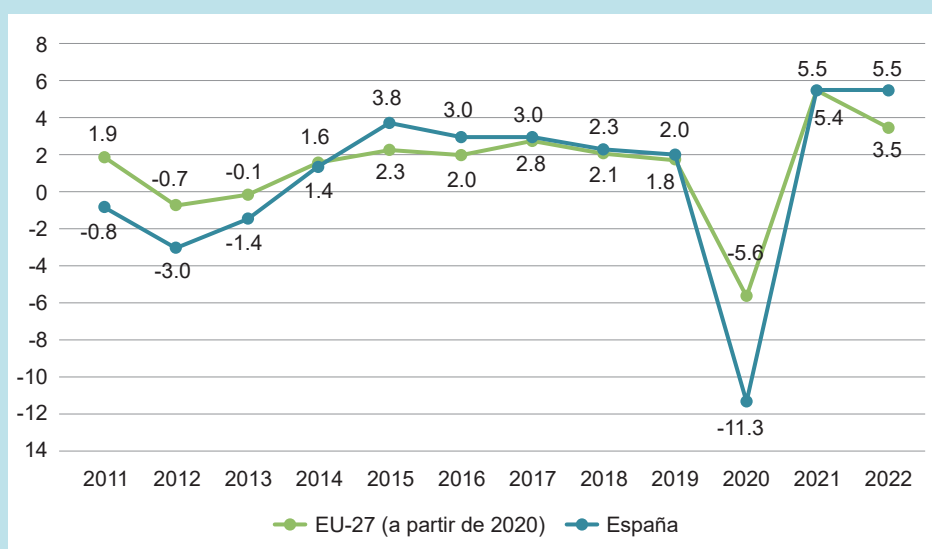
La repercusión económica de las medidas de confinamiento se vio intensificada por algunas características de la economía española, como su dependencia del turismo y otros servicios que dependen del contacto con el cliente, un tejido empresarial dominado por las pymes y un mercado de trabajo estructuralmente débil.

Tras las graves repercusiones de la pandemia de COVID-19 en 2020, las perspectivas económicas empezaron a recuperarse a partir de 2021, con una intensidad variable en función del sector y el grupo de población. Los avances en la vacunación, el aumento de la confianza de los consumidores (que empezaron a liberar ahorros acumulados) y el éxito de las medidas de apoyo desplegadas durante la pandemia fueron los principales motores de la recuperación; estos se vieron reforzados por el plan nacional de recuperación y resiliencia, apoyado por el fondo europeo NextGenerationEU. El crecimiento económico repuntó considerablemente en el segundo trimestre de 2022 gracias

a la contribución de la demanda externa, impulsada por la fuerte recuperación del turismo internacional (y nacional). Sin embargo, los problemas de suministro de algunos productos, la guerra en Ucrania y la crisis energética están afectando a la recuperación.

Se prevé que la actividad crezca un 1,3 y un 1,7 % en 2024, tras aumentar un 4,7 % en 2022 (OCDE, 2022).

Gráfico 2: tasa de crecimiento del PIB real (variación porcentual con respecto al año anterior)



Fuente: Eurostat, tec00115 [extraído en 16.6.2023].

1.2.1. Estructura económica

Las pymes (en particular las microempresas) son el principal motor de la economía del país y dominan su tejido empresarial.

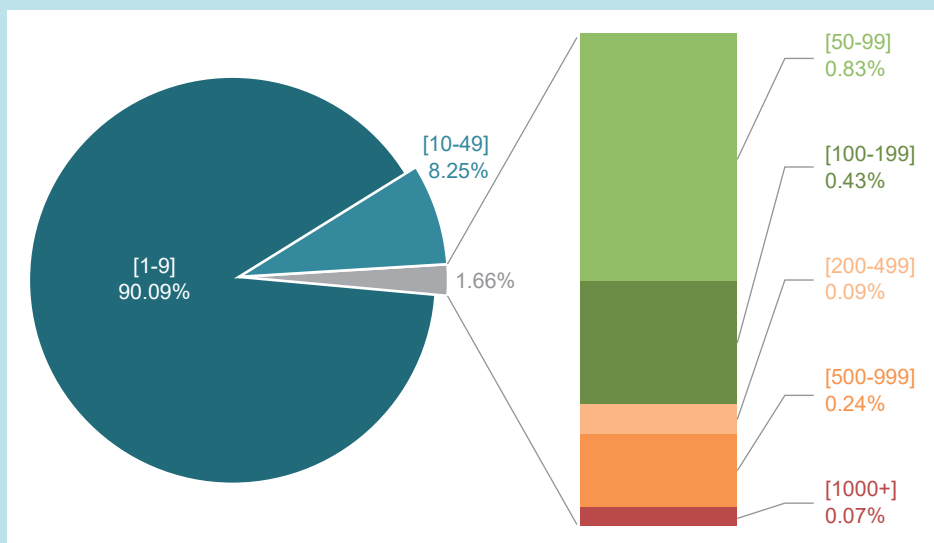
La mayoría de las empresas en España son microempresas, con un tamaño de uno a cuarenta y nueve empleados, lo que representa el 98 % del número total de empresas con empleados. Ocho de cada diez empresas están compuestas por dos o menos empleados (Gráfico 3).

La economía española se basa cada vez más en los servicios, que representan en torno al 69 % del PIB y el 71 % del empleo ⁽⁸⁾. La mayoría de

⁽⁸⁾ Datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). PIB pm. Oferta (precios corrientes, enfoque de la oferta) T4, y distribución de la población activa por sector económico.

las pymes se encuentran en el sector de los servicios, especialmente en el comercio. Por el contrario, la mayoría de las grandes empresas operan en el sector industrial. Muchas de ellas son importantes actores internacionales en el desarrollo de infraestructuras, las energías renovables, el turismo, la banca, los seguros, la industria textil, la tecnología sanitaria, la aeronáutica, el sector agroalimentario y el sector automovilístico.

Gráfico 3: empresas por número de empleados en 2022



Fuente: INE. *Empresas por comunidad autónoma, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados*. Datos a 1 de enero de 2022 [extraído el 13.6.23].

España ocupa el séptimo puesto de los veintisiete Estados miembros de la UE en la edición de 2022 del Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI, por sus siglas en inglés). El país está realizando un progreso relativo y obteniendo mejores resultados que en años anteriores, especialmente en lo que respecta a la integración de la tecnología digital (ocupa el puesto undécimo, cinco puestos por encima de 2021), pero también en los servicios públicos digitales (el quinto puesto en comparación con el séptimo en 2021) y el capital humano (el décimo puesto en comparación con el duodécimo en 2021). España lidera la UE en términos de conectividad, ocupando el tercer puesto por segundo año consecutivo (Comisión Europea, 2022a).

1.2.2. Empleo y desempleo

El mercado de trabajo español solía caracterizarse por unas elevadas tasas de desempleo y de empleo temporal en comparación con los países vecinos. Tras las fuertes repercusiones de la pandemia de COVID-19, el empleo se está recuperando de manera significativa, alcanzando los 20,5 millones de personas ocupadas en el primer trimestre de 2023, esto es, 1,1 millones más que al inicio de la pandemia (febrero de 2020). La estabilidad del empleo beneficia especialmente a las mujeres y a los jóvenes, que han sufrido más en crisis anteriores. Detrás de estos buenos resultados están el efecto protector de las medidas regulatorias adoptadas por el Gobierno para apoyar la economía y el empleo a lo largo de 2020 y 2021, y la transformación del mercado de trabajo.

Tras un acuerdo entre el Gobierno, los sindicatos y las asociaciones patronales de España, se modificó el Código Laboral (jefatura del Estado, 2021) con objeto de limitar el uso de los contratos temporales y establecer nuevas medidas para los regímenes de despido temporal de España (Expediente de Regulación Temporal de Empleo, ERTE). El contrato por tiempo indefinido es ahora el sistema ordinario empleado en el mercado de trabajo y, actualmente, solo se dispone de dos tipos de contratos temporales: estructurales (debido a circunstancias de la producción y para la sustitución de otro trabajador o trabajadora con una reserva de empleo) y de formación (apartado 2.3.5) ⁽⁹⁾.

La tasa de desempleo total en 2022 fue del 11,7 %; esta ha disminuido en 12,1 puntos porcentuales en los últimos diez años ⁽¹⁰⁾. Los datos de abril de 2023 sobre empleo ofrecidos recientemente por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones no tienen parangón desde el punto de vista estadístico con los de los últimos años. Por primera vez en quince años, el número de desempleados cayó por debajo de la marca de 2,8 millones (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023).

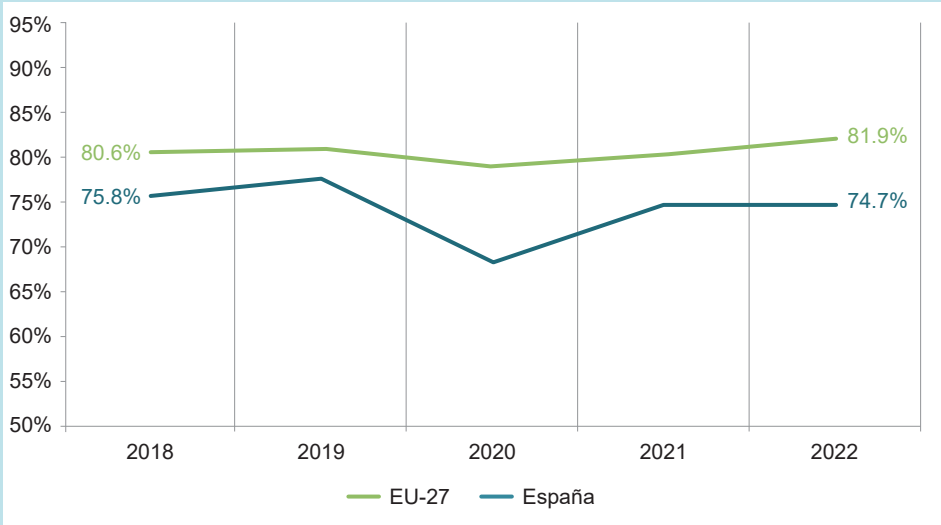
Los jóvenes, junto con los trabajadores con bajas cualificaciones (tasas de desempleo del 29,8 y del 17,7 %, respectivamente, en 2022) ⁽¹¹⁾, son los más afectados por los efectos negativos de la crisis. El empleo de los jóvenes titulados de FP (entre 20 y 34 años de edad) había estado creciendo de manera constante hasta la crisis de la pandemia de COVID-19, y en 2022 no había recuperado aún los niveles anteriores a la crisis (Gráfico 4).

⁽⁹⁾ [Más información sobre los contratos de trabajo.](#)

⁽¹⁰⁾ Eurostat, cuadro une_rt_a [extraído el 12.6.23].

⁽¹¹⁾ Eurostat, cuadros ifsa_urged y une_rt_a [extraídos el 12.6.23].

Gráfico 4: **tasa de empleo de los titulados de FP (jóvenes de 20 a 34 años, niveles CINE 3 y 4)**



Nota: datos basados en la CINE 2011; interrupciones en las series temporales.
CINE 3-4 = educación secundaria superior y educación postsecundaria no terciaria profesional.

Fuente: Eurostat, edat_ifse_24 [extraído en 12.6.2023].

Sin embargo, el aumento del empleo entre los titulados de FP está por encima de la media de la EU-27 tras la pandemia de COVID-19 (Cuadro 1).

Cuadro 1. **Evolución de la tasa de empleo total de los titulados de FP (de 20 a 34 años, niveles CINE 3 y 4)**

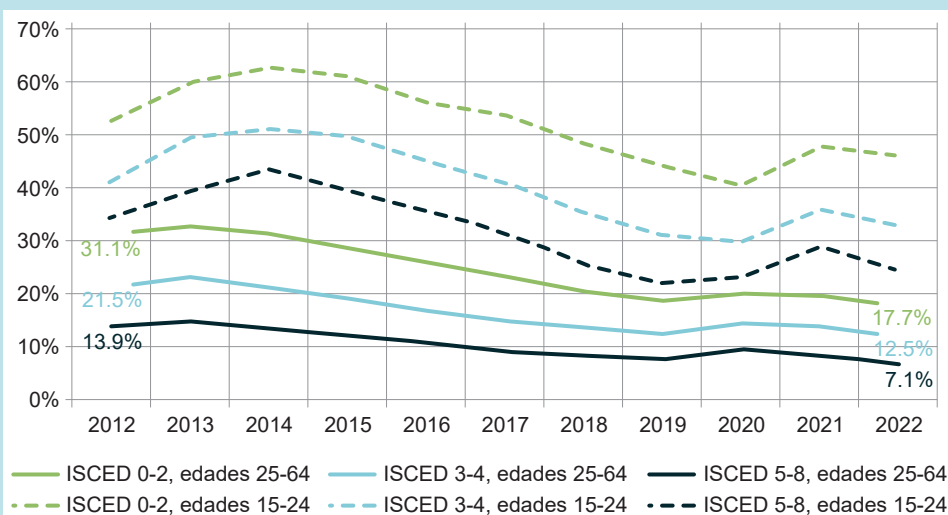
	2018	2020	2022	Variación 2022-2018	Variación 2022-2020
EU-27	80,6 %	79,1 %	81,9 %	1,3	2,8
España	75,8 %	68,4 %	74,7 %	-1,1	6,3

Fuente: Eurostat, edat_ifse_24 [extraído en 12.6.2023].

El nivel de estudios es un factor decisivo en la situación de la población en el mercado de trabajo: cuanto mayor es el nivel de estudios, más ventajosa es la situación en el mercado de trabajo, y viceversa. Esta característica es más marcada entre los jóvenes que entre los adultos, por lo que el nivel de estudios

reviste una mayor importancia para los jóvenes. Los jóvenes con cualificaciones bajas presentan tasas de desempleo significativamente más altas, son más vulnerables a situaciones adversas y es más probable que caigan en el desempleo de larga duración (Gráfico 5).

Gráfico 5: tasa de desempleo (de 15 a 24 años y de 25 a 64 años) por nivel de estudios alcanzado en 2012-2022



Nota: datos basados en CINE 2011; interrupciones en las series temporales.

CINE 0-2 = inferior a la educación primaria, educación primaria y educación secundaria inferior.

CINE 3-4 = educación secundaria superior y educación postsecundaria no terciaria.

CINE 5-8 = educación terciaria.

Fuente: Eurostat [extraído el 12.6.2023].

Las elevadas tasas de abandono escolar prematuro en España sitúan a muchos jóvenes y adultos en una posición precaria en el mercado de trabajo. A pesar de algunas mejoras recientes, la tasa de abandono prematuro de la educación y la formación y el número de adultos con bajas cualificaciones siguen siendo muy elevados: un 13,9 % de personas que abandonaron prematuramente la educación y la formación en 2022, en comparación con el 9,6 % en la EU-27 ⁽¹²⁾. Esto dificulta la transición entre los estudios y el trabajo, agrava el desempleo juvenil e intensifica la polarización de las competencias.

⁽¹²⁾ Eurostat, edat_lfse_14 [extraído el 12.6.23].

A lo largo de la última década, el abandono prematuro de la educación y la formación se redujo en 9,7 puntos, hasta situarse en el 13,9 % en 2022; esto refleja un aumento de 0,6 puntos en comparación con el año anterior (13,3 % en 2021). Se mantiene 4,3 puntos por encima de la media de la UE (9,6 % en 2022). Es inferior entre las mujeres (11,2 %) y más del doble entre la población extranjera (30,3 %). También existen diferencias significativas en el abandono escolar prematuro entre las comunidades autónomas. Tres de ellas se situaron por debajo de la media de la EU-27 de 2021 (9,7 %) y otras dos se situaron muy cerca (MEFP, 2023a).

En 2022, el 12,7 % de los jóvenes de entre 15 y 29 años no estaban estudiando ni trabajando, 1,4 puntos menos que el año anterior. Teniendo en cuenta el nivel de estudios alcanzado, el porcentaje es del 9,9 % para los jóvenes con educación secundaria superior o educación superior y del 17 % para aquellos que tienen un nivel inferior a la educación secundaria superior (escolaridad obligatoria o educación secundaria inferior), lo que supone una diferencia de 7,2 puntos entre los dos niveles.

Por el contrario, la tasa de empleo de los titulados recientes de FP Inicial (personas de entre 20 y 34 años) fue del 74,7 % en 2022, por debajo de la media de la EU-27 (81,9 %) ⁽¹³⁾.

La inclusión de un módulo de aprendizaje en el trabajo en los programas de FP inicial garantiza que prácticamente todos los alumnos cuenten con experiencia profesional para facilitar su entrada en el mercado de trabajo. En 2022, el 98,4 % de los recién titulados tuvieron contacto con el aprendizaje en el trabajo durante sus estudios, un porcentaje muy superior a la media de la EU-27 (60,1 %) ⁽¹⁴⁾.

⁽¹³⁾ Tasa de empleo de las personas de 20 a 34 años que han obtenido una cualificación profesional de nivel medio (CINE 3 o 4) entre 1 y 3 años antes de la encuesta, que supone su nivel de estudios más alto, y que no han seguido ningún otro tipo de educación o formación (formal o no formal) durante las últimas cuatro semanas anteriores a la encuesta (Eurostat, EPA). Eurostat, *edat_ifse_24* [extraído el 13.6.2023].

⁽¹⁴⁾ Porcentaje de titulados recientes de FP Inicial que se benefician del aprendizaje en el trabajo durante su educación y formación profesionales. Se consideran titulados recientes de FP Inicial aquellas personas con edades comprendidas entre los 20 y los 34 años, que se hayan titulado en los últimos tres años anteriores a la encuesta y que tengan un título de FP de grado medio (CINE 3 o 4) como nivel de estudios más alto. Beneficiarse del aprendizaje en el trabajo durante la FP Inicial se refiere a una o varias experiencias laborales prácticas como parte del plan de estudios del programa formal que dio lugar al nivel de educación más alto concluido con éxito. Las experiencias laborales se consideran aquellas que tienen una duración de al menos un mes y que se han producido en un lugar de trabajo en una unidad de mercado o no de mercado (es decir, una empresa, una institución pública o una organización sin ánimo de lucro). No se tienen en cuenta las experiencias laborales puramente escolares (Eurostat, EPA).

La recuperación económica está poniendo de manifiesto la escasez de mano de obra en algunas actividades económicas, ya sea debido a la aceleración de determinados cambios vinculados a la digitalización de la economía o debido a otros factores, como el envejecimiento de la población, la falta de relevo generacional y la reticencia por parte de los jóvenes a aceptar empleos tradicionales debido a las condiciones de trabajo.

1.2.3. Normativas profesionales

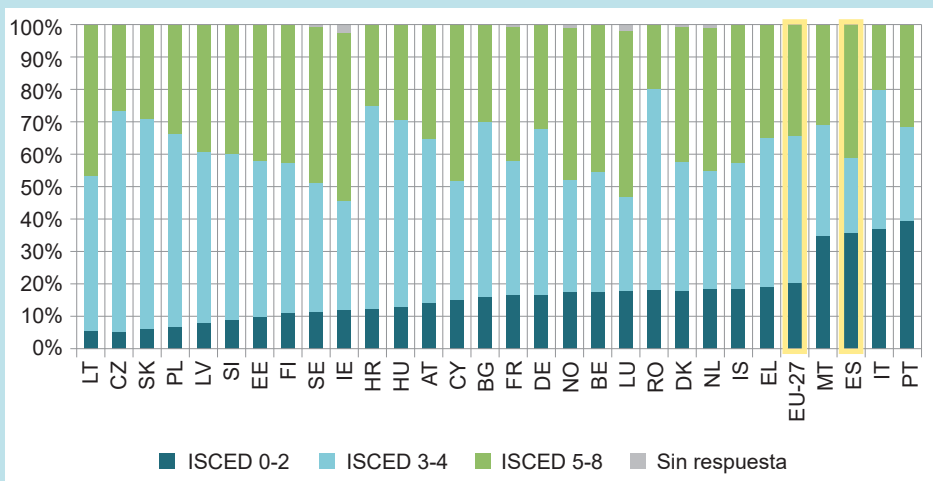
Tan solo un número limitado de actividades profesionales/profesiones está regulado.

Para algunos empleos es necesario contar con un certificado de aptitud profesional (CAP), como en el caso de los técnicos electricistas y los técnicos de gas. Las autoridades regionales son responsables de expedir certificados de aptitud profesional, que pueden obtenerse mediante la acreditación de una cualificación profesional completa (título de FP o Certificado Profesional) o una cualificación parcial (unidades de competencia); en algunos casos, la formación específica va seguida de una prueba. En tales casos, los proveedores de formación deben contar con un reconocimiento o certificado por parte de la autoridad responsable.

1.3. Nivel de estudios

En 2022, el porcentaje de la población adulta de entre 25 y 64 años con cualificaciones de alto nivel (CINE 5-8) fue mayor en España (41,1 %) que en la EU-27 (34,2 %). Por el contrario, la proporción de personas con cualificaciones de nivel medio (CINE 3-4) fue la más baja de la EU-27 (23,1 %), mientras que la proporción de personas con cualificaciones bajas o sin cualificaciones fue una de las más altas de la UE (41,1 %) (Gráfico 6).

Gráfico 6: población (de 25 a 64 años) por nivel de estudios más alto alcanzado en 2022



Nota: datos basados en la CINE 2011.

Baja fiabilidad en el caso de «sin respuesta» en la República Checa y Letonia.

CINE 0-2 = inferior a la educación primaria, educación primaria y educación secundaria inferior.

CINE 3-4 = educación secundaria superior y educación postsecundaria no terciaria.

CINE 5-8 = educación terciaria.

Fuente: Eurostat, Ifsa_pgaed [extraído el 12.6.2023].

Desde el año 2000 hasta ahora, se ha producido un cambio significativo en el nivel educativo de la población de entre 25 y 64 años. En este período, el porcentaje de personas con un nivel de estudios inferior a la educación secundaria superior disminuyó en 25,5 puntos porcentuales (del 61,5 al 36,1 %). En los últimos cinco años, el porcentaje de la población adulta con un nivel de estudios inferior a la educación secundaria superior ha disminuido en 5,6 puntos porcentuales, mientras que el de la población con un nivel de educación terciaria ha aumentado en 5,0 puntos porcentuales (MEFP, 2023a).

Si se observa más detenidamente la proporción de estudiantes en FP Inicial de nivel secundario superior (CINE 3) como porcentaje del total de estudiantes de educación secundaria superior, esta cifra sigue estando por debajo de la media de la UE. Sin embargo, en los últimos años se ha producido un ligero aumento de 1,37 puntos porcentuales en España, mientras que la media de la UE para el mismo indicador ha disminuido en 0,18 puntos porcentuales (Cuadro 2).

Cuadro 2. Estudiantes de FP Inicial como porcentaje de todos los estudiantes de educación secundaria superior

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
EU-27	48,92 (*)	48,34 (*)	48,08	48,37	48,43	48,74
España	35,19	34,83	35,35	35,8	36,42	36,56

Nota: (*) definición discordante.

Fuente: Cedefop. Indicadores clave en la FP [herramienta en línea].

La proporción de adultos (de 25 a 64 años) que han participado en actividades de aprendizaje durante las últimas cuatro semanas ha ido en aumento en los últimos años, hasta alcanzar el 15,3 % en 2022 (frente al 11,9 % en la UE). Sin embargo, aún debe mejorar entre las personas con bajas cualificaciones (5,2 %) (MEFP, 2023a). Abordar los retos de la educación y el aprendizaje de adultos es fundamental para que España contribuya a la consecución de los objetivos principales de la UE para 2030 en materia de competencias y empleo. La modernización del sistema de educación y formación y de su Plan Nacional de Competencias Digitales (Gobierno de España, 2021a) puede ayudar a desarrollar las competencias pertinentes para el mercado de trabajo.

1.4. Políticas de empleo que influyen en la FP

El principal marco regulatorio de la política de empleo en España es actualmente la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (jefatura del Estado, 2023). Esta Ley define las políticas activas del mercado de trabajo como el conjunto de decisiones, medidas, servicios y programas destinados a contribuir a la mejora de la empleabilidad y a la reducción del desempleo, al pleno desarrollo del derecho a un trabajo digno, estable y de calidad, y a la generación de trabajo digno y la consecución del pleno empleo.

La Ley establece como instrumentos de coordinación y planificación de la política de empleo:

- (a) la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024;
- (b) el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno;
- (c) el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Los servicios públicos de empleo autonómicos diseñan y gestionan sus propias políticas sobre la base de este marco común.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 se ha elaborado con la participación de los interlocutores sociales y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, bajo la dirección del Ministerio de Trabajo y Economía Social (en adelante, el MITES).

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno incluye los objetivos comunes para todos los servicios públicos de empleo, de conformidad con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

El plan nacional de recuperación y resiliencia (Gobierno de España, 2021b), en su componente n.º 23 (Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo), incluye reformas e inversiones en políticas activas de empleo para mejorar la empleabilidad y la inclusión social de los trabajadores.

La Agenda Pública, en el marco del diálogo social, aborda los retos para fomentar un mercado de trabajo que responda a las necesidades del proceso de digitalización, prestando especial atención a los grupos vulnerables y dando prioridad a las acciones dirigidas a las mujeres y los jóvenes.

Tras un proceso de intenso diálogo social, en diciembre de 2021 se aprobó el Real Decreto-ley 32/2021, que incluye un paquete de reformas para modernizar el mercado de trabajo:

- (a) el Mecanismo RED ⁽¹⁵⁾, que prevé medidas de formación y reciclaje profesional para los trabajadores;
- (a) la creación de nuevos contratos de formación, que pueden formalizarse en combinación con los estudios o para la práctica profesional en función del nivel de estudios;
- (a) el refuerzo de la formación de los trabajadores fijos y discontinuos durante un período de inactividad o en situación de despido temporal.

El nuevo Real Decreto-ley ha dado lugar a un cambio en el sistema de contratación, en el que la estabilidad, así como los contratos indefinidos, ya son la norma.

El Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes (MITES, 2021a) se inscribe en una inversión global: el Plan Estratégico Juventud Avanza. Dicha inversión agrupa todas las acciones en favor del empleo juvenil y asignará 4 950 millones EUR para estos fines, la mayor cantidad asignada hasta la fecha por un gobierno a este ámbito.

⁽¹⁵⁾ Se trata de una medida para flexibilizar y estabilizar el empleo, que pone en marcha el Consejo de Ministros para un determinado sector de la economía o un determinado ciclo temporal. Las medidas son la suspensión temporal del contrato de trabajo o la reducción de la jornada laboral de los trabajadores. Mientras estas medidas están en marcha, los trabajadores reciben protección social.

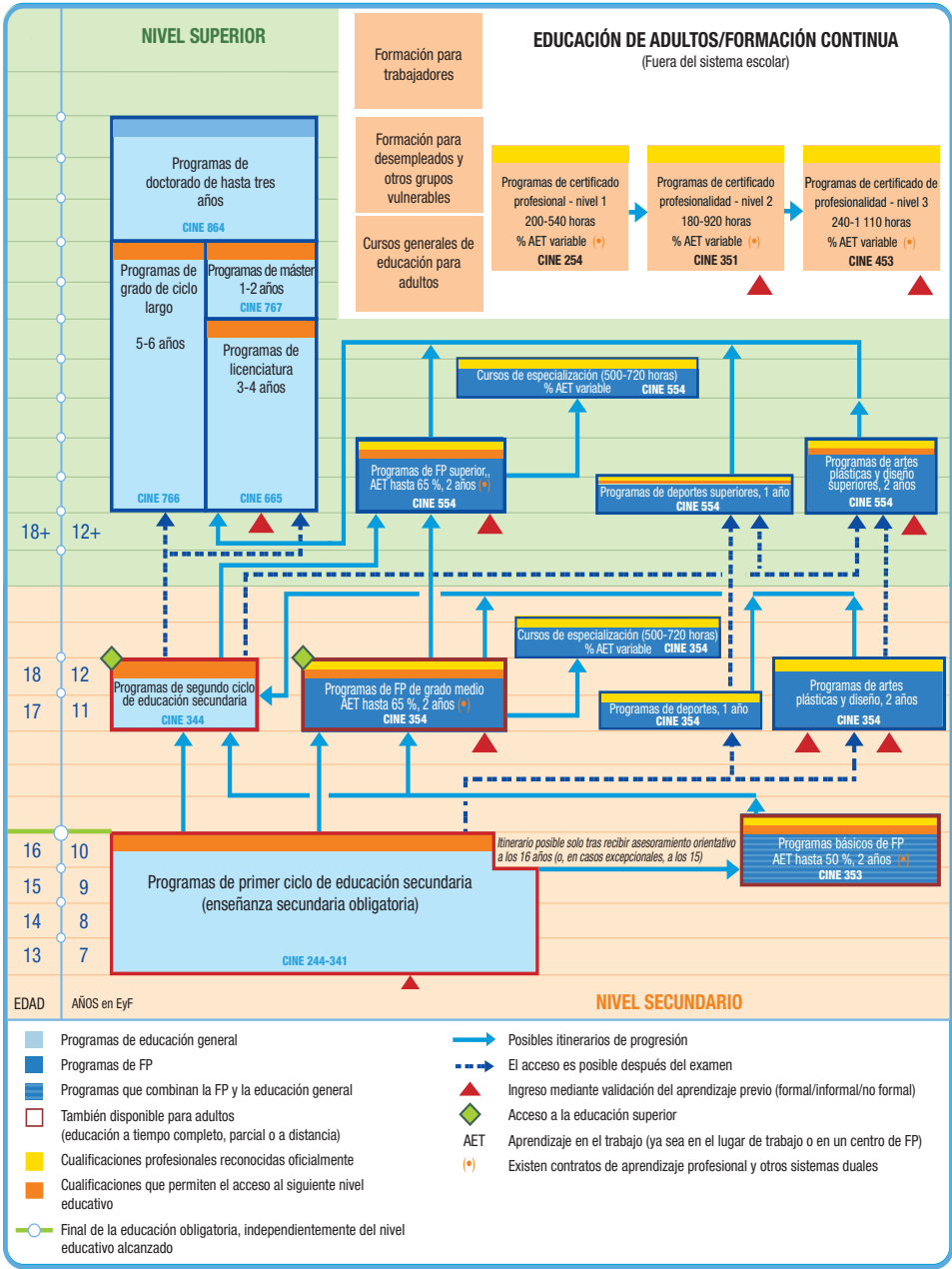
Contiene sesenta y nueve medidas articuladas en torno a seis ejes, cuyo principal objetivo es mejorar el empleo juvenil mediante el refuerzo de la Garantía Juvenil. Los seis ejes incluyen orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, espíritu empresarial y mejora del marco institucional.

CHAPTER 2.

Oferta de FP



Gráfico 7: la FP en el sistema español de educación y formación en 2021-2022



Nota: el sistema educativo español no está referenciado a los niveles del MEC.

Fuente: Cedefop y ReferNet España, 2023.

2.1. Visión general del sistema de educación y formación

La educación formal, desde la educación preprimaria hasta los programas de formación profesional terciaria, se rige por la [Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación](#), conocida como LOMLOE (jefatura del Estado, 2020).

El sistema español de educación y formación comprende los siguientes niveles (Gráfico 7):

- (a) enseñanza básica, que incluye la enseñanza primaria y la educación secundaria obligatoria. La enseñanza básica es obligatoria y gratuita;
- (b) la educación secundaria, que se divide en educación secundaria obligatoria y educación secundaria postobligatoria. La educación secundaria postobligatoria está compuesta por el bachillerato, la formación profesional de grado medio, la educación artística profesional (en música y danza), las artes plásticas y el diseño, y las enseñanzas deportivas de grado medio;
- (c) la educación superior está compuesta por las enseñanzas artísticas superiores, la formación profesional de grado superior, la formación profesional superior en artes plásticas y diseño y la educación deportiva superior, y la enseñanza universitaria, que está regulada por sus reglamentos específicos;
- (d) la educación de adultos incluye una oferta que conduce a acreditaciones oficiales y facilita la incorporación a los diferentes programas, así como la posibilidad de validar la experiencia adquirida de otras maneras.

También existe una amplia gama de oportunidades de formación adicionales como parte de las políticas activas del mercado de trabajo, principalmente dirigidas a los desempleados y a los trabajadores ocupados (apartado 2.4.2).

Los programas de educación artística, deportiva y de idiomas se consideran educación especializada y tienen una regulación diferente de la enseñanza básica y la educación secundaria.

Todos los programas educativos deben adaptarse a los estudiantes con necesidades específicas de apoyo a la educación. Dicha adaptación debe garantizar su acceso, permanencia y progreso en el sistema educativo.

Se ha previsto una oferta adecuada de aprendizaje a distancia o de apoyo y atención educativos específicos para los alumnos que no pueden asistir regularmente a la escuela.

La participación en la educación infantil es voluntaria, pero casi el 100 % de los niños de entre 3 y 5 años están matriculados en el sistema educativo.

La escolaridad obligatoria incluye seis años de primaria (6-12 años) y cuatro años de educación secundaria inferior (12-16 años). La edad de 16 años marca el final de la escolaridad obligatoria, independientemente del nivel de estudios alcanzado. En algunos casos, los alumnos de educación secundaria inferior pueden permanecer hasta los 18 años para obtener el Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (título de graduado en ESO).

El primer ciclo de la educación secundaria (CINE 2) corresponde a los tres primeros años de la educación secundaria obligatoria, de los 12 a los 15 años de edad. El acceso se produce después de haber completado la educación primaria.

El segundo ciclo de la educación secundaria (CINE 3) corresponde al cuarto año de la educación secundaria obligatoria inferior, al bachillerato y al segundo ciclo de secundaria técnica (CINE 3), que comprende los ciclos de enseñanza de la formación profesional de grados básico y medio.

Al final de la enseñanza secundaria inferior, los alumnos pueden continuar el itinerario educativo general (bachillerato) o seguir el itinerario profesional (formación profesional).

Los programas de enseñanza general y de formación profesional están regulados por el [Ministerio de Educación y Formación Profesional](#) (MEFP).

El sistema de FP Inicial tiene por objeto dotar a los alumnos de las competencias adecuadas para desarrollar una actividad profesional y adaptarse a los cambios a lo largo de su vida laboral. También trabaja para contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática y pacífica, y permitir su progresión en el sistema educativo en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.

Los programas de FP Inicial se ofrecen en tres niveles, de acuerdo con los criterios de conocimiento, iniciativa, autonomía y complejidad de las tareas establecidos en los resultados de aprendizaje de los programas (apartado 3.2).

- (a) Programas de FP de grado básico (CINE 353), para alumnos de 15 años de edad, en paralelo a los programas generales de educación secundaria inferior. Estos programas se dirigen a los alumnos que corren el riesgo de abandonar los estudios sin ninguna cualificación, con el objetivo de que desarrollen sus competencias básicas, se preparen para un oficio y obtengan una cualificación de FP de grado básico junto con el certificado final de educación secundaria inferior (título de ESO). Los alumnos siguen un programa de dos años para adquirir un título profesional básico y el título de ESO, que pone fin a la escolaridad obligatoria. Estos programas permiten acceder directamente a la FP de grado medio.

- (b) Programas de FP de grado medio en el nivel de la enseñanza secundaria superior (CINE 354), que pueden comenzar a los 16 años, después de la escolaridad obligatoria. Estos programas conducen a titulaciones de técnico y dan acceso al bachillerato (educación postsecundaria general) y a la FP de grado superior en el mismo campo de estudio, mediante un procedimiento de admisión.
- (c) Programas de FP de grado superior (CINE 554) en el nivel de educación terciaria, que conducen a titulaciones de técnico superior. Los titulados pueden acceder a programas de licenciatura mediante un procedimiento de admisión.

La educación terciaria está integrada por la enseñanza universitaria y algunos estudios no universitarios, como la formación profesional de grado superior, además de los programas de artes plásticas y diseño y los programas de deportes.

Los programas de FP Inicial se dividen en módulos e incluyen formación obligatoria en el trabajo al final o mientras se cursan los estudios. Los alumnos deben aprobar todos los módulos para obtener la cualificación correspondiente (título de FP), con validez académica y profesional. La modularización permite la certificación parcial (unidades de competencia) y la reincorporación a los estudios desde la perspectiva del aprendizaje permanente.

Los programas se desarrollan en instituciones de FP públicas y privadas y en centros integrados de formación profesional, durante dos o tres años académicos, siguiendo el plan de estudios básico establecido para cada cualificación y la intensidad del aprendizaje en el trabajo dentro de una empresa.

Los titulados de los programas de FP de grado medio y superior pueden inscribirse en cursos de especialización pertenecientes al mismo campo de estudio para adquirir competencias digitales y profesionales específicas acordes a las necesidades emergentes de la economía.

Las enseñanzas artísticas, deportivas y en lenguas extranjeras se incluyen en las enseñanzas de Régimen Especial. En los niveles CINE 354 y 554 se ofrecen programas específicos de formación en artes plásticas y diseño y en deportes, en escuelas especializadas de acuerdo con el campo de estudios y el nivel de educación de que se trate. La enseñanza de lenguas extranjeras se organiza de acuerdo con el [Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación](#) (MCERL).

La acreditación del aprendizaje previo hace posible que las personas obtengan el reconocimiento oficial de sus competencias profesionales,

expresadas en unidades de competencia que forman parte de un título o certificado de FP, sin tener que seguir un programa de estudios formal (apartado 3.3).

Además de los programas de formación profesional inicial, para la población adulta existen otras oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesional. Esta oferta puede adoptar diversas formas, desde programas generales de educación de adultos hasta programas específicamente diseñados y dirigidos a los desempleados o a los trabajadores ocupados. También existen programas de cualificación específicos (Certificados Profesionales) que permiten la acumulación de unidades de aprendizaje a partir de un enfoque de aprendizaje permanente (apartado 2.4.1).

Cuadro 3. Matriculación de alumnos en enseñanza no universitaria en el año académico 2021-2022 por nivel educativo y porcentaje en centros públicos (subvencionadas total o parcialmente con fondos públicos)

		Estudiantes	% en centros públicos
A	Total enseñanza no universitaria (B + C + D)	9 162 349	69,4
B	Enseñanzas del régimen general	8 252 826	67,0
B.1	Educación Infantil	1 628 472	63,9
	Primer ciclo de educación infantil (2)	438 510	53,5
	Segundo ciclo de educación infantil	1 189 962	67,8
B.2	Educación primaria	2 798 301	67,6
B.3	Educación especial	39 885	61,5
B.4	Educación secundaria obligatoria (ESO)	2 051 158	66,7
B.5	Bachillerato	690 481	72,8
	Bachillerato (presencial)	661 625	71,7
	Bachillerato (aprendizaje a distancia)	28 856	96,3
B.6	FP	1 030 052	66,8
	Formación profesional - enseñanza secundaria	496 032	69,6
	Programas de FP de grado básico	75 276	75,8
	Programas de FP de grado medio (presenciales)	367 248	71,5
	Programas de FP de grado medio (aprendizaje a distancia)	52 979	47,5
	Cursos de especialización (titulados de FP de grado medio)	529	100,0
	Educación profesional - educación superior	534 020	64,1
	Programas de FP de grado superior (presenciales)	406 441	70,1

		Estudiantes	% en centros públicos
	Programas de FP de grado superior (aprendizaje a distancia)	125 423	44,2
	Cursos de especialización (titulados de FP de grado superior)	2 156	100,0
B.7	Otros programas formativos	14 477	72,3
C	Enseñanzas de Régimen Especial	708 352	90,2
C.1	Enseñanzas Artísticas	371 964	83,2
	EE. Artísticas Elementales	45 736	87,9
	EE. Artísticas Grado Medio/Profesionales	55 187	89,9
	EE. Artísticas Grado Superior	14 810	92,9
	EE. Superiores Artísticas	25 591	77,3
	Master en Enseñanzas Artísticas	483	59,6
	EE. no regladas de la Música	211 142	82,6
	EE. no regladas de la Danza	19 015	60,7
C.2	Enseñanzas de Idiomas	325 328	100,0
C.3	Enseñanzas Deportivas	11 060	37,5
	EE. Deportivas Grado Medio	10 221	37,6
	EE. Deportivas Grado Superior	839	35,3
D	E. de Adultos-Enseñanzas de carácter formal	201 171	97,2
	EE. Iniciales para Adultos	48 894	99,3
	Educación Secundaria para Adultos	104 005	95,5
	Otras enseñanzas para Adultos de carácter formal	48 272	99,0

Fuente: MEFP. Enseñanzas no universitarias. Alumnado matriculado. Curso 2021-2022.
Resultados detallados [extraído el 15.5.2023].

2.2. Gobernanza de la FP

La educación y formación profesional en España es una responsabilidad compartida entre el Estado, las comunidades autónomas y los municipios, los centros de FP y los interlocutores sociales, a diferentes niveles y con distintas responsabilidades.

En 2020, el recién creado Ministerio de Educación y Formación Profesional asumió la organización de todo el sistema de FP, encargándose de proponer y ejecutar las políticas gubernamentales en materia de educación y FP. El Ministerio es responsable de la organización general del sistema español de FP, que abarca el establecimiento de los elementos básicos del plan de estudios de los programas de título de FP Inicial y también de los que conducen a

Certificados Profesionales; anteriormente, estos dependían de los ministerios responsables de las políticas de trabajo y empleo.

Las competencias del MEFP garantizan la homogeneidad y la unidad básica del sistema educativo, así como la igualdad de todos los españoles en lo que respecta a la educación y el aprendizaje permanente.

El **Ministerio de Trabajo y Economía Social** se encarga de proponer y aplicar la política gubernamental en materia de empleo, economía social y responsabilidad social corporativa. Entre otras cuestiones, esto incluye la formación en el trabajo no vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (apartado 3.2) y el desarrollo de esta política. El Ministerio establece también las políticas de formación profesional que son de su competencia en el marco de las políticas activas del mercado de trabajo, con el fin de mejorar y readaptar las competencias de los desempleados y de los trabajadores ocupados y de apoyar la empleabilidad adecuando las competencias a las necesidades de la economía local.

Las comunidades autónomas son responsables del diseño, la ejecución y la gestión de las políticas de educación y de empleo activo en su ámbito territorial, de acuerdo con la normativa estatal. Estas se encargan de aplicar la normativa estatal y de regular los elementos no básicos del sistema de FP. Tienen competencias ejecutivas y administrativas dentro de su territorio y definen los planes de estudios para su ámbito territorial sobre la base de los elementos esenciales del plan de estudios establecido para todo el país.

Las autoridades locales son responsables de la conservación, el mantenimiento y la supervisión de los edificios destinados a la educación. Por delegación de las consejerías autonómicas, algunas podrán gestionar determinados servicios educativos para promover una mayor eficiencia, coordinación y control social en el uso de los recursos.

Las instituciones de formación, en el marco establecido por la normativa estatal y de las comunidades autónomas, tienen autonomía para elaborar, aprobar y ejecutar su proyecto educativo, su plan de gestión y sus normas organizativas y operativas.

2.2.1. Gobernanza de la FP en el sistema educativo

El MEFP es responsable de establecer los resultados de aprendizaje del plan de estudios básico de la FP Inicial. Este plan de estudios básico representa el 45 % de los programas de FP Inicial en las comunidades autónomas con una lengua cooficial y el 55 % en las que no la tienen.

Las comunidades autónomas son responsables de definir sus propias políticas en materia de FP en función de sus necesidades y prioridades territoriales, en consulta con las administraciones públicas y los interlocutores sociales.

La coordinación se garantiza a través de:

- (a) el Consejo General de Formación Profesional, órgano consultivo a nivel estatal de las administraciones públicas en materia de política de FP. Está compuesto por representantes de las administraciones educativas y en materia de empleo (a nivel nacional y regional), así como de los interlocutores sociales (empresas y sindicatos);
- (b) el Consejo Escolar del Estado, el órgano de participación de todas las partes más directamente relacionadas con el sector educativo ⁽¹⁶⁾. Realiza labores de consulta, asesoramiento y propuesta para las administraciones públicas en relación con los distintos aspectos del sistema educativo;
- (c) la Conferencia Sectorial de Educación, integrada por el Ministro de Educación y Formación Profesional y los consejeros correspondientes de cada comunidad autónoma ⁽¹⁷⁾, a fin de coordinar la educación en todo el territorio español;
- (d) la Conferencia Sectorial del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional para el Empleo, establecida en noviembre de 2020. Es el órgano de cooperación entre el Estado y las autoridades autonómicas para la coordinación de las políticas de formación profesional para el empleo sobre la base del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Responde a la nueva distribución de competencias entre los ministerios de educación y de trabajo.

2.2.2. Gobernanza de la formación en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo

En el Ministerio de Trabajo y Economía Social, las políticas activas del mercado de trabajo se acuerdan en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales (18).

⁽¹⁶⁾ Está compuesto por ciento siete miembros que representan a las autoridades de la enseñanza pública, el profesorado, los padres, el alumnado, la administración y los servicios, los titulares de centros privados, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, la administración educativa del Estado, las universidades, las entidades locales, personalidades de reconocido prestigio, las organizaciones de mujeres y los consejos escolares de ámbito autonómico. [Más información.](#)

⁽¹⁷⁾ Los consejeros son los jefes de la administración autonómica en materia de educación.

⁽¹⁸⁾ La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales es el órgano de colaboración, coordinación y cooperación entre el Estado y las comunidades autónomas en materia de empleo y, en particular, en la elaboración de los planes para la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo.

El marco, la coordinación y la aplicación de estas políticas se basan en tres instrumentos:

- (a) la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo;
- (b) el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno;
- (c) el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Los Servicios Públicos de Empleo regionales diseñan y gestionan sus propias políticas sobre la base de este marco común. Los principales organismos implicados son:

- (a) el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo: es el principal órgano consultivo y de participación de las administraciones públicas y los interlocutores sociales. Para las cuestiones relacionadas con la FP, en particular, desempeña sus funciones a través de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo;
- (b) la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales: se trata del instrumento general de coordinación y cooperación entre la administración estatal y las comunidades autónomas en materia de política de empleo. Una de sus funciones es distribuir los fondos disponibles entre las comunidades;
- (c) la [Fundación Estatal para la Formación en el Empleo](#) (Fundae): es un organismo público compuesto por la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Presta apoyo técnico al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y al MITEs en el desarrollo estratégico del sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral;
- (d) las [Estructuras Paritarias Sectoriales](#) *las integradas por las organizaciones empresariales y sindicales representativas de cada sector pertinente* ⁽¹⁹⁾. Su cometido principal es anticipar las necesidades de formación y proponer una formación sectorial basada en su conocimiento del entorno productivo real.

2.3. Oferta de FP Inicial regulada por la administración central

El sistema de FP se rige por la Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional (en adelante, Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional) (jefatura del Estado, 2022), que sustituyó

⁽¹⁹⁾ Estas estructuras fueron redefinidas por la Ley 30/2015 en sustitución de las Comisiones Paritarias Sectoriales en vigor desde 1993.

a la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (jefatura del Estado, 2002). Esta normativa establece una oferta única, modular y flexible de formación profesional formal desde una perspectiva de aprendizaje permanente, dirigida a estudiantes y trabajadores (tanto desempleados como trabajadores ocupados). Los primeros programas adaptados a la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional comenzarán en el curso académico 2023-2024 y su despliegue completo durará cuatro años (Recuadro 1).

Recuadro 1. **Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la Formación Profesional**

La Ley Orgánica 3/2022 de ordenación de la Formación Profesional diseña un modelo para la formación profesional, el reconocimiento y la acreditación de competencias y la orientación profesional. Establece una oferta única, modular y flexible de formación profesional formal estructurada en itinerarios de formación. Permite la acumulación de formación a través de cinco grados ascendentes (A, B, C, D y E), que van desde las unidades más pequeñas o microformaciones (grado A) (acreditación parcial de competencia) hasta los programas de FP y los cursos de especialización (grados D y E), y tres niveles (1, 2 y 3) de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de las tareas (Cuadro 4). Los programas que dan lugar a Certificados Profesionales (grado C) y títulos de FP (grado D) incluyen formación en el trabajo. El aprendizaje en el trabajo al final de los estudios, o durante los mismos, es obligatorio en los grados C y D y, en algunos casos, en el grado E. Los alumnos deberán superar todos los módulos para obtener la cualificación pertinente.

El grado A será la oferta más breve del nuevo sistema nacional de formación profesional y dará lugar a una acreditación parcial de competencia en relación con los resultados de aprendizaje alcanzados. La superación de todas las acreditaciones parciales de competencia de un módulo conduce a la obtención del correspondiente certificado de competencia o grado B de formación, referido a un módulo profesional incluido en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. El grado C reúne varios módulos y dará lugar a la concesión del Certificado Profesional correspondiente. El grado D corresponderá a los ciclos formativos de formación profesional (niveles básico, medio y superior) y el grado E consistirá en cursos de especialización de grado medio y superior. Los grados se ofrecerán a los alumnos mayores de 18 años, excepto los grados C y D (en el nivel 1), que son para alumnos mayores de 16 años.

El Real Decreto 278/2023, de 11 de abril (MEFP, 2023), establece el calendario de implantación del sistema de formación profesional establecido en la Ley Orgánica 3/2022. La implantación de los grados A, B y C comenzó antes del 1 de septiembre de 2023 y se completará el 1 de enero de 2024. El grado D comenzará en el año académico 2023-2024 y se completará en los dos años siguientes, con la eliminación gradual y en paralelo de los planes de estudios de los ciclos actuales. Por último, a partir del próximo año académico, cada administración implantará los grados E que considere adecuados; por regla general, se introducirán en el año académico 2024-2025. Otros elementos del nuevo sistema de FP, como el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (que sustituye al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales), la oferta formativa y la FP modular están a la espera de una regulación posterior.

La organización académica de los programas de la FP Inicial y los Certificados Profesionales permanecerá en vigor hasta que se desarrolle el marco normativo que establece la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Cuadro 4. Tipos de programas y grados previstos en la Ley Orgánica 3/2022 de la FP

Nivel de competencia	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D	Grado E
1	Acreditación parcial de competencia	Certificado de competencia	Certificado profesional de nivel 1	FP de grado básico/Título de técnico básico	
2	Acreditación parcial de competencia	Certificado de competencia	Certificado profesional de nivel 2	FP de grado medio/Título de Técnico	Técnico/especialista
3	Acreditación parcial de competencia	Certificado de competencia	Certificado profesional de nivel 3	FP de grado superior/Título de técnico superior	Técnico superior/Máster profesional

Fuente: Cedefop.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales ⁽²⁰⁾ es la columna vertebral del sistema nacional de formación inicial y continua. Comprende unidades de competencias, que en el sistema productivo se identifican en términos de las competencias pertinentes para el ejercicio profesional, y se organiza en estándares de competencia y veintiséis familias profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación. Las unidades de competencia se clasifican en tres niveles (de 1 a 3), según criterios de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, que definen los niveles de los programas de FP.

El MEFP es responsable de establecer las políticas nacionales en materia de FP, mientras que la aplicación de las políticas la gestionan las comunidades autónomas, que pueden configurar los planes de estudios de FP Inicial en función de las necesidades locales/territoriales (entre el 45 y el 55 % de los planes de estudio, dependiendo de si tienen o no una lengua cooficial).

⁽²⁰⁾ La Ley Orgánica 3/2022 modifica el actual Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y crea el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, adaptando su denominación al significado que tiene en la UE y permitiendo referencias menores, como los estándares de competencia (equivalentes a las unidades de competencia contenidas en los estándares profesionales existentes). El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales permanece en vigor hasta que se elabore el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

Como parte del sistema educativo, la FP también está regulada por la Ley de Educación de 2020 (conocida como LOMLOE), que modifica la Ley de Educación de 2006. Aunque la LOMLOE entró en vigor en enero de 2021, se está aplicando en fases que finalizarán en el año académico 2023-2024.

