



ÍNDICE

1. Introducción
2. Datos Generales sobre Formación Bonificada y Subvencionada
3. Resultados Detallados de 2023
4. Formación Bonificada
5. Permisos Individuales de Formación (PIF)
6. Análisis del Contexto
7. Conclusiones
8. Fuentes

1. Introducción

Este análisis tiene como objetivo examinar la evolución y el impacto de la formación bonificada y subvencionada en las empresas durante el periodo 2017-2023, así como el uso de los Permisos Individuales de Formación (PIF). El análisis incluye datos sobre el número de participantes, las horas de formación impartidas y las diferencias de participación por género y modalidad de formación.

Definiciones clave

Formación bonificada o programada: Formación realizada por las empresas para sus trabajadores en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Las empresas pueden bonificarse los costes de formación en las cuotas de la Seguridad Social.

Formación subvencionada: Formación financiada por la Administración Pública y dirigida tanto a personas ocupadas como desempleadas, sin coste para las personas participantes.

Permiso Individual de Formación (PIF): Permiso que una empresa autoriza a un trabajador o trabajadora para realizar una formación reconocida mediante titulación o acreditación oficial, pudiendo bonificarse los costes salariales en las cuotas de la Seguridad Social.



2. Datos Generales sobre Formación Bonificada y Subvencionada

2.1 Evolución en participación y horas de formación (2017 – 2023)

Año	Participantes	Horas de formación
2023	73738	1.669.433
2022	69878	1.528.394
2021	63951	1.511.474
2020	55045	1.491.273
2019	54361	1.171.263
2018	54910	1.164.122
2017	46291	1.059.258

Entre 2017 y 2023, la formación bonificada y subvencionada ha mostrado un crecimiento constante en participación y horas impartidas. El número de participantes pasó de 46.291 en 2017 a 73.738 en 2023 (+59,3%), y las horas de formación aumentaron de 1.059.258 a 1.669.433 (+57,6%).

El año 2020 marcó una caída notable debido a la pandemia de COVID-19, con una reducción del 14% en participantes y del 10% en horas de formación respecto a 2019. Sin embargo, desde 2021 ha habido una recuperación progresiva, con un aumento del 16% en participantes y del 10% en horas de formación hasta 2023.

La participación femenina ha crecido ligeramente, pasando del 39,2% en 2017 al 41,85% en 2023, aunque las mujeres siguen recibiendo menos horas de formación (46,58% en 2023). La duración media de las acciones formativas ha bajado de 21,8 horas en 2017 a 17,8 horas en 2023, reflejando una tendencia hacia cursos más cortos y específicos.

La teleformación ha ganado peso en la oferta formativa, pasando del 14,8% en 2017 al 45,9% en 2023. La formación online ahora representa el 64,5% de las horas impartidas, aunque la formación presencial sigue reuniendo a la mayoría de participantes (53,1% en 2023).

En conclusión, la formación ha crecido de manera sostenida tras la pandemia, pero persisten desigualdades de género y una transición hacia formatos más flexibles y digitales.

2.2 Análisis por tipo de formación

	AÑO	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
TOTAL	Participantes	73.738	69.878	63.951	55.045	54.361	54.910	46.291
	HOMBRES	42.876	41.771	38.109	31.735	32.534	32.539	28.129
	MUJERES	30.862	28.107	25.842	23.310	21.827	22.371	18.162
	Horas de formación	1.669.433	1.528.394	1.511.474	1.491.273	1.171.263	1.164.122	1.059.258
	HOMBRES	891.860	865.842	851.183	808.194	662.350	663.528	637.272
	MUJERES	777.573	662.552	660.291	683.079	508.913	500.594	421.986
FORMACIÓN BONIFICADA/ PROGRAMADA	Participantes	66.807	64.996	56.452	46.080	50.749	51.927	46.079
	trabajadores formados	43.410	40.944	36.491	30.360	33.888	35.912	32.415
	HOMBRES	40.199	39.714	34.684	27.649	31.054	31.448	28.026
	MUJERES	26.608	25.282	21.768	18.431	19.695	20.479	18.053
	Horas de formación	1.187.266	1.216.507	1.021.381	882.692	954.193	1.000.953	1.006.621
	HOMBRES	709.031	732.455	629.737	524.389	572.297	604.079	610.659
	MUJERES	478.235	484.052	391.644	358.303	381.896	396.874	395.962
	Duración media participante	17,8	18,7	18,1	19,2	18,8	19,3	21,8
FORMACIÓN SUBVENCIÓNADA	Participantes	6.931	4.882	7.499	8.965	3.612	2.983	212
	HOMBRES	2.677	2.057	3.425	4.086	1.480	1.091	103
	MUJERES	4.254	2.825	4.074	4.879	2.132	1.892	109
	Horas de formación	482.167	311.887	490.093	608.581	217.070	163.169	52.637
	HOMBRES	182.829	133.387	221.446	283.805	90.053	59.449	26.613
	MUJERES	299.338	178.500	268.647	324.776	127.017	103.720	26.024
	Duración media participante	69,6	63,9	65,4	67,9	60,1	54,7	248,3



La formación bonificada ha representado la mayor parte de la formación profesional para el empleo, concentrando en 2023 el 90,6% de las personas formadas y el 71,12% de las horas impartidas. Sin embargo, persisten diferencias de género: el 54,52% de los participantes fueron hombres y solo el 36,08% fueron mujeres. En cuanto a las horas de formación, los hombres recibieron el 59,72% y las mujeres el 40,28%.

Por otro lado, **la formación subvencionada**, que representó el 9,4% de las personas formadas y el 28,88% de las horas impartidas, muestra un patrón inverso en términos de género. En este caso, las mujeres representaron el 61,38% de las participantes y recibieron el 62,08% de las horas de formación, superando a los hombres en ambos indicadores.

