

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15923 *Resolución de 8 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de junio de 2026, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026.*

El Consejo de Ministros en su reunión celebrada el día 16 de junio de 2026, ha adoptado el Acuerdo por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026, según lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

A los efectos de dar publicidad al mencionado acuerdo, esta Secretaría de Estado de Trabajo ha resuelto disponer la publicación del citado acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado» como anexo a la presente resolución.

Madrid, 8 de julio de 2026.—El Secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey.

ANEXO

Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Análisis de contexto: situación actual del mercado de trabajo.
3. Marco estratégico.
4. Principales desafíos y líneas de compromiso.
5. Estructura y objetivos.
6. Criterios de elaboración.
7. Servicios y programas de políticas de activación para el empleo.
8. Financiación.
9. Evaluación.

Anexo I. Programas y servicios por ejes.

Anexo II. Resumen general por Comunidad Autónoma servicios y programas a realizar.

Anexo III. Dotación presupuestaria (miles de euros).

Anexo IV. Documento de indicadores.

1. Conceptos básicos del sistema actual de intermediación y empleo.
2. Indicadores de los objetivos clave.
3. Indicadores de los objetivos estratégicos.
4. Indicadores de los objetivos estructurales.
5. Objetivos cuantitativos propuestos por comunidad autónoma.
6. Cuadro de mando de metas de la EEAAE 2025-2028 e indicadores de referencia.

Anexo V. Programa común PC00033-Transversalización de la Igualdad de Género en las políticas activas de empleo.

Glosario de siglas.

1. Introducción

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno (PAFED) 2026 se enmarca en un contexto normativo e institucional profundamente renovado en los últimos años, orientado a modernizar las políticas activas de empleo en España y alinearlas con los compromisos europeos.

De este modo, en el marco de los compromisos adquiridos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, y validado por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España, se han adoptado diversas normas.

La norma más importante en este ámbito es, sin duda, Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, concebida para potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo (en adelante e indistintamente SNE) y que constituye el pilar fundamental sobre el que se apoyan todas las políticas activas de empleo en el ámbito estatal.

Entre las mismas se incluyen también, entre otras: el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, que se inscribe en el Plan Estratégico Juventud Avanza y que fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, habiéndose publicado por Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social; el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, modificado recientemente por el Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre; o el 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.

Por otra parte, debe también destacarse otra reforma aprobada a principios de 2023, como es, fundamentalmente y aparte de la ya citada Ley de Empleo, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Por último, hay que hacer referencia a otras dos normas fundamentales aprobadas en 2024 como son, por un lado, el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo y, por otro, el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Reformas, todas ellas, que han configurado sin duda el nuevo marco normativo de la política de empleo que España comprometió con la Comisión Europea en el citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

La Ley de Empleo, estableció los tres instrumentos clave de planificación y coordinación del Sistema Nacional de Empleo: la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno (PAFED) y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (SISPE).

Tras la finalización de la Estrategia 2021-2024 el año pasado, el Gobierno aprobó en julio de 2025 la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 mediante Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, consolidando así el marco plurianual sobre el que se articula el presente PAFED 2026. Un factor clave para el éxito de la Estrategia 2021-2024 fue la colaboración y la búsqueda de consenso en el seno del Sistema Nacional de Empleo, con las Comunidades Autónomas y con los Interlocutores

Sociales, circunstancia que se ha mantenido en el proceso de elaboración de la Estrategia 2025-2028.

Tanto la Estrategia como los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno se configuran por tanto como el marco de referencia para la coordinación y ejecución de las políticas de apoyo activo al empleo en toda España, sirviendo como base compartida a partir de la cual los diferentes servicios públicos de empleo autonómicos deben diseñar y gestionar sus propias políticas, garantizando en todo caso la igualdad en el acceso y atención a las personas beneficiarias de las políticas de activación para el empleo en toda España y la incorporación del enfoque de género de manera transversal. Todo ello, sin perjuicio de permitir la suficiente flexibilidad para su adaptación a las características de las personas beneficiarias de los servicios en las distintas Comunidades Autónomas, de tal manera que se garantice, en todo momento, la cohesión social y la diversidad territorial, así como la eficacia y eficiencia en la utilización de fondos públicos.

Esta nueva Estrategia 2025-2028 es la primera planificación plurianual bajo la Ley de Empleo de 2023 y concibe las políticas de empleo como derechos subjetivos garantizados para personas y empresas. Se centra en asegurar el ejercicio efectivo de esos derechos mediante recursos estables y suficientes, un enfoque centrado tanto en las personas trabajadoras como en las empresas (especialmente PYMEs) a través del acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral.

A diferencia de la Estrategia anterior, orientada a impulsar reformas normativas, la Estrategia 2025-2028 pone el acento en la prestación de servicios garantizados –definidos en la Cartera Común de Servicios del SNE desplegada por Real Decreto 438/2024– y en la mejora de la atención a personas usuarias y empleadores, incorporando además los resultados de la evaluación de la Estrategia precedente para impulsar la mejora continua.

En coherencia con la Ley 3/2023, de 28 de febrero, la nueva Estrategia refuerza la gobernanza colaborativa del Sistema Nacional de Empleo, habiéndose elaborado con la participación de los servicios públicos de empleo autonómicos y de los interlocutores sociales, y siendo informada por la Conferencia Sectorial de Empleo y el Consejo General del SNE antes de su aprobación.

La Estrategia se articula en torno a siete ejes estratégicos (correspondientes a los definidos en el artículo 12 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero: orientación, formación, oportunidades de empleo, oportunidades para personas con discapacidad, igualdad de oportunidades, emprendimiento y mejora del marco institucional) y, por primera vez, compromete seis metas generales concretas que orientan todas las actuaciones.

Estas seis metas generales se desarrollan a través de ocho objetivos estratégicos, cada uno de los cuales engloba varios objetivos operativos (20 en total) para guiar la implantación progresiva de 109 medidas durante el cuatrienio.

En síntesis, la EEAAE 2025-2028 ofrece un marco común robusto que alinea a todos los servicios públicos de empleo en unos objetivos compartidos, garantizando la igualdad en el acceso a unos servicios de calidad en toda España, pero a la vez con flexibilidad para adaptarse a las necesidades específicas de cada territorio y colectivo.

El PAFED 2026 se formula tomando como referencia directa esta Estrategia, asegurando la coherencia entre la planificación estratégica plurianual y la ejecución anual, con un modelo integrado de seguimiento y evaluación permanente que permite ajustar las actuaciones durante su vigencia.

El Plan recoge, asimismo, los indicadores que se van a utilizar para valorar el grado de consecución de dichos objetivos, teniendo en cuenta la evaluación de los Planes de 2024 y 2025, de forma que adquiere un carácter vertebrador en la gestión de las políticas de apoyo activo al empleo e incorpora un enfoque integrado de su planificación, ejecución y evaluación. En este Plan, los indicadores continúan experimentando una mejora de la claridad y transparencia en el proceso de evaluación.

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026 es, por tanto, la concreción, para el año en curso, de los objetivos y medidas de la Estrategia 2025-2028.

Al igual que el PAFED 2025, el nuevo Plan ha sido elaborado de forma participativa con las Comunidades Autónomas, tras informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 27 de mayo de 2026 e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo de 27 de mayo de 2026, con carácter previo a su aprobación por el Gobierno mediante Acuerdo del Consejo de Ministros. Desde esa fecha, el presente Plan Anual se aplica de hecho por el conjunto de los servicios públicos de empleo, sin perjuicio de lo que se disponga en su aprobación final. Este proceso colaborativo en el seno del SNE asegura que el Plan anual cuente con la búsqueda del consenso de todos los actores implicados –Administración General del Estado, Servicios de Empleo autonómicos y agentes sociales– y refuerza la coordinación multinivel.

El PAFED 2026 mantiene la estructura general del plan anterior, dando continuidad a las innovaciones introducidas el año previo y adaptándose a la nueva EEAAE 2025-2028. Entre los aspectos más destacados, el Plan 2026:

- Consolida el enfoque por objetivos cuantitativos desagregados territorialmente y por colectivos. En 2024 se establecieron por primera vez objetivos mínimos cuantitativos de atención a personas desempleadas por CCAA y por ejes de política; en 2025, se dio un paso más desagregando esos objetivos también por colectivos de atención prioritaria en cada región. Ahora, el PAFED 2026 continúa con esa práctica, fijando metas anuales concretas (por ejemplo, número de personas jóvenes a atender con medidas de inserción, mujeres de baja cualificación a formar, personas paradas de larga duración a recolocar, etc.) para cada Comunidad Autónoma, de acuerdo con su situación de partida. Esto permite una gestión más focalizada y equitativa, atendiendo a las particularidades de cada territorio en términos de desempleo juvenil, femenino, de larga duración, etc., y facilitando el seguimiento pormenorizado de los resultados en cada colectivo y región.

- Adapta sus indicadores de seguimiento a la nueva Estrategia. Al haberse aprobado la EEAAE 2025-2028, el Plan alinea completamente sus indicadores con los 8 objetivos estratégicos de dicha Estrategia, garantizando coherencia en la medición de resultados. Se simplifica y actualiza el sistema de indicadores siguiendo la línea iniciada en 2023 y 2024 –cuando ya se redujo y clarificó notablemente el conjunto de indicadores–, asegurando que en 2026 los indicadores sean claros, relevantes y transparentes, facilitando la evaluación tanto interna como externa del Plan.

- Durante 2025 se ha estado trabajando en el desarrollo del cuadro de mando de seguimiento trimestral del PAFED, pasándose a denominar, en este Plan Anual, cuadro de mando de metas de la EEAAE 2025-2028. Se desarrollaron sus correspondientes indicadores, definidos específicamente para su seguimiento y evaluación.

- Consolidación del enfoque centrado en las personas a través de la atención especializada a colectivos prioritarios en sus medidas. El Plan 2026 incluye acciones programáticas específicas a favor de la población gitana, las personas jóvenes y las de más edad de manera articulada a través de Planes específicos. En este contexto, el «Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana 2025-2028» se constituye como una estrategia pública de empleo en favor de la población gitana en España dirigida a garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de derechos de la población gitana. El «Plan de Empleo en favor de las Personas Jóvenes» seleccionará, entre otras, aquellas medidas del Plan de Garantía Juvenil + que han resultado más eficaces para promover la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de las personas jóvenes, con especial atención a las medidas destinadas a las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad. Por su parte, la «Estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de más edad y garantía de servicios para personas beneficiarias mayores de cuarenta y cinco años» incluirá medidas en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de favorecer la reincorporación al mercado de trabajo o su mantenimiento en el mismo de las citadas personas trabajadoras.

– El PAFED 2026, tiene en cuenta el marco de financiación plurianual fijado en el ACM de 13 de mayo de 2025, que estableció como criterio de distribución, la asignación a cada comunidad autónoma de una cuantía equivalente a un 70% en 2026, un 60% en 2027 y un 50% en 2028 y 2029 de las cantidades cuando se cumplan determinados objetivos establecidos en los correspondientes Planes Anuales de Fomento del Empleo Digno, reforzando así la planificación y ejecución de actuaciones a medio plazo (gestión plurianual).

– Refuerzo de la coordinación y la cogobernanza en la gestión del empleo. La cooperación operativa entre el SEPE (administración central) y los servicios públicos de empleo autonómicos, especialmente en el ámbito provincial y local donde confluyen la gestión de prestaciones y las políticas activas se intensifica, promoviendo mecanismos de cocreación y trabajo conjunto entre el personal del SEPE y de los Servicios de Empleo autonómicos para revisar procesos e innovar en la atención a personas usuarias. Esta cooperación institucional se hace extensible en la implantación de los tres Planes programáticos para colectivos de atención prioritaria (población gitana, personas trabajadoras jóvenes y de más edad) detallados anteriormente y en el marco de los planes de trabajo de los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE).

– Consolidación de la evaluación continua del propio Plan, en línea con el título VI de la Ley 3/2023, de 28 de febrero. El PAFED 2026 estará sujeto a evaluación continuada, con un proceso planificado y dirigido en el seno del Sistema Nacional de Empleo, pero realizado con carácter externo e independiente, adicional a las evaluaciones internas. En el marco de la nueva Estrategia, se intensificará la evaluación de la eficacia y eficiencia de los servicios de empleo garantizados y de los programas más significativos que, junto a las encuestas de satisfacción a personas usuarias de los servicios públicos de empleo, informarán de manera sistemática las decisiones de política para años siguientes, realimentando el ciclo de mejora continua.

– Mantiene y refuerza el cuadro de mando de metas de la EEAAE 2025-2028 con la definición de unos indicadores de referencia de la mejora de la empleabilidad, de la intermediación, de la garantía de la implementación de un itinerario en favor de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo, de la consolidación de las redes de orientación y prospección, del seguimiento de la formación y del seguimiento presupuestario.

En suma, el PAFED 2026 se presenta como un instrumento vertebrador que traduce la estrategia de medio plazo en acciones concretas para este año, integrando las transformaciones normativas recientes y fomentando la innovación en la gestión de las políticas activas. Con ello, se pretende que 2026 sea un año de consolidación de los cambios iniciados y de avance hacia un Servicio Público de Empleo moderno, orientado a resultados y cercano tanto a las personas desempleadas como a las empresas.

2. *Análisis de contexto: situación actual del mercado de trabajo*

El año 2025 ha venido marcado por la incertidumbre tanto en términos económicos como geopolíticos, debido principalmente a las políticas llevadas a cabo por parte del gobierno de EE. UU. desde la llegada al poder de la Administración Trump. No obstante, el crecimiento de la economía española en 2025, en términos del PIB, según el avance del cuarto trimestre de la Contabilidad Nacional Trimestral, fue del 2,8 %, dato que supera las previsiones establecidas a lo largo del año. Se consolida así la robustez de su comportamiento, con una tasa superior a la registrada en el mismo período por las principales economías de la Unión Europea.

El valor del PIB a precios corrientes para el conjunto del año 2025 se situó en 1.685.783 millones de euros, un 5,7 % superior al de 2024.

Este crecimiento se basó principalmente, en tres variables. Por un lado, en la contribución de la demanda interna, cuya aportación de 3,6 puntos es superior en 0,6 puntos porcentuales a la de 2024; por otro, gracias a la moderación de la tasa de

inflación que, aunque todavía se sitúa por encima del objetivo, continua en descenso con respecto a ejercicios precedentes, y en la reducción de los tipos de interés que, tras alcanzar su pico más alto en 2023, han ido descendiendo paulatinamente una vez moderada la subida del IPC, lo que ha conducido a una evolución positiva del poder adquisitivo de los hogares y a un buen comportamiento del mercado laboral.

Por su parte, la demanda externa presentó una aportación de -0,8 puntos, lo que supuso un punto menos que 2024.

El mercado laboral continua en la senda del crecimiento de ejercicios precedentes y vuelve a batir las mayores cifras de la serie histórica. Según los datos de la Encuesta de Población Activa, el número de personas ocupadas en el cuarto trimestre de 2025 ascendió a 22.463.300, tras haberse incrementado respecto al mismo trimestre del año anterior en 605.400 personas (de las cuales 555.300 corresponden al sector privado y 50.200 al público), lo que constituye un aumento del 2,78 %.

Este incremento también se refleja en el resto de indicadores: la población activa cerró el año con un total de 487.100 personas activas más, un 1,99 % interanual; la población parada se redujo en 118.400 personas y desciende, en términos interanuales, el número de hogares con todos los miembros en paro. La tasa de paro se redujo en más de medio punto, hasta el 9,93 %, la más baja desde 2008. En el promedio anual la tasa de paro se situó en el 10,51 % frente al 11,35 % de 2024.

Conforme a los resultados mostrados por la Contabilidad Nacional Trimestral del INE para los ocupados, el número de horas trabajadas aumentó en términos interanuales un 2,10 %, y los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo se incrementaron en un 3,09 % respecto a 2024, lo que consolida la recuperación respecto a los valores anteriores a la pandemia.

La EPA también refleja que el incremento del empleo se concentró en el asalariado, tanto en el empleo público como en el del empleo privado, ambos con valores superiores a los que presentaban en el cuarto trimestre de 2019. Se mantienen los efectos positivos de la reforma laboral al concentrarse este incremento en el número de personas ocupadas con contrato indefinido, frente al descenso porcentual registrado por las personas asalariadas con contrato temporal.

El aumento interanual del empleo se produjo en mayor medida entre las mujeres que en los hombres, lo que supone un cambio en la tendencia y contribuye a la reducción de la brecha de género; presentó mayor intensidad entre las personas mayores de 60 años, con una variación muy significativa con respecto al año anterior y las personas menores de 30 años, que sigue la tendencia creciente y de forma más moderada en las edades intermedias de 30 a 60 años, que se mantiene estable. Subió la población ocupada de nacionalidad extranjera un 7,77 % frente al 1,97 % que lo hizo la población ocupada española.

Las personas con problemas de salud mental o discapacidad psicosocial continúan enfrentando importantes dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo especialmente en aquellas personas con discapacidad psicosocial que destacan además por la elevada incidencia del desempleo de larga duración.

En este sentido resulta necesario tener en cuenta el impacto que las situaciones de desempleo y precariedad laboral pueden tener sobre la salud mental de la población, especialmente en contextos de desempleo prolongado. La evidencia disponible ha puesto de manifiesto la existencia de una relación bidireccional entre empleo y bienestar psicológico, de modo que la falta de empleo no solo limita las oportunidades de inclusión social, sino que también puede contribuir al agravamiento de problemas de salud mental.

2.1 Balance del mercado laboral 2025.

Tal y como ha sucedido en los últimos cuatro años, en el conjunto del año 2025 se ha producido un incremento de la población activa y de la ocupación; además, una reducción del paro con un descenso del número de hogares con todos los miembros en paro; y la estabilidad de los datos de contratación tras el descenso del número de contrataciones registradas como consecuencia de la reforma laboral, que supuso la

drástica reducción de la contratación temporal. No obstante, en el año 2025 se produce un leve repunte de la contratación temporal, mientras que la contratación indefinida pierde algo de impulso, aunque su variación sigue siendo positiva.

De igual manera, el número medio de personas afiliadas a la Seguridad Social se ha incrementado en 506.451, lo que supone un aumento del 2,37 % en los últimos doce meses, alcanzándose durante este año las mayores cifras de afiliados de la serie histórica, que se encuentran en cifras cercanas a los 22 millones de afiliados.

La tasa de actividad se situó en el 58,94 %, se reduce la brecha entre hombres (63,84 %) y mujeres (54,29 %) con respecto al año anterior, aunque sigue siendo significativa.

Territorialmente, la ocupación creció, respecto al IV trimestre de 2024, en todas las comunidades autónomas, excepto en Melilla. En términos absolutos, las comunidades donde más empleo se generó fueron Andalucía (138.300 personas ocupadas más); Comunitat Valenciana 98.800) y Madrid (78.800).

En cuanto al comportamiento de las ocupaciones, la población ocupada se incrementó en nueve de los diez grandes grupos, especialmente en las personas trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (5,30 %); personas técnicas y profesionales científicas e intelectuales (5,23 %) y el personal operador de instalaciones y maquinaria (4,32 %).