Los programas de FP Inicial se ofrecen en instituciones públicas y privadas aprobadas por el MEFP o la autoridad educativa autonómica. Estos programas pueden impartirse presencialmente o a distancia.

2.3.1. FP de grado básico

Los programas de FP de grado básico (CINE 353) están disponibles en el último año de la educación secundaria obligatoria para alumnos de 15 o 16 años de edad. Permiten a los estudiantes en riesgo de abandonar los estudios sin una cualificación desarrollar sus competencias básicas, prepararse para una profesión y obtener una cualificación de FP de grado básico.

El acceso a los ciclos de formación básica requiere, simultáneamente, lo siguiente:

- (a) tener al menos 15 años de edad o alcanzar esa edad durante el año natural en curso;
- (b) haber completado el tercer año de enseñanza secundaria obligatoria o, en casos excepcionales, haber completado el segundo año;
- (c) ser propuesto por el equipo docente para seguir un ciclo formativo de grado básico.

Existen **treinta y cuatro programas de FP de grado básico entre los que elegir**. Estos comprenden módulos profesionales vinculados a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales de nivel 1 y módulos vinculados a la adquisición de competencias de aprendizaje permanente: módulos de comunicación y sociedad y de ciencias aplicadas, que incluyen lengua española, una lengua extranjera, ciencias sociales, matemáticas y ciencias, ambas aplicadas al contexto personal y de aprendizaje en un entorno profesional. También existe un módulo específico a realizar en un entorno de trabajo. Los programas de FP de grado básico suelen ejecutarse en un programa de 2 000 horas a lo largo de dos años, de las cuales un mínimo de 240 horas debe completarse en entornos de trabajo (módulo de formación en centros de trabajo).

Los alumnos que superan con éxito el programa obtienen el título de técnico básico y de educación secundaria obligatoria (ESO). El título de FP de grado

básico permite el acceso a los ciclos formativos de grado medio, mientras que con el título de ESO es posible volver al itinerario de la educación general.

Los centros escolares que ofrecen FP de grado básico pueden estar total o parcialmente subvencionados con fondos públicos, o pueden ser centros privados, con fuentes de financiación exclusivamente privadas. Estos centros también pueden ofrecer otros tipos de educación, como la enseñanza primaria, el bachillerato o la FP de grado medio.

En el año académico 2020-2021, la tasa neta de acceso ⁽²¹⁾ a los ciclos formativos de grado básico de la FP fue del 6,9 % (MEFP, 2022b). Dado que forma parte de la educación básica obligatoria, la FP de grado básico debe ofrecerse y ser gratuita. Alrededor del 76 % de los alumnos de este nivel asisten a centros con fondos públicos (públicos y concertados).

2.3.2. FP de grado medio

Los programas de FP de grado medio (CINE 354) están destinados a alumnos mayores de 16 años que hayan cursado la educación secundaria obligatoria (ESO). Estos programas de FP se organizan en diferentes ciclos formativos, que consisten en módulos profesionales incluidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (unidades de competencia de nivel 2).

Los programas de FP de grado medio suelen tener una duración de 2 000 horas, el equivalente a 2 años académicos a tiempo completo y, en algunos casos, hasta 3 años si se cursan como programa dual. Todos los programas incluyen un módulo obligatorio de formación en centros de trabajo de 400 horas. La Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional prevé que la duración de estos ciclos variará a fin de responder mejor a los ámbitos profesionales correspondientes.

El acceso a esta etapa es posible para los alumnos de 16 años de edad o más en posesión del título de ESO, para los titulados de FP de grado básico en el mismo ámbito y para los adultos a través de la acreditación del aprendizaje previo.

Actualmente existen **sesenta y dos programas** en este nivel (más dos del sistema anterior que aún están en vigor). Los alumnos que superen con éxito este nivel obtienen el título de técnico en la especialidad correspondiente, lo que les da acceso directamente a los programas de FP de grado superior o a los cursos de especialización para titulados de FP de grado medio. También tienen

⁽²¹⁾ Las tasas netas de acceso a los ciclos de formación profesional proporcionan indicadores del porcentaje de personas que se espera que accedan a cada uno de los programas a lo largo de su vida, sobre la base de la distribución por edades de las personas que acceden a la educación (FP de grado básico, medio o superior), y su relación con la población total de cada grupo de edad.

la posibilidad de volver a la educación secundaria superior (bachillerato) o entrar en el mercado de trabajo.

La Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional abre el acceso a un programa de FP de grado medio y superior a los alumnos que estén en posesión de un certificado de profesionalidad cuyo programa está incluido en aquel al que se desea acceder.

En este nivel, en el año académico 2020-2021, la tasa neta de entrada fue del 31,3 % y las edades más comunes fueron los 16 y 17 años (18,2 y 24,5 %, respectivamente), aunque el porcentaje de estudiantes con más de 30 años que acceden a este nivel es del 14,2 % (MEFP, 2022b).

Los programas de FP de grado medio suelen impartirse en institutos de educación secundaria (IES), centros de FP (centros integrados de formación profesional o CIFP) y cualquier institución autorizada por su comunidad autónoma (centros asociados).

Además de la oferta general de FP Inicial en este nivel, existen otros programas que no están integrados en los niveles, fases o ciclos que conforman el sistema general (desde la educación preprimaria hasta la educación postsecundaria); estos programas son válidos desde el punto de vista académico en todo el Estado y se denominan «Enseñanzas de régimen especial». Pueden cursarse al mismo tiempo que los programas del sistema general (Cuadro 3).

La educación profesional en el ámbito de las artes, tanto en música y danza como en artes visuales y diseño (niveles CINE 354 y 554), tiene por objeto proporcionar una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza y las artes visuales, el diseño y la conservación del patrimonio. En escuelas especializadas se ofrecen programas intermedios según el campo de estudios y el nivel educativo. A los alumnos que superan con éxito el programa intermedio se les concede el título de técnico en la especialidad correspondiente.

Por su parte, la educación deportiva tiene por objeto preparar a los estudiantes para la actividad profesional en el sistema deportivo en relación con una modalidad o especialidad deportiva en los diferentes niveles (iniciación, tecnificación y alto rendimiento). También pretende facilitar la adaptación de los técnicos formados a la evolución del mundo del trabajo y los deportes, y de la ciudadanía activa.

Estos programas deportivos se organizan en ciclos formativos de niveles medios y superiores, con diferentes requisitos de acceso en cada caso. Los estudiantes que completan con éxito el programa de nivel medio obtienen el título de técnico deportivo en el deporte correspondiente.

2.3.3. FP de grado superior

La FP de grado superior también se organiza en ciclos con una estructura modular, vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (unidades de competencia del nivel 3). Estos programas de FP suelen tener una duración de 2 000 horas, el equivalente a dos años académicos a tiempo completo, en algunos casos hasta tres años si se cursan como programa dual, aunque la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional prevé variaciones en su duración para adaptarlos mejor a los requisitos de los ámbitos profesionales específicos.

Todos los programas comprenden un módulo de proyecto profesional durante la última etapa del ciclo formativo y un módulo de formación en centros de trabajo de 400 horas, ambos obligatorios.

Actualmente existen [ochenta y nueve titulaciones de grado superior](#) en esta fase, además de otras tres de una ley educativa anterior (Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo) que todavía siguen en vigor.

En el año académico 2020-2021, la tasa neta de acceso ⁽²²⁾ a la FP de grado superior fue del 33,2 %, y la edad de acceso más frecuente fue entre 18 y 21 años (59 % en total, aunque hubo también un 17,5 % de personas de más de 30 años) (MEFP, 2022b).

Los programas de FP de grado superior pueden ofrecerse en institutos de educación secundaria, centros de FP (centros integrados de formación profesional) y otras instituciones autorizadas por la comunidad autónoma (centros asociados).

Los programas de título de FP de grado superior se consideran educación terciaria y se incluyen en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (Ministerio de Educación, 2011a). Estas titulaciones permiten el acceso a los estudios universitarios (por ejemplo, mediante la transferencia y el reconocimiento del Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS) obtenidos en estos programas a los programas de educación superior). Las condiciones de reconocimiento dependen del programa de título de FP: cada título da acceso a diferentes titulaciones universitarias reguladas por las administraciones educativas. Esto permite a las personas seguir estudiando y obtener el reconocimiento de sus esfuerzos (Ministerio de Educación, 2011b).

Además del sistema general en este nivel, existen otros programas que no están integrados en los niveles, etapas o ciclos que componen el sistema

⁽²²⁾ Las tasas netas de acceso a los ciclos de formación profesional proporcionan indicadores del porcentaje de personas que se espera que accedan a cada uno de los programas a lo largo de su vida, sobre la base de la distribución por edades de las personas que acceden a la educación (FP de grado básico, medio o superior), y su relación con la población total de cada grupo de edad.

general (desde la educación preprimaria hasta la educación postsecundaria). También tienen validez académica en todo el Estado y se encuentran dentro de las denominadas enseñanzas del régimen especial. Pueden cursarse al mismo tiempo que los programas del sistema general (Cuadro 3).

La educación profesional en el ámbito de las artes, tanto en música y danza como en artes visuales y diseño (niveles CINE 354 y 554), tiene por objeto proporcionar una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza y las artes visuales, el diseño y la conservación del patrimonio. Los programas de grado superior se ofrecen en escuelas especializadas según el campo de estudios y el nivel educativo en cuestión. Los alumnos que completan con éxito un programa de grado superior reciben el título de técnico superior de la especialidad correspondiente.

Por su parte, la educación deportiva tiene por objeto preparar a los estudiantes para la actividad profesional en el sistema deportivo en relación con una modalidad deportiva o especialidad en los diferentes niveles (iniciación, tecnificación y alto rendimiento), y facilitar la adaptación de los técnicos ya formados a la evolución del mundo del trabajo y los deportes, y de la ciudadanía activa.

Estos programas deportivos se organizan en ciclos formativos de niveles medios y superiores, con diferentes requisitos de acceso en cada caso. Los estudiantes que completan con éxito los programas de grado superior reciben el título de técnico deportivo superior.

2.3.4. Cursos de especialización

El MEFP comenzó en 2019 a publicar los planes de estudio básicos de los cursos de especialización. Estos programas están dirigidos a titulados de FP de los grados medio y superior, a fin de adquirir formación complementaria en el mismo campo de estudio, ampliar sus competencias profesionales específicas y permitir la adquisición de competencias digitales en línea con las necesidades emergentes de la economía.

Actualmente, están desarrollándose nuevos cursos de especialización en relación con la integración de las tecnologías digitales en todas las actividades económicas, teniendo en cuenta la revolución de la industria 4.0 y la transición ecológica. En la actualidad, hay [veintiún cursos de especialización](#) disponibles, con una duración variable (entre 300 y 900 horas) y algunos incluyen un módulo de formación en centros de trabajo.

2.3.5. Aprendizaje en el trabajo y FP Dual

El aprendizaje en el trabajo es un componente clave de todos los programas de FP, por lo que los alumnos deben pasar tiempo en un entorno de trabajo real.

Los títulos de FP integran el aprendizaje en el trabajo en los programas escolares a través de laboratorios, talleres y simulaciones empresariales *in situ*, o proyectos empresariales o industriales reales. El objetivo es crear entornos de trabajo en la vida real y, en algunos casos, establecer contactos o cooperar con empresas o clientes reales y desarrollar la capacidad de emprendimiento.

Todos los programas formales de FP cuentan con un módulo específico de formación en entornos de trabajo, obligatorio para obtener la cualificación correspondiente. La duración varía, desde 240 horas en los programas de FP de grado básico hasta 400 horas en los de FP de grado medio y superior. Esta formación en centros de trabajo puede convalidarse y eximirse total o parcialmente, con al menos un año de experiencia laboral en el ámbito profesional del programa. En el caso de los programas de Certificados Profesionales, la duración de su módulo específico en centros de trabajo puede variar.

Con el fin de reforzar los elementos de aprendizaje en el trabajo y permitir la evolución de más modelos similares a la formación de aprendices, en 2012 el Gobierno reguló un modelo de formación dual mediante el Real Decreto 1529/2012 (Ministerio de la Presidencia, 2012), que sentó las bases para la formación de aprendices o «formación profesional dual».

El Real Decreto definió la FP dual como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Asimismo, estableció las bases para la implantación progresiva de la FP dual en España, regulando:

- (a) los contratos para la formación y el aprendizaje;
- (b) la FP dual en el sistema educativo.

Previamente ya se celebraban contratos para la formación y el aprendizaje, pero no se garantizaba a los estudiantes adquirir una cualificación formal.

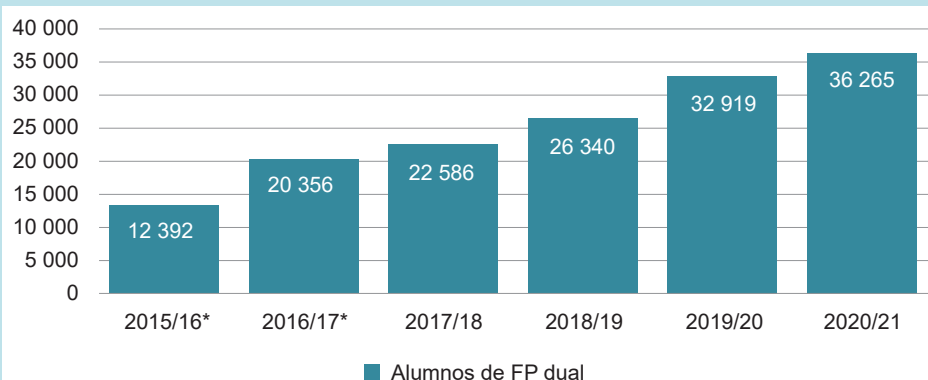
En el sistema educativo, los programas duales se llevaban a cabo según los proyectos de formación dual aprobados presentados por los centros educativos a sus administraciones educativas autonómicas. Estos proyectos incluían convenios de colaboración entre las empresas y los centros educativos en los que se especificaban, entre otras cuestiones, sus compromisos para llevar a cabo el proyecto de FP dual. Los aprendices podían recibir alguna remuneración en forma de beca (la opción más común), un salario (si se firmaba un contrato

de formación y aprendizaje) o, incluso, ninguna remuneración, dependiendo de la regulación de la comunidad autónoma.

Se adoptaron diferentes medidas para desarrollar modelos de formación en alternancia, promover el empleo juvenil y la adquisición de una cualificación profesional, reforzar los vínculos entre las empresas y los proveedores de FP y fomentar una mayor participación de los estudiantes en el mercado de trabajo durante su período de formación.

No obstante, el número de estudiantes que cursan programas de FP dual sigue siendo muy bajo. En el curso académico 2020-2021, los alumnos matriculados en programas de FP dual solo representaban en torno al 4 % del total de alumnos de FP Inicial (Gráfico 8).

Gráfico 8: evolución del número de alumnos de FP dual 2015-2021



Nota: () faltan datos de una comunidad autónoma.*

Fuente: MEFP. Estadísticas de la educación.

Para responder al reto de transformar la FP en un modelo de excelencia, la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional amplía el principio del carácter dual, teniendo en cuenta no solo el tiempo que se pasa en la empresa, sino también la calidad de dicho tiempo en el centro de trabajo y los resultados del aprendizaje abordados durante ese tiempo. También promueve la responsabilidad compartida entre los centros de FP y las empresas colaboradoras, a fin de trabajar juntos en la consecución del plan de estudios.

En esta Ley Orgánica se prevén dos regímenes duales, atendiendo a la duración, el porcentaje de currículo que se ejercita y aprende en la empresa y el estatus de la persona en formación:

(a) régimen general: con un tiempo de formación en la empresa comprendido

entre el 25 y el 35 % de la duración total del programa de formación, el compromiso por parte de la empresa de participar en hasta el 20 % de los resultados de aprendizaje del currículo y sin necesidad de que se establezca una relación laboral;

- (b) régimen intensivo: con formación en la empresa superior al 35 % de la duración total de la formación y la colaboración de la empresa con el centro de formación en más de un 30 % de los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo. El alumno debe ser contratado por una empresa (o varias, si es necesario para cubrir la totalidad de la cualificación) en las condiciones establecidas por la legislación laboral.

La Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional prevé un período transitorio para la adaptación del período de formación en empresa hasta el 31 de diciembre de 2024, y hasta el 31 de diciembre de 2028 para la transición del sistema de beca de formación profesional dual a un contrato de formación.

Los aprendices tienen derecho a cotizar a la seguridad social, independientemente del régimen dual aplicado y, adicionalmente, los que se encuentran en el régimen intensivo firman un contrato de formación.

El Real Decreto 1529/2012 contribuyó a la expansión de los contratos de formación y aprendizaje a partir de 2011, alcanzando su punto álgido en 2015. Sin embargo, en 2016, este tipo de contratación registró un notable descenso debido a la exigencia de que la formación fuese certificable y a la disponibilidad de otros tipos de contratos que podían utilizarse para el mismo fin. El número de contratos de formación y aprendizaje ha disminuido significativamente desde entonces, y este fue uno de los factores para reformar los contratos de formación en 2021.

El contrato de formación y aprendizaje fue modificado por el Real Decreto-ley 32/2021 (jefatura del Estado, 2021), que ahora tiene dos modalidades:

- (a) contrato de formación en alternancia: puede tener una duración de entre tres meses y dos años y puede utilizarse para procesos formativos en programas de FP, estudios universitarios o el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo ⁽²³⁾ (apartado 2.4.2). Debe incluir un acuerdo de colaboración entre el centro de formación y la empresa. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 % en el primer año o al 85 % en el segundo año; la retribución no podrá ser inferior al 60 % en el primer año o al 75 % en el segundo año ni inferior al salario

⁽²³⁾ El sistema nacional de empleo comprende el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para la promoción y el desarrollo de la política de empleo. Comprende el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas.

mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Permite a varias empresas participar en un contrato para el mismo programa de formación ⁽²⁴⁾;

- (b) contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: podrá firmarse hasta tres años después de la obtención del título (cinco años en el caso de las personas con discapacidad), y su duración será de entre seis meses y un año. La retribución será la fijada en el convenio colectivo para ese puesto de trabajo y deberá haber un plan formativo práctico y supervisión por parte de un tutor o tutora. A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

2.3.6. Otros programas de formación

Estos programas incluyen formación dirigida a jóvenes mayores de 17 años que abandonan prematuramente los estudios sin ninguna cualificación profesional, con el objetivo de que puedan obtener una acreditación, certificado o título de FP que facilite su empleabilidad.

Se organizan en colaboración con las autoridades locales y provinciales, así como con otras entidades que atienden a diferentes perfiles, como las personas en situación de fracaso escolar, las personas con discapacidad, las minorías étnicas, los desempleados de larga duración y, en general, las personas en riesgo de exclusión social y laboral o en situación de vulnerabilidad. Los programas ofrecidos se adaptan a sus necesidades específicas.

También pueden incluir convenios con organizaciones y entidades para promover la consecución de la educación secundaria postobligatoria.

Los centros de formación profesional, las empresas, asociaciones u otras entidades autorizadas a tal efecto pueden proporcionar estos programas. Su duración es variable, en función de las necesidades de los grupos destinatarios y de los resultados de aprendizaje o de los módulos profesionales que incluyen. La finalización satisfactoria de los programas de formación específicos da lugar a la obtención de un certificado o título expedido por la administración competente.

2.3.7. Necesidades educativas especiales

Los alumnos con necesidades educativas especiales son aquellos que requieren y reciben una atención educativa diferente de la convencional.

⁽²⁴⁾ Más información sobre la formación de alternancia (Contratación para la Formación en Alternancia).

Para los equipos o servicios de orientación educativa son las personas que, durante un período de su escolarización o a lo largo de toda ella, requieren de cierto apoyo y de una atención educativa específica relacionada con una discapacidad, un trastorno grave o circunstancias especiales. Estos pueden incluir, por ejemplo, discapacidades auditivas, motrices, intelectuales o visuales, trastornos generalizados del desarrollo y trastornos graves de la personalidad/conducta; o pueden ser estudiantes con necesidades educativas específicas, como aquellos con una elevada capacidad intelectual, una integración tardía en el sistema educativo español, retraso en la maduración, trastornos del desarrollo lingüístico y de la comunicación, trastornos del aprendizaje, falta grave de conocimiento de la lengua de escolarización o en una situación de desventaja socioeducativa. Los alumnos que asisten a escuelas convencionales o centros de educación especial pueden permanecer en la escuela hasta que tengan al menos 21 años de edad (Cuadro 5).

Cuadro 5. **Alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo matriculados en la FP en 2020-2021 y proporción del total de alumnos**

Niveles de FP inicial	Total	Participación (%)
Grado básico	5 199	6.8
Grado medio	7 940	2.2
Grado superior	2 888	0.7

Fuente: MEFP. Consejo Escolar del Estado.

Tanto la Ley Orgánica 3/2020 de Educación como la Ley Orgánica 3/2022 de la FP prevén medidas específicas para las personas con necesidades educativas especiales cuando no pueden seguir la educación convencional; su objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Las administraciones educativas pueden establecer disposiciones específicas de los ciclos de formación básicos para estas personas.

También pueden autorizar y organizar programas de formación específicos (apartado 2.3.6) para los siguientes grupos destinatarios:

- (a) personas no cualificadas mayores de 16 años que trabajan, con el fin de permitirles obtener un certificado profesional o un título de formación profesional;
- (b) las personas mayores de 16 años que no hayan completado su escolarización

en el sistema educativo español y que tengan dificultades para acceder al mismo;

- (c) personas o grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo o en riesgo de exclusión social.

La ejecución de estos programas requiere la colaboración y la participación de la administración local, las organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan para la inserción en el mercado de trabajo y los centros de segunda oportunidad.

2.3.8. Formación para cualificaciones reguladas por sectores específicos

Los programas de formación y las cualificaciones en sectores específicos, como el marítimo, la aviación y otras industrias, así como en el ámbito militar y de la seguridad, están regulados por otros organismos de la administración del Estado y no por las administraciones educativas o en materia de empleo. Algunos de estos organismos reguladores reconocen títulos de FP y Certificados Profesionales específicos (apartado 2.4.1) para habilitar a sus titulares para el ejercicio de la profesión, aunque en varios casos cuentan con una certificación independiente.

2.4. Formación profesional continua regulada por el Estado

La formación profesional continua incluye diferentes tipos de programas organizados por las administraciones educativas, en materia de empleo y locales:

- (a) las administraciones educativas proporcionan formación para mejorar las competencias básicas o para la obtención de una cualificación formal de adultos;
- (b) las administraciones en materia de empleo organizan una formación profesional relacionada con las políticas activas del mercado de trabajo y la formación en el trabajo. Esta oferta de formación está dirigida tanto a los desempleados como a los trabajadores ocupados. El objetivo es mejorar la empleabilidad de la población activa;
- (c) las administraciones locales son responsables de la oferta de educación no formal y, en algunos casos, de la educación formal cuando se firman acuerdos con las administraciones educativas.

Dentro de la oferta de las administraciones educativas se encuentran los programas para la obtención de un título profesional, desde el nivel básico hasta el superior (en modalidad presencial o a distancia), ofertados a tiempo completo o por módulos. Esto incluye también la preparación para el examen de acceso a uno de estos programas de formación profesional o para el examen final para la obtención del título de técnico o técnico superior. También existe una opción específica para los adultos: los Certificados Profesionales.

2.4.1. Certificados Profesionales

Los Certificados Profesionales son cualificaciones formales que emitían hasta 2020 las administraciones en materia de empleo. Con la redistribución de competencias ministeriales en 2020 (Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2020), el MEFP asumió todos los programas que conducen a la obtención de certificados profesionales.

Los programas de Certificado Profesional se basan en las cualificaciones profesionales que conforman el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se organizan en las mismas veintiséis familias profesionales. Dado que la unidad de competencia es la unidad mínima para la obtención de un certificado, es posible obtener créditos parciales por un Certificado Profesional.

Los Certificados Profesionales tienen validez a nivel nacional y para cada programa se establece un plan de estudios común, independientemente de la región y de la modalidad de enseñanza (a tiempo completo o aprendizaje virtual). La posesión de un Certificado Profesional indica la capacidad para trabajar en un ámbito determinado, de acuerdo con la clasificación de ocupaciones, y garantiza la formación profesional necesaria, aunque no regula las actividades profesionales (esto lo hace el órgano competente de dicha profesión).

Los Certificados Profesionales se organizan en tres niveles, donde el nivel 1 es el más básico y el nivel 3 el más avanzado. Tienen una estructura modular con resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y contenidos y directrices para los proveedores plenamente orientados al empleo. Cada Certificado Profesional incluye también un módulo obligatorio de prácticas profesionales no laborales, cuyos resultados de aprendizaje deben evaluarse en el lugar de trabajo.

La duración total de los Certificados Profesionales ⁽²⁵⁾ varía en función de la estructura de las competencias y los resultados de aprendizaje que vayan a adquirirse, sin hacer referencia a un año académico específico ni a un límite de horas (ni máximo ni mínimo). Los Certificados Profesionales actuales tienen

25() [Más información sobre los Certificados Profesionales.](#)

un margen de entre 180 y 1 110 horas. La duración del módulo de prácticas profesionales no laborales depende del perfil y de las competencias incluidas en el plan de estudios de cada certificado, y oscila entre el 5 y el 52 % de la carga de trabajo total del programa de formación (Cuadro 6).

Cuadro 6. **Características de los 585 Certificados Profesionales enumerados en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**

Certificados Profesionales por nivel	Número de programas	Duración total (rango de horas)	Rango de horas para el módulo de prácticas profesionales no laborales
Nivel 1	77	290-510	30-240
Nivel 2	254	180-920	30-430
Nivel 3	254	350-1110	30-360

Fuente: MEFP.

2.4.1.1. *Oferta de formación no formal para adultos en el ámbito de la educación*

La formación de adultos ofrece a las personas mayores de 18 años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y competencias para su desarrollo personal y profesional.

La oferta, que abarca procesos de alfabetización y educación básica, es amplia y variada y se centra en la integración en el mercado de trabajo y en actividades de ocio. La oferta de aprendizaje a distancia para adultos está muy extendida en la actualidad, lo que facilita el acceso a la misma.