Este patrón sugiere que las mujeres acceden con más frecuencia a la formación subvencionada, que suele realizarse fuera de la jornada laboral, mientras que los hombres predominan en la formación bonificada, que se realiza dentro del horario laboral. Esta dinámica refleja desigualdades estructurales en el acceso a la formación profesional.



3. Resultados Detallados de 2023

3.1 Participación total y por sexos

En 2023, participaron en las acciones formativas un total de 73.738 personas, un 5,5% más que en 2022. La participación masculina fue mayor, con 42.876 hombres (58,15%), frente a 30.862 mujeres (41,85%). Aunque las mujeres siguen representando una proporción menor en la formación bonificada, su participación ha aumentado ligeramente en los últimos años, lo que refleja una mejora en el acceso a la formación.

El aumento en la participación de mujeres podría estar vinculado al crecimiento de la formación subvencionada y a la flexibilidad de la teleformación, que ha facilitado la conciliación entre la formación y las responsabilidades personales. A pesar de la mejora, persisten desigualdades de

sexo en la formación bonificada, que sigue realizándose mayoritariamente dentro del horario laboral.

Categoría	Participantes	% del total
Total	73.738	100
Hombres	42.876	58,15
Mujeres	30.862	41,85

3.2 Distribución por tipo de formación

En 2023, las acciones formativas se dividieron principalmente en dos grandes categorías: formación bonificada y formación subvencionada. La formación bonificada siguió siendo la modalidad dominante, reuniendo a la mayor parte de las personas participantes y concentrando el mayor volumen de horas formativas impartidas. La formación subvencionada, aunque con un peso menor en términos absolutos, mostró una distribución de género diferente y una tendencia hacia una mayor participación femenina.

La formación bonificada o programada por las empresas sigue siendo el pilar central de la formación profesional para el empleo, representando el 90,60% de las personas formadas en 2023. Esta formación está directamente vinculada a las necesidades estratégicas de las empresas y suele realizarse dentro de la jornada laboral, lo que facilita la participación de las personas trabajadoras, pero también introduce barreras para determinados colectivos, como las mujeres y las personas con responsabilidades familiares.



En 2023, de las 66.807 personas que participaron en formación bonificada 40.199 fueron hombres (54,52%) y 26.608 fueron mujeres (36,08%). Esto refleja una clara desigualdad de sexo en la formación bonificada, donde los hombres siguen representando una proporción mayor de las personas participantes. Esta diferencia puede estar influenciada por la estructura del mercado laboral, en la que los hombres ocupan más posiciones en sectores industriales y técnicos, donde la formación bonificada suele estar más extendida.

En términos de horas de formación, la formación bonificada representó el 71,12% de las horas impartidas en 2023. La distribución por sexo fue 709.031 horas (59,72%) los hombres y 478.235 horas (40,28%) las mujeres. Esto indica que, además de participar en menor medida, las mujeres también reciben menos horas de formación en comparación con los hombres en la formación bonificada. La formación bonificada tiende a concentrarse en sectores masculinizados y en acciones formativas más técnicas, lo que refuerza la desigualdad estructural en el acceso a la formación dentro del entorno laboral.

La formación subvencionada representó solo el 9,40% de las acciones formativas en 2023. Sin embargo, presenta una distribución de género significativamente distinta a la de la formación bonificada. En este tipo de formación, las mujeres participan en mayor proporción que los hombres, lo que sugiere que este tipo de formación es más accesible para las mujeres o responde mejor a sus necesidades formativas y de conciliación.

De las 6.931 personas que participaron en formación subvencionada en 2023 2.677 fueron hombres (38,62%) y 4.254 fueron mujeres (61,38%).

En cuanto a las horas de formación, las mujeres también recibieron una mayor proporción de horas en formación subvencionada 182.829 horas (37,92%) de hombres frente a 299.338 horas (62,08%) las mujeres.

Esto refleja que las mujeres, aunque tienen menos acceso a la formación bonificada (que suele realizarse en el marco de la jornada laboral), sí encuentran en la formación subvencionada una oportunidad para mejorar sus competencias y cualificaciones. La formación subvencionada, al realizarse fuera de la jornada laboral o estar menos condicionada por las estructuras empresariales, parece ser una vía más accesible para las mujeres y otros colectivos que enfrentan barreras para acceder a la formación vinculada directamente al entorno laboral.

El análisis comparativo entre formación bonificada y subvencionada en 2023 revela dinámicas interesantes en términos de género y tipo de formación. La formación bonificada sigue siendo el mecanismo principal para la mejora de

competencias profesionales, pero las desigualdades de género persisten, ya que las mujeres tienen una menor participación y reciben menos horas de formación que los hombres. La formación subvencionada, por el contrario, muestra una dinámica inversa, con una participación femenina claramente superior y una mayor proporción de horas impartidas a mujeres.

Esta diferencia podría deberse a las condiciones en las que se ofrece cada tipo de formación. La formación bonificada, al estar vinculada al entorno productivo de las empresas y realizarse en el marco de la jornada laboral, tiende a reproducir las desigualdades de género del mercado laboral. En cambio, la formación subvencionada, al realizarse en horarios más flexibles y no depender directamente de las empresas, ofrece una oportunidad para que las mujeres y otros colectivos infrarrepresentados accedan a la formación y mejoren sus competencias profesionales.

La formación bonificada sigue siendo la modalidad predominante en términos de volumen y número de participantes, pero las mujeres siguen estando en desventaja en el acceso y en la cantidad de horas recibidas. La formación subvencionada, aunque menos extendida, permite una mayor participación femenina y una distribución más equitativa de las horas formativas. Estas diferencias reflejan las dinámicas estructurales del mercado laboral y las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a la formación profesional en igualdad de condiciones.