Personas activas, ocupadas y paradas

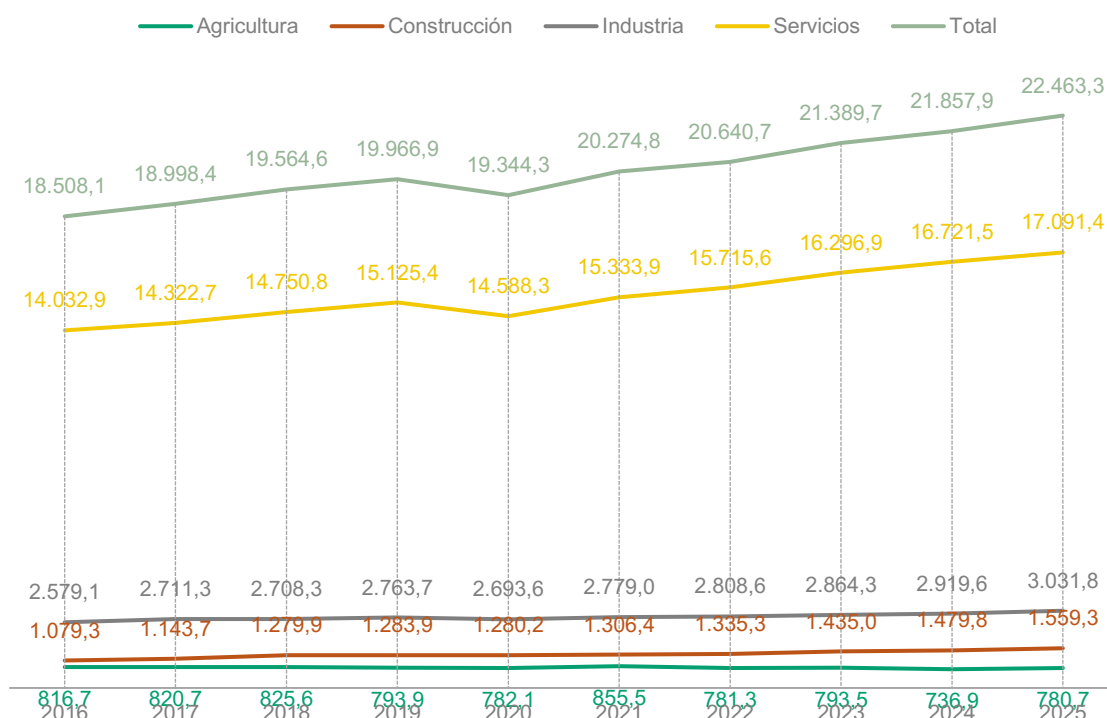
Personas (en miles)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Activas.	22.745,9	22.765,0	22.868,8	23.158,8	23.064,1	23.423,5	23.722,3	24.250,6	24.453,3	24.940,4
Ocupadas.	18.508,1	18.998,4	19.564,6	19.966,9	19.344,3	20.274,8	20.640,7	21.389,7	21.857,9	22.463,3
Paradas.	4.237,8	3.766,7	3.304,3	3.191,9	3.719,8	3.148,7	3.081,6	2.860,8	2.595,5	2.477,1
Tasa de paro (%).	18,63	16,55	14,45	13,78	16,13	13,44	12,99	11,80	10,61	9,93

Fuente: Elaboración propia partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de cada año.

La tasa de empleo creció en mayor medida que en 2024 y se sitúa en el 53,09 %, con un comportamiento positivo en todos los grupos de edad. En las personas menores de 25 años la tasa de empleo ha sido del 28,04 %, con un incremento de 0,8 puntos porcentuales, en el tramo de personas entre 25 a 54 años la tasa de empleo fue del 80,25 % con un incremento de 0,96 puntos porcentuales y en mayores de 55 la tasa de empleo se situó en el 28,48 % con un aumento de 0,97 puntos.

Por sectores económicos, el número de personas ocupadas había aumentado con respecto al cuarto trimestre de 2024 en todos ellos, con incrementos comprendidos entre el 2,2 % de los servicios al 5,9 % en que lo hizo la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca que invierte la tendencia de retroceso del año anterior.

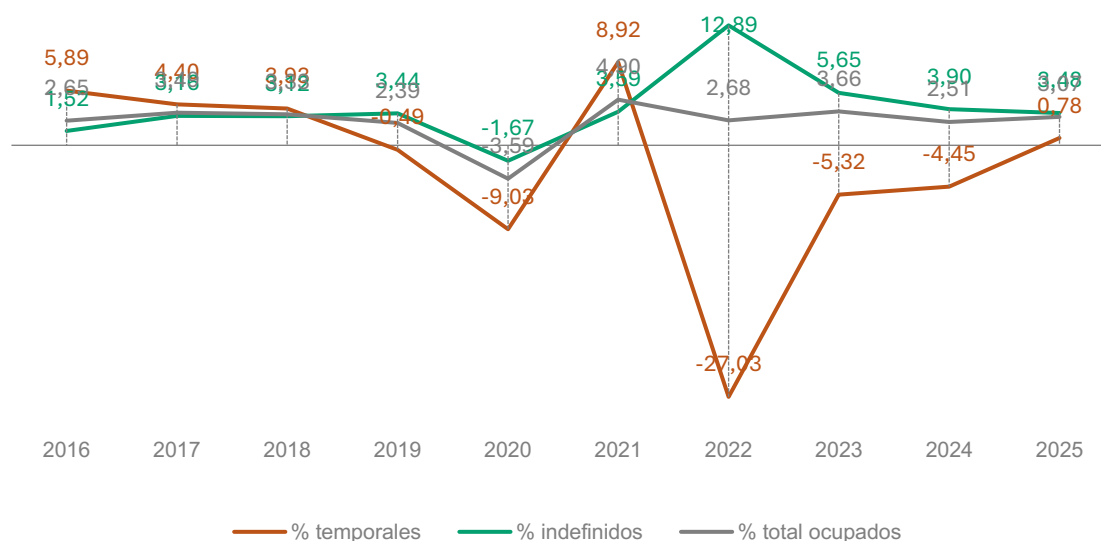
Personas ocupadas por sector económico



Fuente: Elaboración propia partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de cada año.

En relación con la trayectoria del empleo según el tipo de contrato, las variaciones interanuales se han moderado respecto al año anterior. La población ocupada con contrato indefinido ha subido un 3,48 % respecto al cuarto trimestre de 2024, pasando de 15.712.500 en 2024 a 16.260.000 empleos en 2025 de carácter indefinido. Por otra parte, los ocupados asalariados con empleo temporal aumentaron apenas un 0,78 % y suben a 2.899.100 ocupados.

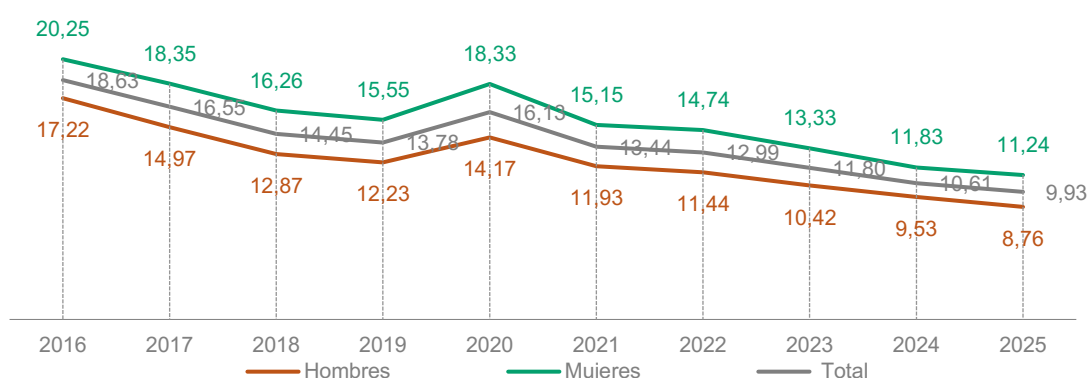
Empleo total, indefinido y temporal (Variación interanual)



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

A finales de 2025, la tasa de paro continua con la tendencia descendente observada en la última década solo interrumpida por el incremento producido en 2020 con motivo de la pandemia. La tasa de paro en el cuatro trimestre se situó en 9,93 %. La brecha de género entre hombres y mujeres se mantiene en niveles similares, aunque este año aumenta un poco, hasta situarse en el cuarto trimestre en el 2,48 %. Estos datos, junto con los de la tasa actividad donde la brecha de género este año se reduce, pero ligeramente con respecto a años anteriores, muestran que uno de los principales retos de nuestro mercado de trabajo sigue siendo la reducción de la brecha de género.

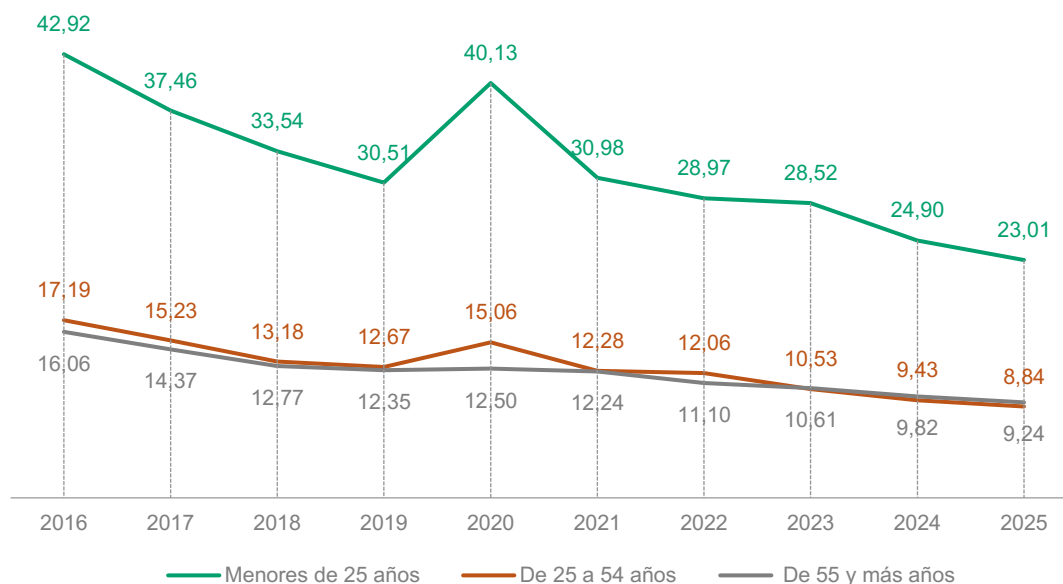
Evolución de la tasa de paro por sexo



Fuente: Elaboración propia partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de cada año.

Por grupo de edad, la tasa de paro sigue una tendencia parecida a la anterior en todos los grupos de edad, aunque los de mayor edad han aguantado mejor los embates de las dos últimas crisis que los de menor edad, sobre todo las personas menores de 25 años, que han sido los más castigados. Este grupo registró una tasa de paro que en el cuarto trimestre de 2025 se situó en un 23,01 %, más del doble que para el resto de grupos de edad. Aunque ha experimentado mejora significativa con respecto a años anteriores, con un descenso del 7,59 %, estos valores siguen situándose muy por encima de la media comunitaria.

Evolución de la tasa de paro por grupo de edad



Fuente: Elaboración propia partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa. IV trimestre de cada año.

Hay que hacer una mención especial para describir al grupo de personas jóvenes entre 16 y 29 años que no se encuentran en una situación de empleo, educación o formación, los conocidos como «NiNis» (NEET, por sus siglas en inglés). Tras un máximo de 1.097.000 personas en 2020, año de la pandemia, su número disminuyó significativamente situándose en el cuarto trimestre de 2025 en 901.400 personas, pero experimenta un ascenso del 1,36 % con respecto al mismo trimestre de 2024, debido especialmente al aumento de las personas inactivas. La distribución por sexo está igualada, aunque los hombres con 51,16 %, superan en 2,32 puntos porcentuales al peso de las mujeres.

Por último, el número total de personas paradas por sectores económicos de actividad se mueven en valores inferiores a los que se alcanzaban antes de la pandemia. Respecto al cuarto trimestre de 2024 se ha reducido la cifra de personas paradas de manera significativa tanto en el sector servicios, con una bajada del 4,25 %, como en el grupo de las personas paradas que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año, los conocidos como personas paradas de larga duración, los cuales han bajado de un 1.227.700 en 2024 a 1.150.400, según datos de la EPA correspondientes al último trimestre de 2025. Los sectores de industria y construcción son los que experimentan un peor comportamiento en el año 2025, con un incremento en la tasa de paro de 3,49 % y 2,52 % respectivamente.

Atendiendo a la evolución de las personas trabajadoras afiliadas en alta en la Seguridad Social, y a los últimos datos de movimiento laboral registrado en los servicios públicos de empleo, relativos al mes de diciembre de 2025, reflejan el dinamismo del empleo en el último año y la consolidación de la recuperación.

En este sentido, el número de personas trabajadoras afiliadas medias en diciembre de 2025 presentaba un incremento del 2,37 % respecto al mismo mes de año anterior, 506.451 afiliados medios más. Este incremento fue mayor en las mujeres, las personas jóvenes menores de 25 años y en los contratos indefinidos. Prácticamente la totalidad de este incremento se debe al Régimen General que engloba el 79,39 % de la afiliación. De las personas afiliadas, el 52,60 % son hombres y presentan valores más altos en todos

los regímenes de cotización, excepto el régimen de Empleadas de Hogar, siendo el Régimen General el más equilibrado. Se da un crecimiento en la afiliación en todos los grupos de edad, a excepción del tramo de 40 a 49 años. En cuanto a la edad, se mantiene la tendencia, que se viene dando durante la última década, de progresivo envejecimiento de las personas afiliadas. A finales de este año, el 50,79 % de la afiliación tenía 45 años o más.

En relación con los contratos registrados, en 2025 se consolida la contratación indefinida, se firmaron 6.443.446 nuevos contratos estables en el marco de la reforma laboral, situándose la tasa de estabilidad en el 41,18 %. Las personas extranjeras y jóvenes han sido los colectivos más beneficiados.

A lo largo del año se registraron 15.645.243 contratos, un 1,46 % más que en 2024. La contratación indefinida, después del espectacular incremento del 2022, este año sigue con la tendencia descendente iniciada en 2023, con un retroceso del 0,59 %, y la temporal continua la senda ascendente iniciada en 2024 y aumenta el 2,95 % en 2025. Entre los contratos indefinidos destaca la modalidad de indefinido ordinario que, con el 93,37 % del total de los contratos indefinidos, registró una bajada del 0,09 %.

Los contratos a jornada completa constituyeron el 56,20 % del total, seguidos por los contratos a jornada parcial con el 30,03 %. El 13,76 % restante fueron contratos fijos discontinuos. Nuestro mercado de trabajo sigue teniendo como reto reducir la brecha de género en el uso de la jornada parcial: el 39,97 % de los contratos celebrados por mujeres lo fueron a tiempo parcial, mientras que entre los hombres este porcentaje desciende a 21,28 %.

Por lo que se refiere al paro registrado en los servicios públicos de empleo, ha descendido un 5,94 % respecto al último mes de 2024, lo que supone que a 31 de diciembre la cifra se situase en 2.408.670. Descendió en mayor medida entre los hombres, lo que eleva la brecha de género en la composición del paro registrado a 19,90 puntos de diferencia.

También disminuyó en todos los sectores económicos, especialmente en agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y construcción, en línea con años anteriores.

El perfil de la persona parada es el de una mujer con una edad igual o superior a 45 años, con estudios de educación secundaria, que su último empleo fue en el sector servicios y lleva más de seis meses desempleada.

En los últimos cinco años (2021-2025) el paro de larga duración ha mostrado una tendencia descendente de forma continuada, con un descenso especialmente intenso tras la pandemia. Aun así, el desempleo de larga duración continúa siendo un fenómeno estructural que afecta a 1.104.955 personas en 2025.

Las personas paradas de larga duración, alcanzan el 45,87 % del total del paro registrado lo que supone un ligero descenso con respecto al año anterior, y su incidencia continúa siendo mayor en las mujeres y mayores de 45 años. La cifra asciende en 2025 a 711.313, el 64,37 % del total. Esta cifra supera en más de 30 puntos a la de los hombres. La brecha de género continúa siendo un reto muy notable también en este ámbito.

Por otro lado, 2025 concluyó con 1.013.848 personas mayores o iguales a 52 años en paro registrado, inscritas como demandantes en los servicios públicos de empleo.

Atendiendo a sus niveles formativos, se encuentran en esta situación personas con niveles muy básicos de escolarización o que no tienen completada la Educación Secundaria Obligatoria (un 39,30 %), pero también personas con estudios secundarios y superiores.

La distribución por edades muestra que el 17,42 % de las personas paradas de larga duración son personas menores de 30 años, el 38,40 % tienen una edad comprendida entre los 30 y los 50, y el 44,17 % restante son mayores de 50 años. El subgrupo más numeroso lo constituyen las personas mayores de 50 años que llevan más de dos años en paro: 280.000 personas (EPA, 4T 2025).

2.2 Sectores y actividades económicas.

La Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2025 refleja un incremento interanual de la población ocupada en todos los grandes sectores de actividad; destaca el crecimiento interanual del 5,94 % del sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca seguido del 5,37 % en el sector construcción, el 3,84 % en industria y por último el 2,21 % del sector servicios.

En el nivel de actividades económicas las variaciones son más heterogéneas. Con respecto al cuarto trimestre de 2024, los mayores incrementos de población ocupada se producen en actividades relacionadas con los servicios de mercado, especialmente las intensivas en tecnología e innovación tales como las actividades de las sedes centrales, las actividades profesionales, científicas y técnicas, así como las administrativas de oficina y otras auxiliares a las empresas y las actividades sanitarias y de servicios sociales.

En el sector industrial, la industria manufacturera se ha reactivado durante 2024 y se convierte en el mayor motor de crecimiento del empleo en 2025. Las actividades con mejor comportamiento en el empleo se producen en la industria agroalimentaria y en la fabricación de maquinaria y equipos. Una vez superadas las dificultades en las cadenas de valor y el incremento de los costes de producción, tal y como estaba previsto en años anteriores continúan las tendencias positivas en la generación de empleo, manteniendo su peso relevante dentro del sistema productivo y generando oportunidades de empleo.

Igualmente, se produce un crecimiento en las actividades relacionadas con el ciclo del agua (captación, depuración y suministro), en las actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, mientras que, en las ligadas al suministro de energía eléctrica, donde el año anterior se produjo un aumento significativo, en 2025 se produce un retroceso del empleo hasta el nivel de 2023.

Tras el importante crecimiento en las actividades inmobiliarias en el año 2024, dentro del sector de la construcción, que gracias al descenso de los tipos de interés y a la reactivación del mercado de la vivienda se ven impulsadas por el menor coste de la financiación, por la necesidad de cubrir el desajuste entre oferta y demanda en el mercado residencial y por el despliegue de fondos NGEU, de los que el mayor volumen se destina al desarrollo de infraestructuras de movilidad, en 2025 los mayores incrementos en el empleo se producen en las actividades de construcción de edificios e ingeniería civil. Por el contrario, las actividades inmobiliarias registran un descenso significativo, lo que puede estar ligado a la dificultad de acceso a la vivienda por los elevados precios de venta y alquiler.

El sector turismo, una vez superado el efecto de la recuperación tras la pandemia, que sigue batiendo récords de visitas año tras año, así como la inmersión en la digitalización y la sostenibilidad, continúa impulsado en 2025 por la recuperación económica de los tradicionales mercados turísticos, lo que permite que las actividades ligadas a la Hostelería y Alojamiento se mantengan entre las principales actividades económicas tanto por volumen de empleo ocupado como por valor económico.

Las actividades ligadas al transporte, almacenamiento y distribución, impulsadas por las perspectivas de un incremento de la demanda interna y un consumo creciente, a pesar de la disminución de la capacidad adquisitiva de las familias, por los efectos de la inflación, se presentan también como actividades de tendencia positiva para su crecimiento y creación de empleo y, en relación con ellas, el comercio minorista recupera impulso triplicando su crecimiento con respecto al año anterior mientras que el mayorista retrocede hasta niveles de 2023.

2.3 Perspectivas para el año 2026.

Tras cerrar el año 2025 con una previsión de crecimiento del PIB del 2,8 %, que lo sitúa en el umbral más alto de la horquilla de crecimiento prevista inicialmente del 2,5 %-3%, los diversos expertos económicos estiman que el crecimiento del PIB para el 2026 será del 2,2 %. En ambos casos, por encima de lo previsto en la eurozona,

gracias a la mejora de la demanda interna, con el consumo privado y las inversiones como principales motores de crecimiento.

Aunque la economía española se ha visto menos afectada por la nueva política arancelaria de EE. UU., debido a su menor exposición al mercado estadounidense, el menor crecimiento previsto en las principales economías europeas o las incertidumbres geopolíticas existentes, puede volver a tensionar los mercados de la energía y de materias primas y a las cadenas de suministro. A pesar de la aportación negativa de la demanda externa el dinamismo de las exportaciones de servicios no turísticos ha contribuido también de forma positiva.