Por ejemplo, el programa [Aula Mentor](#) es una oferta de formación abierta y flexible a través de Internet, promovida por el MEFP. Este programa está dirigido a la población adulta que no puede asistir a la formación presencial y cuyo ritmo de aprendizaje o participación requiere un alto grado de flexibilidad que no está sujeto a horarios ni calendarios. Consta de más de doscientos cursos en línea que se actualizan constantemente y abarcan una amplia gama de competencias (competencias básicas que permiten el acceso a otros programas de formación profesional o facilitan el acceso al mercado de trabajo), el programa Aula Mentor ofrece un itinerario de formación no formal con el apoyo de un tutor o tutora a distancia a través de una plataforma de aprendizaje, junto con una amplia red de aulas físicas (Aulas Mentor) que gestiona un responsable de aula.

Con un total de 1 126 aulas físicas en funcionamiento y 14 272 personas matriculadas durante el curso académico 2022-2023, el programa Aula Mentor se consolida como una alternativa de aprendizaje en línea para la mejora de las competencias digitales y relacionadas con la FP de los habitantes de pueblos con menos de 5 000 habitantes, concretamente mujeres del medio rural.

A efectos del control de la calidad, los alumnos deben llevar a cabo todas las actividades y superar las pruebas en las aulas de Aula Mentor habilitadas. Al finalizar, obtienen un certificado de aprovechamiento expedido por el MEFP que no tiene valor académico, pero que puede tenerse en cuenta en el mercado de trabajo. También es posible seguir un itinerario de formación asociado a la oferta de FP.

Cada itinerario de formación se compone de varios cursos, que pueden llevarse a cabo de manera flexible e independiente en cualquier orden. Al finalizar un itinerario, es posible participar en un procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales (apartado 3.3). En caso de éxito, puede acreditarse al menos una unidad de competencia, que es el conjunto mínimo de competencias profesionales que puede acreditarse. A partir de ahí, es posible seguir estudiando para obtener un Certificado Profesional o un ciclo formativo.

2.4.2. Formación profesional en las políticas activas del mercado de trabajo y formación en el trabajo

A principios de la década de 1990, los acuerdos entre los principales interlocutores sociales y el Gobierno sentaron las bases para el desarrollo de la formación profesional continua de la población activa.

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional condujo a la consolidación de dos ofertas en el sistema de FP: una gestionada por las administraciones educativas, que conduce a las cualificaciones de FP Inicial, y otra impulsada por las administraciones en materia de empleo, con los Certificados Profesionales. Ambos tipos de cualificaciones tomaban como referente al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, válido en todo el territorio nacional y expedido por las autoridades competentes.

Las reformas posteriores culminaron en 2007 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007) con el subsistema de formación profesional para el empleo, reformado en 2015 (jefatura del Estado, 2015). Esto implicó la integración de diferentes iniciativas dirigidas a la población activa, tanto empleada como desempleada, a fin de promover la formación para satisfacer las necesidades de una economía basada en el conocimiento.

La organización de la FP en dos subsistemas, la FP Inicial y la FP para el Empleo, dirigidos a diferentes grupos y no relacionados entre sí, fue una fuente de importantes limitaciones en la cualificación y el reciclaje profesional en España, que la Ley Orgánica 3/2022 sobre la FP pretende subsanar.

La redistribución de competencias entre las administraciones educativas y en materia de empleo en 2020 dio lugar a que el MEFP se hiciera responsable de la FP formal, esto es, de los títulos de FP Inicial y los Certificados Profesionales, para crear un sistema único, tal como se establece en la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Las administraciones en materia de empleo siguen siendo responsables de la formación profesional en el marco de las políticas activas del mercado de trabajo, denominada sistema de *formación para el empleo en el ámbito laboral*, hasta que se desarrolle un nuevo marco regulador.

Esta oferta, dirigida a los trabajadores desempleados y los trabajadores ocupados, ofrece cursos de formación incluidos en el [Catálogo de Especialidades Formativas](#) del Servicio Público de Empleo Estatal. Este catálogo está diseñado para diferentes necesidades y perfiles de competencias, lo que permite el perfeccionamiento o el reciclaje profesional. Se financia a través de diferentes iniciativas a escala estatal y regional con fondos públicos, principalmente a partir de las contribuciones en materia de formación profesional realizadas por las empresas privadas y los trabajadores a la Seguridad Social (apartado 4.1.3.2).

Una especialidad formativa consiste en «la agrupación de competencias profesionales, contenidos, y especificaciones técnicas que responde a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones afines, o a la adquisición de competencias transversales necesarias para el desempeño adecuado en el entorno y contexto profesional» (MITRAMISS, 2019a, artículo 3.1).

Cada especialidad detalla las competencias que deben alcanzarse, los requisitos y los costes asociados de los programas de formación, lo que sirve de base para la financiación pública. El catálogo de especialidades formativas (MITRAMISS, 2019a) se organiza en torno a las mismas veintiséis familias profesionales y niveles de cualificación establecidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El catálogo de especialidades formativas sirve de referencia común para la programación de acciones formativas en todas las iniciativas de formación para el empleo dirigidas a los trabajadores ocupados y a los desempleados, salvo las programadas por las empresas para sus trabajadores. También es un

instrumento de apoyo a la orientación profesional que llevan a cabo los servicios públicos de empleo.

Los proveedores que deseen recibir fondos públicos para impartir estas especialidades deben estar inscritos en el [registro de entidades de formación](#) (MITRAMISS, 2019b) ⁽²⁶⁾ que, junto con el catálogo de especialidades formativas, deriva de la Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El Servicio Público de Empleo Estatal, junto con las administraciones en materia de empleo de las comunidades autónomas, es responsable del mantenimiento y la actualización del catálogo de especialidades formativas y del registro de entidades de formación.

La Ley 30/2015 tenía por objeto aumentar la calidad de la formación profesional continua y mejorar la gestión de los fondos públicos. Actualmente, se están manteniendo conversaciones para hacer frente a nuevos retos y adaptar esta disposición al nuevo escenario establecido por normativas más recientes. La Ley 3/2023 de Empleo ya establece que los principios, objetivos y regulación de la formación para el empleo estarán sujetos a una regulación específica en el futuro próximo.

Actualmente, la Ley 30/2015 prevé la financiación de los siguientes tipos de iniciativas de formación:

- (a) formación programada por la empresa, mediante bonificaciones o descuentos en las cotizaciones a la Seguridad Social (apartado 4.2);
- (b) la oferta formativa para trabajadores ocupados, mediante convocatorias públicas por concurrencia competitiva, como los programas de formación sectoriales y transversales para trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, incluidos los que trabajan en la economía social (cooperativas);
- (c) planes de formación para desempleados, en particular los planes destinados a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo y programas de formación específicos. Estos planes se financian a través de convocatorias de públicas por concurrencia competitiva;
- (d) otras iniciativas de formación, como los permisos individuales de formación, la formación en alternancia, la formación de funcionarios y la formación en centros penitenciarios. La financiación de estas iniciativas se realiza de diversas formas.

⁽²⁶⁾ El registro estatal de entidades de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral enumera todos los proveedores de formación que ofrecen programas de FP fuera del sistema educativo y que tienen derecho a recibir financiación pública en virtud de este marco.

Existen otros planes de formación para el empleo de menor entidad ⁽²⁷⁾, así como otras actividades de formación *ad hoc* desarrolladas por las administraciones públicas dentro de su ámbito de trabajo.

Según la última Ley Orgánica 3/2023 de Empleo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social es responsable de la elaboración y el desarrollo de la normativa en materia de formación en el trabajo. Esta nueva normativa también prevé la transformación del Servicio Público de Empleo Estatal en la Agencia Española de Empleo.

2.5. Financiación de la FP

El sistema educativo español cuenta con una gestión y una administración descentralizadas. Las competencias educativas se reparten entre las autoridades estatales en el ámbito de la educación y el empleo, y las comunidades autónomas (departamentos de educación) a nivel autonómico.

A través de las conferencias sectoriales, en el ámbito de la educación y el empleo, el Estado y las comunidades autónomas acuerdan unos criterios de distribución anual de fondos para cada comunidad, a fin de que puedan ejecutar sus programas de perfeccionamiento y reciclaje profesional.

El sistema general de transferencia de fondos a cada comunidad autónoma se establece mediante un acuerdo multilateral entre los gobiernos autonómicos y el Estado. Esto garantiza, a través de una serie de mecanismos, la solidaridad entre territorios y un determinado nivel de gasto para la prestación de los servicios públicos básicos en todo el país.

Las comunidades autónomas gozan de un alto grado de autonomía de gestión, y tienen derecho a aprobar su propio presupuesto anual y a decidir sobre la distribución de sus recursos.

2.5.1. Financiación de la FP en el sistema educativo

La FP Inicial formal está financiada en su mayor parte por el Estado. La mayor parte de la financiación de la FP Inicial procede de fuentes públicas, principalmente de las administraciones educativas y en materia de empleo a nivel estatal, autonómico y local.

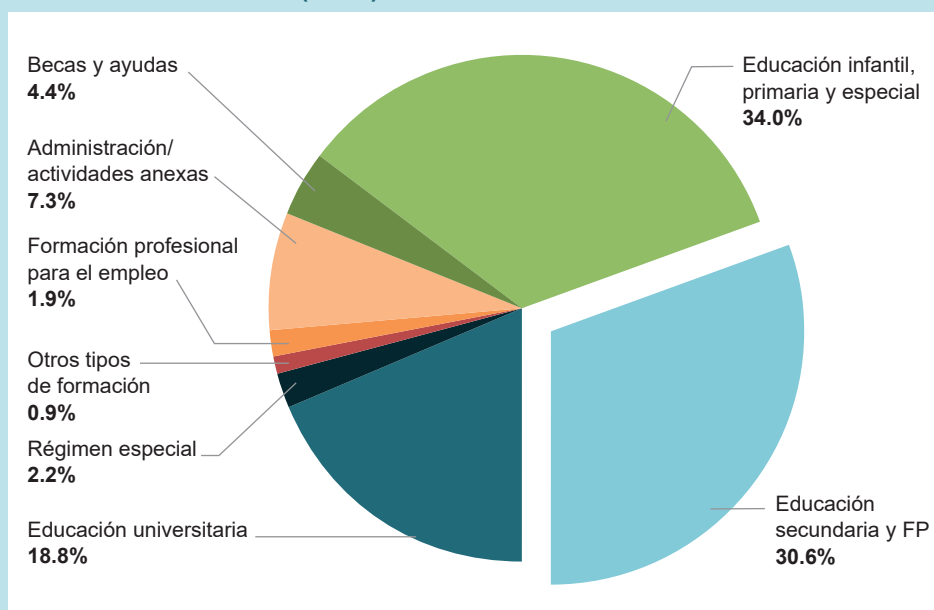
La proporción del gasto público en educación en términos de porcentaje del PIB se situó en el 4,94 % en 2021, igual que en 2020 (MEFP, 2023b). En términos de distribución del gasto público en diferentes actividades educativas,

⁽²⁷⁾ Más información sobre los programas de formación para el empleo de menor envergadura.

la educación secundaria y la formación profesional representan el 30,6 % del gasto público total en educación (Gráfico 9).

La financiación privada en la FP Inicial complementa el gasto público y cubre gastos como libros y material escolar, comidas, transporte y actividades extracurriculares. En las escuelas privadas no subvencionadas, las familias deben pagar las tasas de inscripción y la matrícula.

Gráfico 9: distribución del gasto público en educación (*) por actividad (2021)



Nota: (*) para el cálculo de esta distribución, se han excluido las partidas de ajuste y no distribuidas por actividad.

Fuente: MEFP, 2023b.

El Gobierno anunció en julio de 2020 un plan de modernización de la formación profesional cuyo objetivo es impulsar la FP en España, garantizando una formación y competencias de calidad para toda la población.

Este plan de modernización se basa en el concepto de un sistema único de formación profesional, que posteriormente estableció la Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la Formación Profesional, y engloba once áreas estratégicas con el fin de crear un ecosistema para la reactivación económica, sobre la base de un compromiso con el capital humano y el talento.

Cuenta con un presupuesto de 1 500 millones EUR, el plan de FP más ambicioso que España ha tenido jamás y que aumentará con los fondos del plan de recuperación de la UE.

El componente n.º 20 (Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional) del plan nacional de recuperación y resiliencia (Gobierno de España, 2021b) se hace eco de los objetivos establecidos en el plan de modernización de la formación profesional, asignando una inversión total estimada de 2 076 millones EUR.

Entre las medidas previstas figuran las siguientes:

- (a) creación de nuevas plazas de formación en centros de FP Inicial hasta 2024, lo que posibilitará los procesos de acreditación;
- (b) el desarrollo y la movilidad del profesorado de FP;
- (c) conversión de aulas en espacios de tecnología aplicada;
- (d) creación de aulas de emprendimiento;
- (e) la aplicación de programas de formación de Certificados Profesionales para los trabajadores ocupados y los desempleados;
- (f) actividades de perfeccionamiento y reciclaje profesional de la mano de obra, con especial énfasis en los sectores con mayor número de trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo;
- (g) el sector asistencial y las zonas en riesgo de despoblación;
- (h) el fomento de la formación profesional dual;
- (i) financiación de proyectos de innovación para estudiantes;
- (j) el desarrollo de aplicaciones y bases de datos informáticas aplicables a las acciones de calidad;
- (k) el perfeccionamiento profesional de los estudiantes de nivel medio.

2.5.2. Financiación de la FP y políticas activas del mercado de trabajo

La principal fuente de financiación de la FP en el marco de las políticas activas del mercado de trabajo procede de los presupuestos del Estado, a través de la cotización por formación que todas las empresas privadas y los trabajadores deben pagar como parte de su contribución a la Seguridad Social. Esta se calcula multiplicando por el 0,70 % las contribuciones empresariales para contingencias comunes; el 0,60 % lo aporta la empresa y el 0,10 % restante el trabajador. Otras contribuciones proceden del SEPE y de las comunidades autónomas.

Desde 2020, con la redistribución de competencias ministeriales entre el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, las administraciones educativas reciben una parte de esta financiación para impartir formación vinculada al Catálogo Nacional de

Cualificaciones Profesionales, dirigida a los trabajadores ocupados y los desempleados.

La financiación de los programas de formación de ámbito estatal para los trabajadores ocupados, no vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, la gestiona Fundae junto con el SEPE. A nivel autonómico, los programas de formación los gestionan las autoridades autonómicas en materia de empleo. El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) gestiona la formación de los funcionarios públicos (Cuadro 7).

Cuadro 7. **Gobernanza y grupos destinatarios: formación profesional continua en las políticas activas del mercado de trabajo**

Formación profesional para el empleo: indicadores básicos 2021				
Programas de formación	Tipo	Gobernanza/ público destinatario	Presupuesto 2021 (EUR)	Participantes (*)
Oferta formativa para trabajadores ocupados	Programas de formación subvencionada	Comunidades autónomas, SEPE y Fundae/ trabajadores ocupados y desempleados	377 829 253	577 655
		INAP/ funcionarios	6 488 530	N/A
Oferta formativa para trabajadores desempleados	Programas de formación subvencionada	Comunidades autónomas y SEPE/ trabajadores desempleados (y ocupados)	154 653 484	(**) 87 851
Formación programada por las empresas/permisos individuales de formación	Programas de formación en las empresas	SEPE-Fundae (formación gestionada por las empresas)/ empleados de la empresa	488 800 000	4 835 822
				(***) (4 328)
Formación en alternancia	Formación inherente a los contratos de aprendizaje (FP Inicial/EFPC)	Comunidades autónomas y SEPE/ trabajadores desempleados	17 984 131	19 483
	Planes de empleo y formación (****)	Comunidades autónomas y SEPE/ trabajadores desempleados	629 114 930	13 232
Presupuesto total 2021			1 674 870 328	5 538 371

Nota: n/a: datos no disponibles.

(*) Datos disponibles en el momento de la presentación del informe.

(**) Incluye información de todas las comunidades autónomas.

(***) Número de trabajadores con permiso de formación.

(****) Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo ⁽²⁸⁾.

Fuente: SEPE, 2021.

⁽²⁸⁾ Más información sobre oportunidades de formación para el empleo en la economía local.

Estos fondos se asignan a diversos planes de financiación, que ofrecen formación gratuita a los desempleados y los trabajadores ocupados. Con el plan nacional de recuperación y resiliencia, ahora se dispone de financiación adicional para hacer frente a los desafíos a los que se enfrenta la mano de obra. El componente n.º 23 del plan (Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo), establece el reto y el objetivo de promover, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado de trabajo español, dando un impulso a las políticas activas del mercado de trabajo centradas en la formación de los trabajadores en los ámbitos de mayor necesidad para la economía del país.

Esto permite poner en marcha un gran número de inversiones para desarrollar diversos proyectos, programas y acciones en los siguientes ámbitos: empleo juvenil; empleo de la mujer e integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo; adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva; nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad; competencias digitales para el empleo; gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo ⁽²⁹⁾. Con un período de ejecución de 2021 a 2025, cabe destacar lo siguiente:

- (a) el programa de empleo juvenil TándEM: combina la alternancia de formación y empleo, aplicada a proyectos de interés público y social llevados a cabo por organismos y agencias de la Administración General del Estado y que implican la formación de jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y los 29 años. Inversión: 120 millones EUR;
- (b) primera experiencia profesional en las administraciones públicas (ReferNet España y Cedefop, 2023): se dirige a los jóvenes desempleados que han completado su etapa educativa y formativa. Inversión: 330 millones EUR;
- (c) programa Investigo: se trata de un plan de empleo para jóvenes investigadores en universidades, centros de investigación y empresas. Inversión: 315 millones EUR;
- (d) sistema de reciclaje profesional para los trabajadores del sector turístico. Inversión: 119 millones EUR;
- (e) programa de formación para promover la contratación en sectores estratégicos de interés público. Inversión: 120 millones EUR;
- (f) formación de trabajadores en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Inversión: 119 millones EUR;
- (g) proyectos de empleo para los grupos más vulnerables, a fin de reparar los

⁽²⁹⁾ Más información sobre el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

desequilibrios territoriales y de equidad. Incluyen:

- (i) proyectos integrados para el acceso al mercado de trabajo a través de itinerarios personalizados e individualizados, que incluyen diversas actividades, como asesoramiento, formación y búsqueda de empleo, dirigidas a los desempleados de larga duración, las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables (solo de 2021 a 2023);
- (ii) el programa «Competencias Digitales para el Empleo», cuyo objetivo es mejorar las competencias digitales de los desempleados para promover el espíritu empresarial y el desarrollo rural y reducir la brecha de género.

2.6. Proveedores de FP

Diferentes tipos de instituciones y organismos pueden ofrecer formación profesional que conduzca a cualificaciones profesionales reconocidas por el Estado y asociadas con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La red de centros que imparten educación secundaria está formada por:

- (a) instituciones financiadas total o parcialmente con fondos públicos, esto es, centros públicos y centros privados financiados con fondos públicos (concertados);
- (b) centros privados, con fuentes de financiación exclusivamente privadas.

Todos los centros escolares del Estado, independientemente de su titularidad y fuente de financiación, deben cumplir una serie de requisitos mínimos relativos a la titulación académica de los profesores, la proporción de alumnos por profesor, las instalaciones docentes y deportivas y el número de plazas escolares.

Las instituciones y organismos que pueden impartir formación profesional deben estar inscritos en el registro administrativo autonómico y en el [Registro Estatal de Centros Docentes no universitarios](#). Pueden ser:

- (a) instituciones públicas y privadas autorizadas y acreditadas a tal efecto por la administración competente. Los centros públicos se designan de la siguiente manera:
 - (i) institutos de educación secundaria (IES), cuando imparten educación secundaria obligatoria (ESO), bachillerato y formación profesional;
 - (ii) centros de formación profesional, cuando solo ofrecen programas de formación profesional;
- (b) centros integrados de formación profesional (CIFP): son centros

especializados en formación profesional conducente a la obtención de una cualificación de FP (títulos de FP o Certificados Profesionales). Su oferta formativa es exclusivamente de formación profesional;

- (c) centros de referencia nacional: se trata de centros públicos que llevan a cabo acciones de innovación y experimentación en materia de FP, especializados en los diferentes sectores productivos;
- (d) entidades públicas o privadas con las que las administraciones competentes firman acuerdos o establecen cualquier otra forma de colaboración, en particular las instituciones consideradas escuelas de segunda oportunidad;
- (e) las empresas públicas o privadas que, con sus propios recursos o con recursos externalizados, lleven a cabo acciones de formación para sus propios trabajadores;
- (f) las organizaciones empresariales y los sindicatos, así como otros organismos que cumplan los requisitos establecidos en los regímenes de subvención de la FP (apartado 2.4.2);
- (g) cualquier institución autorizada por su comunidad autónoma (centros asociados).

2.7. Profesorado y formadores de FP

2.7.1. Profesorado y formadores de FP

Los profesionales de la enseñanza en los centros de formación profesional, ya sea en centros que solamente ofrecen FP como en centros de educación secundaria, pueden distinguirse del siguiente modo:

- (a) profesores de enseñanza secundaria: suelen impartir los módulos comunes y los módulos más teóricos de formación específica de la profesión;
- (b) profesores de formación profesional técnica: son los encargados de impartir los módulos de formación más prácticos y específicos de cada profesión.

Además, los centros de FP pueden contratar expertos en diferentes sectores profesionales.

Con la publicación de la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional, todo el profesorado de formación profesional técnica con título universitario (o equivalente) pasará a formar parte del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, de acuerdo con el Real Decreto 800/2022, de 4 de octubre. En el caso de los programas de FP sin título universitario de

referencia, se creará un nuevo cuerpo de enseñanza denominado «profesores especialistas en sectores singulares de la formación profesional» ⁽³⁰⁾.

El profesorado de FP debe cumplir los siguientes requisitos:

- (a) título universitario u otras cualificaciones equivalentes para la docencia;
- (b) formación pedagógica y docente a nivel de posgrado (máster universitario en formación del profesorado para educación secundaria, bachillerato, formación profesional y enseñanza de idiomas), título universitario u otras cualificaciones equivalentes para la docencia.

El acceso a la profesión en los centros de enseñanza públicos requiere que los candidatos superen una selección basada en méritos y unas oposiciones (Sancha Gonzalo, 2022).

La oferta y la demanda de profesores de formación profesional varían en función de cada especialidad; las administraciones públicas pueden, en ocasiones específicas, recurrir a la contratación de profesionales expertos que, aunque no cumplan los requisitos académicos, posean varios años de experiencia profesional tanto sobre el terreno como en impartir formación al margen del sistema educativo. Un activo adicional puede ser estar en posesión del certificado de habilitación para la docencia del sistema de formación profesional para el empleo de 380 horas, que permite a una persona ser docente de educación no formal ⁽³¹⁾.

La Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional amplía el papel del profesorado de FP para abarcar también otras funciones, aparte de la enseñanza. La figura del prospector, en el ámbito de la FP dual, se dedica a poner en contacto a centros de formación profesional y empresas para promover nuevos convenios de colaboración para programas de FP dual (y módulos de formación en centros de trabajo), y ya está en marcha en algunas comunidades autónomas. Esta función también puede ser desempeñada por personas ajenas al sistema escolar (por ejemplo, asociaciones de empresarios y sindicatos) u otro personal de apoyo especializado en la formación de las personas con discapacidad.

En cambio, los formadores que imparten especialidades de formación deben cumplir los requisitos establecidos en el Catálogo de Especialidades Formativas, a fin de que la actividad pueda recibir financiación pública. Estos

⁽³⁰⁾ Estas enseñanzas están relacionadas con la estética, los servicios de restauración, la producción en artes gráficas, la peluquería, el mecanizado y mantenimiento de máquinas, la fabricación e instalación de carpintería y muebles, el patronaje y la confección, el mantenimiento de vehículos de motor y la soldadura.

⁽³¹⁾ [Más información sobre el certificado profesional de nivel 3 SSCE0110 denominado «Docencia de la formación profesional para el empleo».](#)

requisitos están relacionados con su cualificación, experiencia y conocimientos pedagógicos.

2.7.2. Formadores en empresas y otros lugares de trabajo

Los formadores o tutores de las empresas que participan en los módulos de formación en centros de trabajo en los propios lugares de trabajo y en la FP dual pueden impartir contenidos de formación cuando sea necesario.

No existe ninguna normativa oficial que establezca requisitos en términos de cualificación docente para estos tutores. Su función es guiar el proceso de aprendizaje del alumno/aprendiz y supervisarlo y evaluarlo durante sus prácticas en la empresa.

El tutor o tutora de empresa encargado de la formación de los aprendices con contrato de formación en alternancia debe contar con la formación o experiencia adecuadas para dichas tareas y es responsable del seguimiento del plan de formación individual en la empresa, tal como se prevé en el acuerdo de cooperación con el centro de formación (jefatura del Estado, 2021).

2.7.3. Desarrollo profesional continuo de profesores y formadores

Las actividades de desarrollo profesional continuo abordan la mejora y actualización de las competencias técnicas, pedagógicas, didácticas y transversales de los profesores. Su participación es voluntaria y se fomenta mediante diferentes incentivos económicos y profesionales ⁽³²⁾; estas actividades de formación deben contar con el respaldo previo de las autoridades, ya que no es posible la acreditación y el reconocimiento de competencias al margen de las actividades de formación aprobadas.

Las administraciones educativas autonómicas elaboran sus propios planes territoriales de desarrollo profesional continuo. Estos se desarrollan teniendo debidamente en cuenta las demandas expresadas por las escuelas, recogidas por los centros de formación y recursos, así como las políticas nacionales y europeas. También se tienen en cuenta las necesidades de los profesores, ya sea por iniciativa propia, como en el caso de las necesidades de formación específicas, o mediante la acción de los coordinadores de desarrollo profesional continuo de los centros escolares, que suelen informar a los centros de formación y recursos.