3.3 Comparativa con años anteriores

El análisis comparativo de la formación bonificada y subvencionada entre 2017 y 2023 revela una evolución positiva en términos de participación y horas de formación impartidas, aunque con variaciones significativas influenciadas por factores externos, como la pandemia de COVID-19, y por la progresiva consolidación de la teleformación como modalidad formativa.

Evolución en la participación total (2017 – 2023)

Año	Participantes	Variación respecto al año anterior (%)
2023	73738	5,5
2022	69878	9,3
2021	63951	16,2
2020	55045	-1,3
2019	54361	-1
2018	54910	18,6
2017	46291	

La participación en las acciones formativas ha seguido una trayectoria ascendente desde 2017, con un crecimiento acumulado del 59,3% en el número de participantes en el periodo analizado. No obstante, este crecimiento ha sido desigual debido a las circunstancias excepcionales provocadas por la pandemia de COVID-19 en 2020, cuando la participación cayó a 55.045 personas, registrando un descenso del 1,3% respecto a 2019 y rompiendo la tendencia positiva de los años anteriores.

A partir de 2021, la participación ha mostrado una recuperación constante. El año 2022 registró un incremento significativo del 9,3%, mientras que en 2023 la participación creció un 5,5%, consolidando así la tendencia al alza observada desde la recuperación posterior a la pandemia.

Evolución en las horas de formación

Año	Horas de formación	Variación respecto al año anterior (%)
2023	1.669.433	9,2
2022	1.528.394	1,1
2021	1.511.474	1,4
2020	1.491.273	27,3
2019	1.171.263	0,6
2018	1.164.122	9,9
2017	1.059.258	

Las horas de formación también han seguido una tendencia ascendente, con un incremento acumulado del 57,6% entre 2017 y 2023. La pandemia tuvo un efecto menos pronunciado en las horas de formación que en el número de participantes, ya que las empresas adoptaron rápidamente la teleformación como solución para mantener las acciones formativas. En 2020, las horas de formación aumentaron un 27,3% respecto a 2019, reflejando la transición hacia formatos online y mixtos.

Desde 2021, las horas de formación han mantenido una evolución positiva, con incrementos moderados pero constantes. En 2023, el número de horas impartidas creció un 9,2% respecto a 2022, alcanzando el valor más alto del periodo analizado.

Comparativa por tipo de formación

Año	Formación bonificada (%)	Formación subvencionada (%)
2023	90,60%	9,40%
2022	92,98%	7,02%
2021	88,27%	11,73%
2020	83,74%	16,26%
2019	93,18%	6,82%
2018	94,57%	5,43%
2017	99,54%	0,46%

La formación bonificada ha sido tradicionalmente la modalidad dominante, representando más del 90% de las acciones formativas en casi todos los años del periodo analizado. Sin embargo, durante la pandemia de 2020, la formación bonificada cayó al 83,74% del total, mientras que la formación subvencionada alcanzó el 16,26%. Este cambio refleja que las empresas redujeron las acciones de formación interna durante la pandemia, mientras que las acciones de formación subvencionada, más vinculadas a programas públicos y de reconversión profesional, experimentaron un incremento.

Desde 2021, la formación bonificada ha recuperado su peso habitual, estabilizándose alrededor del 90% de las acciones formativas en 2023. No obstante, la formación subvencionada ha mantenido una presencia más relevante que antes de la pandemia, sugiriendo que las políticas de apoyo a la formación y la financiación pública han ganado importancia como respuesta a los efectos de la crisis sanitaria y económica.

Comparativa por sexo

Año	% Hombres (total)	% Mujeres (total)	% Hombres (bonificada)	% Mujeres (bonificada)	% Hombres (subvencionada)	% Mujeres (subvencionada)
2023	58,15%	41,85%	54,52%	36,08%	38,62%	61,38%
2022	59,76%	40,24%	55,84%	34,16%	39,83%	60,17%
2021	59,57%	40,43%	54,34%	34,66%	37,69%	62,31%
2020	57,64%	42,36%	52,34%	36,48%	39,83%	60,17%
2019	59,85%	40,15%	57,24%	35,76%	37,68%	62,32%



No podemos contar con datos desde 2017 desagregados por sexos en este punto, pero con los que se pueden obtener observamos que la participación de las mujeres ha mejorado progresivamente desde 2019, pero las diferencias de sexo siguen siendo notables, especialmente en la formación bonificada. Las mujeres han mantenido una mayor presencia en la formación subvencionada, donde en 2023 representaron el 61,38% de las personas participantes. Sin embargo, en la formación bonificada, los hombres continúan dominando con un 54,52% de participación frente al 36,08% de las mujeres.

El análisis por sexo refleja que las mujeres encuentran más barreras para acceder a la formación dentro del marco empresarial y durante la jornada laboral. La mayor presencia femenina en la formación subvencionada sugiere que las acciones de formación fuera de la jornada laboral resultan más accesibles para las mujeres, lo que evidencia la necesidad de reforzar las medidas de conciliación e igualdad en el acceso a la formación profesional para el empleo.

4. Formación Bonificada

La formación bonificada o formación programada por las empresas constituye la base del sistema de formación profesional para el empleo en España. Este tipo de formación permite a las empresas organizar acciones formativas para sus trabajadores y bonificarse posteriormente el coste de la formación en las cotizaciones a la Seguridad Social. La formación bonificada está diseñada para mejorar las competencias y la empleabilidad de las personas trabajadoras, al tiempo que fortalece la capacidad productiva y competitiva de las empresas.