La inflación, que se ha mantenido en niveles superiores al 2,7 %, probablemente continuará moderándose, y aunque subirá más de lo previsto inicialmente por los mayores precios de la energía, a lo largo de los próximos meses tenderá al objetivo del 2 % marcado por el BCE. Todo ello traza un 2026 de crecimiento más moderado, pero de menos a más y en el que la economía española probablemente continuará creciendo por encima del promedio de la eurozona.

En este contexto, el mercado laboral seguirá reflejando la evolución positiva, y se prevé, aun cuando la tasa de desempleo se mantenga en tasas similares a las de 2025, que se pueda mantener su crecimiento al menos de manera moderada, dada la capacidad mostrada de poder crear empleo incluso con bajas tasas de crecimiento económico. De todas formas, las previsiones indican una reducción de la tasa de desempleo hasta el 10 % en 2026, y al 9,6 % en 2027, lo que confirma la robustez del mercado de trabajo.

Los sectores y actividades económicas con mejores perspectivas de crecimiento de empleo siguen estando determinadas, en buena parte, por el desarrollo y evolución de las inversiones y reformas ya comprometidas de los fondos NGEU así como por el despliegue y desarrollo de los de PERTE ya aprobados.

Nos encontramos en un momento complejo y de grandes desafíos que van a condicionar la evolución del mercado de trabajo, así como el crecimiento y desarrollo de las actividades económicas, debido a las transiciones que está experimentando el sistema productivo.

Por un lado, en buena parte de los sectores, la transformación digital ya está modificando las competencias necesarias para mantenerse en el mercado laboral, circunstancia que se aceleró como consecuencia de la crisis sanitaria. En entornos laborales cada vez más tecnológicos, un buen número de personas trabajadoras están afrontando la transformación de sus puestos de trabajo como consecuencia de la automatización y la digitalización, razón por la cual es necesario avanzar en el desarrollo de los mecanismos para una adaptación en estas habilidades digitales. El avance de la Inteligencia Artificial generativa se confirma como uno de los grandes desafíos del mercado laboral, cuyo impacto en las ocupaciones y actividades económicas se configura como motor de una profunda transformación del mismo.

Otra de las transiciones que está afectando al mercado de trabajo es la ecológica. Los pilares en los que se sustenta este reto son principalmente dos: la mitigación y adaptación al cambio climático y la conservación y la gestión de la biodiversidad. Energías renovables, rehabilitación energética de edificios, bioeconomía, explotación agropecuaria y forestal sostenibles, economía circular, renaturalización urbana y restauración ecológica son algunos de los sectores prioritarios con potencial transformador, de reconversión y de generación de empleo. Los mayores esfuerzos en inversión se centran en mejorar los conocimientos y las capacidades en los sectores vinculados a esta transición. El mercado laboral deberá responder con la creación de nuevos empleos y la reconversión o adaptación de los ya existentes.

Un tercer desafío en el mercado laboral está relacionado con el envejecimiento de la población. El número de personas mayores aumenta más rápido que el de la población joven. Esta transformación demográfica está influyendo de manera directa en el tejido productivo generando, por un lado, nuevas actividades y puestos de trabajo en función

del cambio de necesidades de la población y, por otro, problemas para el necesario relevo generacional en determinadas ocupaciones y sectores.

En esta situación los mayores esfuerzos se deben realizar en mejorar los conocimientos de la población en los sectores vinculados a dichas transiciones. En este momento, cobran especial importancia los procesos de capacitación profesional, ya que para lograr una transformación del mercado laboral también es necesaria una transición en la educación y formación.

El sistema debe facilitar la conexión entre la formación académica, universitaria y profesional con el sistema productivo, y anticiparse a las necesidades del tejido productivo y constituir un apoyo a la capacidad innovadora y competitiva de la empresa a partir de unos recursos humanos de calidad.

El mercado laboral español, a pesar de tener una de las menores tasas de puestos de trabajo vacantes de Europa –según los datos de Eurostat, en el tercer trimestre de 2025 en España era del 0,9 %, frente al 2,0 % de en el ámbito de la UE (27) o el 2% de la eurozona–, también presenta dificultades para cubrir determinados puestos de trabajo. Factores como la reducción del desempleo, el menor tamaño de las cohortes de personas jóvenes, la jubilación de la generación del baby boom, la emigración de talento al exterior o los desajustes formativos requieren una respuesta coordinada y estratégica. La colaboración entre empresas, instituciones educativas y la administración es esencial para abordar este problema y mantener un mercado laboral dinámico y competitivo.

Para superar el desajuste entre cualificación y empleo y para la mejora de competencias, se requiere de un diagnóstico de las necesidades de formación. Éste se convierte en una herramienta indispensable para que la planificación de la formación para el trabajo responda a la realidad y a las necesidades actuales y futuras de empresas y personas trabajadoras.

La generación y retención del talento son también aspectos que se deben de abordar para el incremento de la productividad y la competitividad de las empresas.

Por otro lado, para garantizar el mantenimiento de las tasas de actividad y disponibilidad de personas trabajadoras, has sido imprescindible la aportación de personas procedentes de otros países, cuya participación ha sido fundamental para superar los efectos del envejecimiento de la población y de la falta de relevo generacional de determinados sectores, gracias a su contribución en el incremento de la población y su complementariedad con la población nacional en el mercado laboral. Este reto sigue vigente y sigue siendo determinante para el mercado laboral en 2026.

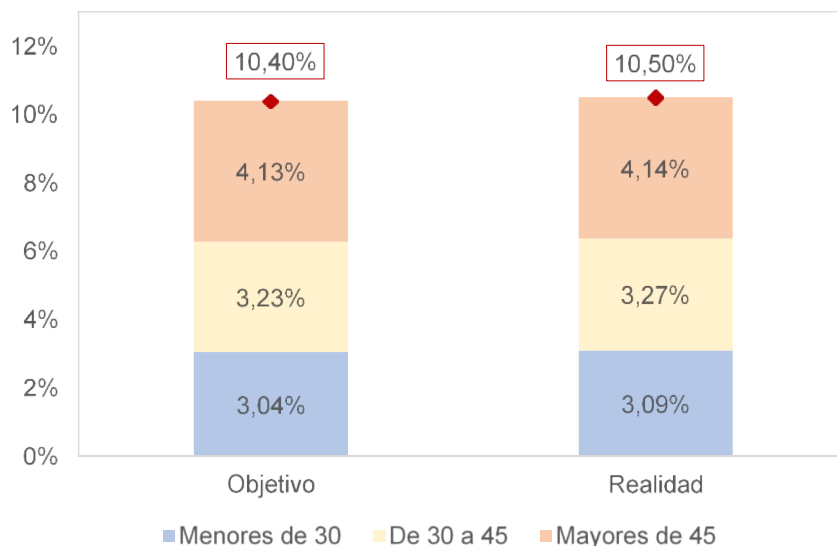
2.4 Evolución del paro.

Una de las principales novedades incorporadas por la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 fue la definición de metas cuantificadas de evolución del mercado de trabajo asociadas a la actuación de las políticas activas de empleo y, en particular, a la capacidad de intermediación de los Servicios Públicos de Empleo. La Estrategia establece que el conjunto de objetivos y medidas previstos deberá contribuir a reducir la tasa de paro hasta situarla en el 8,5 % al finalizar el periodo de vigencia, en línea con las previsiones recogidas en el plan fiscal estructural de medio plazo.

Asimismo, la Estrategia incorpora una relación entre la mejora de la intermediación de los Servicios Públicos de Empleo y la reducción del desempleo, analizando esta contribución por grupos de edad. La introducción de estas metas permite disponer de una senda de referencia frente a la que evaluar durante el periodo de vigencia de la EEAAE el grado de avance de las políticas desplegadas y su contribución efectiva a los objetivos estratégicos.

En este contexto, es necesario realizar un breve ejercicio de seguimiento de la situación observada en 2025 respecto de las trayectorias objetivo definidas en la Estrategia. Los datos disponibles muestran una evolución agregada alineada con las previsiones inicialmente establecidas. La tasa de paro observada en 2025 se situó en el 10,5 %, frente al 10,4 % previsto en la senda objetivo, lo que refleja una desviación reducida y compatible con la trayectoria de convergencia hacia el objetivo del 8,5 % en 2028.

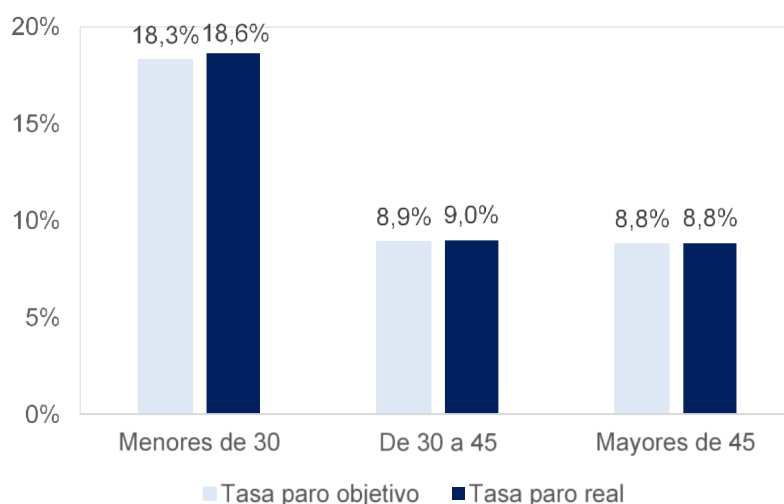
Gráfico 1. Distribución de la tasa de paro por grupos de edad: proyección y situación observada en 2025



Fuente: EPA.

Por otro lado, la evolución de la tasa de paro por grupos de edad refleja igualmente una elevada correspondencia con las metas intermedias fijadas para 2025. La tasa de paro observada entre las personas menores de 30 años se situó en el 18,6 %, frente al 18,3 % previsto; en el grupo de 30 a 45 años alcanzó el 9,0 %, prácticamente coincidente con el 8,9 % objetivo; y entre las personas mayores de 45 años se situó en el 8,8 %, exactamente en línea con la previsión establecida.

Gráfico 1. Distribución de la tasa de paro por grupos de edad: proyección y situación observada en 2025



Fuente: EPA.

En conjunto, los resultados observados durante 2025 permiten concluir que la evolución del mercado de trabajo mantiene, hasta el momento, una trayectoria coherente con las metas fijadas en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, si bien resulta necesario continuar reforzando las actuaciones de

intermediación y apoyo activo al empleo, especialmente en aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

3. Marco estratégico

Las Recomendaciones Específicas por País del Consejo de la UE dirigidas a España en el Semestre Europeo subrayan varios aspectos relevantes para este Plan. En las recomendaciones aprobadas en julio de 2025, la Unión Europea instó a España, entre otras cosas, a acelerar la ejecución del PRTR en el ámbito laboral y de cohesión, y a mejorar la eficacia de las políticas de empleo y educación. En particular, se recomendó seguir reduciendo la escasez de capacidades y los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias en el mercado de trabajo español, reforzando la educación y la formación profesional dual y el aprendizaje permanente, especialmente para las personas poco cualificadas, y la necesidad de mejorar las competencias básicas de las personas jóvenes.

Adicionalmente, las recomendaciones europeas han insistido en simplificar la normativa y reducir cargas administrativas para mejorar el entorno empresarial y, con ello, favorecer la creación de empleo, además de profundizar en la digitalización de los servicios públicos para aumentar su eficiencia.

Asimismo, el Informe conjunto sobre el empleo 2026, señala importantes retos en materia de empleo, competencias y política social a nivel europeo, para los cuales propone medidas tales como: mejorar la formación y el reciclaje de los adultos para garantizar la competitividad, hacer frente a la escasez de mano de obra y de competencias, adaptarse a la situación y las perspectivas cambiantes del mercado laboral y fomentar transiciones ecológicas y digitales justas; reforzar las políticas activas del mercado laboral y la capacidad y eficacia de los servicios públicos de empleo; promover una movilidad justa dentro de la UE y considerar la posibilidad de atraer a las personas trabajadoras cualificadas nacionales de terceros países; garantizar la disponibilidad de sistemas de apoyo diseñados para preservar y seguir desarrollando el capital humano a través de la mejora y el reciclaje de las competencias asociadas; prestar un apoyo adecuado a las personas trabajadoras y los hogares más afectados por las repercusiones económicas y sociales de la adaptación al cambio climático y a las nuevas tecnologías ecológicas y digitales, en particular a las personas trabajadoras y hogares vulnerables; promover la negociación colectiva y el diálogo social, en consonancia con la Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social y el Pacto para el Diálogo Social Europeo; mejorar las perspectivas de las personas jóvenes en el mercado laboral, entre otras cosas mediante una educación y formación de calidad; mejorar la integración de la igualdad y reforzar la participación de las mujeres y los grupos desfavorecidos en el mercado laboral; o adoptar medidas globales para mejorar las capacidades básicas y, en términos más generales, el desarrollo de las competencias clave, en especial de las capacidades y competencias digitales de las personas de todas las edades.

En el ámbito interno, cabe destacar el documento «España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo», que prevé que en las próximas décadas el cambio tecnológico hará desaparecer ocupaciones, surgirán otras nuevas y se transformarán muchas existentes. Es fundamental lograr que esta transición sea lo más ágil y equilibrada posible para las personas y las empresas.

Los avances tecnológicos futuros deben servir para incrementar progresivamente la tasa de empleo, mejorando la inserción laboral de todos los colectivos, en particular de la juventud, las mujeres, las personas paradas de larga duración y los mayores de 52 años.

Por otra parte, se considera vital la coordinación público-privada entre el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), los servicios públicos de empleo autonómicos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las entidades educativas, a fin de articular respuestas coherentes e integradas a escala nacional.

Asimismo, resulta de gran importancia contar con un sistema eficaz de evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo, sistematizando la información e incorporando criterios clave como la tasa de inserción laboral o la calidad del empleo logrado. Esta orientación está alineada con el objetivo, compartido a nivel europeo, de afianzar una cultura de la evaluación en el conjunto de las políticas públicas.

En cuanto al contexto económico reciente, la actualización de las estrategias fiscal y de reformas a medio plazo (Plan Fiscal y Estructural 2025-2028) pone de relieve la sólida recuperación de la economía española tras la pandemia. Ya en 2022 el PIB creció un 6,4% por segundo año consecutivo, superando ampliamente las previsiones, y alcanzó el nivel previo a la COVID-19 en el tercer trimestre de 2022. Para mediados de 2023, el PIB era un 2,1% superior al de finales de 2019, reflejando una notable resiliencia incluso en un entorno internacional complejo y cerró el año 2024 con un crecimiento medio anual del 3,2%, superior al de la mayoría de las previsiones. Las medidas desplegadas (por ejemplo, la «solución ibérica» para desacoplar el precio de la electricidad del gas) ayudaron a contener la inflación y evitar daños estructurales, favoreciendo un fuerte repunte del empleo y de la inversión, a la par que la corrección de desequilibrios fiscales, lo que proporciona una base sólida para enfrentar el escenario actual, que continúa marcado por una elevada incertidumbre.

Se estima que la economía de España seguirá mostrando un crecimiento robusto en los próximos años, apoyado en el crecimiento de la productividad y el buen comportamiento del mercado laboral. El PIB mantendrá un elevado ritmo de crecimiento, pasando del 2,8% de 2025 a un crecimiento más suave en 2026 y 2027, pero manteniéndose por encima del 2%. Las actuales proyecciones demográficas recogen una perspectiva de crecimiento de los flujos migratorios que se materializan en un aumento de la población activa y de las tasas de actividad en el horizonte de proyección. Este aumento de la oferta de trabajo no viene acompañado, como en otros periodos expansivos pasados, por una disminución de la productividad: los datos más recientes muestran una vuelta a la tendencia de crecimiento estructural de la productividad por hora.

El impulso de la población, la tasa de actividad y la productividad genera un patrón de crecimiento potencial elevado, con una aportación menor de fenómenos cíclicos coyunturales.

Las dinámicas demográficas y del mercado laboral explican la mayor parte de este crecimiento potencial, tanto por el incremento de flujos migratorios como por el incremento de la tasa de actividad. La evolución de los flujos migratorios ha tenido un impacto positivo en la evolución de la oferta laboral desde 2018, y se espera que siga teniéndolo en los próximos años, dada la capacidad de atracción del mercado laboral español, en especial entre personas trabajadoras de países de América Latina. El envejecimiento de la población, junto con el alargamiento de carreras laborales, por su parte, contribuirá al aumento de la tasa de actividad, lo cual añadirá más crecimiento a la ocupación.

En el medio plazo, el despliegue de los efectos de las reformas conciliará el descenso de la tasa de desempleo con ganancias de poder adquisitivo de los asalariados y una reducción de la jornada media. La incorporación de los efectos esperados de la agenda reformista en el ámbito laboral al escenario macroeconómico permite proyectar nuevos máximos de ocupación, un crecimiento continuado del poder adquisitivo de los asalariados y una reducción sostenida de la tasa de paro.

En cualquier caso, deben tenerse en cuenta varios factores exógenos fundamentales que siguen condicionando el entorno económico:

En primer lugar, la guerra en Ucrania. Para hacer frente al *shock* geopolítico derivado de la misma, el Gobierno aprobó el 29 de marzo de 2022 un Plan Nacional de respuesta al impacto de la guerra, articulado en torno a ocho objetivos concretos para «repartir de forma justa los efectos de la guerra» y salvaguardar la senda de crecimiento y creación de empleo iniciada en 2021. Entre dichos objetivos figuran la protección de los colectivos más vulnerables y de los sectores productivos más afectados, la garantía de suministros

básicos, la contención de precios (con especial atención a los carburantes, el gas y la electricidad) y el fortalecimiento de la estabilidad financiera. El Plan ha movilizado 16.000 millones de euros en ayudas y avales públicos e introduce medidas laborales específicas: la Vicepresidenta Segunda recordó en su presentación que los ERTE se configuran como una herramienta clave para proteger el empleo en situaciones de crisis, instando a las empresas a utilizarlos en lugar de recurrir a despidos. Incluso se estableció que los despidos motivados por el encarecimiento energético se consideren no justificados, reforzando así el compromiso de mantenimiento del empleo.

En segundo lugar, la culminación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR). El programa europeo de inversiones y reformas Next Generation EU –sin precedentes en la historia de la UE– ha tenido un impacto muy positivo en la modernización económica, y su ejecución completa finalizará en 2026. Ha habido una fuerte concentración de las inversiones y reformas del PRTR en el período 2021-2023, con el fin de maximizar su impacto anticíclico y lograr efectos materiales sobre los principales motores de crecimiento. Estas inversiones han impulsado el capital humano, tecnológico y científico, la I+D+i, la digitalización de empresas y Administraciones Públicas, el fortalecimiento del estado de bienestar y la reducción de desigualdades. Concretamente, en materia de política de empleo, en el marco del Componente 23 del Plan («Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo»), España ha llevado a cabo una profunda transformación de su sistema de políticas activas de empleo, cumpliendo con las reformas comprometidas. De este modo, a inicios de 2025 ya se había desplegado el nuevo marco normativo y estratégico de la política de empleo en su conjunto, completando la modernización prevista con cargo al PRTR.

A estos factores, hay que unir un nuevo factor que ha irrumpido con fuerza, como es el cambio en la política arancelaria propiciado por Estados Unidos y su impacto en la política comercial. De este modo, la política arancelaria internacional ha cobrado especial relevancia para España, dada su integración en la Unión Europea y su exposición a los acuerdos comerciales comunitarios. En 2025, la UE y EE. UU. establecieron un marco arancelario con un gravamen del 15 % para la mayoría de bienes europeos, lo que, pese a su intención estabilizadora, no evitó un deterioro de las exportaciones españolas a EE. UU. (–8 %) ni un aumento del déficit comercial bilateral (+34,4 %). La volatilidad normativa y los cambios unilaterales en política comercial estadounidense han generado incertidumbre para las empresas exportadoras. En paralelo, la UE ha intensificado su estrategia de diversificación comercial, destacando el acuerdo con Mercosur, que beneficiará a unas 10.000 empresas españolas, especialmente pymes, con un ahorro estimado de 500 millones de euros en aranceles. No obstante, estos avances conviven con tensiones geopolíticas y desafíos como el Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono (CBAM), que redefinirá la competitividad en sectores intensivos en emisiones.