Las actividades de formación del profesorado pueden adoptar múltiples formas, desde cursos y seminarios presenciales o en línea hasta grupos de

⁽³²⁾ Para poder optar a un complemento salarial es necesario haber completado un mínimo de 100 horas de formación en un plazo de seis años. El reconocimiento de esta formación se otorga por cada 10 horas en actividades aprobadas por las administraciones educativas.

trabajo o proyectos de formación en centros de enseñanza. Pueden participar en estas actividades fuera de sus horas de docencia, durante el tiempo obligatorio de permanencia en la escuela o durante el horario de trabajo si tienen lugar fuera del centro de enseñanza. El desarrollo profesional continuo del profesorado en centros de FP de propiedad privada también puede dar lugar a incentivos adicionales para estimular su iniciativa de mejorar su formación y la calidad en la prestación de servicios. Los centros nacionales de referencia, con la participación de las administraciones educativas, también han elaborado planes para el perfeccionamiento profesional del profesorado de formación profesional. El objetivo de estos planes es programar, impartir y evaluar la formación para la actualización y el perfeccionamiento técnico del profesorado de FP. La elaboración de los planes refleja las propuestas de las administraciones educativas, la identificación de nuevas tendencias en la formación profesional, o aquellas que implican nuevas tecnologías, herramientas, procesos industriales, recursos didácticos, contenidos y metodologías, así como directrices de la UE.

No existen disposiciones específicas en materia de desarrollo profesional continuo para formadores o tutores en empresa. Estos profesionales podrán recibir, de forma gratuita, una formación específica financiada en el marco del sistema de formación profesional para el empleo. En este contexto, el profesorado de FP también puede participar en actividades de formación organizadas por su propio centro de FP, o bien en la oferta formativa subvencionada, que aborda las prioridades nacionales y regionales, así como las prioridades sectoriales determinadas por los principales interlocutores sociales (estructuras paritarias sectoriales) del sector educativo.

El plan de modernización de la FP comprende distintas líneas de acción que abordan las competencias digitales del profesorado. Establece el objetivo de mejorar las competencias de todo el profesorado de FP con un módulo de formación de 30 horas. España se ha comprometido a certificar las competencias digitales de al menos el 80 % de los 700 000 profesores no universitarios de aquí a 2024 ⁽³³⁾.

El Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF) ofrece un desarrollo pedagógico continuo en materia de educación digital a través de cursos tutorizados y de MOOC (curso masivo abierto en línea), NOOC (mini/nano curso abierto en línea) y SPOOC (curso abierto en línea a tu ritmo) ⁽³⁴⁾. También se encarga de fomentar:

- (a) el intercambio de experiencias y recursos entre profesores a través de redes profesionales;

⁽³³⁾ Componente n.º 19 del plan de recuperación y resiliencia de España.

⁽³⁴⁾ [Más información sobre el aprendizaje abierto en colaboración.](#)

- (b) el desarrollo y la difusión de material educativo y otros documentos de apoyo para profesores;
- (c) el diseño de modelos de formación del profesorado;
- (d) el diseño y la ejecución de programas específicos, en cooperación con las comunidades autónomas.

El Marco de Referencia de la Competencia Digital Docente (MEFP, 2020a) orienta la formación inicial y continua del profesorado y apoya el desarrollo de una cultura digital en las escuelas y las aulas.

CHAPTER 3.

Configuración de las cualificaciones de FP



3.1. Anticipación de las necesidades en materia de competencias

La anticipación de las necesidades en materia de competencias en España se realiza a distintos niveles y en diferentes organismos, lo que implica una notable participación de las partes interesadas y los interlocutores sociales. El análisis del mercado de trabajo y de las competencias se basa principalmente en datos procedentes de:

- (a) estadísticas de la encuesta de población activa (EPA);
- (b) datos administrativos sobre empleo;
- (c) datos sobre el desempleo registrado recogidos por las administraciones en materia de empleo;
- (d) encuestas *ad hoc* realizadas por instituciones públicas u otras instituciones, que pueden adoptar un enfoque sectorial o más general;
- (e) la Red de Alerta del Observatorio Profesional del INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones), que supervisa el seguimiento de las necesidades de nuevas cualificaciones profesionales en las veintiséis familias profesionales y actualiza el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en cooperación con los observatorios sectoriales y territoriales.

Estas fuentes se utilizan para observar el mercado de trabajo y cuantificar las tendencias pasadas a fin de proporcionar información sobre cómo el empleo cambia a lo largo del tiempo.

Según el [índice europeo de competencias del Cedefop](#) (ESI, por sus siglas en inglés), España ocupaba el puesto trigésimo en 2022 (Cedefop, 2022), al igual que en 2020, todavía con una puntuación baja en los tres pilares (35).

España alcanza su mejor posición en el pilar de desarrollo de competencias, con una puntuación de 41 sobre 100, por delante de otros ocho países (Italia, Francia, Malta, Portugal, Grecia, Bulgaria, Rumanía y Chipre). El país obtiene la última puntuación en el pilar de adaptación de competencias, y se sitúa por delante de Bulgaria e Italia en el pilar de activación de competencias.

Una serie de variables del pilar de desarrollo de competencias están relacionadas con la formación profesional e influyen en estos resultados. Una de ellas es la proporción relativamente baja de la población con cualificaciones

⁽³⁵⁾ El índice europeo de competencias del Cedefop mide el rendimiento de los sistemas de competencias de la UE en tres ámbitos de competencias: desarrollo, activación y adaptación. Una puntuación de 100 corresponde a la puntuación más alta y supone un rendimiento perfecto, mientras que una puntuación de 0 equivale a la puntuación más baja y supone, por tanto, el peor rendimiento.

de nivel medio en comparación con sus homólogos europeos; el reciente aumento de las matriculaciones en FP ayudará a mejorar la posición de España en este sentido. La situación relativamente positiva de España en cuanto a las competencias digitales de la población, que la sitúa en decimotercera posición, también contribuye a su mejor desempeño en este pilar.

Con una puntuación de 19 sobre 100, España necesita mejorar la transición de los jóvenes al mercado de trabajo, así como seguir reduciendo las tasas de abandono escolar prematuro para avanzar en el pilar de activación de competencias.

Una mayor y mejor orientación profesional a todos los niveles, haciendo que el sistema integrado de orientación profesional sea una realidad, contribuirá también a mejorar la posición de España. El sistema de FP que establece la Ley Orgánica 3/2022 tiene por objeto impulsar la oferta de FP dual. Otras medidas de gran repercusión en relación con la ciencia y la innovación, vinculadas a las políticas de desarrollo industrial y regional, y nuevos avances en digitalización, ofrecerán un gran apoyo para estimular la creación de empleo.

El ámbito donde es necesaria una mayor acción es la adaptación de las competencias, ya que España ha ocupado la última posición en todas las ediciones del ESI. El aumento y la mejora de las perspectivas de empleo y una mejor adecuación entre las competencias, las cualificaciones y los puestos de trabajo de las personas, en un entorno productivo capaz de utilizar y desarrollar el valor añadido de la cadena de producción, contribuirán a mejorar la posición de España (Cedefop, 2022).

Las administraciones educativas y en materia de empleo, a nivel estatal y autonómico, disponen de sus propios servicios de seguimiento de la evolución de las tendencias del mercado de trabajo y las cualificaciones. Se establecen medidas periódicas de seguimiento de los titulados a nivel regional, pero no hay un enfoque estructural nacional.

La reforma de 2015 de la formación profesional para el empleo (jefatura del Estado, 2015) puso al Ministerio de Trabajo, a través del [Observatorio de las Ocupaciones](#) del Servicio Público de Empleo Estatal, a cargo de la investigación y la identificación de las necesidades de formación (36).

El Observatorio trabaja en coordinación y cooperación con las comunidades autónomas (a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales) y los interlocutores sociales (a través del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo) (apartado 2.2.2). Publica informes sobre las necesidades de formación actuales y futuras, los perfiles de las ofertas de empleo y la evolución

(36) [Más información sobre el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE.](#)

y las tendencias del mercado de trabajo. Asimismo, publica estudios sectoriales, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas e indicadores sociales y sobre ocupaciones que se actualizan constantemente.

Los centros nacionales de referencia (apartado 2.6) supervisan los cambios en la demanda de cualificaciones en su sector y aportan información en el sistema de anticipación. Los centros están en contacto con las organizaciones empresariales y sindicales y con las universidades, y establecen parámetros de referencia de uso común entre ellos.

Desde 2018, se está desarrollando un nuevo enfoque en el ámbito de la competencia laboral, que busca que todas las principales partes interesadas colaboren (Cedefop y ReferNet, 2022) y transformen las necesidades de competencias identificadas en especialidades de formación.

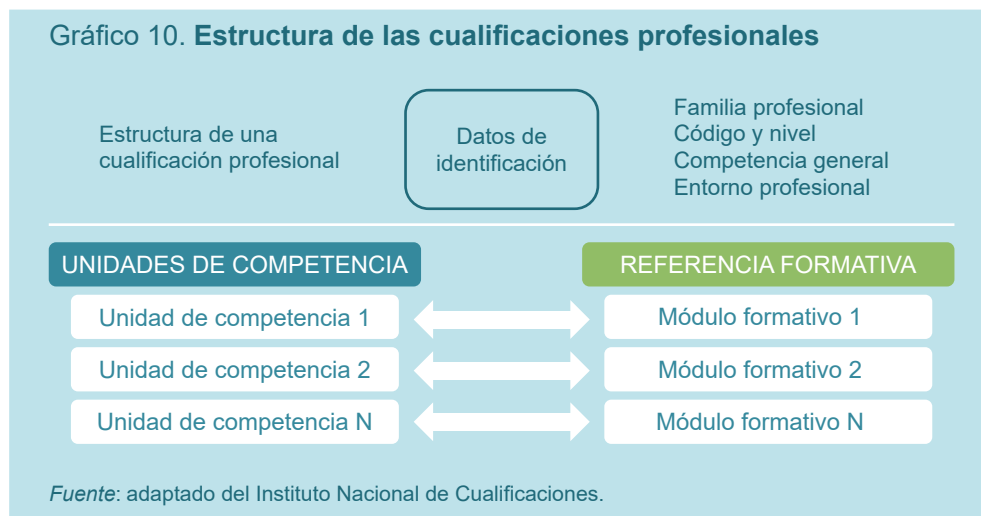
Este enfoque de anticipación de las necesidades de formación, financiado actualmente en el marco del plan nacional de recuperación y resiliencia, se está aplicando hasta la fecha en veintitrés sectores en los que el sistema productivo está estructurado para ofrecer respuestas eficaces a las necesidades de formación y reciclaje profesional del mercado de trabajo; esto incluye competencias pertinentes para la doble transición ecológica y digital. Su objetivo es anticiparse a los cambios y responder a la demanda de mano de obra cualificada, contribuyendo al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y a la competitividad de las empresas.

3.2. Diseño de las cualificaciones

La columna vertebral de la FP española es el [Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales](#), que comprende las ocupaciones más importantes clasificadas en veintiséis familias profesionales. En la actualidad cuenta con 756 cualificaciones profesionales que se organizan en tres niveles, en función del grado de complejidad, autonomía y responsabilidad necesarios para llevar a cabo una actividad laboral ⁽³⁷⁾.

⁽³⁷⁾ Más información sobre el [Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales](#).

Gráfico 10. Estructura de las cualificaciones profesionales



Las cualificaciones profesionales ⁽³⁸⁾ consisten en un conjunto de unidades de competencia que reflejan el desempeño esperado del titular de un puesto de trabajo en la ocupación correspondiente. Una unidad de competencia se define como «el agregado (conjunto) mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial» (Ministerio de Presidencia, 2003, artículo 5.1.b). Cada unidad de competencia lleva asociado un módulo formativo, donde se describe la formación mínima y de referencia necesaria para adquirir o acreditar esa unidad de competencia. Las especificaciones de aprendizaje se expresan como competencias (resultados de aprendizaje) y sus correspondientes criterios de evaluación, así como los contenidos que conducen a la consecución de dichas competencias. También se identifican las competencias que deben completarse en un entorno de trabajo real (Gráfico 10).

Las administraciones utilizan las cualificaciones profesionales para diseñar los títulos de FP Inicial y los certificados profesionales):

- los títulos de FP se componen de un conjunto de estas cualificaciones profesionales ⁽³⁹⁾;
- cada certificado profesional se corresponde con una única cualificación

⁽³⁸⁾ «Cualificación profesional» en el contexto nacional hasta la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional. Con el nuevo reglamento, se convierte en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, que aún no se ha aplicado.

⁽³⁹⁾ Este conjunto consta de varias cualificaciones profesionales que abarcan todas o algunas de sus unidades de competencia.

profesional ⁽⁴⁰⁾.

El Gobierno establece las equivalencias y el reconocimiento entre los títulos de FP y los Certificados Profesionales a través de unidades de competencia. La Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional regula la correspondencia entre las unidades de competencia y los módulos de aprendizaje profesional que pueden convalidarse, un elemento clave para el reconocimiento entre un Certificado Profesional y una cualificación de FP.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el órgano encargado de definir, elaborar y actualizar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y las unidades de competencia y módulos de aprendizaje correspondientes, en colaboración con las organizaciones miembros del Consejo General de Formación Profesional. Las comunidades autónomas desempeñan un papel activo en el desarrollo de algunas familias profesionales en función de su contexto productivo, como es el caso de Galicia en la industria marítima y pesquera y del País Vasco en el sector metalúrgico.

Expertos de las veintiséis familias profesionales, que abarcan tanto el sector productivo como el de la formación, trabajan juntos para definir las cualificaciones profesionales expresadas en unidades de competencias evaluables correspondientes a los perfiles profesionales de referencia en el sistema productivo. La unidad de competencia se describe entonces en términos de las tareas profesionales que realizan los trabajadores cualificados. Cada unidad se asocia a un nivel de competencia (de 1 a 3) según los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía y complejidad de las tareas.

Los programas de título de FP constan de diferentes módulos; algunos están vinculados a las ocupaciones profesionales (las ocupaciones que el título contempla), mientras que otros facilitan el acceso al empleo, como el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora o los módulos de formación y orientación laboral. Las competencias personales y sociales también se abordan de forma transversal en todos los módulos que componen el plan de estudios de los programas de FP del sistema educativo.

Los programas de FP Inicial, definidos en función de los resultados de aprendizaje, se aprueban mediante reales decretos para entre el 55 y el 65 % de los planes de estudios nacionales, garantizando la validez y la coherencia de las cualificaciones a escala nacional. Entre el 35 y el 45 % de los contenidos de los planes de estudios se establecen a nivel regional, en función de las características socioeconómicas del entorno inmediato. Estos reales decretos también determinan las instalaciones, los requisitos de equipamiento para los

⁽⁴⁰⁾ En algunos casos excepcionales, una cualificación profesional ha dado lugar a dos Certificados Profesionales.

proveedores de FP, los criterios de evaluación y los requisitos del profesorado para cada programa de título de FP.

Los Certificados Profesionales son cualificaciones profesionales reconocidas por el Estado y que expedían las administraciones en materia de empleo hasta el año 2020 y, posteriormente, las administraciones educativas. Estos se basan en las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y los desarrolla y actualiza el SEPE con la colaboración de los centros nacionales de referencia.

Para cada programa de Certificado Profesional se establece un plan de estudios común, independientemente de la región y del tipo de programa de formación (a tiempo completo o aprendizaje virtual).

La actualización y revisión de todas las cualificaciones profesionales y, por tanto, de las cualificaciones formativas, es un proceso continuo en el que participan todas las partes, en particular los expertos de las empresas y los centros de FP. Antes de que el Gobierno apruebe una cualificación de FP se celebran varias rondas de consulta y todos los grupos e instituciones interesados pueden expresar sus consideraciones, participando en todos los órganos consultivos principales. Las cualificaciones profesionales propuestas se validan externamente. Las administraciones generales y autonómicas participan en este proceso, así como las organizaciones empresariales y sindicales, representadas en el Consejo General de Formación Profesional, los centros nacionales de referencia y otras organizaciones (colectivos, asociaciones profesionales o empresas) vinculadas al sector o ámbito de actividad de la cualificación desarrollada o actualizada.

La revisión de las cualificaciones profesionales se basa en el análisis de las necesidades actuales del mercado de trabajo en términos de oferta y demanda de competencias en todos los sectores y familias profesionales. INCUAL recoge información a través de diversos canales (el Observatorio y la Red de Alerta), utilizando enfoques cualitativos y cuantitativos, y las cualificaciones de FP se actualizan en consecuencia. También se crean nuevas cualificaciones profesionales sobre la base de los perfiles profesionales emergentes identificados.

Desde 2020, también se han desarrollado cursos de especialización para titulados de FP de grado medio o superior como complemento a los títulos de FP. Se trata de programas de formación de entre 300 y 900 horas ⁽⁴¹⁾, que se suman a las competencias de quienes ya tienen un título de FP y quieren especializarse en sectores emergentes con un alto nivel de empleabilidad. El

⁽⁴¹⁾ Tal y como se define en el artículo 27, apartado 3, letra f), del Real Decreto 1147/2011, la duración máxima podrá superarse excepcionalmente en caso de necesidad.

MEFP está desarrollando estos cursos en colaboración con las empresas más relevantes de cada sector.

La revisión del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales está relacionada principalmente con los once sectores estratégicos identificados en el Plan de modernización de la Formación Profesional ⁽⁴²⁾ para garantizar que la oferta formativa y las cualificaciones profesionales sigan siendo pertinentes para las necesidades de la industria y ayuden a las personas a incorporarse al mercado de trabajo y a mantener su empleabilidad.

El proceso de revisión presta especial atención a los sectores emergentes, como la industria 4.0, las redes de comunicación 5G, la economía circular o las competencias ecológicas. Las unidades de competencias relacionadas con la lengua (extranjera) (así como sus módulos de formación correspondientes) se han modificado o ajustado a los niveles comunes establecidos en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL).

En la actualidad, el sistema de FP español consta de 585 certificados profesionales, 174 títulos de FP y 21 cursos de especialización. Todos los títulos de FP incluyen el suplemento Europass.

España publicó su marco de cualificaciones para el aprendizaje permanente (conocido como MECU) en abril de 2022 (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, 2022), en el que se describen los niveles no incluidos, salvo el nivel 5A, en el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), regulado en 2011 (Ministerio de Educación, 2011). El MECU todavía debe superar el proceso de certificación de la compatibilidad con el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, lo que implica la evaluación de este reglamento por parte de expertos internacionales.

3.3. Reconocimiento del aprendizaje previo

La acreditación del aprendizaje no formal e informal hace posible evaluar la experiencia laboral de los trabajadores y que sus competencias se reconozcan, facilitando su reintegración en la educación y la formación. También existen otras posibilidades para el reconocimiento del aprendizaje previo mediante diferentes exámenes.

⁽⁴²⁾ Estos once sectores estratégicos son: nueva tecnología avanzada de la información; máquinas-herramienta automatizadas y robótica; equipos aeronáuticos; equipo de transporte ferroviario moderno; vehículos basados en energía y equipos nuevos; maquinaria agrícola; nuevos materiales; biofarmacia y productos médicos avanzados; cadena de consumo: fabricantes y distribuidores; hostelería y turismo; y servicios de atención a personas.

El proceso de acreditación del aprendizaje previo se reguló en 2009 (Ministerio de la Presidencia, 2009). En 2021, se modificó (MEFP, 2021) a fin de agilizarlo y aumentar el número de personas que se someten a este trámite, así como para atender las necesidades de acreditación de los distintos sectores productivos y de servicios. Se conoce como procedimiento para la evaluación y acreditación de competencias profesionales.

Con un presupuesto inicial de casi 852,5 millones EUR, aprobado en 2021, el MEFP estableció el objetivo de validar las competencias de más de 3 millones de personas en 4 años. En el marco del anterior sistema, solo 300 000 trabajadores habían obtenido el reconocimiento de sus competencias en un período de 10 años.

La acreditación del aprendizaje previo pretende apoyar la mejora de competencias para la (re)incorporación al mercado de trabajo, especialmente en el caso de las personas que abandonan prematuramente la educación y la formación y de los adultos sin cualificaciones o con baja cualificación.

Esta es una de las principales políticas aplicadas en los últimos años y una de las principales medidas incluidas en el Plan de Modernización de la Formación Profesional y en la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional. Está destinada a los casi 10,5 millones de personas que todavía no tienen una cualificación profesional en España o cuyas competencias profesionales no se han reconocido formalmente.

La acreditación del aprendizaje previo permite el reconocimiento de las competencias de los trabajadores, ya sea para encontrar un empleo, desplazarse entre lugares de trabajo o avanzar en sus carreras profesionales. El marco abarca todo el espectro de competencias profesionales incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Con la modificación publicada en 2021, las personas pueden solicitar, en cualquier momento, la validación de sus competencias. Las comunidades autónomas son responsables de los servicios de orientación y de la garantía de calidad del proceso de acreditación, así como del registro de las unidades de competencia validadas. Las unidades de competencia se evalúan y certifican individualmente y pueden acumularse en aras de la obtención de una cualificación completa de FP Inicial o de educación y formación profesional continua. Estos procedimientos dan la posibilidad a los ciudadanos de seguir aprendiendo y adquirir cualificaciones completas.

El proceso comienza con una fase inicial de asesoramiento dirigida por un asesor o asesora, que elabora un informe de orientación sobre el solicitante. La fase de evaluación implica el análisis del informe indicado, la documentación

aportada por el candidato y diferentes métodos para verificar las competencias adquiridas en el lugar de trabajo. Los resultados de la evaluación se transfieren a un registro estatal.

Los requisitos del candidato varían en función del nivel de competencia de la unidad para la que presenta la solicitud:

- (a) para las unidades de competencias de nivel 1, los candidatos deberán tener al menos 18 años y tener 2 años de experiencia laboral (1 200 horas mínimas trabajadas) o 200 horas de formación;
- (b) para las unidades de competencias de los niveles 2 y 3, los candidatos deberán tener al menos 20 años y tener 3 años de experiencia laboral (2 000 horas mínimas trabajadas) o 300 horas de formación.

Todos los participantes reciben un plan de formación elaborado por el comité de evaluación con directrices sobre la formación complementaria que deben cursar para obtener un título completo de FP Inicial o un Certificado Profesional.

Los asesores y evaluadores son expertos en el sector de la formación profesional, al igual que los profesores o formadores de FP que cuentan con una cualificación para esta tarea.

Los centros de enseñanza de FP, los centros integrados de FP y los centros nacionales de referencia pueden llevar a cabo estas actividades. Las autoridades competentes podrán autorizar otros lugares, si es preciso.

La Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional contempla un modelo de formación profesional y de acreditación del aprendizaje previo y orientación profesional basado en itinerarios formativos, que facilita la progresión desde una perspectiva de aprendizaje permanente, y que se estructura en una doble escala (Cuadro 4):

- (a) cinco grados ascendentes (A, B, C, D y E) que describen la oferta formativa organizada de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales;
- (b) tres niveles de competencia profesional (de 1 a 3), siguiendo los criterios de conocimiento, iniciativa, autonomía y complejidad de las tareas, establecidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

En el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y el aprendizaje no formal, los solicitantes deberán presentar un CV Europass. Youthpass ⁽⁴³⁾ también se

⁽⁴³⁾ Youthpass es un instrumento europeo de reconocimiento para la identificación y documentación de los resultados de aprendizaje adquiridos en proyectos en el marco de los programas Erasmus+, Juventud con Europa y del Cuerpo Europeo de Solidaridad.

acepta como parte de la solicitud. Los estudiantes españoles hacen un gran uso de las herramientas Europass, especialmente en la universidad y la FP de grado superior.

Junto con el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, los adultos pueden presentarse a exámenes para obtener una acreditación oficial sin necesidad de completar los estudios correspondientes. Las administraciones educativas organizan estos exámenes de forma periódica y corresponden a la educación secundaria inferior obligatoria, a la educación secundaria superior (bachillerato) y a la formación profesional ofrecida en los programas de FP de grado medio y superior.

Una red nacional de organizaciones promueve un sistema de acreditación en línea para valorar y acreditar las competencias adquiridas por los voluntarios durante su experiencia de voluntariado ⁽⁴⁴⁾.

Las universidades han desarrollado sus procedimientos para el reconocimiento de la experiencia profesional y laboral con dos fines diferentes: el acceso a programas (para personas de 40 años o más) y como créditos para la obtención de un título universitario ⁽⁴⁵⁾.

3.3.1. Reconocimiento de las cualificaciones profesionales extranjeras

Existen dos posibilidades principales para el reconocimiento de una cualificación no universitaria extranjera:

- (a) la homologación de acreditaciones extranjeras por sus equivalentes españoles no universitarios y el reconocimiento de su validez oficial en España (homologación);
- (b) la validación de estudios extranjeros con equivalentes españoles no universitarios, que permiten la continuación de los estudios en un centro educativo español (convalidación).

Para acelerar el proceso, el MEFP ofrece una oficina electrónica en la que pueden solicitarse y gestionarse en línea estos procedimientos.

⁽⁴⁴⁾ Más información sobre el Proyecto Reconoce ([Reconoce las competencias del voluntariado](#)).

⁽⁴⁵⁾ El [Real Decreto 861/2010](#) (ME, 2010) constituye la base jurídica para el reconocimiento de la experiencia laboral en forma de créditos para la obtención de un título universitario oficial. El [Real Decreto 412/2014](#) (MECD, 2014) es la base jurídica de los procedimientos de admisión universitaria de adultos: reconocimiento de la experiencia laboral para acceder a programas universitarios para personas mayores de 40 años y exámenes de acceso para personas mayores de 25 y de 45 años.

3.4. Garantía de calidad

Las administraciones educativas establecen, con el consentimiento previo del Consejo General de Formación Profesional, los indicadores básicos de calidad y los requisitos educativos y formativos sobre la base del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Por su parte, en la legislación ⁽⁴⁶⁾ se establecen la organización general de la formación profesional en el sistema educativo y los requisitos de los centros de FP. En el [Registro estatal de centros docentes no universitarios](#) se enumeran todos los centros de FP que operan en el sector educativo.