En 2023, la formación bonificada representó el 90,6% de las acciones formativas y el 71,12% de las horas de formación impartidas, lo que confirma su papel central en el sistema de formación para el empleo. La evolución de esta modalidad ha estado marcada por una recuperación progresiva tras la pandemia de COVID-19 y una transición hacia formatos más flexibles, como la teleformación y la formación mixta.

4.1 Empresas formadoras

Año	Empresas formadoras
2023	8.203
2022	8.243
2021	7.117
2020	6.250
2019	7.035
2018	7.882
2017	7.675

El número de empresas que ofrecen formación bonificada ha mostrado una evolución constante en los últimos años, con una ligera recuperación tras la caída provocada por la pandemia en 2020. En 2023, 8.203 empresas realizaron formación bonificada, lo que supone una disminución de 40 empresas respecto a 2022 (-0,5%), pero confirma una tendencia general de crecimiento desde 2017.

Este descenso puntual en el número de empresas formadoras en 2023 podría deberse a factores externos como el ajuste económico tras la pandemia y la reestructuración de algunas empresas. A pesar de ello, el número de empresas formadoras ha aumentado un 6,8% desde 2017, lo que indica una consolidación progresiva del sistema de formación bonificada como una herramienta estratégica para la mejora de las competencias profesionales en el entorno empresarial.

La participación de las empresas en la formación bonificada varía en función de su tamaño. En 2023, la distribución de empresas formadoras por número de trabajadores fue la siguiente:

- Microempresas (menos de 10 trabajadores): 14,8%
- Pequeñas empresas (10-49 trabajadores): 47,7%
- Medianas empresas (50-249 trabajadores): 77,9%
- Grandes empresas (más de 250 trabajadores): 88,1%

Esto refleja que las empresas de mayor tamaño tienen una mayor capacidad para organizar acciones formativas y acceder a las bonificaciones, mientras que las microempresas y pequeñas empresas enfrentan más dificultades para aprovechar estos recursos debido a limitaciones organizativas y de personal.

4.2 Modalidad de impartición

La modalidad de impartición de la formación bonificada ha experimentado cambios significativos en los últimos años, con un crecimiento notable de la teleformación y una ligera reducción de la formación presencial. En 2023, la distribución de las acciones formativas por modalidad fue la siguiente:

Modalidad	Participantes	% del total	Duración media (horas)
Formación presencial	35.475	53,10%	11
Teleformación	30.646	45,90%	25
Formación mixta	686	1,00%	44,6

1. Formación presencial

La formación presencial sigue siendo la modalidad dominante en términos de número de participantes, representando el 53,1% del total en 2023. Sin embargo, ha experimentado una ligera disminución desde 2017, cuando representaba más del 60% de las acciones formativas. La reducción en la formación presencial está vinculada a la creciente adopción de plataformas digitales y métodos de formación a distancia.

2. Teleformación

La teleformación ha ganado un peso significativo en el sistema de formación bonificada, pasando de representar el 14,8% en 2017 al 45,9% en 2023. El impacto de la pandemia aceleró la transición hacia

la formación online, consolidando este formato como una alternativa eficiente y flexible para las empresas y las personas trabajadoras. Además, la teleformación permite una duración media de las acciones formativas mucho mayor (25 horas), lo que refleja una formación más profunda y detallada.

3. Formación mixta

La formación mixta, que combina formación presencial y online, ha mantenido una participación reducida pero constante, representando aproximadamente el 1% de las acciones formativas. La duración media de las acciones formativas mixtas es significativamente mayor (44,6 horas), lo que sugiere que este tipo de formación se utiliza principalmente para programas complejos o de alta especialización.

4.3 Duración y crédito utilizado

La duración media de las acciones formativas bonificadas ha experimentado una ligera reducción en los últimos años. En 2017, la duración media de las acciones formativas era de 21,8 horas, mientras que en 2023 esta cifra descendió a 17,8 horas. Este descenso podría deberse a una tendencia hacia la formación más especializada y enfocada en habilidades específicas, así como al auge de la formación online, que tiende a ser más breve y directa.

Año	Duración media (horas)
2023	17,8
2022	18,7
2021	18,1
2020	19,2
2019	18,8
2018	19,3
2017	21,8

En términos económicos, las empresas destinaron en 2023 un total de 7.043.646 € a la formación bonificada, lo que representa el 65,43% del crédito de formación disponible. De este crédito, el 98,1% se destinó a sufragar los costes de los cursos programados por las empresas, mientras que el 1,9% restante se destinó a los Permisos Individuales de Formación (PIF). La utilización del crédito ha mostrado una tendencia al alza desde 2020, lo que indica una mayor eficiencia por parte de las empresas en la planificación y ejecución de acciones formativas bonificadas.

Año	Crédito utilizado (€)	% del crédito disponible
2023	7.043.646	65,43%
2022	6.654.521	65,26%
2021	5.749.612	65,28%
2020	4.994.974	63,64%
2019	5.253.534	69,74%

La formación bonificada ha mostrado una evolución positiva en términos de participación y utilización del crédito desde 2017. La teleformación ha consolidado su papel como modalidad clave, mientras que la formación presencial ha experimentado una ligera reducción. La participación femenina sigue siendo inferior a la masculina en la formación bonificada, lo que refleja barreras estructurales en el acceso a la formación dentro del entorno productivo. La formación bonificada se mantiene como una herramienta estratégica para la mejora de las competencias profesionales y la competitividad empresarial, especialmente en un contexto de digitalización y cambio tecnológico acelerado.