Por último, el reciente ataque a Irán ha desencadenado una fuerte reacción en los mercados energéticos y financieros globales. El posible cierre del Estrecho de Ormuz, paso estratégico por el que transita entre el 20% y el 25% del petróleo mundial, ha elevado la volatilidad energética y financiera a niveles no vistos desde 2022. Esta circunstancia podría tener un significativo impacto en la economía española, como economía altamente dependiente de la energía importada, con un aumento de los precios de la misma, con el consiguiente aumento de la inflación.

El lanzamiento del PAFED 2026 coincide por tanto con un momento de notable mejora del mercado laboral español, como hemos visto en el apartado anterior, aunque persisten desafíos estructurales que el Plan deberá contribuir a abordar. Según los últimos datos oficiales de la Encuesta de Población Activa (EPA), España cerró 2025 con unas cifras de empleo históricas: 22,46 millones de personas ocupadas, el nivel más alto jamás registrado. En el conjunto de 2025 se crearon más de 600.000 empleos netos (+2,8% interanual), reflejando la continuidad de la recuperación económica tras la pandemia y el efecto dinamizador de las reformas emprendidas. Paralelamente, la tasa

de paro a finales de 2025 bajó al 9,93%, cayendo por primera vez en casi dos décadas por debajo del umbral del 10%.

Cabe destacar, además, el cambio estructural en la calidad del empleo conseguido tras la reforma laboral de 2021. La proporción de contratos indefinidos sobre el total de contratos firmados alcanzó en 2025 un 41,2%, muy superior a la de años previos a la reforma. En suma, el mercado laboral español está ahora más dinámico y a la vez más estable, con menos rotación y una mayor duración media de los empleos, factores que favorecen la productividad y la protección social de las personas trabajadoras.

No obstante, a pesar de los avances logrados, el PAFED 2026 también debe enfrentar importantes retos pendientes en materia de empleo. Uno de ellos es el desempleo juvenil que, aunque ha disminuido, sigue siendo elevado en comparación con la media general. La tasa de paro juvenil (personas menores de 25 años) bajó hasta el 23% al cierre de 2025, su nivel más bajo desde 2008.

Otro desafío estructural es el desempleo de larga duración. Al finalizar 2025 había aproximadamente 1,02 millones de personas en paro de larga duración (más de un año desempleadas), lo que supone el 41,2% del total de personas paradas. La existencia de un núcleo duro de paro de larga duración conlleva riesgos de desvinculación del mercado de trabajo, pérdida de competencias y aumento del riesgo de exclusión social. De hecho, como señalan las instituciones europeas, España debe mantener un apoyo reforzado a este colectivo, pues su alta proporción es un factor que lastra la cohesión social.

Asimismo, persisten brechas de género y territoriales en el empleo. Aunque la tasa de paro femenina ha disminuido y la brecha respecto a la masculina se ha acortado ligeramente, las mujeres siguen registrando tasas de desempleo superiores a las de los hombres, especialmente en ciertos territorios y franjas de edad. Del mismo modo, comunidades con mercados laborales más frágiles presentan todavía tasas de paro notablemente por encima de la media nacional, lo que requiere continuar reforzando las estrategias de desarrollo económico local y de apoyo a la creación de empleo en esas zonas.

El contexto socio-laboral de 2025-2026 viene marcado, asimismo, por las transiciones gemelas (ecológica y digital) y el desafío demográfico, que plantean tanto oportunidades de creación de empleo como la necesidad de adaptación de la fuerza de trabajo.

Por su parte, la creciente inversión en economía verde y digital está generando demanda de nuevos perfiles profesionales, pero a la vez puede dejar atrás a personas trabajadoras con cualificaciones desactualizadas. En 2025, por ejemplo, se observó un fuerte incremento de empleo en sectores de alto valor añadido –como las actividades financieras y de seguros, o las relacionadas con energías renovables y gestión medioambiental–. El PAFED 2026 deberá complementar este dinamismo apoyando la recualificación de personas trabajadoras hacia ocupaciones verdes y digitales, para aprovechar el potencial de empleo de los fondos NextGenerationEU y minimizar la brecha de habilidades (*skill gap*). España lidera en energías renovables, pero enfrenta retos de adaptación ante fenómenos climáticos extremos y la necesidad de una transición justa.

Igualmente, la transición demográfica (envejecimiento de la población activa) requiere integrar estrategias de envejecimiento activo en las políticas de empleo: como muestra la EPA, el mayor aumento de empleo en 2025 en términos absolutos correspondió al grupo de personas trabajadoras de 55 y más años (+280.500 ocupados, +6% interanual) que alcanzó un máximo histórico de 4,93 millones de empleados en esa franja. Esto subraya la importancia de seguir aprovechando la experiencia de los «personas trabajadoras senior» y facilitar su permanencia o reinserción en el mercado laboral, aspectos que también se abordarán con la futura Estrategia Global para personas desempleadas de larga duración o de mayor edad que figura como Anexo en la EEAAE. Todo ello, dado que el envejecimiento poblacional proyecta una tasa de dependencia del 53,7 % en 2050, lo que tensionará el sistema de pensiones y reducirá la

población activa. Este escenario exige políticas integradas que aborden la formación continua, la digitalización inclusiva, la sostenibilidad ambiental y la cohesión territorial.

Esta necesidad se ve intensificada en el caso de la irrupción de la inteligencia artificial (IA), que ya utilizan el 63 % de las personas profesionales en España. Esta tecnología está transformando procesos productivos, mejorando la eficiencia y generando nuevos perfiles laborales, aunque también plantea riesgos de automatización: entre el 18 % y el 22 % del empleo actual está potencialmente expuesto a la IA. La regulación europea, con la entrada en vigor del Reglamento de IA (AI Act) en agosto de 2025, ha situado a la UE –y a España, a través de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial (AESIA)– a la vanguardia en la gobernanza tecnológica.

En conclusión, el panorama laboral a comienzos de 2026 combina señales positivas –crecimiento robusto del empleo, caída del paro general y juvenil, mejora de la calidad contractual– con asignaturas pendientes –desempleo estructural de ciertos colectivos, desigualdades de acceso al empleo y retos de cualificación–. El PAFED 2026 deberá afianzar los logros recientes a la vez que profundiza en soluciones para estos retos, en coordinación con las demás políticas económicas y sociales en marcha (educativas, industriales, sociales, territoriales, etc.) para lograr un mercado de trabajo más inclusivo, resiliente y orientado al futuro. Sin embargo, en estos momentos, existe también una mayor incertidumbre de futuro generada por el citado reciente ataque a Irán que está escalando el conflicto afectando también a la UE y que, seguramente, tendrá incidencia económica y en el empleo.

Al mismo tiempo, las reformas ya implementadas en el marco del Componente 23 del PRTR constituyen una parte fundamental del marco estratégico del Plan 2026.

Destaca especialmente la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que ha supuesto una reforma integral del sistema anterior. Esta ley introdujo importantes novedades, entre las que cabe señalar: la consagración al máximo nivel normativo de una Cartera Común de Servicios con 10 servicios garantizados para las personas demandantes de empleo (y 6 compromisos que deben asumir estas) y 6 servicios garantizados para empleadores (con 3 compromisos correspondientes); la ampliación de los colectivos de atención prioritaria en las políticas de empleo; la posibilidad de establecer criterios de distribución de fondos con carácter plurianual (y distribuir fondos para ejercicios futuros); la incorporación de un sistema de evaluación continua de la política de empleo –planificada y dirigida en el seno del Sistema Nacional de Empleo (SNE), pero realizada de forma externa e independiente–, que complementará las evaluaciones internas existentes; así como la introducción de los contratos-programa para la ejecución de políticas activas de empleo en colaboración con otras entidades del sector público y la puesta en marcha de indicadores como las tasas de empleabilidad, de intermediación y de cobertura, para medir los resultados de las políticas.

El desarrollo reglamentario de esta ley continuó avanzando con el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, que regula la Cartera Común de Servicios del SNE y los servicios garantizados establecidos en la Ley de Empleo. Este real decreto, consensuado con las Comunidades Autónomas (a través de su participación en siete grupos de trabajo), ha materializado el compromiso público, social y político con el empleo digno y el desarrollo profesional de todas las personas –en particular de aquellas en situación de vulnerabilidad laboral–, poniendo de relieve la función esencial de las políticas activas de empleo en todas sus dimensiones.

Dicho enfoque integrador se vio reforzado con la aprobación del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, que introdujo ajustes urgentes para agilizar y fortalecer la implementación de la nueva ley de Empleo y sus instrumentos.

Asimismo, la transformación institucional del SEPE en la Agencia Española de Empleo, pendiente de culminación, permitirá adecuar la estructura del Organismo a las necesidades del nuevo marco estratégico descrito.

Por todo lo anterior, el PAFED 2026 se inserta en un planteamiento estratégico de nueva generación, que articula un marco de actuación renovado puesto en marcha en

gran medida a través de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAAE) 2025-2028, aprobada por el Gobierno a través del Real Decreto 633/2025, de 15 de julio. Dicha Estrategia –que define el marco general de las políticas activas de empleo y de la intermediación laboral a desplegar conjuntamente por el Estado y las Comunidades Autónomas– se elaboró mediante un valioso proceso participativo y de búsquedas de consenso en el seno del SNE.

En la Estrategia se establecen una serie de principios inspiradores que se concretan en objetivos estratégicos, objetivos operativos y medidas. En coherencia con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Estrategia fomenta el acceso de ciudadanía y empresas a los servicios de la Cartera Común de Servicios del SNE, al tiempo que asienta actuaciones para promover la estabilidad y la calidad en el empleo, garantizando condiciones laborales dignas. Partiendo de una concepción de las políticas activas de empleo como palanca esencial para la transformación productiva, la Estrategia incide en la necesidad de reforzar el acompañamiento personalizado tanto a personas como a empresas, así como en la mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.

Cabe subrayar que, al ser la primera planificación plurianual elaborada bajo la nueva Ley de Empleo, esta Estrategia nacional se alinea con la visión de las políticas activas de empleo como políticas públicas asociadas al ejercicio de derechos garantizados para la ciudadanía y el tejido empresarial. En este sentido, la nueva Estrategia no solo responde a las recomendaciones del Pilar Europeo de Derechos Sociales y a los marcos internacionales sobre el papel de los servicios públicos de empleo para asegurar transiciones laborales justas y eficientes, sino que asegura el ejercicio efectivo de los derechos previstos legalmente mediante recursos y actuaciones estables y suficientes.

Para materializar este enfoque, a diferencia de la Estrategia precedente (EEAAE 2021-2024) en la que hubo de priorizar reformas normativas, la nueva Estrategia 2025-2028 se focaliza en garantizar el ejercicio de los derechos de las personas y los servicios garantizados a las empresas usuarias, desplegando los servicios previstos en la Cartera Común regulada en el RD 438/2024, de 30 de abril. Estas prioridades se concretan anualmente en los sucesivos Planes Anuales –y en particular en el presente PAFED 2026–, que actuarán como instrumentos de ejecución de la Estrategia.

La Estrategia, que se articula en torno a siete ejes estratégicos (correspondientes a los definidos en el artículo 12 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo: orientación, formación, oportunidades de empleo, oportunidades para personas con discapacidad, igualdad de oportunidades, emprendimiento y mejora del marco institucional) compromete por primera vez seis metas generales concretas que orientan todas las actuaciones:

- Mejora de la empleabilidad de las personas (incrementar la inserción laboral de los demandantes mediante servicios eficaces).
- Mejora de la intermediación laboral (fortalecer el papel de los servicios públicos de empleo como intermediarios de referencia entre oferta y demanda).
- Aumento de la cobertura en la atención a personas perceptoras de prestaciones (asegurar que las personas desempleadas con protección por desempleo reciban servicios de activación suficientes).
- Consolidación y mejora de la calidad de las redes de orientación profesional (reforzar la red de orientadores laborales, su capacitación y estabilidad, para ofrecer una atención personalizada, integral e inclusiva).
- Incremento de la participación en la formación (ampliar el acceso de personas trabajadoras, especialmente las personas desempleadas, a acciones formativas útiles que mejoren sus competencias y su empleabilidad).
- Impulso y sistematización de la atención a las empresas (desplegar servicios proactivos hacia empleadores para apoyarles en la identificación de necesidades de talento, incentivar la contratación y mejorar la conexión oferta-demanda).

Estas seis metas generales se desarrollan a través de ocho objetivos estratégicos específicos de la Estrategia 2025-2028, cada uno de los cuales engloba varios objetivos operativos (20 en total) para guiar la implantación progresiva de 109 medidas durante el cuatrienio.

Del mismo modo, tomando en consideración la evaluación del PAFED 2025 y conforme al marco establecido en el título VI de la Ley de Empleo, el PAFED fija actuaciones orientadas a mejorar la planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo. Se busca así una gobernanza más sólida y una mayor cohesión en el seno del Sistema Nacional de Empleo, orientándolo a resultados evaluables, coherentes con la innovación y la sostenibilidad, y apoyados en la transformación digital de los servicios públicos de empleo autonómicos.

Por otra parte, no debe olvidarse que el PAFED también tiene en cuenta lo dispuesto en el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027, de empleo digno para las personas jóvenes (aprobado en junio de 2021), que sigue constituyendo la herramienta básica de actuación en materia de empleo juvenil. Este Plan tiene por objetivo mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de la juventud a través de 69 medidas específicas, y ha sido implementado con la adhesión de todas las CCAA y la participación de interlocutores sociales.

El PAFED aspira a ser un referente de innovación y eficacia en las políticas activas de empleo juvenil en todo el territorio nacional, actuando de forma complementaria con otras áreas (educación, inclusión social, participación juvenil, economía circular, economía del conocimiento, etc.). Se persigue ofrecer respuestas integrales a las personas jóvenes en su acceso al mercado de trabajo desde una perspectiva de desarrollo sostenible y excelencia en la gestión de los servicios, con el objetivo de favorecer su integración socioeconómica y su desarrollo personal y social. En esta línea, y a partir de la evaluación intermedia del Plan de Garantía Juvenil Plus que la OCDE –con el apoyo de la Comisión Europea– ha llevado a cabo en 2024-2025, se van a reforzar aquellas medidas del Plan que estén resultando más eficaces para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de la juventud, haciendo un seguimiento específico de su evolución. La evaluación intermedia ha constatado avances importantes en los objetivos del Plan y un buen nivel de ejecución de las acciones de orientación y formación para las personas jóvenes, a la par que ha identificado áreas de mejora para potenciar su impacto. Estas conclusiones orientarán los próximos pasos, garantizando que el Plan de Garantía Juvenil Plus siga adaptándose a las necesidades y prioridades actuales en España en materia de empleo juvenil.

Por otro lado, es importante señalar que en el PAFED también tendrán incidencia las medidas contempladas en el marco del nuevo Componente 32 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en la inversión C32.I3 Oportunidades de empleo de personas trabajadoras para la reconstrucción y dinamización socioeconómica de los territorios afectados por la DANA. En el mismo se ha diseñado el «Plan DANA Ocupación» para el desarrollo del cual, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha promulgado la Orden TES/1302/2025, de 14 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras y se efectúa la convocatoria para la concesión por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones destinadas a la financiación del «Plan DANA Ocupación», dirigido a la contratación de personas trabajadoras del ámbito territorial afectado por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En conclusión, el PAFED se erige como un instrumento esencial mediante el cual la puesta en marcha de las políticas activas de empleo mejorará la empleabilidad de las personas y permitirá responder mejor a las necesidades de empleo y capacitación de las empresas, contribuyendo así a la consolidación económica en un contexto de transformación productiva y desafíos globales. Con un mercado laboral más dinámico, inclusivo y resiliente, España afronta 2026 en una posición fortalecida para continuar generando empleo de calidad, reducir las desigualdades y encarar con éxito las

transiciones ecológica y digital. Los sólidos cimientos asentados en los últimos años –reformas estructurales, inversión pública sin precedentes, diálogo social y coordinación institucional– permiten encarar el futuro con optimismo y determinación, garantizando que el crecimiento económico vaya de la mano de la cohesión social y territorial.

Asimismo, el Plan Anual 2026 está plenamente alineado con las directrices europeas y contribuye tanto al cumplimiento de los hitos del PRTR como a dar respuesta a las recomendaciones del Semestre Europeo. Su enfoque proactivo en formación, intermediación, inclusión social y mejora institucional coincide con los objetivos de la Unión Europea en materia de empleo y cohesión social, haciendo del PAFED 2026 una pieza fundamental no solo para la política nacional, sino también para la contribución de España a los objetivos comunes europeos de la Década Digital, la Estrategia Europea de Empleo y el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Todas las actuaciones contempladas en el PAFED gravitarán sobre estos ejes estratégicos, asegurando la coherencia con el nuevo marco normativo y la alineación con los compromisos europeos, para seguir avanzando hacia un mercado de trabajo más justo, inclusivo y sostenible en España.

4. Principales desafíos y líneas de compromiso

4.1 Planes de empleo específicos: Plan de Empleo en favor de las Personas Jóvenes y Estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de más edad.

A pesar de la evolución positiva del mercado de trabajo en los últimos ejercicios, persisten determinados desafíos estructurales que requieren una respuesta específica, coordinada y sostenida en el tiempo. Entre ellos destacan, de manera singular, las dificultades de inserción laboral de las personas jóvenes, así como la situación de las personas desempleadas de larga duración y de las personas trabajadoras de más edad, colectivos que continúan presentando mayores obstáculos de acceso, permanencia y retorno al empleo.

La atención reforzada a estos colectivos constituye una prioridad de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, que prevé el desarrollo de instrumentos específicos para mejorar su empleabilidad y garantizar una respuesta adecuada del Sistema Nacional de Empleo. En este marco, el PAFED 2026 asume el compromiso de avanzar en la elaboración y aprobación del Plan de Empleo en favor de las Personas Jóvenes y de la Estrategia global para el empleo de las personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de más edad y garantía de servicios para personas beneficiarias mayores de cuarenta y cinco años, dando además cumplimiento al mandato previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo.

Para abordar esta problemática de forma integral, durante 2026 se impulsará la apertura de una mesa específica en el marco del diálogo social, en la que se abordarán tanto el Plan de Empleo en favor de las Personas Jóvenes como la citada Estrategia global. Dicha mesa se constituirá antes del 15 de julio de 2026, con el compromiso de que ambos instrumentos queden elaborados y aprobados durante el año 2026, teniendo en cuenta las observaciones y aportaciones de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

4.2 Calidad del dato y reserva de eficacia.

En 2024, se creó, por primera vez, una reserva de eficacia, con el objetivo de incentivar a las comunidades autónomas a prestar aquellos servicios con mejores resultados en términos de empleabilidad. Aunque, inicialmente, estaba previsto que dicha reserva influyera en la distribución de fondos del ejercicio 2026, a partir de un indicador que midiera el grado de prestación de la mejor combinación de servicios, la imposibilidad de calcular y comparar este indicador, ante la heterogeneidad de los

sistemas de registro de datos entre comunidades autónomas, ha llevado a que su implementación se realice en términos de ejecución presupuestaria.

Esta circunstancia evidencia dos retos principales que se abordarán durante el ejercicio 2026, en el seno del grupo de trabajo creado al efecto sobre evaluación del PAFED, en el que participará, también, el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. Por un lado, se avanzará en la mejora de la calidad y comparabilidad de la información, mediante la homogeneización de los sistemas de registro de las comunidades autónomas. Por otro lado, se diseñará un mecanismo de reserva de eficacia basado en resultados, plenamente operativo para su aplicación en el reparto de fondos correspondiente a 2027.

Dicho mecanismo deberá atender, al menos, a los siguientes elementos:

- a) Establecimiento de un sistema de incentivos mediante la redistribución de fondos en función de un indicador de intensidad en la prestación de servicios, de forma que exista un trasvase de fondos entre las comunidades autónomas con mejores y peores resultados.
- b) Definición de un indicador de intensidad que permita medir la prestación efectiva de servicios con mejores resultados.
- c) Consideración de la heterogeneidad existente entre comunidades autónomas, mediante la identificación de la combinación óptima de servicios en cada una de ellas.