El sistema educativo se adhiere a un proceso de garantía de la calidad que abarca todos los aspectos de las actividades educativas (Eurydice España, 2019). Se emplean dos medios diferenciados:

- (a) inspección del sistema educativo (en particular la FP), que se organiza entre el Estado y las administraciones educativas autonómicas; se realiza sobre todos los elementos y aspectos del sistema educativo, a fin de asegurar el cumplimiento de las leyes, la garantía de los derechos y la observancia de los deberes de cuantos participan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, la mejora del sistema educativo y la calidad y equidad de la enseñanza;
- (b) evaluación del sistema educativo, en particular la evaluación del rendimiento de los centros y del personal docente. El órgano responsable de la evaluación del sistema educativo es el Instituto Nacional de Evaluación Educativa y los organismos correspondientes de las administraciones educativas autonómicas, en el ámbito de sus competencias.

En marzo de 2022, España acogió la primera evaluación piloto por pares del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET, por sus siglas en inglés) en formato virtual. España presentó a otros seis miembros de la red EQAVET sus planes para un modelo nacional de calidad de la FP basado en EQAVET para aplicar las reformas de la FP en el país. Los evaluadores tuvieron la oportunidad de analizar el modelo de calidad EQAVET para España (QEMS) y reflexionar sobre posibles mejoras y formas de garantizar su eficacia. Los debates se centraron en el modelo de calidad, el sistema de evaluación de la calidad y los indicadores para el seguimiento y la autoevaluación (Comisión Europea, 2022b).

⁽⁴⁶⁾ Artículo 46 del [Real Decreto 1147/2011](#), de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

La garantía de la calidad en la FP tiene tres vertientes:

- (a) a nivel estatal;
- (b) a nivel regional, por parte de las comunidades autónomas;
- (c) a nivel local, por parte de las instituciones educativas.

Desde el año 2000, el [Instituto Nacional de Evaluación Educativa](#) (INEE), en colaboración con las comunidades autónomas, utiliza indicadores estadísticos para llevar a cabo evaluaciones anuales, y los resultados se utilizan para la toma de decisiones políticas. El proceso está en consonancia con el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad.

La calidad del sistema educativo se garantiza a través de: las condiciones requeridas para las escuelas y el profesorado, el diseño y el desarrollo de planes de estudios, los procedimientos de evaluación obligatorios, la supervisión de centros y servicios mediante inspecciones educativas y el uso de indicadores de la educación a escala estatal.

La Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional incluye la obligación de contar con un mecanismo de evaluación y calidad del sistema y, por primera vez, el compromiso de elaborar un informe periódico sobre el estado de la formación profesional. Dicho informe debe elaborarlo el Estado, en colaboración con las comunidades autónomas, y debe presentarse al Consejo General de Formación Profesional y al Consejo Escolar del Estado. También se publicará un informe bienal sobre el estado del sistema de FP. Además, cada cuatro años, el informe debe incluir un estudio sobre la oferta de ciclos formativos y sobre si estos satisfacen la demanda de los estudiantes, la tasa de empleabilidad de los alumnos de FP y las necesidades de capital humano presentes y futuras de los sectores público y privado.

El objetivo de la evaluación del sistema de FP debe ser:

- (a) la identificación, descripción y análisis de los elementos pertinentes para la calidad de la oferta y la ejecución de los programas y acciones de formación profesional, la acreditación de competencias y la orientación profesional;
- (b) la aportación de pruebas que permitan tomar decisiones fundadas para mejorar el funcionamiento del sistema y los resultados que este obtiene.

La creatividad, la innovación y el espíritu empresarial se encuentran entre los principios y objetivos del sistema educativo español de FP. Las administraciones educativas, a diferentes niveles, pueden fomentar la calidad, la investigación y la innovación en la FP mediante subvenciones y premios para los proveedores de formación, con proyectos que promuevan la mejora

de los procesos tecnológicos, metodológicos y formativos, y que fomenten la cooperación con el mundo empresarial.

Al final de cada año, las escuelas evalúan los resultados obtenidos para ver si son satisfactorios y si la formación ofrecida se ajusta a las necesidades socioeconómicas locales.

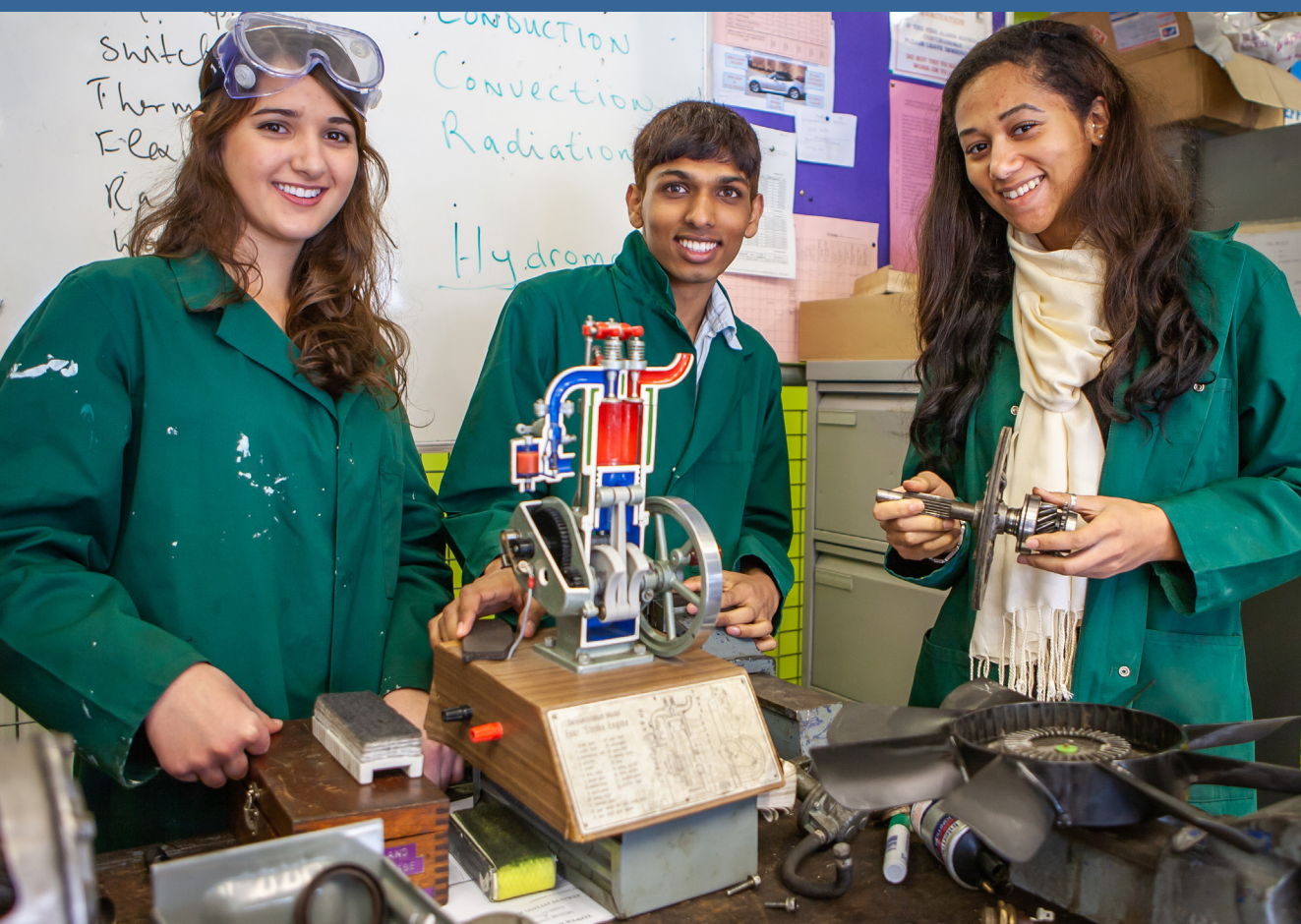
En cuanto a la formación profesional en las políticas activas del mercado de trabajo, el Servicio Público de Empleo Estatal, como coordinador del sistema nacional de empleo, realiza evaluaciones anuales de los planes formativos como parte del plan anual de evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo (Sistema Nacional de Empleo, 2011). Este seguimiento se lleva a cabo con la colaboración de los servicios de empleo de las comunidades autónomas y de Fundae. Se basa en un sistema de indicadores y se centra en la calidad, el impacto, la eficacia y la eficiencia. Algunos de los indicadores de evaluación hacen referencia a las directrices del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales.

La Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, prevé un escenario plurianual que servirá de marco para la planificación estratégica y como referencia para la planificación y evaluación de los programas de FP de las administraciones en materia de empleo. Con la participación de todas las principales partes interesadas, está comprometida con la evaluación continua. El énfasis de la evaluación se sitúa en la calidad y el impacto real de la formación, mientras que los resultados esperados son la mejora de la toma de decisiones para satisfacer las necesidades de formación del mercado y la eficacia de los recursos.

El SEPE llevó a cabo una evaluación *ex-ante* para analizar las oportunidades y capacidades existentes en la formación profesional en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo, a fin de integrar el enfoque europeo de las microcredenciales. Esta evaluación fue positiva en cuanto a la integración del enfoque de las microcredenciales en la oferta dirigida por el SEPE. Las microcredenciales podrían contribuir de manera positiva a satisfacer las necesidades existentes en el mercado de trabajo español, en particular, mediante el aumento de la participación de los trabajadores (ocupados y desempleados) en las actividades de formación. Su uso en la formación profesional vinculada a las políticas activas del mercado de trabajo debería adaptarse a la oferta formativa existente. El reconocimiento de las microcredenciales por parte de todos los agentes del mercado de trabajo también sería un aspecto clave, ya que garantizaría el valor añadido de la acreditación y la formación de los trabajadores.

CHAPTER 3.

Fomento de la participación en la FP



4.1. Incentivos para los alumnos

El aumento del número de alumnos y titulados de FP es una política importante en España. Dicha política se está aplicando por diferentes medios: estableciendo un nuevo sistema de FP, mejorando los elementos del aprendizaje basado en el trabajo, habilitando más plazas para alumnos, alineando la FP con el mundo laboral, diversificando la oferta de FP en términos de cualificaciones, contenidos, modos de aprendizaje y acceso, y haciendo que la innovación sea una de sus características fundamentales.

El plan de modernización de la formación profesional (MEFP, 2020), que se puso en marcha a mediados de 2020, prevé la creación de 200 000 nuevas plazas para alumnos de FP en cuatro años. Estas nuevas plazas ayudarán a cubrir la creciente demanda que están experimentando estos estudios.

El perfeccionamiento y el reciclaje profesional de la mano de obra, que reflejan la distribución desigual de los niveles de cualificación y competencias, es otra de las principales políticas destinadas a situar al país en una posición apropiada para hacer frente a los retos futuros.

4.1.1. Incentivos a los alumnos en el sistema educativo

Existen tres tipos de incentivos financieros para iniciar o cursar un programa de estudios que tengan validez a escala nacional:

- (a) apoyo financiero sobre la base de las circunstancias socioeconómicas del solicitante;
- (b) subvenciones basadas en las circunstancias socioeconómicas y los logros académicos del solicitante;
- (c) premios destinados a estudiantes con un alto rendimiento académico.

Los requisitos de elegibilidad, así como los umbrales de renta de los hogares y de capital, se actualizan anualmente.

Los estudiantes de FP Inicial pueden solicitar becas y ayudas que se distribuyen a través de convocatorias anuales que publican el MEFP y las comunidades autónomas. Desde 2018, la dotación presupuestaria para el apoyo financiero a los estudiantes ha ido en aumento. Se han introducido algunos cambios para reforzar su papel como instrumento esencial para la consecución de la equidad en la educación, la reducción del abandono escolar por motivos económicos y, más recientemente, la mitigación de las consecuencias de la pandemia de COVID-19. Para el curso académico 2023-

2024, el Gobierno central ha aprobado un presupuesto de más de 2 500 millones EUR que se distribuirá entre más de un millón de estudiantes beneficiarios.

Según las diferentes convocatorias nacionales o autonómicas (MEFP, 2019b), los alumnos pueden solicitar ayuda financiera para comedores escolares, asignaciones compensatorias, movilidad, becas Erasmus complementarias, libros de texto, períodos de prácticas en el extranjero, residencia, transporte o exención de tasas. También existen ayudas para necesidades educativas especiales.

Las subvenciones y los presupuestos de ayuda financiera han aumentado en más de 1 000 millones EUR desde 2018; desde entonces, se han modificado los umbrales de renta, varios importes han aumentado y se han modificado los requisitos académicos. Asimismo, se introdujeron cambios para garantizar que la obtención de estas becas dependa, esencialmente, de la situación económica de los estudiantes (Cuadro 8).

Todo ello ha permitido aumentar, por una parte, el número de beneficiarios de subvenciones y, por otra, el importe de la subvención que reciben, especialmente para los beneficiarios con los niveles de ingresos más bajos.

La política de becas y ayudas al estudio es un elemento muy importante para equilibrar las desigualdades y garantizar el cumplimiento del derecho universal a la educación.

Existen ayudas para cursar estudios en programas de FP de grado básico, medio y superior, incluida la educación artística y el deporte. El MEFP es la principal fuente de financiación, a la que también contribuyen las comunidades autónomas y otras entidades.

La coordinación entre el MEFP y las comunidades autónomas asegura que el sistema general de becas y ayudas al estudio garantice el acceso a los diferentes niveles de formación profesional en función de las habilidades y preferencias de los alumnos, independientemente de su situación económica, social o lugar de residencia.

Cuadro 8. Evolución del número de becarios en enseñanzas postobligatorias no universitarias, 2016-2017 a 2020-21

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	% 2016-21
Bachillerato	164 881	160 924	161 635	162 855	190 383	15.47
FP de grado básico	14 153	14 047	13 971	14 037	13 932	-1.56
FP de grado medio	65 445	64 876	68 604	72 507	82 801	26.52
FP de grado superior	89 291	98 010	99 597	102 779	119 188	33.48
Otros estudios	23 892	22 888	22 276	21 585	21 506	-9.99
Total	357 662	360 745	366 083	373 763	427 810	19.61

Fuente: MEFP, 2022c.

El sistema de FP, organizado en cinco niveles (de A a E), tal como se define en la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional, puede considerarse un incentivo no financiero para los adultos. Proporciona distintos tipos de formación para el perfeccionamiento y el reciclaje profesional, en itinerarios flexibles y progresivos, y ayuda a la adquisición de una acreditación oficial y de un título de FP.

La FP a distancia es una opción valorada por muchos adultos que desean mejorar su cualificación profesional o prepararse para el ejercicio de otras profesiones, pero cuyas circunstancias sociales, laborales o familiares les impiden o dificultan asistir a estos cursos en un entorno presencial.

La organización modular de los ciclos de formación en esta modalidad a distancia permite a cada estudiante elegir los módulos en los que desea matricularse en función de sus circunstancias personales y de su disponibilidad. La evaluación final de cada uno de los módulos profesionales requiere superar una serie de pruebas presenciales y está armonizada con los procesos de evaluación continua.

Cada administración educativa, dentro del ámbito de sus competencias, adopta las medidas necesarias y dicta las instrucciones necesarias a los centros para la aplicación y el funcionamiento del aprendizaje a distancia en los cursos de FP.

La oferta de Aula Mentor (apartado 2.3.1.1), que se organiza en áreas a las que se refiere el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, es otra opción para adultos que deseen mejorar sus competencias personales y

profesionales. Aula Mentor ofrece un itinerario de aprendizaje alternativo no regulado, que no requiere experiencia académica o profesional previa, que es adaptable y se ajusta a las necesidades del aprendizaje permanente.

4.1.2. Períodos de prácticas internacionales

Los proyectos de movilidad en la FP tienen por objeto aumentar la empleabilidad de los jóvenes titulados de FP, así como el conocimiento de lenguas, las aptitudes interpersonales y las competencias profesionales.

Erasmus+ es el principal programa de cobertura que permite a los estudiantes y al personal docente de FP beneficiarse de una experiencia de aprendizaje en el extranjero. Con el apoyo de este instrumento de financiación europeo, los aprendices y los estudiantes de formación profesional pueden adquirir experiencia internacional, en particular nuevas competencias o lenguas, durante un período que va de dos semanas a un año. También ayuda a las instituciones de FP a crear asociaciones estratégicas con otras organizaciones y empresas, estableciendo relaciones sólidas con el mundo laboral.

Asimismo, se están llevando a cabo otras experiencias de movilidad a través de la Iniciativa de Garantía Juvenil y otros fondos europeos (Sancha Gonzalo, 2020).

Los datos de las últimas convocatorias de movilidad muestran que las oportunidades de movilidad vuelven a estar en pleno funcionamiento, tras el impacto las repercusiones de la COVID-19, que también dio lugar a la ampliación de los plazos de los proyectos. En 2021, debido al cambio del marco del programa, se produjo un descenso de la participación.

La movilidad en la FP a nivel de educación secundaria (FP de grado básico, FP de grado medio y formación especializada en danza, música, artes y deportes de grado medio y Certificados Profesionales) muestra un aumento del 63 % en el caso de la movilidad de los estudiantes y más del doble en el caso de la movilidad del personal. En general, los tipos de movilidad aprobados representan un aumento del 21 % en comparación con los de la convocatoria de 2019 (Cuadro 9). La duración media de la movilidad en el caso de los estudiantes es de casi dos meses para la movilidad de corta duración y casi tres meses para la movilidad de larga duración (Erasmus+). En el caso del personal, la duración de la movilidad, tanto para la docencia como para la formación, es de aproximadamente entre cuatro y seis días.

Cuadro 9. Evolución de la movilidad de estudiantes y personal en el nivel de educación secundaria

Tipo de actividad	2019	2020 (*)	2021 (*)	2022 (*)
Movilidad de estudiantes de corta duración (2 semanas a 3 meses)	4 537	5 361	4 709	6 767
Movilidad de estudiantes de larga duración o Erasmus+ (de 3 a 12 meses)	1 345	1 976	2 195	2 787
Participación de los estudiantes en concursos de competencias (desde 2021)	0	0	90	57
Estudiantes – Total	5 882	7 337	6 994	9 611
Movilidad del personal para docencia (**)	982	1 267	209	122
Movilidad del personal para formación (**)	45	94		
Cursos y formación (desde 2021)	0	0	328	505
Aprendizaje por observación (desde 2021)	0	0	1 527	2 241
Personal – Total	1 027	1 361	2 064	2 868
Total estudiantes + personal	6 909	8 698	9 058	12 479

Nota: (*) tipos de movilidad aprobados en la convocatoria correspondiente para el año.

(**) Combinadas desde 2021 como estancias docentes o formativas.

Fuente: datos facilitados por el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE).

La movilidad en la FP de grado superior se considera parte del sector de la educación superior. El número total de estancias en el extranjero aumentó un 28 % entre 2019 y 2022. El aumento es mayor en el caso del personal, donde en 2022 se esperaba un 65 % más de estancias en el extranjero que en 2019. En el caso de los estudiantes, el aumento fue del 16 % (Cuadro 10). La duración media de estas estancias en el extranjero es ligeramente inferior a tres meses.

Cuadro 10. Evolución de las estancias en el extranjero de estudiantes y personal en el nivel terciario

Tipo de actividad	2019	2020 (*)	2021 (*)	2022 (*)
Movilidad de estudiantes para estudios	69	112	128	146
Movilidad de estudiantes para prácticas	4 742	6 171	3 208	5 451
Total estudiantes	4 811	6 283	3 336	5 597
Movilidad de personal para docencia	57	152	142	189
Movilidad de personal para formación	1 483	2 067	1 541	2 359
Total personal	1 540	2 219	1 683	2 548
Total estudiantes + personal	6 351	8 502	5 019	8 145

Nota: (*) estancias en el extranjero aprobadas en la convocatoria correspondiente para el año.

Fuente: datos proporcionados por el SEPIE [consultado el 10.5.2023].

4.1.3. Incentivos para los estudiantes de educación y formación profesional continua

Las administraciones públicas (a distintos niveles) promueven la participación en la FP continua con diversos planes de apoyo y financiación dirigidos a diferentes grupos destinatarios. Los agentes privados (como las empresas, los interlocutores sociales, las organizaciones no gubernamentales y otros agentes) también pueden llevar a cabo otras iniciativas para fomentar el perfeccionamiento y el reciclaje profesional de los trabajadores.

En el marco de la nueva distribución ministerial de competencias de la FP continua, el MEFP ha comenzado una línea de trabajo que aborda el perfeccionamiento y el reciclaje profesional de la población activa. El objetivo es aumentar la oferta de estudios para fomentar la formación de los trabajadores y la acreditación de sus competencias a fin de mejorar su empleabilidad. Se ejecuta mediante convocatorias públicas de propuestas para financiar la formación, principalmente vinculada a las cualificaciones profesionales en sectores estratégicos y la mejora de las competencias para la transición ecológica. Aunque los solicitantes de financiación son empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sin ánimo de lucro, los beneficiarios finales son los trabajadores que pueden recibir formación gratuita.

Las administraciones en materia de empleo, a diferentes niveles, publican convocatorias públicas de propuestas para financiar las necesidades de formación identificadas, sin coste alguno para los trabajadores.

La reforma laboral de 2012 (jefatura del Estado, 2012) y la reforma de la FP para el empleo en el ámbito laboral de 2015 (Ley 30/2015) establecieron diferentes incentivos para los trabajadores, como la Cuenta de Formación, vinculados al número de la seguridad social de los trabajadores, y el «cheque formación» para que los trabajadores elijan su formación y al proveedor de la misma; ninguno de estos incentivos se ha aplicado todavía a nivel estatal, aunque algunas comunidades autónomas están poniendo en marcha algunas iniciativas.

Los trabajadores tienen derecho a 20 horas anuales de formación relacionada con la actividad de la empresa, y estas horas pueden acumularse durante un período de cinco años. No obstante, este derecho, en vigor desde 2012, aún no se ha desarrollado plenamente mediante otras disposiciones legales. Actualmente existen otras disposiciones que establece la Ley 30/2015 en el marco de la formación profesional en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo, como los permisos individuales de formación o los programas de formación subvencionada.

Recientemente, en virtud del plan nacional de recuperación y resiliencia, y en el marco de las nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, el SEPE ha estado probando una nueva forma de financiar, mediante microcréditos, la formación digital con una elevada demanda por parte de las empresas y sectores productivos (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022b).

Utilizando una metodología contrafactual, este proyecto experimental de microcréditos se está llevando a cabo en las comunidades autónomas de Cataluña y Madrid, centrándose en las áreas de formación que las autoridades han identificado como prioritarias y que presentan necesidades de contratación. El objetivo es proporcionar autonomía y flexibilidad a los alumnos a la hora de elegir un programa de formación, comprobar la utilidad de ofrecer estos microcréditos a las personas que necesitan formación sin tener que esperar a convocatorias específicas de solicitudes, así como su agilidad, e identificar el nivel de demanda y la eficacia de determinadas formaciones o acreditaciones.

4.1.3.1. *Permiso individual de formación para los trabajadores ocupados*

Los trabajadores por cuenta ajena pueden solicitar a sus empresas un permiso individual de formación para mejorar sus competencias sin coste alguno para la empresa. Los trabajadores tienen derecho a 200 horas de trabajo para fines educativos, siempre con el acuerdo de la empresa. Fundae reembolsa a la empresa el salario del trabajador y este percibe su sueldo durante el permiso de formación.

Los permisos individuales de formación tienen por objeto ofrecer a los trabajadores que desean mejorar sus competencias personales y profesionales la posibilidad de asistir a cursos de formación conducentes a la obtención de cualificaciones profesionales o académicas reconocidas oficialmente. Los trabajadores por cuenta ajena también pueden acogerse a este tipo de permiso para someterse al procedimiento de reconocimiento del aprendizaje previo adquirido mediante la experiencia laboral o la educación no formal.

En 2022, se financiaron 5 036 permisos individuales de formación, un 16,3 % más que en 2021. De ellos, el 53 % fueron mujeres y el 47 % hombres, y el grupo de edad más numeroso fue el de 36 a 45 años. Alrededor del 77 % de los permisos tenían por objeto la obtención de un título universitario, el 11 % fueron para programas de FP Inicial y el 2,5 % para programas de Certificados Profesionales. Las opciones de permiso individual de formación completadas a lo largo del año supusieron cerca de 360 000 horas, con una duración media de 71,7 horas.