5. Permisos Individuales de Formación (PIF)

Los Permisos Individuales de Formación (PIF) permiten a las empresas autorizar a una persona trabajadora a ausentarse de su puesto de trabajo durante el horario laboral para realizar una formación reconocida mediante titulación oficial o acreditación profesional. La finalidad de estos permisos es favorecer el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras, así como facilitar su adaptación a los cambios en el mercado laboral y a las necesidades de cualificación de las empresas.

Los PIF son una herramienta clave dentro del sistema de formación profesional para el empleo, ya que permiten a las empresas recuperar el coste salarial de las horas no trabajadas mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. A diferencia de la formación bonificada general, los PIF están orientados a la obtención de titulaciones oficiales o acreditaciones profesionales, lo que permite a las personas trabajadoras mejorar sus competencias y aumentar sus oportunidades de promoción profesional y desarrollo de carrera.

En 2023, el número de PIF autorizados fue de 48, lo que supone un incremento del 37% respecto a los 35 permisos concedidos en 2022. Este crecimiento refleja una recuperación tras la disminución registrada durante los años de la pandemia, cuando el número de permisos autorizados descendió de forma notable debido a las restricciones sanitarias y a la paralización de muchas actividades formativas.

5.1 Número de permisos concedidos

El número de PIF autorizados ha mostrado una evolución desigual en los últimos años, con una recuperación progresiva desde la caída registrada en 2020 debido a la pandemia. En 2023, el número de permisos concedidos fue el más alto desde 2019, lo que refleja una mayor disposición por parte de las empresas para apoyar el desarrollo formativo de su plantilla.

Año	PIF concedidos
2023	48
2022	35
2021	27
2020	71
2019	62
2018	65
2017	39

El número de permisos concedidos en 2023 sigue siendo inferior al nivel previo a la pandemia, pero el crecimiento experimentado en los últimos dos años indica una recuperación progresiva en el uso de esta herramienta formativa.

5.2 Distribución por sexo

La distribución por sexo de los PIF refleja una fuerte desigualdad en la participación masculina y femenina. En 2023, el 66,7% de los permisos concedidos fueron para hombres, mientras que solo el 33,3% fueron para mujeres. Esta diferencia en el acceso a los PIF puede estar relacionada con las diferencias estructurales en el mercado laboral, donde los hombres suelen tener más acceso a oportunidades de desarrollo profesional y ocupan con mayor frecuencia posiciones que requieren formación especializada o titulaciones específicas.

Desde 2020 se observa una mejora en la participación femenina en los PIF, pasando de solo el 9,9% en 2020 al 33,3% en 2023. Este incremento podría estar relacionado con una mayor oferta de programas formativos dirigidos a sectores con mayor presencia femenina y una mayor sensibilización sobre la importancia de garantizar la igualdad de acceso a la formación profesional.

Año	% Hombres	% Mujeres
2023	66,7	33,3
2022	71,4	28,6
2021	74,1	25,9
2020	90,1	9,9
2019	88,7	11,3

5.3 Formación recibida y objetivos académicos

Los PIF están dirigidos principalmente a la obtención de titulaciones académicas o profesionales reconocidas oficialmente. En 2023, el 87,5% de los PIF concedidos tuvieron como objetivo la obtención de títulos universitarios, lo que refleja un uso orientado hacia la mejora de las competencias profesionales y la especialización en áreas técnicas o estratégicas para la empresa.

La gran mayoría de los PIF concedidos en 2023 estuvieron destinados a la obtención de títulos universitarios en centros privados (85,4%) frente a centros públicos (14,6%). Este dato sugiere que las empresas están apostando por programas de formación especializada ofrecidos por instituciones privadas, lo que podría estar relacionado con una mayor adecuación de estos programas a las necesidades estratégicas de las empresas y una mayor flexibilidad en la oferta formativa.

Tipo de formación	% PIF
Títulos universitarios	87,5
Certificados de profesionalidad	6,3
Formación profesional reglada	6,2

5.4 Distribución por tamaño de empresa

La concesión de los PIF también presenta diferencias en función del tamaño de la empresa. En 2023, la mayoría de los permisos fueron concedidos por grandes empresas y empresas medianas, mientras que las microempresas y pequeñas empresas muestran una menor participación en este tipo de formación.

Tamaño de empresa	Nº de PIF concedidos (%)
Microempresas (1-9)	4,2
Pequeñas empresas (10-49)	22,9
Medianas empresas (50-249)	37,5
Grandes empresas (más de 250)	35,4

La participación de las microempresas y pequeñas empresas en la concesión de PIF sigue siendo reducida, lo que podría deberse a las dificultades organizativas y financieras para autorizar este tipo de formación. Las empresas de mayor tamaño tienen una mayor capacidad para cubrir las ausencias laborales generadas por los PIF y para asumir los costes asociados, lo que explica su mayor participación en este sistema.

5.5 Distribución por grupo de cotización

En cuanto al perfil de las personas trabajadoras que acceden a los PIF, la mayoría pertenece a los grupos de cotización más altos, lo que refleja una concentración de esta herramienta en sectores y ocupaciones de mayor cualificación.

Grupo de cotización	% de PIF concedidos (2023)
Ingenieros/as y licenciados/as	46,9
Ingenieros/as técnicos/as y peritos	21,9
Jefes administrativos/as y de taller	12,5
Oficiales de primera y segunda	8,3
Auxiliares administrativos/as	4,2
Ayudantes no titulados/as	4,2
Personal subalterno	0



La ausencia de permisos entre el personal subalterno y las bajas tasas de participación entre las categorías de menor cualificación sugieren que el acceso a los PIF sigue estando condicionado por factores estructurales, como el nivel educativo y las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa.