4.3 Índices de Cumplimiento de Objetivos.

En los últimos años, se ha logrado avanzar hacia un modelo orientado a resultados. Prueba de ello es que el criterio basado en el grado de cumplimiento de los objetivos del PAFED representa más de un 96% de la asignación de fondos. No obstante, en la actualidad, el PAFED incorpora un conjunto amplio y complejo de indicadores, vinculados a objetivos clave, estructurales y estratégicos. A ello se añaden, además, los indicadores correspondientes al cuadro de mando de metas. Más allá del impacto negativo que supone un número excesivo de indicadores en términos de transparencia, algunos de ellos hacen referencia a conceptos similares, mientras que otros se han mantenido a lo largo del tiempo pese a estar asociados a una normativa ya derogada, como es el caso de los indicadores estructurales vinculados a la anterior Ley de Empleo.

Ante esta situación, en el marco del grupo de trabajo creado al efecto sobre evaluación del PAFED antes mencionado se llevará a cabo, durante el ejercicio 2026, una racionalización de los Índices de Cumplimiento de Objetivos (ICOs), con el fin de garantizar una mayor transparencia y operatividad tanto en el seguimiento del PAFED, como en el reparto de fondos. Los resultados de este grupo de trabajo deberán incorporarse al PAFED 2027, para estar plenamente operativos en el reparto de fondos correspondiente al ejercicio 2028.

4.4 Medición de la mejora de la empleabilidad: desarrollo reglamentario y publicidad de las tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura.

En materia de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo, se han producido avances significativos en los últimos años, especialmente en la mejora de los sistemas de información y en la definición de indicadores comunes en el seno del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, persisten aún elementos pendientes de desarrollo que resultan esenciales para consolidar un modelo de evaluación plenamente orientado a resultados.

En este contexto, resulta necesario continuar con el desarrollo reglamentario de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y en particular de lo previsto en su artículo 36, relativo a la medición de la mejora de la empleabilidad. Dicho desarrollo permitirá definir de manera homogénea y consensuada las tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura como indicadores clave para evaluar el impacto de las políticas públicas de empleo, tanto en la mejora de la inserción laboral de las personas demandantes como en la eficacia de la intermediación y en el nivel de protección frente al desempleo.

A tal efecto, durante la vigencia del PAFED 2026 se comenzarán las labores necesarias para culminar y aprobar en el primer trimestre de 2027 el desarrollo reglamentario de estas tasas, en el marco del grupo de trabajo técnico establecido al efecto sobre evaluación del PAFED en el marco del Sistema Nacional de Empleo con la participación de los interlocutores sociales garantizando que su configuración responda a criterios de rigor, comparabilidad y utilidad para la toma de decisiones públicas.

Asimismo, y con el fin de reforzar la transparencia y la rendición de cuentas, se asume el compromiso de asegurar la publicidad de estas tasas, que serán accesibles de manera abierta a la ciudadanía, con actualizaciones periódicas y con el nivel de desagregación necesario, en particular por sexo y edad, permitiendo así una mejor identificación de brechas y colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo.

4.5 Evaluaciones externas.

Las evaluaciones de los PAFED realizadas durante los últimos años han permitido obtener información valiosa acerca de la efectividad, por colectivos, de las diferentes actuaciones desarrolladas por los servicios públicos de empleo. No obstante, persiste margen de mejora para garantizar que las evaluaciones proporcionen toda la información necesaria para orientar los futuros planes de empleo.

En este sentido, y aprovechando el marco del nuevo ciclo de evaluaciones, se reforzará la metodología empleada. En particular, se avanzará en la aproximación de las combinaciones de servicios analizadas a aquellas efectivamente identificadas y prestadas por los servicios regionales de empleo; se desagregarán los resultados por comunidad autónoma, con el fin de facilitar su utilización en el diseño de la reserva de eficacia; y se llevará a cabo un análisis detallado de aquellas actuaciones y/o colectivos que hayan mostrado resultados negativos de forma persistente.

4.6 Avances en la atención a colectivos vulnerables y desarrollo de objetivos específicos.

En los últimos años se han producido avances relevantes en la orientación de las políticas activas de empleo hacia colectivos prioritarios, en particular mediante la progresiva cuantificación de objetivos desagregados por colectivos y por comunidades autónomas. Este enfoque ha permitido mejorar la focalización de las actuaciones, reforzar la equidad territorial y facilitar un seguimiento más preciso de los resultados alcanzados.

No obstante, el grupo de otros colectivos vulnerables continúa agrupando realidades muy diversas, lo que dificulta su adecuada caracterización, el establecimiento de objetivos específicos y la evaluación de las políticas dirigidas a los mismos. En este sentido, resulta necesario avanzar en una mayor concreción y delimitación de este conjunto de colectivos, con el fin de facilitar su gestión operativa e incentivar una atención más efectiva por parte de los servicios públicos de empleo autonómicos.

En este marco, se considera prioritario establecer un objetivo específico dirigido a las personas beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital (IMV), en línea con lo previsto en la disposición adicional cuarta de la reforma de la compatibilidad del IMV, del Real Decreto 789/2022, de 27 de septiembre, por el que se regula la compatibilidad del Ingreso Mínimo Vital con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia con el fin de mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias de la prestación, relativa a su participación en las políticas activas de empleo.

No obstante, la articulación de este objetivo presenta actualmente limitaciones operativas, derivadas de la falta de interoperabilidad plena entre los sistemas de información de la Seguridad Social y los servicios públicos de empleo autonómicos. Si bien el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Instituto Nacional de la Seguridad Social facilitan información desagregada por comunidades autónomas sobre las personas potencialmente activables, estos datos no pueden aún incorporarse

de forma automática a los sistemas de registro de los servicios públicos de empleo, lo que dificulta el establecimiento de objetivos cuantitativos específicos plenamente ajustados a la realidad de este colectivo.

Asimismo, se seguirá avanzando en el desarrollo de mecanismos de interoperabilidad de datos que permitan la incorporación automática de esta información a los sistemas de los servicios públicos de empleo, con especial atención a aquellas comunidades autónomas que disponen de sistemas propios y cuya adaptación se prevé completar a lo largo del presente ejercicio.

Asimismo, durante la vigencia del PAFED 2026 se dará participación al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en los grupos de trabajo relativos al seguimiento y evaluación de este Plan donde se aborden cuestiones relativas al tratamiento de las personas beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital.

Se identifica, asimismo, la necesidad de reforzar los mecanismos de planificación y seguimiento en relación con determinados colectivos que, aun estando incluidos con carácter general entre los colectivos de atención prioritaria, presentan en determinados momentos características específicas derivadas de procesos recientes de incorporación al mercado de trabajo, como es el caso de las personas de origen migrante. En estos supuestos, la magnitud y singularidad de dichas situaciones aconsejan avanzar hacia la definición de objetivos cuantitativos específicos que permitan garantizar una adecuada cobertura, así como un seguimiento más preciso de su participación en las políticas activas de empleo.

A tal efecto, durante la vigencia del PAFED 2026 se procederá a analizar la información disponible una vez finalicen los procesos administrativos correspondientes, con el fin de dimensionar adecuadamente el colectivo potencialmente activable. Sobre esta base, se establecerán objetivos cuantitativos específicos de atención, definidos como un porcentaje de las personas finalmente incorporadas a la situación administrativa correspondiente, garantizando así una respuesta proporcionada, basada en evidencia y alineada con la capacidad operativa de los servicios públicos de empleo.

Además, se considera oportuno avanzar en una mejor identificación y caracterización del colectivo de las personas con trastorno mental grave y/o discapacidad psicosocial, así como la incorporación de medidas específicas orientadas a su atención o adaptación de su puesto de trabajo, que contemplen enfoques integrales de acompañamiento y tengan en cuenta las necesidades derivadas de su situación psicosocial, en coherencia con el principio de igualdad de oportunidades y con el objetivo de promover una inclusión laboral efectiva.

5. Estructura y objetivos

De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno se elaborará por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y la Agencia Española de Empleo, que de acuerdo con su disposición transitoria segunda hasta la entrada en funcionamiento efectivo de la misma asumirá el ejercicio de sus funciones el actual Servicio Público de Empleo Estatal O.A., y previa consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y, en sus respectivos ámbitos, de los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social. Se informará por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y se aprobará por el Consejo de Ministros.

En la elaboración de este Plan Anual 2026, se han incorporado los «ocho objetivos estratégicos y los veinte objetivos operativos» incluidos en la Estrategia Española de

Apoyo Activo al Empleo 2025-2028. Seguidamente se enumeran dichos objetivos, orientados a los distintos destinatarios de la citada Estrategia:

Para las personas demandantes:

Objetivo estratégico 1. Promover la plena implementación de los servicios garantizados a las personas.

- Objetivo operativo 1.1 Implantar servicios de orientación para el empleo, personalizados, integrales e inclusivos.

- Objetivo operativo 1.2 Proporcionar servicios de formación en el trabajo que logren la ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas.

- Objetivo operativo 1.3 Proporcionar servicios de asesoramiento para el autoempleo, el emprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

Objetivo estratégico 2. proporcionar actuaciones y programas adaptados a colectivos clave.

- Objetivo operativo 2.1 Facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas jóvenes y de las personas paradas de larga duración.

- Objetivo operativo 2.2 Facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad.

- Objetivo operativo 2.3. Facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas pertenecientes a otros colectivos en situación de vulnerabilidad, teniendo como referencia los colectivos destacados que establece el artículo 50 de la Ley de Empleo, así como las personas perceptoras del ingreso mínimo vital.

Para empresas:

Objetivo estratégico 3. Situar a los servicios públicos de empleo como agentes de intermediación de referencia.

- Objetivo operativo 3.1 Fortalecer las actuaciones de prospección del tejido productivo y la captación de ofertas de trabajo.

- Objetivo operativo 3.2 Implementar servicios de intermediación y colocación eficaces para adecuar oferta y demanda de empleo.

Objetivo estratégico 4. Promover el acompañamiento integral a las empresas.

- Objetivo operativo 4.1 Proporcionar a las empresas información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.

- Objetivo operativo 4.2 Ofrecer un apoyo y asesoramiento integral a las empresas en otros ámbitos de su interés.

Para los servicios públicos de empleo y entidades colaboradoras:

Objetivo estratégico 5. Incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo.

- Objetivo operativo 5.1 Dotar al Sistema Nacional de Empleo de los medios adecuados para una prestación eficaz y eficiente de los servicios, fomentando la especialización y profesionalización de sus recursos humanos.

- Objetivo operativo 5.2 Promover la digitalización del Sistema Nacional de Empleo y el desarrollo de herramientas digitales de apoyo a la labor de los servicios públicos de empleo.

Objetivo estratégico 6. Promover la participación de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

– Objetivo operativo 6.1 Promover la colaboración con las entidades locales y otras entidades públicas, así como con las entidades privadas de empleo.

De carácter estratégico transversal:

Objetivo estratégico 7. Incrementar el alcance y la relevancia de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y programático de las políticas activas de empleo, y en los programas y servicios comunes y propios, y contribuir a la eliminación de las desigualdades en el empleo y de la segregación ocupacional.

– Objetivo operativo 7.1 Incrementar el alcance y relevancia de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y programático de las políticas activas de empleo.

– Objetivo operativo 7.2 Integrar de forma práctica el enfoque de género en los procedimientos de administración y gestión de la política de empleo.

– Objetivo operativo 7.3 Reforzar la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los servicios y programas comunes de políticas activas de empleo del Sistema Nacional de Empleo, priorizando la eliminación de las desigualdades en el empleo y de la segregación ocupacional.

Objetivo estratégico 8. Institucionalizar la evaluación y mejorar la planificación y los instrumentos en las políticas de empleo, facilitando el análisis del mercado de trabajo con sistemas de recogida, valoración y difusión de la información y sus resultados.

– Objetivo operativo 8.1 Formular las políticas de empleo con enfoque de evaluación y consolidar la práctica de la evaluación en todas sus fases, para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

– Objetivo operativo 8.2 Desarrollar un marco institucional de la evaluación de políticas de empleo que garantice la planificación de la actividad de evaluación y su organización, y asegurar la visibilidad y el seguimiento de sus resultados e impactos.

– Objetivo operativo 8.3 Fomentar la cultura de evaluación, la capacitación y la participación de los agentes implicados en los procesos de evaluación de las políticas públicas de empleo.

– Objetivo operativo 8.4 Promover una mejor generación de conocimiento sobre el mercado de trabajo, y su difusión entre todos los agentes.

Los servicios y programas de este Plan 2026, desarrollados por los servicios públicos de empleo, se han organizado de acuerdo con los seis Ejes definidos en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, donde se regula el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, y que son los siguientes:

Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias. Asimismo, comprende las actuaciones de prospección de necesidades y prestación de los servicios de empleo a las empresas.

Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

Eje 3. Oportunidades de Empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Igualmente incluye la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 5. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Eje 6. Mejora del marco institucional. Este eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

6. Criterios de elaboración

El Plan Anual para el ejercicio 2026 que se presenta, contiene el conjunto de los servicios y programas que cada Comunidad Autónoma llevará a cabo, comprendiendo tanto los que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas trabajadoras y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios y programas de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias de los mismos.

La coherencia interna del Plan Anual 2026, además de su estructura en ejes, se refuerza utilizando el marco conceptual que diferencia entre los servicios y los programas y, a su vez, diferencia entre aquellos servicios y programas que son comunes o de aplicación para todo el Estado, y los que son propios de cada Comunidad Autónoma y del Servicio Público de Empleo Estatal O.A., de acuerdo con las siguientes definiciones:

– «Servicio. Conjunto coordinado de actividades, realizadas por los servicios públicos de empleo, que se prestan de forma continua y sostenida en el tiempo, y que buscan atender derechos o responder a las necesidades de las personas, tanto desempleadas como ocupadas, empresas y demás entidades usuarias de los servicios públicos de empleo, con objeto de mejorar su empleabilidad, facilitar el acceso al empleo y promover la cobertura de las necesidades del sistema productivo en el marco competencial del Sistema Nacional de Empleo».

– «Programa. Conjunto coordinado de actuaciones dirigidas a un colectivo, sector o ámbito territorial, a realizar durante un período de tiempo predeterminado, planificado y gestionado a través de un instrumento jurídico o técnico concreto, con coste identificado o identificable, dirigido a la consecución de unos objetivos de empleo preestablecidos».

– «Servicio Común. Integrados en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (regulada mediante el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo), se corresponden con las funciones y objetivos estructurales del Sistema Nacional de Empleo. Se consideran necesarios para la atención adecuada y continuada de los derechos o necesidades de las personas, empresas y entidades usuarias. Se desarrollan y prestan en todo el territorio del Estado y por todos los servicios públicos de empleo».

– «Programa Común. Conjunto de actuaciones de activación para el empleo, regulados en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, modificado por el Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre, cuyos aspectos esenciales han sido determinados a través de un instrumento jurídico de aplicación a todo el conjunto del Estado, y que puede ser aplicado, y en su caso desarrollado en sus aspectos no esenciales, por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo».

– «Programas y Servicios Propios. Agrupación categorizada de programas y servicios propios, definida en el seno del Sistema Nacional de Empleo, de aplicación en el ámbito específico de uno de los integrantes del Sistema Nacional de Empleo, en la que se incluyen las correspondientes Actuaciones, de Programas o de Servicios complementarios o propios».

Para la elaboración de este Plan Anual 2026 y, asegurar la calidad de la información contenida en el mismo, se mantienen los «criterios de idoneidad» definidos en las ediciones anteriores, que deben cumplir los servicios y programas para su inclusión en el PAFED y que son los siguientes:

- i) Tratarse de servicios y programas de políticas activas de empleo o intermediación laboral a desarrollar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- ii) Gestionarse mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa, o cualquier otro instrumento ajustado a derecho.
- iii) Al menos una parte del servicio o programa se ejecutará durante el ejercicio 2026.
- iv) Relevancia: dar respuesta a problemas del mercado laboral previamente diagnosticados e identificados adecuadamente.
- v) Pertinencia: estar dotados de los elementos que permitan valorar metas, fines y resultados con claridad y concreción.
- vi) Coherencia interna: tener consistencia con el resto de elementos (ejes, objetivos estratégicos, objetivos operativos) que integran el Plan Anual 2026.

Con el fin de recoger de forma sistematizada y homogénea los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral a incluir en el PAFED 2026, tanto las Comunidades Autónomas como el Servicio Público de Empleo Estatal O.A., en sus respectivos ámbitos de competencia, han proporcionado para su análisis y consideración, la relación y descripción de cada uno de los servicios y programas que prevén realizar durante el ejercicio 2026, y cuya inclusión final ha dado lugar a los servicios y programas de este Plan Anual 2026.

Para cada uno de los servicios y programas incluidos en este Plan Anual 2026, en la descripción se ha recogido la información necesaria para conocer en qué consiste su instrumentalización, incidencia, colectivo atendido y los costes que se financian, así como la fuente de financiación, ya sea por financiación propia, por fondos estatales distribuidos a las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios objetivos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, por financiación mixta o por otras fuentes de financiación.

En un contexto de colaboración entre los servicios públicos de empleo, las Comunidades Autónomas han podido optar por realizar actuaciones de programas y de servicios complementarios o propios, con cargo a los fondos distribuidos por el Servicio Público de Empleo Estatal O.A. en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Por otro lado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 62 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, el Plan Anual 2026 recoge también la información correspondiente a los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral que las Comunidades Autónomas prevean realizar con recursos económicos propios.

Además, hay que señalar que el Plan Anual 2026, incorpora los servicios y programas de políticas activas de empleo que desarrollará el Servicio Público de Empleo

Estatual O.A. dentro de su ámbito de gestión, en el que se incluyen tanto los servicios y programas en territorio no transferido (ciudades autónomas de Ceuta y Melilla), como los gestionados con cargo a la reserva de crédito establecida en los artículos 22 h) y 62.5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero y los programas que no son objeto de traspaso a las Comunidades Autónomas, entre los que cabe destacar los siguientes:

- La formación de oferta de ámbito estatal para personas demandantes de servicios de empleo ocupadas, destinada a financiar la ejecución de programas de formación sectoriales, transversales y de formación habilitante o capacitadora, de acuerdo con: la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral; el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, modificado recientemente por el Real Decreto 1189/2025, de 26 de diciembre, por el que se modifican disposiciones correspondientes al régimen de la formación programada en las empresas y de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo; la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral; y la Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

- La formación de ámbito estatal dirigida a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido en la Orden TMS/379/2019, de 28 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal O.A., para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva.

- La formación del personal militar de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, que se financie en régimen de concesión directa, según lo establecido en el artículo 6.5.d) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

- La formación de las personas en situación de privación de libertad, que se financie en régimen de concesión directa, según lo establecido en el artículo 6.5.d) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

- La formación programada por las empresas para sus personas trabajadoras en función de sus necesidades, de acuerdo con la normativa reguladora (Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla dicha ley, modificado por el citado Real Decreto 1189/2025, de 26 de diciembre).

- Los permisos individuales de formación para que las personas trabajadoras realicen formación reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, y que se financien a través del «crédito de formación».

- Los incentivos de fomento de empleo mediante bonificaciones a la contratación, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, que tienen como objetivos generales promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

- El Programa de Fomento de Empleo Agrario, regulado mediante el Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas, que tiene por objeto subvencionar proyectos de interés general y social a ejecutar por las distintas Administraciones públicas, subvencionándose la contratación de personas trabajadoras desempleadas, preferentemente eventuales agrarias.

– Los programas experienciales de empleo y formación TándEM, dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción de las personas participantes desempleadas mediante su cualificación en alternancia con la práctica profesional, previstos en los artículos 30 a 35 y en el artículo 86.1.b) del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, modificado por el Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre, por el que se añade el término TándEM.

– Los programas para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años, a través del programa Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas y el programa Investigo, regulados en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, modificado por el Real Decreto 1248/2024, de 10 de diciembre, por el que se añade el artículo 76 bis.