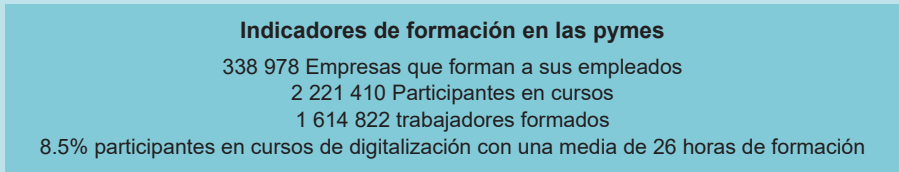
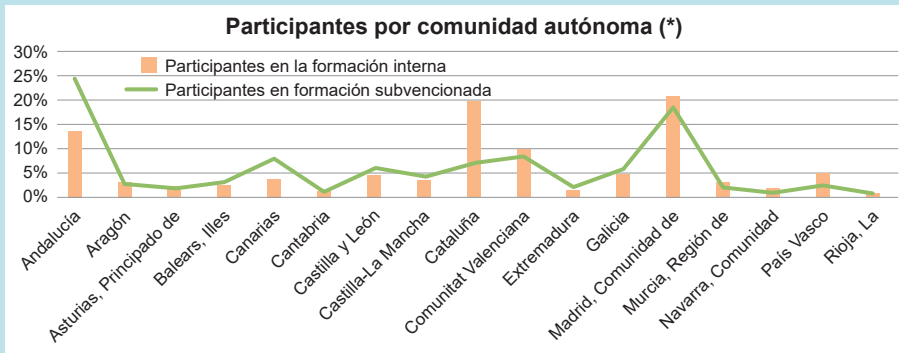
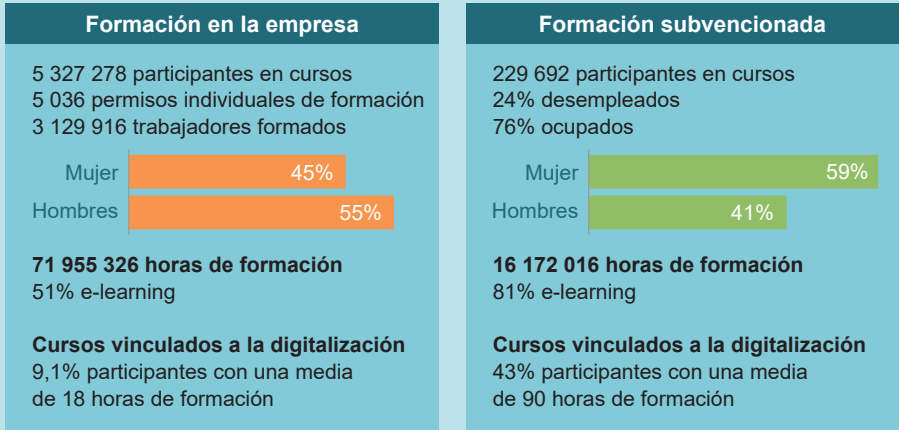
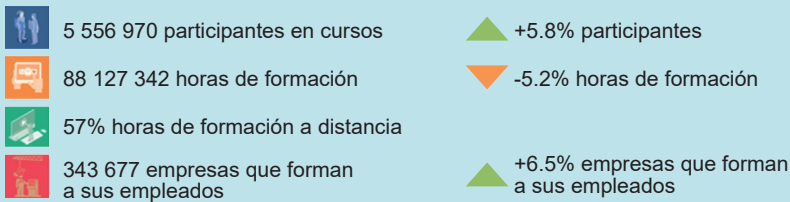
4.1.3.2. *Programas de formación subvencionados en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo*

Las autoridades competentes a nivel estatal o autonómico publican convocatorias de financiación para programas de formación, para los trabajadores ocupados, con un enfoque sectorial o intersectorial; dicho enfoque incluye a los trabajadores de la economía social (cooperativas) (planes de formación intersectoriales, sectoriales, autónomos y economía social). Estas convocatorias abiertas se ponen en marcha de acuerdo con las necesidades específicas de las autoridades y, a veces, abarcan más de un año de ejecución. Esta oferta formativa tiene por objeto responder a las necesidades de competencias que no cubre la formación impartida por empresas privadas a sus trabajadores y financiada con fondos públicos mediante descuentos en las cotizaciones a la Seguridad Social.

A escala nacional, Fundae gestiona estas iniciativas de financiación, junto con las bonificaciones para la formación en las empresas (apartado 4.2) (Gráfico 11).

Gráfico 11. Resumen de los resultados principales de las iniciativas gestionadas por Fundae

Formación para el empleo en 2022 – Resumen (total nacional)



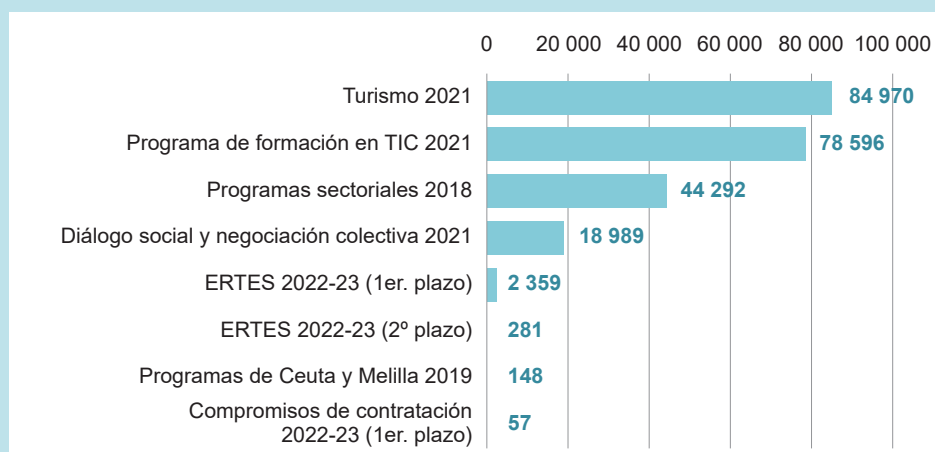
Nota: (*) los participantes se asignan estadísticamente a la comunidad autónoma en la que se encuentra su lugar de trabajo, o su residencia en el caso de los desempleados.

Fuente: Fundae [extraído el 31.3.2023].

Durante 2022, varias de estas iniciativas de financiación estaban en marcha (Gráfico 12):

- (a) convocatoria de propuestas para la formación de trabajadores en competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, publicada en 2018 (MESS, 2018), con una nueva convocatoria publicada en 2021;
- (b) convocatoria de propuestas para la formación de los trabajadores en función de necesidades sectoriales, publicada en 2019 (MITRAMISS, 2019c);
- (c) convocatoria de propuestas para la formación de trabajadores que participan en actividades relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.

Gráfico 12. Participantes previstos en programas de formación subvencionados en 2022



Fuente: adaptado de Fundae, 2023.

El SEPE también se encarga de la ejecución de los programas de formación para el ámbito territorial exclusivo de Ceuta y Melilla, dirigidos principalmente a las personas ocupadas. En el marco del plan de recuperación y resiliencia, componente n.º 23 (Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo), se han puesto en marcha programas de financiación adicionales para el perfeccionamiento y el reciclaje profesional de la mano de obra y para apoyar a las empresas en la doble transición ecológica y digital. El SEPE, con el apoyo de Fundae, publicó las siguientes convocatorias de subvenciones:

- (a) dirigida principalmente a los trabajadores ocupados del sector turístico (en

2021 y 2023);

- (b) para la ejecución de programas de formación a nivel estatal, destinados a la recualificación profesional de los trabajadores que han estado o están incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo, para los ejercicios presupuestarios de 2022 y 2023;
- (c) para apoyar la cobertura de las vacantes de empleo en sectores estratégicos de interés nacional mediante la financiación de formación, en particular compromisos para la contratación de trabajadores desempleados para los ejercicios presupuestarios de 2022 y 2023.

El SEPE, junto con Fundae, y con empresas y otras entidades que pertenecen al sector público estatal, ofrece a los trabajadores un importante conjunto de recursos de formación gratuitos ([Digitalízate](#)) ⁽⁴⁷⁾. Esta iniciativa se ve como una forma de mejorar su empleabilidad y garantizar el derecho al aprendizaje permanente, contribuyendo al mismo tiempo a la transformación digital, la modernización del tejido productivo, la reducción de la brecha digital y la promoción del acceso al empleo (ReferNet España y Cedefop, 2020a).

4.1.3.3. *Incentivos para los desempleados*

Los trabajadores desempleados también pueden participar en algunos de los diferentes programas de formación subvencionada en el marco del sistema de Formación Profesional para el Empleo, destinados a cubrir las necesidades identificadas por los servicios públicos de empleo y los programas específicos de formación. Los participantes pueden solicitar, en caso necesario, el reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención durante el período de formación. En algunos casos, también pueden solicitar ayuda financiera para otras cuestiones, en particular si tienen responsabilidades familiares. Estos programas de formación se financian a través de convocatorias de propuestas.

El principal objetivo de estas iniciativas es la integración o reintegración en el mercado de trabajo de los trabajadores desempleados, que pueden recibir subvenciones y bonificaciones por su participación en las acciones de formación.

Las autoridades organizan estos programas teniendo en cuenta las necesidades de cualificación y las ofertas de empleo identificadas. Al mismo tiempo, las autoridades competentes tratan de promover acuerdos con empresas públicas o privadas, con el fin de favorecer las prácticas profesionales.

⁽⁴⁷⁾ [Más información sobre la promoción de la formación en competencias digitales para los trabajadores.](#)

4.1.3.4. *Incentivos para estudiantes y aprendices de FP dual*

La introducción de un sistema dual en la FP ofrece a los jóvenes una visión real del mercado de trabajo. Según los primeros datos preliminares, disponibles en los centros de formación y en las autoridades regionales, la tasa de empleo de los alumnos de FP dual suele ser superior a la de la FP tradicional.

Tanto en la FP Inicial como en la educación y formación profesional continua se ofrecen contratos de formación y aprendizaje ⁽⁴⁸⁾. Este tipo de contratos se actualizó en 2021 (jefatura del Estado, 2021). Los aprendices contratados se benefician de una reducción del 100 % de las cotizaciones a la Seguridad Social, de una protección social completa, de prestaciones de desempleo y de formación (el tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 65 % de la jornada laboral máxima en el primer año ni el 85 % en el segundo). El programa de formación puede conducir a una acreditación completa (Certificado Profesional) o a una certificación parcial de un conjunto de unidades de competencia encaminadas a la obtención de un Certificado Profesional o título de FP, o puede ser también un programa de formación del Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE ⁽⁴⁹⁾.

Las administraciones en materia de empleo aplican diferentes programas públicos ⁽⁵⁰⁾ que combinan el empleo y la formación en un entorno productivo real para mejorar la empleabilidad de los desempleados. Estos programas llevan a cabo proyectos de interés general y social en cualquier ámbito de actividad. Los trabajadores en formación pueden alternar el trabajo con la participación en una actividad de formación directamente relacionada con ese empleo y adquirir experiencia profesional, lo que garantiza una cualificación profesional y favorece su integración en el mercado de trabajo. Algunos de estos programas están dirigidos a jóvenes desempleados menores de 25 años (Escuelas Taller y Casas de Oficios), mientras que otros están dirigidos a desempleados mayores de 25 años (Talleres de Empleo) (ReferNet España y Cedefop, 2021). En 2021, un total de 14 064 personas participaron en estos programas (SEPE, 2022). Muchos de los participantes proceden de niveles educativos bajos.

4.1.4. **Apoyo a la capacidad de los proveedores de FP**

Los programas de FP Inicial se imparten tanto en centros financiados por el Estado como en centros privados; uno de cada cuatro alumnos acude a un

⁽⁴⁸⁾ [Más información sobre los contratos de trabajo.](#)

⁽⁴⁹⁾ [Más información sobre la contratación para la Formación en Alternancia.](#)

⁽⁵⁰⁾ Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

centro privado. Para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades, los centros de enseñanza privados pueden recibir fondos para ofrecer enseñanza gratuita (se denominan centros concertados). El aumento de la financiación ⁽⁵¹⁾ apoya la creación de un mayor número de plazas gratuitas de FP en este tipo de centros.

Una de las principales acciones del primer plan estratégico para la formación profesional (MEFP, 2019a) y del plan de modernización de la formación profesional (MEFP, 2020) de las administraciones educativas es el impulso de la FP. Con un presupuesto total de 1 500 millones EUR a lo largo de 4 años, se han puesto en marcha distintas medidas para lograr este objetivo. Algunas fomentan proyectos de investigación e innovación entre los centros de FP y las empresas e instituciones, la creación de redes de centros de excelencia o el aumento de la participación del profesorado y los estudiantes de FP en proyectos europeos de movilidad. A través de diversos programas de cooperación territorial con las comunidades autónomas, el MEFP asigna diferentes partidas presupuestarias para la aplicación de las políticas en materia de FP en las comunidades autónomas.

Desde la reforma educativa de 2013 (Ley LOMCE), los centros de enseñanza no universitaria tienen una mayor autonomía a la hora de utilizar los fondos asignados con cargo al presupuesto del Estado para mejorar su oferta formativa. Pueden llevar a cabo acciones para probar cómo adaptar su oferta formativa a las necesidades/competencias locales: proyectos piloto, nuevos planes de trabajo o formas de organización, y un aumento de las horas dedicadas a determinados temas ⁽⁵²⁾.

Los proveedores de formación en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo pueden solicitar financiación en las convocatorias autonómicas o estatales que se publican anualmente (apartado 2.4.2) para llevar a cabo acciones de formación. La financiación se basa en el coste por participante/hora y varía en función de la modalidad de impartición (aprendizaje virtual o presencial).

Los proveedores que soliciten estas subvenciones deben estar inscritos en el registro de entidades de formación y ofrecer especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas. El Catálogo de Especialidades Formativas orienta la oferta de FP por parte de proveedores y formadores, y

⁽⁵¹⁾ De media, 64 000 EUR por grupo [datos extraídos de la base de datos «VET in Europe»].

⁽⁵²⁾ Los resultados, que deben estar a disposición del público, son evaluados por los propios centros, los servicios de inspección, las administraciones educativas regionales y el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

sirve de referencia para que los asesores de los servicios públicos de empleo y las empresas privadas configuren su oferta formativa.

Los centros nacionales de referencia, que llevan a cabo actividades de formación innovadoras y experimentales, programan cursos de formación que, debido a la necesidad de equipos e instalaciones especiales, la red habitual de centros de formación profesional no ofrece.

4.2. Incentivos para las empresas que imparten formación

Las empresas que imparten formación a sus empleados pueden beneficiarse de descuentos (en forma de bonificación) en sus cotizaciones a la Seguridad Social (apartado 2.4.2).

El crédito anual de formación (el importe por el que pueden recibir un descuento) disponible para cada empresa se calcula aplicando un porcentaje fijo a la cuota de formación ⁽⁵³⁾ del año anterior. Este porcentaje oscila entre el 100 % (empresas con 6 a 9 empleados) y el 50 % (empresas con más de 250 empleados). Las empresas con menos de 6 empleados reciben un crédito mínimo (420 EUR). Las empresas con más de 10 empleados deben financiar parte del coste de la formación, que también varía en función del tamaño de la empresa: 10 % para las empresas con entre 10 y 49, y hasta el 40 % en el caso de las grandes empresas.

Durante la pandemia de COVID-19, se aplicaron medidas especiales (ReferNet España y Cedefop, 2020b) para mantener la participación de empresas y alumnos (se observó una caída del 12 y el 16,6 %, respectivamente, en 2020) en programas de perfeccionamiento y reciclaje profesional (Gráfico 13) (MITES, 2020).

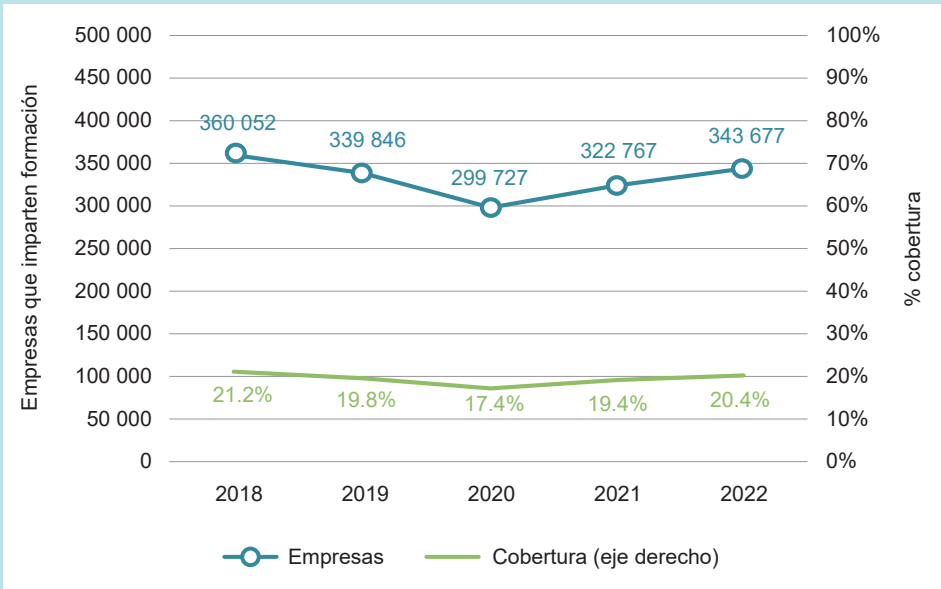
En 2022, el número de empresas que imparten formación a sus empleados aumentó un 6,5 %, alrededor de 21 000 empresas más que en 2021. El segmento de empresas con entre 10 y 49 empleados registró el mayor aumento relativo, sumando 6 095 nuevas empresas que imparten formación a sus empleados.

La tasa de cobertura, es decir, el porcentaje de empresas forman a sus empleados con respecto al número total de empresas que pagan la cotización por formación profesional, aumentó un punto en comparación con el año anterior

⁽⁵³⁾ La cuota se refiere a la cotización anual que realizan las empresas al régimen general de la Seguridad Social, que se calcula aplicando un porcentaje a la base de cotización del trabajador en función de los diferentes tipos de cotizaciones, por ejemplo, para salud y seguridad en el trabajo, desempleo, formación y aprendizaje, etc. En la mayoría de los casos, el porcentaje de cotización se reparte entre el empleador y el trabajador.

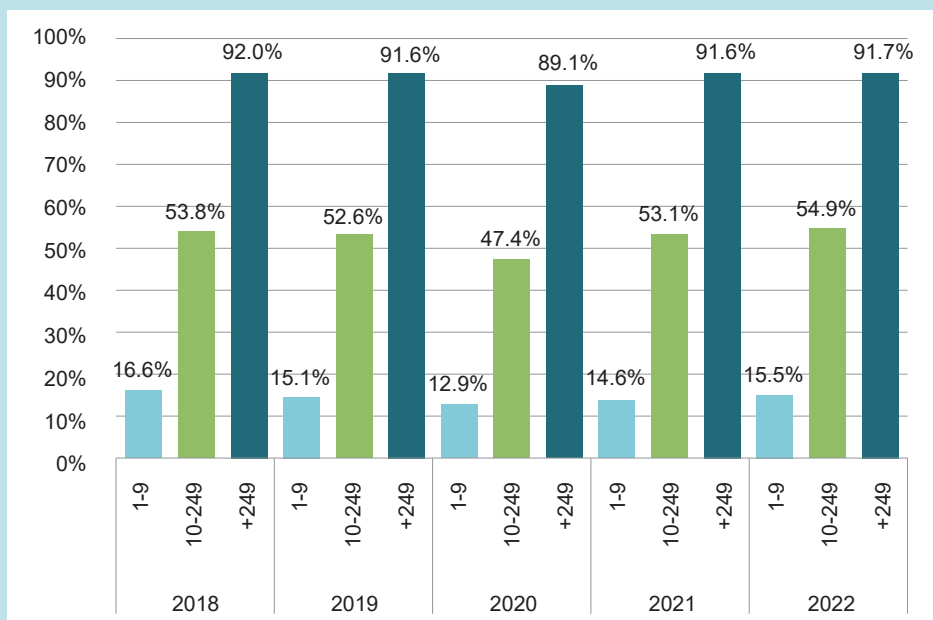
y se situó en el 20,4 %. Aunque las cifras se acercan a los resultados anteriores a la pandemia, aún no se han superado totalmente (Gráfico 13, Gráfico 14).

Gráfico 13. Evolución del número de empresas que imparten formación a sus empleados y tasa de cobertura 2018-2022



Fuente: adaptado de Fundae, 2023.

Gráfico 14. Evolución de la tasa de cobertura de las empresas que imparten formación en función del tamaño de las empresas 2018-2022



Fuente: adaptado de Fundae, 2023.

Más de 5,327 millones de participantes (más de 3,158 millones de trabajadores, ya que pueden participar más de una vez) recibieron formación en la empresa financiada con arreglo a esta iniciativa, un 10 % más que en 2021. La tasa de cobertura de la formación ⁽⁵⁴⁾ se sitúa en el 38,7 %, la más alta desde el inicio de este sistema.

La normativa sobre contratos de formación y aprendizaje establece distintos incentivos para que las empresas contraten aprendices, en forma de reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social por parte del empleador, o de bonificaciones adicionales para financiar los costes de los tutores de empresa,

⁽⁵⁴⁾ Porcentaje de participantes con respecto a los trabajadores ocupados, sin incluir el sector público, y también con respecto a los desempleados, según la EPA de 2021 (media anual).

así como otros incentivos cuando los aprendices pasan a ser parte del personal fijo ⁽⁵⁵⁾.

4.2.1. Ayudas para la formación de aprendices

Existen diferentes incentivos para que las empresas contraten aprendices. Las empresas pueden beneficiarse de una reducción de las contribuciones a la Seguridad Social del 100 % en el caso de empresas de menos de 250 trabajadores y del 75 % en el caso de las que tienen más de 250 trabajadores. En cuanto a los trabajadores inscritos a través de la Garantía Juvenil nacional, esta reducción, en los mismos porcentajes, la cubre el SEPE (jefatura del Estado, 2016).

A efectos de financiar la formación, las empresas tienen derecho a un descuento sobre las contribuciones a la Seguridad Social por un número de horas equivalente al 35 % en el primer año y al 15 % en el segundo año del aprendizaje.

Existe una bonificación adicional para financiar los costes de tutoría de la empresa, con una cuantía máxima de 1,5 EUR por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. En empresas de menos de cinco trabajadores, el importe de la cuantía máxima anterior será de 2 EUR por alumno y hora.

Si el contrato de formación con la empresa se transforma en un contrato permanente de tres años, existe una deducción sobre las contribuciones empresariales de 1 500 EUR, y de hasta 1 800 EUR para las mujeres. Si los trabajadores están registrados en el sistema nacional de Garantía Juvenil, esta deducción, en los mismos porcentajes, está cubierta por el SEPE (Cuadro 11).

⁽⁵⁵⁾ Ambos conceptos constituyen deducciones en la cuota que tienen por objeto reducir los costes de seguridad social de las empresas y promover el acceso de determinados grupos al mercado de trabajo. En la práctica, es decir, por lo que respecta a la aplicación de una reducción o bonificación a las contribuciones del beneficiario, no existe diferencia alguna entre los dos conceptos. La diferencia reside únicamente en el organismo al que se va a realizar el pago bonificado.

Cuadro 11. Incentivos para las empresas (por número de trabajadores) que contratan aprendices

Tamaño de la empresa	Horas máximas admisibles para recibir financiación por alumno/mes	Bonificación por hora	Total
Más de 5 trabajadores	40 horas	1.5 €	60 €
Hasta 5 trabajadores	40 horas	2 €	80 €

Fuente: SEPE.

4.3. Orientación y asesoramiento

La orientación y el asesoramiento profesionales se prestan en diferentes fases y a través de diversos servicios y agentes. Sin embargo, no existe un enfoque integrado, y esto es algo que las últimas disposiciones (Ley de Educación de 2020 y Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la Formación Profesional) pretenden abordar. El Gobierno se ha comprometido a publicar la estrategia general de orientación profesional a más tardar el 31 de enero de 2024.

La orientación profesional tiene como objetivo proporcionar información para ayudar a las personas a incorporarse al mercado de trabajo, acreditar sus competencias y progresar en su itinerario de aprendizaje permanente.

Las administraciones educativas y en materia de empleo, la administración local y los interlocutores sociales participan en la organización de los servicios, y la administración estatal es la responsable de la cooperación y coordinación entre todas las entidades implicadas.

4.3.1. Orientación en el sistema educativo

La Ley LOMLOE apoya el desarrollo de un sistema de orientación integral. Especifica que las administraciones educativas, en colaboración con las administraciones competentes en materia de empleo, impulsarán la orientación profesional en el aprendizaje de adultos, y que garantizarán una oferta formativa suficiente con una perspectiva inclusiva y no sexista tanto en la FP Inicial como en la educación y formación profesional continua.

La Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional, que aún no se ha desarrollado por completo, establece un sistema de orientación profesional, para el que define su misión, objetivos, finalidades y disposiciones: (a) apoyo y asesoramiento individualizado para los alumnos (jóvenes y adultos,

trabajadores empleados o desempleados), empresas, organizaciones e instituciones de FP;

- (b) que abarque todo el espectro de la oferta de formación profesional y los procesos de acreditación de competencias para todos los tipos de cualificaciones ofrecidos en el nuevo sistema de FP;
- (c) que apoye el ajuste entre las competencias existentes y las que se demandan en el mercado de trabajo; el sistema establece itinerarios de formación para que las personas puedan adquirir las competencias profesionales deseadas.

La legislación en materia de educación asigna la responsabilidad inmediata de la orientación a los docentes, como parte de la educación y la formación generales de los estudiantes. Los centros educativos públicos ofrecen servicios de orientación profesional para estudiantes y padres. Su atención se centra en prevenir el abandono escolar prematuro, abordar la diversidad y promover las competencias de gestión de la carrera profesional, manteniendo al mismo tiempo la perspectiva del aprendizaje permanente.

Para apoyar el plan de modernización de la FP, el Gobierno, en colaboración con las comunidades autónomas, ha desarrollado y ampliado una serie de medidas: una nueva organización a escala estatal de servicios de información y orientación profesional; plataformas digitales de orientación profesional y proyectos para la difusión de la formación y la orientación profesionales; y un nuevo portal web sobre orientación para los profesionales de la FP ⁽⁵⁶⁾. El portal web [TodoFP](#) ofrece asesoramiento sobre competencias de aprendizaje y trayectorias profesionales.

En 2021 se puso en marcha el Programa de Cooperación Territorial de Unidades de Acompañamiento y Orientación personal y familiar del alumnado educativamente vulnerable. El objetivo del programa es prevenir el fracaso escolar y promover el aprendizaje y el éxito de los estudiantes en la escuela mediante la cooperación con otros profesionales y complementando las medidas ordinarias de educación y orientación profesional. Está dirigido a alumnos de educación primaria, educación secundaria obligatoria (en particular la formación profesional básica) y programas a nivel de bachillerato postobligatorio y FP de grado medio. Está financiado por el MEFP y el plan nacional de recuperación y resiliencia (componente n.º 21, «Modernización y digitalización del sistema educativo, incluida la educación temprana de 0 a 3 años»), y la UE en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia).

Como complemento a la creación de «Aulas Mentor» (Sección 2.4.1.1) en las diferentes comunidades autónomas, se están creando también unidades

⁽⁵⁶⁾ [Más información en Euroguidance España.](#)

de orientación profesional para apoyar acciones, dentro del programa Aula Mentor, que promuevan una formación de adultos y una orientación profesional abiertas, flexibles y basadas en Internet. Estas unidades proporcionan información y asesoramiento sobre ofertas e itinerarios formativos para mejorar las cualificaciones, facilitar el acceso a los recursos que mejor respondan a las necesidades de formación individuales, así como para informar y ofrecer orientación sobre los procedimientos de acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o la formación no formal.