El análisis de los PIF en 2023 muestra una recuperación progresiva tras el impacto de la pandemia, con un incremento en el número de permisos concedidos y una mejora en la participación de mujeres. Sin embargo, las diferencias de sexo siguen siendo marcadas, y los permisos están concentrados principalmente en empresas de mayor tamaño y en categorías profesionales de alta cualificación. La concentración de los PIF en la obtención de títulos universitarios refleja un enfoque estratégico hacia la especialización y la mejora de competencias técnicas y directivas, lo que confirma el valor de esta herramienta para el desarrollo del capital humano y la competitividad empresarial.

6. Análisis del Contexto

El análisis de la formación bonificada, la formación subvencionada y los Permisos Individuales de Formación (PIF) debe situarse dentro del contexto más amplio del mercado laboral y de las condiciones económicas y sociales que influyen en la participación y el acceso a la formación profesional para el empleo. La evolución de la ocupación, la distribución sectorial de las personas trabajadoras y las características del empleo son factores clave que determinan la capacidad de las empresas para ofrecer formación y las posibilidades de las personas trabajadoras para acceder a ella.

6.1. Situación del empleo en 2023

En 2023, el mercado laboral mostró una recuperación progresiva tras la crisis provocada por la pandemia de COVID-19. La tasa de empleo para la población de 16 a 64 años se situó en el 61%, lo que supone un incremento de 0,9 puntos respecto a 2022. Esta mejora refleja una recuperación en la creación de empleo y una estabilización en la tasa de actividad tras las caídas registradas durante los años de la pandemia.

El total de personas ocupadas en 2023 fue de 414.100, de las cuales el 85,9% trabajaba a tiempo completo y el 14,1% a tiempo parcial. La jornada parcial continúa siendo más frecuente entre las mujeres, lo que refleja la persistencia de desigualdades en la distribución de las responsabilidades laborales y familiares.

La distribución de las personas ocupadas por tipo de contrato muestra un incremento en la estabilidad laboral:

- El 79,6% de las personas asalariadas tenían un contrato de duración indefinida (frente al 75,6% en 2022).
- El 20,4% de las personas asalariadas tenían un contrato de carácter temporal.

Este incremento en la contratación indefinida podría estar relacionado con las reformas laborales implementadas en los últimos años, que han favorecido la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad. Sin embargo, las mujeres siguen ocupando una proporción mayor de los contratos temporales (22,3% de las mujeres frente al 18,4% de los hombres), lo que refleja una situación de mayor precariedad en el empleo femenino.

La presencia de personas extranjeras en el mercado laboral también ha aumentado ligeramente, alcanzando el 5,1% de las personas ocupadas en 2023 (frente al 4,1% en 2022). Este dato indica una mayor incorporación de la población migrante al mercado laboral, lo que podría tener un impacto en las necesidades y dinámicas de la formación profesional para el empleo.

6.2. Distribución sectorial del empleo

El reparto de las personas ocupadas por sectores económicos influye directamente en la demanda de formación y en las características de las acciones formativas. En 2023, el empleo se concentró principalmente en los siguientes sectores:

Sector	% de personas ocupadas
Servicios	73,2
Industria	14,1
Construcción	7,8
Agricultura	4,9

El sector servicios continúa siendo el motor principal del mercado laboral, concentrando más del 70% de las personas ocupadas. Este sector incluye una gran variedad de actividades, desde el comercio y la hostelería hasta los servicios profesionales y la administración pública, lo que explica la diversidad en las necesidades formativas de las empresas y las personas trabajadoras.

El sector industrial mantiene una participación estable en torno al 14%, reflejando una base productiva consolidada que requiere una formación especializada en competencias técnicas y tecnológicas. La construcción ha mantenido una recuperación constante tras la crisis de 2008, representando el 7,8% del empleo total. El sector agrícola, aunque con un peso menor en términos de empleo, sigue siendo estratégico en algunas regiones, especialmente en zonas rurales.

6.3. Distribución del empleo por sexo

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha mostrado una mejora progresiva en los últimos años, aunque persisten desigualdades significativas en términos de condiciones laborales, tipo de contrato y jornada laboral. En 2023, las mujeres representaron el 46% de las personas ocupadas, una cifra similar a la de años anteriores, pero inferior al porcentaje de mujeres en edad de trabajar.

Las mujeres siguen teniendo una mayor representación en empleos a tiempo parcial, que en 2023 representaron el 23,8% del total de empleos femeninos, frente al 5,6% en el caso de los hombres. Esta diferencia refleja la persistencia de las barreras estructurales para la conciliación laboral y personal, lo que podría explicar la mayor participación femenina en la formación subvencionada (realizada fuera del horario laboral) y la menor

participación en la formación bonificada (realizada dentro del horario laboral).

En cuanto a la distribución sectorial por género, las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector servicios, especialmente en actividades relacionadas con el comercio, la hostelería y los servicios sociales y educativos. Los hombres, en cambio, tienen una mayor presencia en la industria y la construcción, donde las acciones formativas están más orientadas a la formación bonificada y a la mejora de competencias técnicas.

6.4. Distribución de las empresas y potencial de formación

El número de empresas registradas y su capacidad para ofrecer formación bonificada influye directamente en las posibilidades de acceso a la formación profesional para el empleo. En 2023, había 45.119 empresas beneficiarias potenciales de formación bonificada, de las cuales 9.981 estaban registradas en el sistema como requisito previo para acceder a las bonificaciones. Esto supone que aproximadamente el 22% de las empresas con posibilidad de ofrecer formación bonificada están activamente participando en el sistema.