En la selección de servicios y programas por parte de los distintos agentes que conforman el Sistema Nacional de Empleo se han tomado en consideración los siguientes principios:

- I. Priorizar los servicios y programas de los servicios públicos de empleo, para que se adecuen a los nuevos objetivos del contexto laboral en el ejercicio 2026.
- II. Focalizar los esfuerzos en aquellos colectivos de atención prioritaria, en los que las medidas establecidas resulten de mayor eficiencia y eficacia.
- III. Flexibilizar los instrumentos operativos de los servicios públicos de empleo, para que puedan actuar de forma ágil e inmediata, ante los cambios del mercado de trabajo.

7. Servicios y programas de políticas de activación para el empleo

Los servicios y programas de políticas de activación para el empleo incluidos en este Plan Anual 2026 son aquellos que no se financian con cargo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia [MRR], ni a los créditos distribuidos en el seno de la Conferencia Sectorial de formación profesional para personas trabajadoras.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal O.A. han propuesto para su inclusión, en el conjunto de los 6 Ejes del Plan Anual 2026, un total de 92 servicios y programas distintos, de los que 61 son comunes (25 servicios y 36 programas) y 31 propios, tal y como se muestra en los anexo I y anexo II.

Los servicios y programas de políticas activas de empleo e intermediación laboral que tanto las comunidades autónomas como el Servicio Público de Empleo Estatal O.A., en sus respectivos ámbitos de competencia, desarrollarán en el marco de este Plan Anual 2026, se recogen de manera resumida en el anexo II.

Como en ediciones anteriores, el PAFED 2026 incluye en el Eje 6. Mejora del marco institucional, un programa común específico sobre «Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo» con código PC00033 en la aplicación que soporta los Planes Anuales, cuyo detalle se recoge en el anexo V.

Con el fin de facilitar la identificación y diferenciación de los servicios y programas comunes o de aplicación en todo el Estado, de aquellos que no son comunes, y por ende propios de una Comunidad Autónoma, se ha establecido un sistema de codificación que permite diferenciar entre un tipo y otro de acuerdo con las siguientes abreviaturas: SC [Servicio Común]; PC [Programa Común]; PSP [Programas y Servicios Propios].

A continuación, de manera resumida, se muestran los servicios y programas articulados en torno a los 6 ejes (ver apartado 4) definidos y ajustados a lo establecido en el artículo 13.3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en los que se incluyen los Servicios Garantizados [SG], así como las agrupaciones de programas y servicios propios (PSP) y su respectiva codificación en la aplicación que soporta los Planes Anuales, que conforman el PAFED 2026.

Eje 1. Orientación:

Se encuentra integrado por un total de 20 servicios y programas distintos, de los cuales 16 son comunes (11 servicios y 5 programas) y 4 son propios.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal O.A. han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas:

Eje 1. Orientación

Tipos	Códigos	Servicios y programas
COMUNES [SC Y PC].	SC00001	SG. ELABORACIÓN DE UN PERFIL INDIVIDUALIZADO.
	SC00002	SG. TUTORIZACIÓN INDIVIDUAL, ASESORAMIENTO CONTINUADO Y ATENCIÓN PERSONALIZADA.
	SC00003	SG. ITINERARIO O PLAN DE ACTUACIÓN.
	SC00004	SG. GESTIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO.
	SC00005	SG. INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOBRE LA CONTRATACIÓN Y LAS MEDIDAS DE APOYO A LA MISMA.
	SC00006	SG. PROSPECCIÓN Y CAPTACIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO.
	SC00007	SG. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS.
	SC00008	SG. INFORMACIÓN Y APOYO SOBRE LOS PROCESOS DE COMUNICACIÓN DE LAS CONTRATACIONES.
	SC00009	SG. APOYO A LOS PROCESOS DE RECOLOCACIÓN.
	SC00010	SG. INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO SOBRE OFERTAS EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.
	SC00011	SG. BÚSQUEDA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PRECISA.
	PC00001	Programa de orientación profesional para el empleo y el autoempleo.
	PC00002	Programa de colaboración para las actividades de prospección empresarial e intermediación laboral.
	PC00003	Programa de proyectos integrales de empleo.
	PC00004	Red de orientadores para el proceso de acompañamiento.
	PC00005	Programa de colaboración con agencias de colocación.
PROPIOS (PSP).	1PSP001	Orientación de personas trabajadoras.
	1PSP002	Programas de prospección y servicios a las empresas.
	1PSP003	Intermediación laboral.
	1PSP004	Otras actuaciones.

Eje 2. Formación:

Se encuentra integrado por un total de 19 servicios y programas distintos, de los cuales 14 son comunes (5 servicios y 9 programas) y 5 son propios.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal O.A. han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas:

Eje 2. Formación

Tipos	Códigos	Servicios y programas
COMUNES [SC y PC].	SC00012	SG. FORMACIÓN EN EL TRABAJO ACORDE A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS, EMPRESAS Y ENTIDADES USUARIAS.
	SC00013	SG. INSCRIPCIÓN DE CENTROS Y ENTIDADES DE FORMACIÓN EN EL TRABAJO.
	SC00014	SG. CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO.
	SC00015	SG. MANTENIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL HISTORIAL FORMATIVO EN EL TRABAJO DE LA PERSONA TRABAJADORA.
	SC00016	SG. GESTIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EUROPEOS PARA FAVORECER LA MOVILIDAD EN LA FORMACIÓN.
	PC00006	Programas públicos mixtos de empleo-formación.
	PC00007	Oferta formativa para personas demandantes de servicios de empleo ocupadas (programas de formación sectoriales, transversales y de cualificación y reconocimiento profesional).
	PC00008	Oferta formativa para personas demandantes de servicios de empleo desempleadas (programas de formación de los servicios públicos de empleo).
	PC00009	Programas específicos de formación dirigidos a personas demandantes de servicios de empleo desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.
	PC00010	Prácticas no laborales en empresas.
	PC00011	Actividad formativa del contrato de formación en alternancia.
	PC00012	Formación impartida con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación.
	PC00013	Oferta formativa para personas demandantes de servicios de empleo desempleadas (cheque formación).
	PC00014	Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

Tipos	Códigos	Servicios y programas
PROPIOS (PSP).	2PSP001	Formación de personas trabajadoras desempleadas.
	2PSP002	Formación de personas trabajadoras ocupadas.
	2PSP003	Formación en alternancia o con compromiso de contratación.
	2PSP004	Formación no incluida en el Catálogo de Especialidades Formativas-CEEF-(formaciones en materia de diálogo social y negociación colectiva, formación con compromiso de contratación, formación ERTE y recualificación RED, programas experimentales de formación).
	2PSP005	Otras actuaciones.

Eje 3. Oportunidades de Empleo:

Se encuentra integrado por un total de 9 servicios y programas distintos, de los cuales 6 son comunes (6 programas) y 3 propios.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal O.A. han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas:

Eje 3. Oportunidades de Empleo

Tipos	Códigos	Servicios y programas
COMUNES [SC y PC].	PC00015	Programa de inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social.
	PC00016	Programa para el apoyo a la movilidad geográfica.
	PC00017	Apoyo a programas de ayuda a la movilidad para inserción laboral, formación y prácticas en Europa.
	PC00018	Programa de reactivación e inserción laboral de personas desempleadas mayores de 45 años.
	PC00019	Proyectos de primera experiencia profesional en administraciones públicas.
	PC00020	Proyectos investigo.
PROPIOS (PSP).	3PSP001	Incentivos a la contratación y mantenimiento de otros colectivos de actuación prioritaria (empresas de inserción y empresa ordinaria).
	3PSP002	Programas para facilitar la movilidad geográfica y sectorial.
	3PSP003	Otras actuaciones.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo:

Se encuentra integrado por un total de 14 servicios y programas distintos, de los cuales 6 son comunes (6 programas) y 8 propios.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal O.A. han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas:

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Tipos	Códigos	Servicios y programas
COMUNES [SC y PC].	PC00021	Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
	PC00022	Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido (Centros Especiales de Empleo).
	PC00023	Programa de inclusión laboral de personas en riesgo o situación de exclusión social.
	PC00024	Programa para la igualdad entre hombres y mujeres.
	PC00025	Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
	PC00036	Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana 2025-2028.
PROPIOS (PSP).	4PSP001	Programas para el fomento de la igualdad de oportunidades mujeres y hombres.
	4PSP002	Programas para fomento de la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.
	4PSP003	Programas para fomento de la igualdad de oportunidades para personas en situación de exclusión social o colectivos de actuación prioritaria.
	4PSP004	Programas de empleo para personas con discapacidad.
	4PSP005	Programas de empleo para otros colectivos de actuación prioritaria o con especiales dificultades de inserción.
	4PSP006	Incentivos a la contratación y mantenimiento de personas con discapacidad (centros especiales de empleo y empresa ordinaria).
	4PSP007	Proyectos integrales de empleo.
	4PSP008	Otras actuaciones.

Eje 5. Emprendimiento:

Se encuentra integrado por un total de 12 servicios y programas distintos, de los cuales 8 son comunes (5 servicios y 3 programas) y 4 propios.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal O.A. han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas:

Eje 5. Emprendimiento

Tipos	Códigos	Servicios y programas
COMUNES [SC y PC].	SC00017	SG. ASESORAMIENTO PARA EL AUTOEMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO.
	SC00018	SG. FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL.
	SC00019	SG. DINAMIZACIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL.
	SC00020	SG. ASESORAMIENTO SOBRE AYUDAS A LAS INICIATIVAS EMPRENDEDORAS Y DE AUTOEMPLEO.
	SC00021	SG. ASESORAMIENTO SOBRE INCENTIVOS Y MEDIDAS DISPONIBLES PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.
	PC00026	Programa de fomento del empleo autónomo.
	PC00027	Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales.
	PC00028	Programa para el fomento territorial del empleo.
PROPIOS (PSP).	5PSP001	Programas para el fomento de la iniciativa empresarial y el trabajo autónomo.
	5PSP002	Programas de apoyo al mantenimiento del empleo autónomo y microempresas.
	5PSP003	Programas para la generación de empleo, dinamización e impulso al desarrollo local.
	5PSP004	Otras actuaciones.

Eje 6. Mejora del marco institucional:

Se encuentra integrado por un total de 18 servicios y programas distintos, de los cuales 11 son comunes (4 servicios y 7 programas) y 7 son propios.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal O.A. han podido seleccionar entre los siguientes servicios y programas:

Eje 6. Mejora del marco institucional

Tipos	Códigos	Servicios y programas
COMUNES [SC y PC].	SC00022	SG. EXPEDIENTE LABORAL PERSONALIZADO ÚNICO.
	SC00023	SG. CANAL PRESENCIAL O DIGITAL ALTERNATIVO.
	SC00024	SG. ACCESO A TRABAJOS EN CUALQUIER TERRITORIO DEL ESTADO EN IGUALES CONDICIONES.

Tipos	Códigos	Servicios y programas
	SC00025	MEJORA DEL SISTEMA PÚBLICO INTEGRADO DE INFORMACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO (SISPE).
	PC00029	Programa de modernización del Portal Único de Empleo.
	PC00030	Programa de intercambio de buenas prácticas.
	PC00031	Programa para la mejora de la gestión y soporte del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
	PC00032	Programa de reforma, adaptación y mejora de las Oficinas de Empleo.
	PC00033	Programa de transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo.
	PC00034	Programa de evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo (EVADES).
	PC00035	Programa de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.
PROPIOS (PSP).	6PSP001	Programas para la mejora de la coordinación.
	6PSP002	Programas para la mejora de la comunicación.
	6PSP003	Programas para el impulso a la modernización.
	6PSP004	Programas de mejora de los recursos humanos.
	6PSP005	Programas de evaluación, innovación y buenas prácticas.
	6PSP006	Programas para la transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo.
	6PSP007	Otras actuaciones.

8. Financiación

En 2026, al prorrogarse los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, las cantidades destinadas a financiar la ejecución de políticas de activación para el empleo con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal son equivalentes a las existentes en 2023, salvo en las cantidades financiadas con el MRR que no son objeto de prórroga.

Por lo tanto, la dotación destinada a financiar los programas y servicios recogidos en el Plan Anual para Fomento del Empleo Digno para el año 2026 es de 6.388.584,34 miles de euros, que se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional para el empleo (1.434.098,49 miles de euros); a las aportaciones procedentes del FSE (200.000,00 miles de euros) y cuota de desempleo (4.754.485,85 miles de euros).

Del total indicado, se podrán distribuir entre las Comunidades Autónomas, para la ejecución de políticas activas de empleo, 2.571.961,03 miles de euros, de forma equivalente a lo sucedido en 2023, manteniendo el aumento del 6,49% respecto al año 2022.

En 2023, de forma análoga a lo sucedido en los últimos ejercicios, en los presupuestos del SEPE sólo se recogía la parte de la cuota de Formación Profesional para el Empleo que corresponde ingresar a dicho organismo, ya que con motivo de la reestructuración de diversos Departamentos Ministeriales aprobada en el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, determinadas competencias en el ámbito del Sistema de Formación Profesional para el Empleo que hasta dicho ejercicio se desarrollaban por el Servicio Público de Empleo Estatal, pasaban a ser competencia del Ministerio de Educación y Formación Profesional. En este sentido, la disposición adicional 92.^a de la

Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogada para 2026, establece que la parte de la cuota de formación profesional para el empleo que se vaya a utilizar para financiar las competencias de ejecución del Sistema de Formación Profesional para el Empleo que asumirá el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes se ingresará en el Tesoro Público.

En el anexo III se incluye la dotación presupuestaria destinada a financiar los programas y servicios recogidos en el Plan Anual para Fomento del Empleo Digno para el año 2026 por ejes. No obstante, si durante el ejercicio 2026 se aprobara un nuevo presupuesto se procederá a actualizar las cantidades antes mencionadas.

En cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional 33.^a de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023, prorrogada para el ejercicio 2026, los programas, servicios e iniciativas recogidos en este Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno no suponen un aumento neto de gastos de personal en la Administración General del Estado.

9. Evaluación

Tal y como se ha expuesto en los Planes Anuales precedentes, la mejora de las acciones de gobierno, el favorecimiento de una toma de decisiones informada y la propuesta de correcciones continúan siendo elementos esenciales que consolidan la evaluación como una herramienta imprescindible y un instrumento fundamental para avanzar hacia políticas públicas de empleo cada vez más eficaces y eficientes.

El seguimiento y la evaluación de los Planes Anuales han seguido apoyándose de manera relevante en la definición y el cálculo de los Índices de Cumplimiento de Objetivos (ICO), acordados en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. De forma progresiva, estos índices se han visto complementados por nuevos indicadores orientados a la medición de resultados, como los relacionados con la mejora de la empleabilidad. En este proceso de evolución, los ICO han reforzado su función como instrumentos de seguimiento y gobernanza, mientras que la medición del impacto se apoya cada vez más en indicadores específicos y metodologías avanzadas de evaluación.

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026 se inscribe plenamente en el desarrollo de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, dando continuidad al marco iniciado en los ejercicios anteriores. Los indicadores asociados a los distintos objetivos del Plan se complementan con nuevos indicadores destinados a profundizar en la medición de su impacto en ámbitos clave como la mejora de la empleabilidad, la cobertura de la atención a las personas protegidas frente al desempleo, la inserción laboral, la atención a las empresas y el esfuerzo realizado en formación en el trabajo.

Los servicios del proveedor externo que fue contratado para realizar la mencionada evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y sus Planes Anuales finalizaron en el año 2025. Para continuar analizando la nueva Estrategia 2025-2028 y sus cuatro Planes Anuales, se licitará un nuevo procedimiento de contratación que abarcará diversas actuaciones en materia de evaluación en aras de ampliar, perfeccionar y homogeneizar la metodología de evaluación en el conjunto de la Política de Empleo. En el transcurso de la elaboración del presente Plan se ha publicado la licitación en la Plataforma de Contratación del Sector Público.

Las últimas evaluaciones disponibles realizadas sobre el PAFED (2023) y la evaluación intermedia de la Estrategia 2021-2024 han puesto de manifiesto mejoras generalizadas en la empleabilidad, especialmente significativas en aquellas atenciones sostenidas en el tiempo y que incorporan acciones de formación y combinación de servicios. Esta misma metodología se está aplicando en la evaluación del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024, y continuará utilizándose en la evaluación del presente Plan Anual, reforzando así la coherencia y la comparabilidad de los resultados obtenidos.

Entre las recomendaciones recogidas en la evaluación intermedia de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 son de destacar sucintamente las siguientes en cuanto a:

- La Estrategia.

Se ha evaluado muy positivamente el partir de un diagnóstico ampliamente compartido por los servicios públicos de empleo, los interlocutores sociales y las entidades de evaluación del gasto. Sin embargo incide en la necesidad de actualizar y desplegar la cartera común de servicios, generar avances significativos en la colaboración público-privada y concretar el nuevo escenario de la formación en el trabajo.

- El Procedimiento.

La evaluación pone de manifiesto que el mapa de riesgos es tenido en cuenta a lo largo de la ejecución de las medidas, lo que supone un aspecto a valorar muy positivamente, ya que permite prevenir y evitar un posible impacto a largo plazo. Por otro lado se hace hincapié en la mejora de la coordinación interna e introducir mejoras en el modelo de seguimiento de ejecución presupuestaria de los servicios públicos de empleo.

- La Eficacia.

Se destaca que ha habido un gran avance en todos los objetivos estratégicos y específicos. Los servicios de tutorización continúan teniendo una alta cobertura en todo el territorio, la formación sigue siendo uno de los servicios más ejecutados, tras la tutorización, en lo que se refiere al autoempleo aunque se trate de una intervención orientada a un bajo grupo de personas, se señala que sus efectos son positivos y en cuanto a la movilidad, ésta continúa siendo un servicio con baja cobertura. Entre las recomendaciones caben destacar aprovechar el potencial del refuerzo de las formaciones a partir de su combinación con itinerarios personalizados y ampliar la cobertura a grupos que cuentan con menores niveles educativos, ahondar en otros elementos clave más allá de las altas en el RETA para entender el éxito de estos servicios que suelen tener complejidades distintas a las de la contratación por cuenta ajena y potenciar el desarrollo de servicios combinados según aquellos perfiles que puedan resultar más eficientes y eficaces, apostando por las trayectorias que hayan demostrado generar mayores tasas de inserción.

Por lo que respecta a la última evaluación disponible (PAFED 2023) es de destacar el análisis efectuado sobre el impacto de los servicios garantizados en la inserción laboral. De dicha evaluación se desprende que las combinaciones de servicios que mayor impacto tienen, por este orden, son: el diagnóstico y autoempleo en primer lugar, seguido de diagnóstico, tutoría, formación e itinerario y diagnóstico, tutoría y formación. No obstante, la evaluación reconoce que conseguir inserciones laborales en colectivos específicos sigue siendo más costoso que en la población general, a pesar de que se han producido mejoras en la eficiencia de los servicios (a excepción de los servicios de Formación y de Tutorización). Se observa que todos los servicios tienen un funcionamiento más eficiente en los colectivos de personas jóvenes e inmigrantes. En cambio, resultan menos eficientes con otros colectivos como los conformados por personas con discapacidad, personas paradas de larga duración y personas en riesgo de exclusión social.

Las evaluaciones de los Planes Anuales que desarrollan la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 seguirán incorporando, de manera progresiva, evaluaciones específicas de programas comunes y propios de las comunidades autónomas, de acuerdo con su peso y representatividad en el conjunto de cada Plan. En este ámbito, el refuerzo de las capacidades técnicas del Sistema Nacional de Empleo constituye un elemento clave: tras la impartición de dos ediciones del Diploma en Evaluación de Políticas Públicas de Empleo y encontrándose actualmente en curso su tercera edición, los servicios públicos de empleo de España cuentan con un número

creciente de personas con formación especializada y con conocimientos adecuados para acometer, coordinar o dirigir estos ejercicios de evaluación.