Las tutorías y la orientación educativa y profesional ocupan un lugar preminente en la FP básica, ya que este tipo de FP se dirige preferentemente a quienes tienen mayores posibilidades de aprender y alcanzar las competencias de la educación secundaria obligatoria en un entorno vinculado al mundo profesional. Existen departamentos de orientación en los centros de FP de todas las comunidades autónomas y de las dos ciudades autónomas.

Estos equipos suelen estar formados por diversos perfiles profesionales: orientadores, docentes, tutores, profesores de módulos de formación, profesores del departamento de formación y orientación profesional, profesores especialistas (pedagogía terapéutica, audición y lenguaje, etc.) y un/a profesor/a técnico/a de servicios a la comunidad o un/a trabajador/a social. Algunas comunidades autónomas también cuentan con otros tipos de especialistas vinculados a las necesidades educativas especiales.

4.3.2. Orientación en las políticas activas del mercado de trabajo

Las sucesivas estrategias españolas de activación del empleo (MITES, 2021c; MESS, 2017), que reflejan las políticas activas de empleo e intermediación laboral desarrolladas en toda España, disponen la orientación profesional como uno de sus seis ejes, de conformidad con la Ley de Empleo.

La orientación profesional es uno de los servicios incluidos en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (MEYSS, 2015a). Esta cartera comprende las prestaciones a realizar por los servicios públicos de empleo en España, garantizando el acceso, en condiciones de igualdad en todo el Estado, a un servicio público y gratuito de empleo. Todos los servicios públicos de empleo deben cumplir los protocolos y criterios de calidad establecidos para la prestación de los servicios incluidos ⁽⁵⁷⁾.

La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo ofrece servicios de orientación profesional a los desempleados y a los trabajadores

⁽⁵⁷⁾ Las guías de referencia para el desarrollo de dichos protocolos se publicaron en la Orden ESS/381/2018 (MEYSS, 2015b).

ocupados sobre oportunidades de formación y empleo, así como sobre el reconocimiento y la acreditación de sus competencias ⁽⁵⁸⁾.

En consonancia con las recomendaciones de la UE en materia de políticas activas de empleo en el marco de la Estrategia Europa 2020, y los informes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y del Banco Mundial sobre buenas prácticas en materia de orientación ⁽⁵⁹⁾, el SEPE desarrolló una herramienta digital de apoyo a la orientación para la elaboración de perfiles de los demandantes de empleo: SEND@. Esta herramienta proporciona información a los orientadores laborales, a partir de datos individuales y utilizando la información estadística del SEPE, sobre cómo la demanda y los servicios recibidos por el solicitante mejoran la empleabilidad.

El plan nacional de recuperación y resiliencia, en su componente n.º 23, reforma 5 (Modernización de políticas activas de empleo), permite la puesta en marcha de una red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (Red COE), con el objetivo de reforzar la colaboración entre el Estado y las comunidades autónomas en un vínculo más estrecho entre las políticas activas del mercado de trabajo y las políticas de protección del empleo.

Existen varios objetivos: reforzar los mecanismos para prevenir el desempleo, fomentar la empleabilidad y apoyar la transición al empleo, promover la cultura empresarial y el espíritu emprendedor, y mejorar el apoyo y la asistencia que se presta a los emprendedores en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

La orientación profesional se reforzó en los servicios públicos de empleo españoles a través de las acciones previstas en el Plan de Acción para el Empleo Juvenil (MTMSS, 2018) y el Plan trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración 2019-21 (Reincorpora-t) (MITRAMISS, 2019d), con la contratación de alrededor de 3 000 profesionales de la orientación profesional para apoyar la aplicación de ambos planes, a través del Programa Orienta.

En España, la red EURES (Portal Europeo de la Movilidad Profesional) proporciona información y orientación a los demandantes de empleo y a los empleadores a través de contactos y asesoramiento personalizados, así como de la mediación laboral en el marco de la movilidad europea.

⁽⁵⁸⁾ Las administraciones en materia de empleo también disponen de un portal web dedicado al reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral (RECEX). [Más información.](#)

⁽⁵⁹⁾ [Más información: Impact evaluation of Send@ - a digital tool for PES counsellors in Spain](#) («Evaluación de impacto de Send@: una herramienta digital para los orientadores de los servicios públicos de empleo en España», publicación en inglés).

4.4. Retos y oportunidades de desarrollo

La formación profesional en España es uno de los elementos esenciales de las medidas estratégicas en los ámbitos de la educación, el trabajo y la economía y se ha convertido en un estímulo estratégico a la hora de abordar muchos de los retos a los que se enfrenta España, haciendo que el país avance hacia un sistema productivo más digital y sostenible, con una mayor capacidad para la creación de empleo de calidad para todos. Al añadir el término «educación profesional» al nombre del Ministerio de Educación, el Gobierno hizo visible su compromiso de desarrollar un sistema de FP sólido y resiliente, capaz de atender no solo a los jóvenes estudiantes, sino también a los adultos y a la población activa.

España comparte riesgos con otras economías, como el envejecimiento de la población, en un momento en que los integrantes de la generación del «baby-boom» se jubilan y sus puestos de trabajo deben ser ocupados por una nueva generación de profesionales que estén familiarizados con las tecnologías digitales. Sin embargo, a diferencia de otras economías más desarrolladas de Europa, la estructura del capital humano de España está sesgada hacia los extremos: cuenta con un número significativo de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (13,3 %) y, al mismo tiempo, con un elevado porcentaje de población con estudios universitarios (como puede verse en Gráfico 2), lo que da lugar a un gran desajuste en las cualificaciones, que se ve reflejado en el índice europeo de competencias (apartado 3.1).

Los avances tecnológicos y los cambios globales imponen nuevas exigencias a las empresas y a las competencias de las personas, lo que exige el perfeccionamiento y el reciclaje profesional de una mano de obra que sigue contando con muchos adultos poco cualificados, en particular los trabajadores de más edad, lo que compromete su empleabilidad.

El plan de modernización de la formación profesional presenta una serie de iniciativas y recursos para renovar el sistema de FP, tratando no solo de modernizar las infraestructuras, sino también de actualizar y desarrollar nuevas cualificaciones profesionales y programas de FP. Su objetivo es satisfacer las necesidades de un mundo en constante evolución centrándose en la doble transición ecológica y digital, a fin de aumentar el número de plazas en los centros de FP para satisfacer la creciente demanda de este itinerario educativo y facilitar el proceso de acreditación del aprendizaje previo.

La hoja de ruta que establece el plan de modernización alcanzó su hito jurídico con la aprobación de la Ley Orgánica de ordenación e integración de la

Formación Profesional, cuya aplicación está a punto de comenzar a partir del curso académico 2023-2024.

La integración de todos los programas de cualificación bajo la responsabilidad exclusiva del MEFP se considera una ventaja a la hora de diseñar la oferta de FP mejor adaptada a las demandas del mercado, facilitar las transiciones entre los diferentes tipos de programas y etapas de la vida, y acercar las oportunidades de aprendizaje permanente a la sociedad, con la participación de todos.

Una de las cuestiones principales que persigue esta Ley es permitir que todos los estudiantes de FP adquieran experiencia en un entorno de trabajo. Aunque todos los estudiantes de FP tuvieron que completar un módulo obligatorio de formación en el trabajo [razón por la que España ocupa el primer lugar (98,4 %) en el indicador de titulados recientes de FP que se benefician del aprendizaje en el trabajo, seguida de Alemania (94,9 %)], los dos regímenes de oferta (general e intensiva) que establece la Ley Orgánica 3/2022, tomando como referencia el marco para una formación de aprendices de calidad, amplían el principio dual para contribuir a mejorar esta experiencia. Las reformas del mercado de trabajo, en particular los nuevos tipos de contratos adaptados a este fin, constituyen medidas que contribuyen a su expansión y calidad.

Queda por ver si estos cambios aumentarán el número de estudiantes que cursen formación profesional dual, que sigue siendo muy bajo (solo en torno al 4 %). El éxito de todos estos esfuerzos dependerá de su aplicación por parte de las autoridades correspondientes y de la necesaria cooperación de los empresarios, quienes desempeñan un papel fundamental a la hora de facilitar el acceso de los jóvenes a la experiencia laboral como elemento clave de su formación profesional y del desarrollo de su carrera.

Para cerrar la brecha de género, garantizar una reserva de talento y lograr una estructura ocupacional más equilibrada, será necesario atraer a más mujeres a las disciplinas industriales, especialmente a las que requieren formación en ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (CTIM). Las mujeres representan el 29,5 % de los estudiantes en la FP de grado básico, el 45,1 % en el grado medio y el 48,9 % en el grado superior. Las mayores diferencias pueden observarse en la distribución por sexos y por familia profesional. Las mujeres ocupan una clara mayoría, por ejemplo, en: imagen personal; servicios socioculturales y a la comunidad; textil, confección y piel; administración y gestión; y sanidad. Por su parte, los hombres son mayoría en: instalación y mantenimiento, industrias extractivas, transporte y mantenimiento, electricidad y electrónica, energía y agua, y fabricación mecánica. En cuanto al

aprendizaje a distancia, el porcentaje de mujeres supera al de los hombres en ambos niveles (65,7 % en grado medio y 61,7 % en grado superior).

Dos iniciativas se orientan hacia una distribución más equilibrada:

- (a) la Alianza STEAM, una iniciativa del MEFP que reúne a más de ciento cuarenta entidades, universidades, sindicatos, medios de comunicación y otras organizaciones con el objetivo de fomentar las vocaciones STEAM entre las niñas y mujeres jóvenes;
- (b) la Alianza por la Formación Profesional, una red de corresponsabilidad en la que participan administraciones públicas, empresas, entidades del tercer sector e interlocutores sociales.

El Plan Nacional de Competencias Digitales prevé abordar la brecha digital de género mediante programas de fomento de vocaciones científico-tecnológicas en el sistema educativo, junto con la capacitación digital de las mujeres y su participación en itinerarios de formación tecnológica. Otro ejemplo es el programa «Alfabetización digital para mujeres contratadas en el marco del Plan de Fomento del Empleo Agrario (PROFEA)», puesto en marcha con el apoyo del SEPE.

Estas iniciativas están estrechamente relacionadas con las medidas previstas en el plan nacional de recuperación y resiliencia, como el Plan Nacional de Competencias Digitales. Según el Índice de Economía y Sociedad Digitales de 2022, España obtiene resultados relativamente buenos en términos de competencias digitales básicas, pero se sitúa por debajo de la media de la UE en términos de profesionales de las TIC y titulados en TIC (Comisión Europea, 2022a). El desarrollo de la alfabetización digital en la educación incluye la dotación de recursos digitales para los centros educativos y la inclusión de la alfabetización digital y la programación en los planes de estudios. Un plan específico en el ámbito de la educación y la formación profesionales, el Plan FP Digital, tiene por objeto promover un mayor número de titulaciones y renovar los programas ya existentes. En todos los programas de formación profesional se incluirá un módulo específico sobre la digitalización aplicada.

Para tener éxito, también es necesario tener en cuenta al profesorado de formación profesional. La tan esperada reforma de la formación inicial del profesorado, el acceso a la profesión docente y el desarrollo profesional deben sentar las bases para hacer realidad y para consolidar este nuevo sistema de formación profesional.

El envejecimiento del personal docente y la escasez de especialistas en algunos ámbitos son otros retos que la Ley 3/2022 pretende abordar apoyando

la posibilidad de que los expertos puedan impartir clases sin tener que ser docentes. Se han tomado otras dos medidas importantes en materia de formación y reciclaje del profesorado: la aprobación del marco de referencia de la competencia digital docente y, como parte del Plan FP digital, la inversión en formación de docentes de FP en digitalización aplicada y en programas de especialización con mayor demanda para el sector industrial.

En cuanto a la internacionalización de la FP, es necesario seguir trabajando en este aspecto. Se han dado los primeros pasos con el establecimiento de programas bilingües de FP: varias instituciones de FP lideran o participan en la iniciativa europea de Centros de Excelencia Profesional, pero la participación de los estudiantes, el personal y las instituciones en actividades de aprendizaje internacionales sigue siendo baja (apartado 4.1.2).

La organización del sistema de FP aprobado en 2022 establece un nuevo modelo de formación profesional que aspira a facilitar la progresión y el aprendizaje permanente, el reconocimiento y la acreditación de las competencias y la orientación profesional. De estas tres áreas, la que presenta mayor incertidumbre es la orientación profesional, que aún requiere de un diseño más detallado para seguir desarrollándose. Alcanzar a los más expuestos al riesgo de exclusión social, reducir el desempleo juvenil y de larga duración y mejorar las perspectivas de empleo y la calidad del empleo para toda la población contribuirá a alcanzar los objetivos principales de la UE para 2030 en materia de competencias y empleo.

Los principios, los objetivos y la regulación de la formación profesional en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo, que son objeto de debate entre sus principales actores, deben adaptarse al nuevo escenario creado por las reformas educativas. Muchas oportunidades para el perfeccionamiento y el reciclaje profesional de la mano de obra y el desarrollo del capital humano dependerán en gran medida de la capacidad de esta oferta de formación para adaptarse a esta nueva realidad y cubrir las necesidades del mercado de trabajo.

La reforma del sistema de FP en el contexto de las políticas activas del mercado de trabajo deberá consolidar el derecho de los trabajadores a la formación en cualquier momento de su vida laboral y el derecho al desarrollo profesional (apartado 4.1.3).

El apoyo y los recursos que el Gobierno español ha proporcionado, reforzados por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, están contribuyendo a la consecución de muchos de los objetivos fijados y a la creación de una oferta de formación profesional unificada, modular y flexible para estudiantes, trabajadores y desempleados. Esto permitirá consolidar un sistema de

formación profesional que garantice un acceso justo y equitativo para todos los ciudadanos a una formación profesional y un aprendizaje permanente de calidad en diferentes modalidades, permitiendo itinerarios y una progresión diversificados que respondan a las nuevas necesidades de formación y a las diferentes circunstancias personales, sociales y laborales. En este sentido, es imprescindible una mejor coordinación entre los distintos niveles de las administraciones públicas y los agentes implicados.

Acrónimos

APT	aprendizaje en el trabajo
CAP	certificado de aptitud profesional
CES	Consejo Económico y Social
CGFP	Consejo General de Formación Profesional
CIFP	Centro Integrado de Formación Profesional
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
CNCP	Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales
CoVE	iniciativa de centros de excelencia profesional
CTIM	ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
DESI	Índice de la Economía y la Sociedad Digitales
DPC	desarrollo profesional continuo
ECTS	Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos
FP-I	formación profesional inicial
EPA	encuesta de población activa
EQAVET	Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales
ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ESO	educación secundaria obligatoria
FCT	formación en centros de trabajo
FOL	formación y orientación laboral
FP	formación profesional
FPC	formación profesional continua
Fundae	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
IEC	índice europeo de competencias
IES	Instituto de Educación Secundaria

INAP	Instituto Nacional de Administración Pública
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEE	Instituto Nacional de Evaluación Educativa
INTEF	Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado
MCERL	Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas
ME	Ministerio de Educación [de 2009 a 2011].
MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte [de 2000 a 2004 y de 2011 a 2018]
MECES	Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior
MEFP	Ministerio de Educación y Formación Profesional [desde 2018]
MEYSS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social [de 2011 a 2018]
MITES	Ministerio de Trabajo y Economía Social [desde 2020]
MOOC	curso masivo abierto en línea
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [de 2004 a 2008]
MTMSS	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social [de 2018 a 2020]
NOOC	nano curso abierto en línea
ONG	organizaciones no gubernamentales
PAMT	políticas activas del mercado de trabajo
PEAC	Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias
PIB	producto interior bruto
PIF	Permiso Individual de Formación
PYME	pequeña y mediana empresa
RD	Real Decreto

SEPE	Servicio público de empleo estatal
SEPIE	Servicio Español para la Internacionalización de la Educación
SPE	servicios públicos de empleo
SPOOC	curso abierto en línea a tu ritmo
TIC	tecnologías de la información y de las comunicaciones
UC	unidad de competencia

Referencias

[URL a las que se accedió el 4.7.2023]

- Cedefop. VET in Spain. En: Cedefop. *Spotlight on VET: 2020 compilation: vocational education and training systems in Europe*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021, pp. 68-69.
- Cedefop (2022). *European skills index: country pillars: Spain*.
- Cedefop y ReferNet (2022). *New approach to training needs anticipation: Spain*. Timeline of VET policies in Europe [herramienta en línea].
- Comisión Europea (2022a). *Digital economy and society index (DESI) 2022: Spain*.
- Comisión Europea (2023b). *Spain hosted the first pilot EQAVET peer review*.
- Eurydice España (2019). *Organismos responsables de la evaluación del sistema educativo y sus funciones en las Administraciones educativas*.
- Fundae (2023). *Formación para el empleo: balance de situación 2022*.
- Gobierno de España (2021a). *Plan Nacional de Competencias Digitales*.
- Gobierno de España (2021b). *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*.
- INE (2022). *Cifras de población: datos definitivos a 1 de enero de 2022 y datos provisionales a 1 de julio de 2022*.
- INE (2023). *España en cifras*.
- MEFP (2019a). *I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022*.
- MEFP (2019b). *Relación de las convocatorias de becas y ayudas*.
- MEFP (2020). *Plan de Modernización de la Formación Profesional*.
- MEFP (2022a). *Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional. Dossier informativo*.
- MEFP (2022b). *Estadística del alumnado de formación profesional curso 2020-21. Enseñanzas de formación profesional (nota resumen)*.
- MEFP (2022c). *Informe 2022 sobre el estado del sistema educativo: curso 2020-2021*.
- MEFP (2023a). *Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa: año 2022 (nota resumen)*.
- MEFP (2023b). *Nota: Estadística del Gasto Público en Educación. Resultados provisionales año 2021*.

- MITES (2023). *Abril termina con 73.890 parados menos, la cifra más baja en este mes desde 2008*.
- Sistema Nacional de Empleo (2011). *Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo 2010*.
- OCDE (2022). *Spain projection note OECD Economic Outlook November 2022*.
- ReferNet España y Cedefop (2020a). *Spain: Promotion of training in digital skills for workers. National news on VET*.
- ReferNet España y Cedefop (2020b). *Spain: an unexpected challenge for VET in Europe 2020*.
- ReferNet España y Cedefop (2021). *Spain: training opportunities for jobs in the local economy. National news on VET*.
- ReferNet España y Cedefop (2023). *Employment opportunity comes knocking. National news on VET*.
- Sancha Gonzalo, I. (2020). *International mobility in apprenticeships: focus on long-term mobility: Spain*. Colección «Perspectivas temáticas» del Cedefop.
- Sancha Gonzalo, I. (2022). *Teachers and trainers in a changing world – Spain: building up competences for inclusive, green and digitalised vocational education and training (VET)*. Colección «Perspectivas temáticas» del Cedefop.
- SEPE (2022). *Informe Anual del Servicio Público de Empleo Estatal 2021*.

Fuentes de información adicionales

[URL a las que se accedió el 4.7.2023]

- Cedefop y Fundae (2022). *Vocational education and training in Europe - Spain: system description* (base de datos).
- Cedefop y ReferNet (2022). *Timeline of VET policies in Europe* [herramienta en línea].
- CES (2022). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2021*.
- CES (2023). *La formación dual en España: situación y perspectivas. Informe 01/2023*.
- Consejo de Europa. *Common European framework of reference for languages: learning, teaching, assessment*.
- Comisión Europea (2022). *Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. Informe sobre España - 2022*. SWD (2022) 610 final de 23.5.2022.
- Comisión Europea (2022). *Post-programme surveillance report - Spain, autumn 2022*.
- Eurydice (2023). *Sistemas educativos nacionales: España*.
- MEFP (2022). *Sistema estatal de indicadores de la educación 2022: Segunda época (2022-2010)*.
- MEFP (2022). *Datos y cifras. Curso escolar 2022/2023*.

Legislación

- Jefatura del Estado (2002). *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*.
- Jefatura del Estado (2012). *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*.
- Jefatura del Estado (2015). *Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral*.
- Jefatura del Estado (2016). *Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil*.
- Jefatura del Estado (2020). *Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*.

- Jefatura del Estado (2021). *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.*
- Jefatura del Estado (2022). *Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.*
- Jefatura del Estado (2023). *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.*
- Ministerio de Educación (2010). *Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.*
- Ministerio de Educación (2011a). *Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.*
- Ministerio de Educación (2011b). *Real Decreto 1618/2011, de 14 de noviembre, sobre reconocimiento de estudios en el ámbito de la Educación Superior.*
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). *Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado.*
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020a). *Resolución de 2 de julio de 2020, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Educación sobre el marco de referencia de la competencia digital docente.*
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). *Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.*
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2023). *Real Decreto 278/2023, de 11 de abril, por el que se establece el calendario de implantación del Sistema de Formación Profesional establecido por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.*
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017). *Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.*
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018). *Extracto de la Resolución de 11 de mayo de 2018, de la Dirección General del Servicio Público de*

Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2018, de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015a). *Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.*

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015b). *Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.*

Ministerio de la Presidencia (2003). *Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.*

Ministerio de la Presidencia (2009). *Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.*

Ministerio de la Presidencia (2012). *Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.*

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (2022). *Real Decreto 272/2022, de 12 de abril, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente.*

Ministerio de Política Territorial y Función Pública (2020). *Real Decreto 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional.*

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). *Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.*

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021a). *Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por*

el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022b). *Real Decreto 978/2022, de 22 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones, para el ejercicio presupuestario 2022, destinadas a la financiación del desarrollo de actuaciones de la inversión «Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva», en concreto del proyecto «Financiación de formación (microcréditos)», en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia -Financiado por la Unión Europea- Next Generation EU* Financiado por la Unión Europea: Next Generation EU.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021c). *Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.*

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019a). *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.*

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019b). *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.*

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019c). *Resolución de 18 de enero de 2019, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas.*

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019d). *Resolución de 8 de abril de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021.*

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007). *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.*

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). *Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.*

Sitios web y bases de datos

Aula Mentor. *Aula Mentor*.

Cedefop. *European database on apprenticeship schemes: Spain* [base de datos].

Cedefop. *Key indicators on VET* [herramienta en línea].

Cedefop. *National qualifications frameworks (NQFs) online tool* [base de datos].

Cedefop. *Skills intelligence* [base de datos].

Consejo de Europa. *Common European framework of reference for languages: learning, teaching, assessment*.

Digitalízate. *Digitalízate*.

Euroguidance España. *Euroguidance España*.

Comisión Europea. *Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) 2022*.

Unión Europea. *Perfiles de los países: España*.

Eurostat. *Country facts*.

Fundae. *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo*.

Fundae. *Estructuras Paritarias Sectoriales*.

Incial. *La Cualificación Profesional*.

Incial. *El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*.

INTEF. *Aprendizaje abierto en colaboración*.

MEFP. *Buscar centros docentes no universitarios*.

MEFP. *Certificados Profesionales*.

MEFP. *Consejo Escolar del Estado*.

MEFP. *Enseñanzas no universitarias*.

MEFP. *Eurydice España - rediE* [Eurydice Spain].

MEFP. *Instituto Nacional de Evaluación Educativa* [National Institute of Educational Evaluation].

MEFP. *Mapa indicadores*.

MEFP. *Buscador de Centros Docentes No Universitarios*.

MITES. *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*.

Sistema Nacional de Empleo. *Evaluación de la formación profesional para el empleo*.

Instituto Nacional de Estadística. *Utilización estadística del registro de empresas activas.*

OCDE. *Impact evaluation of Send@ - a digital tool for PES counsellors in Spain.*

ReferNet España. *ReferNet España: Información sobre los sistemas de enseñanza y formación profesional.*

Proyecto Reconoce. *Proyecto Reconoce: Reconoce las competencias del voluntariado.*

SEPE. *Búsqueda de Centros Entidades de formación (Especialidades Formativas).*

SEPE. *Contratación para la Formación en Alternancia.*

SEPE. *Contratos de trabajo.*

SEPE. *¿Qué es el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE?*

SEPE. *Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas.*

TodoFP. *TodoFP.*

TodoFP. *Ciclos Formativos de FP Grado Básico.*

TodoFP. *Ciclos Formativos de Grado Medio.*

TodoFP. *Ciclos Formativos de Grado Superior.*

TodoFP. *Cursos de Especialización.*

Educación y formación profesionales en **España**

Descripción breve

Esta descripción breve contribuye a comprender mejor el panorama de la educación y formación profesionales (FP) en España, al proporcionar información sobre sus características distintivas y poner de relieve la evolución del sistema y los actuales retos a los que se enfrenta. La FP en España ofrece una amplia gama de programas, flexibles en cuanto a tipología y duración, presenciales o mediante el aprendizaje virtual, que permiten la acumulación de unidades de aprendizaje y la progresión. Los programas de FP Inicial están modularizados e incluyen formación obligatoria en el trabajo al final o mientras se cursan los estudios. Una nueva regulación sobre la FP ha reforzado el componente basado en el trabajo y ha reorganizado el sistema de FP en cinco grados ascendentes. La FP para adultos es parte integral del sistema nacional de cualificaciones, y sus elementos clave son el reconocimiento y la acreditación del aprendizaje previo. En respuesta a los retos planteados por la pandemia de COVID-19, España ha puesto una mayor atención en cubrir las necesidades de la industria, apoyar el perfeccionamiento y el reciclaje profesional de los adultos, así como la transición hacia una economía digital y ecológica.

4214 ES – TI-04-23-882-ES-N – doi:10.2801/964900

**CEDEFOP**Centro Europeo para el Desarrollo
de la Formación Profesional

Europa 123, 570 01 Salónica (Pilea), GRECIA

Dirección postal: Cedefop, Service Post, 570 01 Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.euvisite nuestro portal www.cedefop.europa.euOficina de Publicaciones
de la Unión Europea