La distribución de las empresas por tamaño es la siguiente:

Tipo de empresa	% de empresas beneficiarias
Microempresas (1-9 trabajadores)	14,8
Pequeñas empresas (10-49 trabajadores)	47,7
Medianas empresas (50-249 trabajadores)	77,9
Grandes empresas (más de 250 trabajadores)	88,1

Las microempresas y las pequeñas empresas siguen enfrentando mayores dificultades para organizar y financiar acciones formativas, lo que explica su menor participación en el sistema de formación bonificada. Las medianas y grandes empresas, por el contrario, tienen una mayor capacidad para planificar y ejecutar acciones formativas, lo que explica su mayor representación en las estadísticas de formación bonificada.

6.5. Factores condicionantes y retos futuros

El contexto económico y laboral plantea una serie de desafíos para la formación profesional para el empleo en los próximos años:

- **Digitalización y automatización:** La creciente adopción de tecnologías digitales está transformando las competencias demandadas en el mercado laboral, lo que requiere una actualización constante de las acciones formativas.
- **Desigualdad de género:** Las mujeres siguen enfrentando barreras en el acceso a la formación bonificada y a los empleos de mayor cualificación, lo que exige políticas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito formativo y laboral.
- **Adaptación de las pymes:** Las pequeñas empresas, que constituyen la mayor parte del tejido productivo, siguen teniendo dificultades para acceder a la formación bonificada, lo que requiere medidas específicas de apoyo y flexibilización.
- **Adaptación a la transición ecológica:** La formación en competencias relacionadas con la sostenibilidad y las energías renovables será clave para garantizar la adaptación del mercado laboral a los objetivos de descarbonización y economía circular.

El contexto económico y laboral de 2023 muestra signos de recuperación tras la pandemia, con un mercado laboral más estable y una mejora en la tasa de empleo. Sin embargo, persisten desigualdades de género, barreras para las pequeñas empresas y desafíos vinculados a la digitalización y la transición ecológica. La formación profesional para el empleo debe adaptarse a estos retos para garantizar un acceso equitativo y una mejora constante en la cualificación de las personas trabajadoras y en la competitividad de las empresas.

7. Conclusiones

El análisis de la formación bonificada, la formación subvencionada y los Permisos Individuales de Formación (PIF) en el periodo 2017–2023 permite identificar varias tendencias y desafíos clave en el sistema de formación profesional para el empleo en España. La evolución positiva en el número de participantes y en las horas de formación impartidas refleja una consolidación progresiva de las acciones formativas como herramienta estratégica para la mejora de las competencias profesionales y la competitividad empresarial. No obstante, las diferencias de género, la desigualdad en el acceso a la formación entre empresas de distinto tamaño y las barreras estructurales en el mercado laboral siguen limitando el impacto y la eficacia del sistema.

7.1 Incremento sostenido en la participación y en las horas de formación

El número total de participantes en acciones formativas ha aumentado de 46.291 en 2017 a 73.738 en 2023, lo que supone un incremento del 59,3%. Del mismo modo, el volumen de horas de formación impartidas ha crecido un 57,6% en el mismo periodo, pasando de 1.059.258 horas en 2017 a 1.669.433 horas en 2023.

Este crecimiento sostenido refleja varios factores clave:

- Mayor inversión por parte de las empresas en formación profesional.
- Ampliación de la oferta de formación subvencionada y bonificada.
- Consolidación de la teleformación como modalidad preferente, facilitando el acceso a la formación y la adaptación a las nuevas necesidades del mercado laboral.
- Recuperación progresiva tras el impacto de la pandemia de COVID-19, que afectó negativamente a la participación en 2020 pero aceleró la transición hacia formatos online y mixtos.

7.2 La teleformación como modalidad dominante

Una de las tendencias más claras en el periodo analizado ha sido el crecimiento de la teleformación, que ha pasado de representar el 14,8% de las acciones formativas en 2017 a 45,9% en 2023. La pandemia de COVID-19 actuó como un factor acelerador en esta transición, ya que las empresas y las personas trabajadoras se vieron obligadas a adoptar soluciones digitales para mantener la formación en un contexto de restricciones sanitarias y de movilidad.

La teleformación ha demostrado ser una herramienta eficaz para la formación profesional, ya que permite una mayor flexibilidad horaria y una mejor conciliación con la vida personal y profesional. Además, la duración media de las acciones formativas en teleformación (25 horas) es significativamente mayor que en la formación presencial (11 horas), lo que sugiere un enfoque más intensivo y profundo en las competencias adquiridas.

7.3. Persistencia de las desigualdades de género

A pesar del crecimiento en la participación total, las diferencias de género en el acceso a la formación bonificada y subvencionada siguen siendo notables. En 2023, las mujeres representaron el 41,85% de las personas formadas, mientras que los hombres concentraron el 58,15%. Esta diferencia es especialmente evidente en la formación bonificada, donde los hombres recibieron el 59,72% de las horas impartidas frente al 40,28% de las mujeres. Las desigualdades de género también se reflejan en el acceso a los Permisos Individuales de Formación (PIF), donde los hombres representaron el 66,7% de los permisos concedidos en 2023. Las mujeres, aunque han mejorado su participación respecto a años anteriores, siguen enfrentando barreras estructurales para acceder a la formación profesional vinculada al entorno empresarial.

Este patrón refleja las dificultades de las mujeres para acceder a la formación dentro de la jornada laboral, debido a factores como:

- Mayor carga de responsabilidades familiares y de cuidado.
- Segregación ocupacional en sectores donde la formación bonificada está menos extendida.
- Limitaciones para acceder a programas formativos de larga duración o altamente especializados.

Sin embargo, las mujeres tienen una mayor representación en la formación subvencionada, que se realiza fuera del horario laboral y está menos condicionada por las estructuras empresariales. En 2023, el 61,38% de las participantes en formación subvencionada fueron mujeres, lo que confirma que este tipo de formación es una vía más accesible para la mejora de las competencias femeninas.