Uno de los retos que continúa planteándose en materia de evaluación es el fortalecimiento del impacto efectivo de sus recomendaciones en los procesos de toma de decisiones. Para ello, resulta necesario seguir avanzando en la definición de esquemas claros y metodologías homogéneas para la formulación de recomendaciones, así como en el seguimiento sistemático de su aplicación. A este objetivo contribuirá el establecimiento y consolidación de una estructura orgánica al servicio de la evaluación de la política de empleo en el marco de la futura Agencia Española de Empleo y en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026 será evaluado mediante un modelo integrado y completo de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo, plenamente coherente con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028. Al igual que en Planes Anuales anteriores, su evaluación se orientará a la medición del impacto y de los resultados de las políticas activas de empleo en las personas y en las empresas, prestando especial atención a las actuaciones de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, a la evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo (incorporando sus propias iniciativas evaluadoras y los recursos que a tal fin destinen) y facilitando, asimismo, la realización de evaluaciones externas e independientes por parte de otras unidades de la Administración, de los Interlocutores Sociales, de universidades y de otras entidades de reconocido prestigio y capacidad técnica.

ANEXO I

Programas y servicios por ejes

Ejes	Servicios comunes SNE	Programas comunes SNE	Programas y servicios propios	Total
Eje 1. Orientación	11	5	4	20
Eje 2. Formación	5	9	5	19
Eje 3. Oportunidades de empleo	0	6	3	9
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	0	6	8	14
Eje 5. Emprendimiento	5	3	4	12
Eje 6. Mejora del marco institucional	4	7	7	18
Total.	25	36	31	92

ANEXO II

Resumen general por comunidad autónoma

Servicios y programas a realizar

Comunidades autónomas	Programas y servicios propios	Servicios y programas comunes SNE	Total resumen general por CC.AA.
Andalucía.	21	29	50
Aragón.	15	39	54
Cantabria.	14	48	62

Comunidades autónomas	Programas y servicios propios	Servicios y programas comunes SNE	Total resumen general por CC.AA.
Castilla-La Mancha.	17	28	45
Castilla y León.	17	21	38
Cataluña.	21	14	35
Extremadura.	12	31	43
Galicia.	16	31	47
Illes Balears.	16	41	57
Islas Canarias.	14	19	33
La Rioja.	13	38	51
Madrid.	16	37	53
Navarra.	12	37	49
País Vasco.	13	49	62
Principado de Asturias.	11	48	59
Región de Murcia.	13	52	65
C. Valenciana.	19	41	60
Ceuta.	0	60	60
Melilla.	0	56	56
Gestión estatal no transferida.	6	26	32
Total medidas distintas.	31	61 ⁽¹⁾	92 ⁽²⁾

⁽¹⁾ Existe un total de 61 servicios y programas comunes y de 31 programas y servicios propios, de entre los cuales cada comunidad autónoma determina los que va a realizar.

⁽²⁾ Número total de servicios y programas distintos que se prevé realizar.

ANEXO III

Dotación presupuestaria (miles de euros)

Ejes	Presupuestos Generales del Estado 2023
Eje 1. Orientación.	593.970,78
Eje 2. Formación.	2.220.997,84
Eje 3. Oportunidades de empleo.	3.156.978,97
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	45.325,43
Eje 5. Emprendimiento.	31.345,51
Eje 6. Mejora del marco institucional del SNE.	88.500,00
Varios ejes.	251.063,80
Cuotas a organismos internacionales.	402,00
Total.	6.388.584,34

ANEXO IV

Documento de indicadores

1. Conceptos básicos del sistema actual de intermediación y empleo

Este anexo contiene la relación y la descripción detallada de los indicadores establecidos para todos los objetivos que se distribuyen en cada uno de los bloques de este Plan Anual. Los conceptos básicos, la terminología habitual, así como los datos y las variables que intervienen en el cálculo de estos indicadores puede consultarse aquí:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/encontrar-trabajo/politicas-de-empleo-normativa/glosario-conceptos-relacionados-empleo>.

Seguimiento de objetivos-2026

CLAVE	Objetivos clave.
ESTRAT	Objetivos estratégicos.
ESTRUC	Objetivos estructurales.

Pesos	Descripción	Valor	Observaciones
K _{CLAVE}	Peso de los objetivos clave	0%	Los objetivos clave serán objeto de evaluación pero no entrarán en la distribución de fondos.
K _{ESTRAT}	Peso de los objetivos Estratégicos	50%	En años anteriores se asignó el mismo peso relativo a cada uno de los bloques ya que ambos bloques se refuerzan.
K _{ESTRUC}	Peso de los objetivos Estructurales	50%	Se mantiene el mismo criterio que en 2024.
Suma:		100%	

Índice de seguimiento de objetivos 2026

$$(K_{\text{ESTRAT}} * \text{ESTRAT} + K_{\text{ESTRUC}} * \text{ESTRUC})$$

2. Indicadores de los Objetivos Clave

Objetivo UE1.	Reducir el desempleo.
Objetivo UE2.	Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
Objetivo UE3.	Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
Objetivo UE4.	Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

Pesos	Descripción	Valor	Observaciones
K _{UE1}	Peso del Objetivo UE1	0%	
K _{UE2}	Peso del Objetivo UE2	0%	
K _{UE3}	Peso del Objetivo UE3	0%	
K _{UE4}	Peso del Objetivo UE4	0%	
Suma:		0%	

Fórmula de cumplimiento de objetivos clave (CLAVE)

$$k_{UE1} * UE1 + k_{UE2} * UE2 + k_{UE3} * UE3 + k_{UE4} * UE4$$

Objetivo UE1	Reducir el desempleo
Finalidad del indicador.	Medir la contribución a la reducción del desempleo en todos los grupos de edad y en los grupos de situación de vulnerabilidad.
Componente UE1.a.	Transición del desempleo al empleo por grupo de edad, género y nivel de cualificación, respecto del total de personas desempleadas inscritas.
Componente UE1.b.	Total de personas que dejan de estar inscritas como desempleadas en los registros de los servicios públicos de empleo, respecto del total de personas desempleadas inscritas.

Componente UE1.a	
<i>Transición del desempleo al empleo por grupo de edad, género y nivel de cualificación, respecto del total de personas desempleadas inscritas</i>	
Elementos	
UE1.a.1	Transiciones al empleo por colocación.
UE1.a.2	Número de personas desempleadas inscritas en los SPE.
Metodología de cálculo	
$UE1.a = \frac{UE1.a.1}{UE1.a.2} \frac{(POP6sum)}{(POP1sum)} \times 100$	

UE1.a Criterios específicos para cada elemento		
UE1.a.1	0001 Bajas de personas desempleadas por colocación	
Indicador POP6 sum (suma de los dos elementos POP6a y POP6b)		
POP6a	Número de personas que salieron de POP1 porque empezaron a trabajar en el mes sin bonificación.	
	Fuente	SISPE.
	Proceso de obtención	Bajas en el POP1 por colocación por cuenta ajena o propia no bonificadas.

UE1.a Criterios específicos para cada elemento		
POP6b	Número de personas que salieron de POP1 porque empezaron a trabajar en el mes con bonificación.	
	Fuente	SISPE.
	Proceso de obtención	Bajas en el POP1 por colocación por cuenta ajena o propia con bonificación.

	UE1.a.1 Criterios comunes a ambos elementos	
UE1.a.2	0002 Número de personas desempleadas inscritas en los SPE	
Indicador POP1 sum (suma de los dos elementos POP1a y POP1b)		
POP1a	Número de personas inscritas como demandantes al final de cada mes, que están disponibles para trabajar y que están buscando empleo.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Personas inscritas como demandantes en el mes en el que se calcula el indicador (Indicador de Demandante Inscrito=1).
	Observaciones.	Se excluyen los participantes en alguna medida de política activa de empleo ALMP.
POP1b	Número de personas inscritas como demandantes al final de cada mes y que están participando en medidas de política activa de empleo (categorías de la 2 a la 7) de la base de datos de las ALMP.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Personas inscritas como demandantes en el mes en el que se calcula el indicador, que a final del mismo se encuentran en una medida ALMP
	Observaciones.	

Componente UE1.b	
<i>Total de personas que dejan de estar inscritas como desempleadas en los registros de los servicios públicos de empleo, respecto del total de personas desempleadas inscritas</i>	
Elementos	
UE1.b.1	Bajas de personas desempleadas en los SPE.
UE1.b.2	Número de personas desempleadas inscritas en los SPE.
Metodología de cálculo	
$UE1.b = \frac{UE1.b.1 \quad (POP3)}{UE1.b.2 \quad (POP1sum)} \times 100$	

UE1.b Criterios específicos para cada elemento		
UE1.b.1	0003 Bajas de personas desempleadas en los SPE	
	Indicador POP3	
POP3	Número de personas que salieron del POP1sum durante cada mes, con independencia del motivo o del destino.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Número de personas que en el mes anterior al del cálculo eran POP1sum y que en el mes del cálculo no lo son. No se tiene en cuenta la causa de dicha baja.
	Observaciones.	
UE1.b.2	0002 Número de personas desempleadas inscritas en los SPE	
	Indicador POP1 sum (suma de los dos elementos POP1a y POP1b)	
POP1a	Número de personas inscritas como demandantes al final de cada mes, que están disponibles para trabajar y que están buscando empleo.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Personas inscritas como demandantes en el mes en el que se calcula el indicador (Indicador de Demandante Inscrito=1).
	Observaciones.	Se excluyen los participantes en alguna medida de política activa de empleo ALMP.
POP1b	Número de personas inscritas como demandantes al final de cada mes y que están participando en medidas de política activa de empleo (categorías de la 2 a la 7) de la base de datos de las ALMP.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Personas inscritas como demandantes en el mes en el que se calcula el indicador, que a final del mismo se encuentran en una medida ALMP.
	Observaciones.	

Objetivo UE2	Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo
Finalidad del indicador	Medir la contribución a la reducción de la duración del desempleo y a la reducción de la inactividad para poder hacer frente al desempleo de larga duración y estructural, así como a la exclusión social.
Componente UE2.a	Transición al empleo por cuenta propia o ajena dentro de los 6 meses de desempleo por grupo de edad, género y nivel de cualificación, respecto del total de transiciones al empleo registradas por los servicios públicos de empleo.
Componente UE2.b	Transición al empleo por cuenta propia o ajena dentro de los 12 meses de desempleo por grupo de edad, género y nivel de cualificación, respecto del total de transiciones al empleo registradas por los servicios públicos de empleo.
Componente UE2.c	Entradas en los registros de los servicios públicos de empleo de personas previamente inactivas, respecto del total de entradas en los registros de los servicios públicos de empleo por grupo de edad y género.

Componente UE2.a	
<i>Transición al empleo por cuenta propia o ajena dentro de los 6 meses de desempleo por grupo de edad, género y nivel de cualificación, respecto del total de transiciones al empleo registradas por los servicios públicos de empleo</i>	
Elementos	
UE2.a.1	Bajas de personas desempleadas que encuentran empleo dentro de los 6 meses siguientes a su inscripción en los SPE.
UE2.a.2	Bajas de personas desempleadas por colocación.
Metodología de cálculo	
$UE2.a = \frac{UE2.a.1}{UE2.a.2} \frac{(POP7_6)}{(POP6sum)} \times 100$	

UE2.a Criterios específicos para cada elemento		
UE2a.1	0004 Bajas de personas desempleadas que encuentran empleo dentro de los 6 meses siguientes a su inscripción en los SPE	
Indicador POP7_6		
POP7_6	Transiciones al empleo dentro de los 6 meses siguientes a su inscripción en los SPE.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Personas que son POP6sum en el mes para el que se calcula el indicador, que se dieron de alta como POP1 dentro de los 6 meses anteriores al considerado. Hay que tener en cuenta las salidas al empleo por cuenta ajena y por cuenta propia.
	Observaciones.	El periodo de alta en el POP1sum debe ser inferior a 6 meses.
UE2.a.2	0001 Bajas de personas desempleadas por colocación	
Indicador POP6 sum (suma de los dos elementos POP6a y POP6b)		
POP6a	Número de personas que salieron de POP1 porque empezaron a trabajar en el mes sin bonificación.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Bajas en el POP1 por colocación por cuenta ajena o propia no bonificadas.
POP6b	Número de personas que salieron de POP1 porque empezaron a trabajar en el mes con bonificación.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Bajas en el POP1 por colocación por cuenta ajena o propia con bonificación.

UE1.a.1 Criterios comunes a ambos elementos	

Componente UE2.b	
<i>Transición al empleo por cuenta propia o ajena dentro de los 12 meses de desempleo por grupo de edad, género y nivel de cualificación, respecto del total de transiciones al empleo registradas por los servicios públicos de empleo</i>	
Elementos	
UE2.b.1	Bajas de personas desempleadas que encuentran empleo dentro de los 12 meses siguientes a su inscripción en los SPE.
UE2.b.2	Bajas de personas desempleadas por colocación.
Metodología de cálculo	
$UE2. b = \frac{UE2. b. 1}{UE2. b. 2} \frac{(POP7_{12})}{(POP6sum)} \times 100$	

UE2.b Criterios específicos para cada elemento		
UE2b.1	0005 Bajas de personas desempleadas que encuentran empleo dentro de los 12 meses siguientes a su inscripción en los SPE	
Indicador POP7_12		
POP7_12	Transiciones al empleo dentro de los 12 meses siguientes a su inscripción en los SPE.	
	Fuente	SISPE.
	Proceso de obtención	Personas que son POP6sum en el mes para el que se calcula el indicador, que se dieron de alta como POP1 dentro de los 12 meses anteriores al considerado. Hay que tener en cuenta las salidas al empleo por cuenta ajena y por cuenta propia.
	Observaciones	El periodo de alta en el POP1sum debe ser inferior a 12 meses.
UE2.b.2	0001 Bajas de personas desempleadas por colocación	
Indicador POP6 sum (suma de los dos elementos POP6a y POP6b).		
POP6a	Número de personas que salieron de POP1 porque empezaron a trabajar en el mes sin bonificación.	
	Fuente	SISPE.
	Proceso de obtención	Bajas en el POP1 por colocación por cuenta ajena o propia no bonificadas.
POP6b	Número de personas que salieron de POP1 porque empezaron a trabajar en el mes con bonificación.	
	Fuente	SISPE.
	Proceso de obtención	Bajas en el POP1 por colocación por cuenta ajena o propia con bonificación.

UE1.a.1 Criterios comunes a ambos elementos	

Componente UE2.c	
<i>Entradas en los registros de los servicios públicos de empleo de personas previamente inactivas, respecto del total de entradas en los registros de los servicios públicos de empleo por grupo de edad y género</i>	
Elementos	
UE2.c.1	Inscripción de demandantes en los SPE que durante los 6 meses anteriores no han estado inscritas en los SPE ni han trabajado.
UE2.c.2	Total de personas demandantes que se hayan inscrito en los SPE en el año de referencia.
Metodología de cálculo	
$UE2.c = \frac{UE2.c.1}{UE2.c.2} \times \frac{(POP8)}{(POP0)} \times 100$	

UE2.c Criterios específicos para cada elemento		
UE2.c.1	0006 Inscripción de demandantes en los SPE que durante los 6 meses anteriores no han estado inscritas en los SPE ni han trabajado	
Indicador POP8		
POP8	Número de personas que entran en POP1sum durante el mes, sin haber estado en el POP1sum ni haber trabajado en los 6 meses anteriores.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Entradas en el POP1 en el mes para el que se calcula el indicador, que en los 6 meses anteriores al mes de cálculo del indicador cumplan las condiciones:
	Observaciones.	
UE2.c.2	0007 Total de personas demandantes que se hayan inscrito en los SPE en el año de referencia	
Indicador POP0		
POP0	Número de personas que entran en POP1sum durante el mes, sin haber estado en POP1 en el mes anterior o después de haber salido de POP1 durante el mes anterior.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Entradas en el POP1 en el mes para el que se calcula el indicador.
	Observaciones.	

Objetivo UE3	Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes
Finalidad del indicador	Medir la ocupación de vacantes (incluso mediante la movilidad laboral voluntaria).
Componente UE3.a	Total de puestos cubiertos por colocación por cuenta ajena, respecto del total de puestos registrados en los servicios públicos de empleo.

Componente UE3.a	
<i>Total de puestos cubiertos por colocación por cuenta ajena, respecto del total de puestos registrados en los servicios públicos de empleo</i>	
Elementos	
UE3.a.1	Total de puestos cubiertos por colocación por cuenta ajena.
UE3.a.2	Total de puestos registrados en los SPE.
Metodología de cálculo	
$UE3.a = \frac{UE3.a.1}{UE3.a.2} \frac{(Vac\ 3a)}{(VAC\ 3b)} \times 100$	

UE3.a Criterios específicos para cada elemento		
UE3.a.1	0008	<i>Total de puestos cubiertos debido a una colocación por cuenta ajena</i>
Indicador VAC3a		
VAC3a	Número de puestos cubiertos debido a una colocación por cuenta ajena.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Bajas de puestos cubiertos debido a una colocación por cuenta ajena en el mes de estudio y que han sido registradas por el empleador directamente en el SPE.
	Observaciones.	Un puesto se considera cubierto si un demandante del SPE cubre dicha vacante.
UE3.a.2	0009	<i>Total de puestos registrados en los SPE</i>
Indicador VAC2a		
VAC2a	Número de puestos registrados en los SPE.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Altas de puestos (Puestos Ofertados y Puestos Ampliados) durante el mes de estudio.
	Observaciones.	Un puesto registrado es aquel que un empleador envía directamente al SPE para su gestión, por cualquier medio (online, correo, correo electrónico, teléfono, etc.).

UE3.a Criterios comunes a varios elementos	
Cálculo	Datos por Comunidad Autónoma asociada a la UAG que gestiona la oferta de colocación.

Objetivo UE4	Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo
Finalidad del indicador	Medir la satisfacción de las personas usuarias con los servicios de los servicios públicos de empleo.
Componente UE4.a	Satisfacción general de personas demandantes de empleo.
Componente UE4.b	Satisfacción general de las empresas.

Componente UE4.a	
<i>Satisfacción general de personas demandantes de empleo</i>	
Elementos	
UE4.a.1	Porcentaje de personas demandantes de empleo satisfechos, en general, con los servicios de los SPE.
Metodología de cálculo	
UE4. a. 1 $= \frac{\text{Nº demandantes que cumplimentan la encuesta y están satisfechos con los SPE}}{\text{Nº Total de personas demandantes de empleo que cumplimentan la encuesta}} \times 100$	

UE4.a Criterios específicos para cada elemento		
UE4.a.1	0010	Porcentaje de demandantes de empleo satisfechos, en general, con los servicios de los SPE
Indicador Jobseeker_SAT		
Jobseeker_SAT		Proporción de demandantes inscritos que, están satisfechos en general con los servicios prestados en el año por los SPE.
	Fuente.	Valor declarado por los SPE.
	Proceso de obtención.	Mide el grado de satisfacción de los demandantes inscritos, a través de distintos cuestionarios de satisfacción que los SPE realizan a los demandantes para que valoren los servicios prestados por el SPE correspondiente. Los SPE remiten al SEPE Cuestionario de Satisfacción de los Demandantes de empleo SAT con las valoraciones en las siguientes categorías: a) Satisfacción general. b) Satisfacción con la calidad de los servicios online. c) Satisfacción con la calidad de los servicios de colocación orientación y empleo.
	Observaciones.	

Componente UE4.b	
<i>Satisfacción general de las empresas</i>	
Elementos	
UE4.b.1.	Porcentaje de personas empresarias satisfechos, en general, con los servicios de los SPE.
Metodología de cálculo	
UE4. b. 1 $= \frac{\text{Nº empresarios que cumplimentan la encuesta y están satisfechos con los SPE}}{\text{Nº total de empresarios que cumplimentan la encuesta}} \times 100$	

UE4.b Criterios específicos para cada elemento		
UE4.b.1		0011 Porcentaje de personas empresarias satisfechos, en general, con los servicios de los SPE
Indicador EmployerSAT		
EmployerSAT.		Proporción de personas empresarias usuarias que, están satisfechas en general con los servicios prestados en el año por los SPE.
	Fuente.	Valor declarado por los SPE.
	Proceso de obtención.	Mide el grado de satisfacción de las personas empresarias, a través de distintos cuestionarios de satisfacción que los SPE realizan a las empresas usuarias para que valoren los servicios prestados por el SPE correspondiente. Los SPE remiten al SEPE Cuestionario de Satisfacción de los empleadores SAT con las valoraciones en las siguientes categorías: a) Satisfacción general. b) Satisfacción con las personas candidatas enviados a las ofertas de empleo. c) Satisfacción con los servicios en línea. d) Satisfacción con la disponibilidad y colaboración del personal del SPE.
	Observaciones.	