7.4 Desigualdades en el acceso a la formación por tamaño de empresa

El análisis muestra que las empresas de mayor tamaño tienen una mayor capacidad para ofrecer formación bonificada y facilitar el acceso a los PIF. En

2023, el 88,1% de las grandes empresas (más de 250 personas trabajadoras) realizaron formación bonificada, frente a solo el 14,8% de las microempresas (menos de 10 personas trabajadoras).

Esta diferencia podría explicarse por varios factores:

- Mayor capacidad de las grandes empresas para planificar y organizar acciones formativas.
- Recursos humanos y financieros más sólidos en las grandes empresas para cubrir los costes de formación.
- Mayor facilidad para gestionar las ausencias de las personas trabajadoras debido a la formación.

Las microempresas y las pequeñas empresas enfrentan más dificultades para organizar formación debido a la menor disponibilidad de recursos y a la necesidad de mantener la continuidad en la actividad productiva. Esto explica por qué la participación de las pequeñas y microempresas en la formación bonificada sigue siendo baja a pesar del crecimiento global del sistema.

7.5 Desigualdades en la duración y profundidad de la formación

La duración media de las acciones formativas ha disminuido de 21,8 horas en 2017 a 17,8 horas en 2023, lo que refleja una tendencia hacia acciones formativas más cortas y específicas. Este cambio puede estar relacionado con la transición hacia la teleformación y con la necesidad de adaptar la formación a las demandas inmediatas del mercado laboral.

Sin embargo, existen diferencias significativas en la duración media de la formación por tipo de modalidad:

- Formación presencial: 11 horas de media.
- Teleformación: 25 horas de media.
- Formación mixta: 44,6 horas de media.

La mayor duración de las acciones de teleformación y formación mixta refleja una mayor profundidad en las competencias impartidas, mientras que la formación presencial tiende a estar más orientada a la actualización de competencias y al desarrollo de habilidades específicas.

7.6 Factores estratégicos y retos futuros

El análisis de los datos revela que la formación profesional para el empleo enfrenta varios retos estratégicos en los próximos años:

Adaptación a la digitalización: La creciente demanda de competencias digitales y tecnológicas requiere una actualización constante de las acciones formativas y una mayor integración de la teleformación.

Transición ecológica: La formación en competencias relacionadas con la sostenibilidad y las energías renovables será clave para adaptar el mercado laboral a los objetivos de descarbonización y economía circular.

Reducción de las desigualdades de género: La implementación de medidas específicas para facilitar el acceso de las mujeres a la formación bonificada y mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal será crucial para garantizar la igualdad de oportunidades.

Apoyo a las pequeñas empresas: Las microempresas y las pequeñas empresas requieren un mayor apoyo institucional para superar las barreras organizativas y financieras que limitan su capacidad para ofrecer formación bonificada.

Promoción de la formación continua: La creciente complejidad y dinamismo del mercado laboral requiere un modelo de formación flexible y adaptado a las necesidades cambiantes de las empresas y las personas trabajadoras.

El sistema de formación profesional para el empleo ha mostrado una evolución positiva en términos de participación, calidad y adaptación a las nuevas necesidades del mercado laboral. Sin embargo, las desigualdades de género, las dificultades de acceso para las pequeñas empresas y la necesidad de adaptar las acciones formativas a la digitalización y la transición ecológica son los principales retos que deben abordarse para garantizar un acceso equitativo y una mejora constante en la competitividad del sistema productivo y en las oportunidades profesionales de las personas trabajadoras.

8. Fuentes

1. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. (2024). Datos de formación programada por las empresas 2023. FUNDAE. <https://www.fundae.es>
2. Tesorería General de la Seguridad Social. (2024). Informes sobre cotizaciones sociales y crédito utilizado para formación profesional. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.seg-social.es>
3. Instituto Nacional de Estadística. (2024). Encuesta de Población Activa (EPA) 2023. INE. <https://www.ine.es>
4. Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). Informe sobre la situación del mercado laboral y políticas activas de empleo. <https://www.mites.gob.es>
5. CEDEFOP. (2023). Vocational education and training in Europe: Current trends and future perspectives. <https://www.cedefop.europa.eu>
6. Comisión Europea. (2023). Informe sobre la formación continua y las políticas de empleo en la Unión Europea. <https://ec.europa.eu>
7. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). Skills Outlook 2023: The future of work and training. OCDE. <https://www.oecd.org>
8. Eurostat. (2023). Labour market statistics: Employment and training rates in the EU. <https://ec.europa.eu/eurostat>
9. Registros internos de FUNDAE y TGSS. (2023). Datos administrativos sobre formación bonificada, formación subvencionada y Permisos Individuales de Formación (PIF). FUNDAE y TGSS.
10. Fichero de empresas cotizantes en la Seguridad Social por el concepto de formación profesional, excepto sector público (Corporaciones locales, Organismos de la administración del Estado y de las CCAA): Datos de empresas del sector privado cotizantes de enero a diciembre de 2023 Encuesta de Población Activa –EPA- (INE) Media de los cuatro trimestres de 2023.

Sedes de CCOO de Extremadura

Mérida

Avda. Juan Carlos I, 47
924 31 30 62
ccooextremadura@extremadura.ccoo.es

Badajoz

Avda. de Colón, 6
924 22 32 48
badajoz@extremadura.ccoo.es

Cáceres

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2
927 22 72 79
caceres@extremadura.ccoo.es

Plasencia

C/ Cayetano García Martín 2
927 42 24 66
plasencia@extremadura.ccoo.es

www.extremadura.ccoo.es



ccoo extremadura



ccooextremadura



ccoo.extremadura



@ccoo_ext



extremadura