UE4.b Criterios comunes a varios elementos	
Metodología.	Se omite «no sabe», «no contesta» y similares para el cálculo de los porcentajes, es decir, todas las categorías restantes deben sumar el 100%. Si hay un número par de categorías para la respuesta de la encuesta, se debe tomar de la mitad «para arriba» para calcular el porcentaje de satisfechos. Si hay un número impar de categorías de respuesta porque hay un valor «neutral» incluido a la mitad, omitir las respuestas recogidas en la categoría neutral y calcular el resto como si compusieran el 100%. Las respuestas recogidas en las categorías superiores a la neutral, se recogerán para el cálculo como «satisfecho».

3. Indicadores de los Objetivos Estratégicos

Objetivos estratégicos.	Peso: 50%
-------------------------	-----------

A	Promover la implementación de los servicios garantizados a las personas demandantes.
B	Proporcionar actuaciones y programas adaptados a colectivos clave.
C	Situar a los SPE como agentes de intermediación de referencia.
D	Promover el acompañamiento integral a las empresas.
E	Incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo.
F	Promover la participación con las entidades colaboradoras de los SPE.
G	Incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en toda la política de empleo.
H	Extender la evaluación de las políticas de empleo, y el análisis de datos y evidencias del mercado de trabajo.

Pesos	Descripción Objetivos Estratégicos	Valor	Observaciones
k _A	Peso del Objetivo A.	12,5%	Se propone distribuir equitativamente el peso de todos los indicadores.
k _B	Peso del Objetivo B.	12,5%	
k _C	Peso del Objetivo C.	12,5%	
k _D	Peso del Objetivo D.	12,5%	
k _E	Peso del Objetivo E.	12,5%	
k _F	Peso del Objetivo F.	12,5%	
k _G	Peso del Objetivo G.	12,5%	
k _H	Peso del Objetivo H.	12,5%	
Suma:		100%	

Fórmula de seguimiento de objetivos estratégicos (ESTRAT)

$$OE = (k_A * A + k_B * B + k_C * C + k_D * D + k_E * E + k_F * F + k_G * G + k_H * H)$$

Objetivo estratégico A	Promover la implementación de los servicios garantizados a las personas demandantes
Finalidad.	Con objeto de facilitar el acceso a un empleo decente y de calidad y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes, la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, deben garantizar en todo el territorio nacional la implementación de los servicios garantizados que se efectuará a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
Justificación.	Una de las prioridades de actuación de la nueva Estrategia 2025-2028 es promover la implantación de los servicios y programas, en particular de la Cartera Común, para facilitar el ejercicio efectivo de los derechos subjetivos de empleabilidad previstos legalmente. Así, la nueva Estrategia debe concentrar sus esfuerzos en facilitar a personas y empresas los procesos de apoyo y acompañamiento para el «derecho al apoyo activo para el empleo» que prevé el pilar social europeo y que, sustancialmente, se ha incorporado.
Objetivo Específico A1.	Proporcionar servicios de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento y servicios de formación en el trabajo para facilitar el acceso a un empleo decente y de calidad y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo.

Pesos	Descripción Objetivo estratégico A	Valor	Observaciones
k _{A.1}	Peso del Objetivo Específico A.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo estratégico A		Valor	Observaciones
Min _A	Umbral Mínimo del Objetivo estratégico A.	0,000	No se aplican umbrales.
Max _A	Umbral Máximo del Objetivo estratégico A.	1,000	

Fórmula del Objetivo estratégico A	Normalizada	Rango
$A = (k_{A.1} * A.1)$	NO	[0; +1]
$A = \frac{((k_{A.1} * A.1) - \text{Min}_A)}{(\text{Max}_A - \text{Min}_A)}$	Sí	[0; +1]

Objetivo Específico A1	Proporcionar servicios de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento y servicios de formación en el trabajo para facilitar el acceso a un empleo decente y de calidad y la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de servicios de empleo
Componente A.1.1	Total de personas demandantes diferentes a quienes se les ha proporcionado algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en el periodo de referencia y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción, respecto del total de personas demandantes diferentes inscritas menos de 12 meses en el mismo periodo. (desagregado por sexo).
Componente A.1.2	Total de personas demandantes diferentes que se emplearon en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado previamente algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en el periodo de referencia y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción, respecto del total de personas demandantes diferentes inscritas menos de 12 meses que recibieron estos mismos servicios en el periodo de referencia y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción. (desagregado por sexo).

Pesos	Descripción Objetivo Específico A.1	Valor	Observaciones
$k_{A.1.1}$	Peso del Componente A.1.1.	40%	Por coherencia con años anteriores en indicadores similares, se prima el componente que mide la tasa de inserción respecto al componente de atenciones.
$k_{A.1.2}$	Peso del Componente A.1.2.	60%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo Específico A1	Valor	Observaciones
$\text{Min}_{A.1}$	Umbral Mínimo del Objetivo Específico A.1.	No se aplican umbrales.
$\text{Max}_{A.1}$	Umbral Máximo del Objetivo Específico A.1.	

Fórmula del Objetivo Específico A1	Normalizada	Rango
$A1 = (k_{A.1.1} * A.1.1 + k_{A.1.2} * A.1.2)$	NO	[0; +1]
$A1 = \frac{((k_{A.1.1} * A.1.1 + k_{A.1.2} * A.1.2) - \text{Min}_{A.1})}{(\text{Max}_{A.1} - \text{Min}_{A.1})}$	Sí	[0; +1]

Componente A.1.1		
<i>Total de personas demandantes diferentes a quienes se les ha proporcionado algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en el periodo de referencia y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción, respecto del total de personas demandantes diferentes inscritas menos de 12 meses en el mismo periodo.</i> (Desagregado por sexo)		
Elementos		
A.1.1.a	Total de personas demandantes diferentes a quienes se les ha proporcionado algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en el periodo de referencia y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción.	
A.1.1.b	Total de personas demandantes diferentes inscritas menos de 12 meses en el periodo de referencia.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$A.1.1 = \left(\frac{A.1.1.a}{A.1.1.b}\right)$		$A.1.1 = \frac{\left[\left(\frac{A.1.1.a}{A.1.1.b}\right) - \text{Min}_{A.1.1}\right]}{(\text{Max}_{A.1.1} - \text{Min}_{A.1.1})}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

A.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
A.1.1.a	0101 <i>Total de personas demandantes diferentes a quienes se les ha proporcionado algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en el periodo de referencia y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes que han finalizado algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en el periodo de referencia y antes de cumplir los 12 meses de periodo de inscripción. – Servicios del grupo 1-Orientación: todos los servicios del grupo 1, excepto el servicio 112-actualización curricular. – Servicios del grupo 2-Autoempleo: todos. – Servicios grupo 3-Formación: todos. – Servicios del grupo 4: 430. – Servicios del grupo 5: 510-520-540.
	Periodo de referencia para el servicio.	La fecha de prestación del servicio estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026 y dentro de los 12 meses de periodo de inscripción.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

A.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
A.1.1.b	0102 Total de personas demandantes diferentes inscritas menos de 12 meses en el periodo de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes que hayan estado inscritos en algún momento del periodo de referencia y que su tiempo de inscripción sea menor de 12 meses.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma de inscripción del demandante a final de mes.

A.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Periodo del tiempo de inscripción.	La fecha del periodo del tiempo de inscripción estará comprendida entre 01/01/2025 y 31/12/2026.
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez en cada Comunidad Autónoma, aunque haya recibido varias atenciones o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: $\text{Min}_{A.1.1}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{A.1.1}$	

Componente A.1.2		
Total de personas demandantes diferentes que se emplearon en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado previamente algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en el periodo de referencia y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción, respecto del total de personas demandantes diferentes inscritas menos de 12 meses que recibieron estos mismos servicios en el periodo de referencia y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción. (desagregado por sexo)		
Elementos		
A.1.2.a	Total de personas demandantes diferentes que se emplearon por cuenta propia o ajena en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo y antes de cumplir los 12 meses del periodo de inscripción.	
A.1.2.b	Total de personas demandantes diferentes inscritas menos de 12 meses que recibieron algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en el periodo de referencia actual o anterior y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$A.1.2 = \left(\frac{A.1.2.a}{A.1.2.b} \right)$		$A.1.2 = \frac{\left[\left(\frac{A.1.2.a}{A.1.2.b} \right) - \text{Min}_{A.1.2} \right]}{(\text{Max}_{A.1.2} - \text{Min}_{A.1.2})}$
Rango	[0; +1]	[0; +1]

A.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
A.1.2.a	0103 Total de personas demandantes diferentes que se emplearon por cuenta propia o ajena en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo y antes de cumplir los 12 meses del periodo de inscripción	
	Fuentes.	SISPE Y SEPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes que se emplearon por cuenta ajena o propia en el periodo de referencia habiendo finalizado algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo y antes de cumplir los 12 meses del periodo de inscripción. – Servicios del grupo 1: Orientación: todos los servicios del grupo 1, excepto el servicio 112-actualización curricular. – Servicios del grupo 2: Autoempleo: todos. – Servicios grupo 3: Formación: todos. – Servicios del grupo 4: 430. – Servicios del grupo 5: 510-520-540.
	Periodo de referencia para el empleo.	La fecha de inicio del empleo estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Periodo de referencia para el servicio.	La fecha de prestación del servicio estará comprendida entre el 01/01/2025 y 31/12/2026 y dentro de los 12 meses de periodo de inscripción.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma destino del contrato.
A.1.2.b	0104 Total de personas demandantes diferentes inscritas menos de 12 meses que recibieron algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en el periodo de referencia actual o anterior y antes de cumplir 12 meses de periodo de inscripción	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes que han recibido algún servicio de orientación para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento o formación en el trabajo en el periodo de referencia actual o anterior y antes de cumplir los 12 meses de inscripción. – Servicios del grupo 1-Orientación: todos los servicios del grupo 1, excepto el servicio 112-actualización curricular. – Servicios del grupo 2-Autoempleo: todos. – Servicios grupo 3-Formación: todos. – Servicios del grupo 4: 430. – Servicios del grupo 5: 510-520-540.
	Periodo de referencia para el servicio.	La fecha de prestación del servicio estará comprendida entre el 01/01/2025 y 31/12/2026 y dentro de los 12 meses de periodo de inscripción.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

A.1.2 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Periodo del tiempo de inscripción.	La fecha del periodo del tiempo de inscripción estará comprendida entre 01/01/2025 y 31/12/2026.
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez en cada Comunidad Autónoma, aunque haya recibido varias atenciones o haya obtenido varios empleos, o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: $\text{Min}_{A.1.2}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{A.1.2}$	

Objetivo estratégico B	Proporcionar actuaciones y programas adaptados a colectivos clave
Finalidad.	Garantizar determinados servicios a través de procesos de apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral. Este enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas debe ser compatible con la atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo y con la reducción de las brechas de género.
Justificación.	Dentro de los colectivos vulnerables de atención prioritaria recogidos en la Ley de Empleo figuran, entre otros, las personas jóvenes con baja cualificación, las personas mayores de 45 años y las personas en situación de desempleo de larga duración (artículos 52 y 53 de la Ley de Empleo).
Objetivo Específico B1.	Garantizar que todas las personas jóvenes con baja cualificación reciban atenciones personalizadas integrales e inclusivas.
Objetivo Específico B2.	Garantizar que todas las personas en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años reciban atenciones personalizadas integrales e inclusivas.

Pesos	Descripción Objetivo estratégico B	Valor	Observaciones
$k_{B.1}$	Peso del Objetivo Específico B.1.	50%	Se propone distribuir equitativamente el peso de todos los indicadores.
$k_{B.2}$	Peso del Objetivo Específico B.2.	50%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo estratégico B		Valor	Observaciones
Min_B	Umbral Mínimo del Objetivo estratégico B.	0,000	No se aplican umbrales.
Max_B	Umbral Máximo del Objetivo estratégico B.	1,000	

Fórmula del Objetivo estratégico B	Normalizada	Rango
$B = (k_{B.1} * B.1 + k_{B.2} * B.2)$	NO	[0; +1]
$B = \frac{((k_{B.1} * B.1 + k_{B.2} * B.2) - \text{Min}_B)}{(\text{Max}_B - \text{Min}_B)}$	SÍ	[0; +1]

Objetivo Específico B1	Garantizar que todas las personas jóvenes con baja cualificación reciban atenciones personalizadas integrales e inclusivas
Componente B.1.1.	Total de personas demandantes diferentes, menores de 30 años y con baja cualificación, que recibieron algún servicio o itinerario de empleo en el periodo de referencia, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a estos mismos colectivos en dicho periodo.
Componente B.1.2.	Total de personas demandantes diferentes, menores de 30 años y con baja cualificación, que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún servicio o itinerario de empleo en los 12 meses anteriores, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a estos mismos colectivos que recibieron esas atenciones en el mismo periodo.

Pesos	Descripción Objetivo Específico B1	Valor	Observaciones
$k_{B.1.1}$	Peso del Componente B.1.1.	40%	Por coherencia con años anteriores en indicadores similares, se prima el componente que mide la tasa de inserción respecto al componente de atenciones.
$k_{B.1.2}$	Peso del Componente B.1.2.	60%	
Suma:		100%	

Umbral	Umbral Objetivo Específico B1	Valor	Observaciones
$Min_{B.1}$	Umbral Mínimo del Objetivo Específico B.1	0,000	No se aplican umbrales.
$Max_{B.1}$	Umbral Máximo del Objetivo Específico B.1.	1,000	

Fórmula del Objetivo Específico B1	Normalizada	Rango
$B1 = (k_{B.1.1} * B.1.1 + k_{B.1.2} * B.1.2)$	NO	[0; +1]
$1 = \frac{((k_{B.1.1} * B.1.1 + k_{B.1.2} * B.1.2)) - Min_{B.1}}{(Max_{B.1} - Min_{B.1})}$	Sí	[0; +1]

Componente B.1.1	
<i>Total de personas demandantes diferentes, menores de 30 años y con baja cualificación, que recibieron algún servicio o itinerario de empleo en el periodo de referencia, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a esos mismos colectivos en dicho periodo. (desagregado por sexo)</i>	
Elementos	
B.1.1.a	Total de personas demandantes diferentes, menores de 30 años y con baja cualificación, que recibieron algún servicio o itinerario de empleo en el periodo de referencia.
B.1.1.b	Total de personas demandantes diferentes menores de 30 años y con baja cualificación inscritos en el periodo de referencia.

Componente B.1.1		
Fórmula		
Sin normalizar	Normalizada	
$B.1.1 = \left(\frac{B.1.1.a}{B.1.1.b} \right)$	$B.1.1 = \frac{[(\frac{B.1.1.a}{B.1.1.b}) - \text{Min}_{B.1.1}]}{(\text{Max}_{B.1.1} - \text{Min}_{B.1.1})}$	
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

B.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
B.1.1.a	0201 Total de personas demandantes diferentes, menores de 30 años y con baja cualificación, que recibieron algún servicio o itinerario de empleo en el periodo de referencia.	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de personas demandantes diferentes menores de 30 años y con baja cualificación que han recibido algún servicio o itinerario en el periodo de referencia. – Cualquier servicio finalizado (excepto el servicio 112). – Cualquier itinerario iniciado o finalizado.
	Periodo de referencia para el servicio o itinerario.	La fecha de prestación del servicio o itinerario estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.
B.1.1.b	0202 Total de personas demandantes diferentes menores de 30 años y con baja cualificación inscritos en el periodo de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de personas demandantes diferentes menores de 30 años y con baja cualificación que están inscritos en el periodo de referencia.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma de inscripción del demandante a final de mes.

B.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Menor de 30 años.	Se entiende por menor de 30 años quien el último día del periodo 01/01/2026 al 31/12/2026, es menor de 30 años.
Baja Cualificación.	Nivel Formativo igual o inferior a título de ESO (Nivel Formativo de la persona física). – Sin estudio (80). – Estudios Primarios incompletos (11). – Estudios primarios completos (12). – Enseñanzas para la formación e inserción laboral que no precisa de titulación académica de 1.ª etapa de ESO (21). – Primera etapa ESO sin título de graduado escolar o equivalente (22). – Primera etapa de ESO con título de graduado escolar o equivalente (23). – Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisa de titulación de estudios secundarios de segunda etapa (31).

B.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez en cada Comunidad Autónoma, aunque haya recibido varias atenciones o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: Min _{B.1.1}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{B.1.1}	

Componente B.1.2		
Total de personas demandantes diferentes, menores de 30 años y con baja cualificación, que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún servicio o itinerario de empleo en los 12 meses anteriores, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a esos mismos colectivos que recibieron esas atenciones en el mismo periodo. (desagregado por sexo)		
Elementos		
B.1.2.a.	Total de personas demandantes diferentes, menores de 30 años y con baja cualificación, que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún servicio o itinerario de empleo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo.	
B.1.2.b.	Total de personas demandantes diferentes menores de 30 años y con baja cualificación que recibieron algún servicio o itinerario en el periodo de referencia actual o anterior.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$B.1.2 = \left(\frac{B.1.2.a}{B.1.2.b}\right)$		$B.1.2 = \frac{[(\frac{B.1.2.a}{B.1.2.b}) - \text{Min}_{B.1.2}]}{(\text{Max}_{B.1.2} - \text{Min}_{B.1.2})}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

B.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
B.1.2.a	<i>0203 Total de personas demandantes diferentes, menores de 30 años y con baja cualificación, que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún servicio o itinerario de empleo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo</i>	
	Fuente.	SISPE Y SEPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de personas demandantes diferentes menores de 30 años y con baja cualificación que se emplearon por cuenta ajena o propia en el periodo de referencia habiendo recibido algún servicio o itinerario en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo. – Cualquier servicio finalizado (excepto el servicio 112). – Cualquier itinerario iniciado o finalizado.
	Periodo de referencia para el empleo.	La fecha de inicio del empleo estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.

B.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
	Periodo de referencia para el servicio o itinerario.	La fecha de prestación del servicio o itinerario estará comprendida entre 01/01/2025 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma destino del contrato.
B.1.2.b	<i>0204 Total de personas demandantes diferentes menores de 30 años y con baja cualificación que recibieron algún servicio o itinerario en el periodo de referencia actual o anterior</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de personas demandantes diferentes menores de 30 años y con baja cualificación que han recibido algún servicio o itinerario en el periodo de referencia actual o anterior. – Cualquier servicio finalizado (excepto el servicio 112). – Cualquier itinerario iniciado o finalizado.
	Periodo de referencia para el servicio o itinerario.	La fecha de prestación del servicio o itinerario estará comprendida entre el 01/01/2025 y 31/12/2026.
		Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

B.1.2 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Menor de 30 años.	Se entiende por menor de 30 años quien el último día del periodo 01/01/2026 al 31/12/2026, es menor de 30 años.
Baja Cualificación.	Nivel Formativo igual o inferior a título de ESO (Nivel Formativo de la persona física). – Sin estudio (80). – Estudios Primarios incompletos (11). – Estudios primarios completos (12). – Enseñanzas para la formación e inserción laboral que no precisa de titulación académica de 1.ª etapa de ESO (21). – Primera etapa ESO sin título de graduado escolar o equivalente (22). – Primera etapa de ESO con título de graduado escolar o equivalente (23). – Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisa de titulación de estudios secundarios de segunda etapa (31).
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez, aunque haya recibido varias atenciones o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: Min _{B.1.2}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{B.1.2}	

Objetivo Específico B2	Garantizar que todas las personas en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años reciban atenciones personalizadas integrales e inclusivas
Componente B.2.1.	Total de personas demandantes diferentes, en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años, que recibieron algún itinerario de empleo en el periodo de referencia, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a esos mismos colectivos en dicho periodo.
Componente B.2.2.	Total de personas demandantes diferentes, en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años, que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún itinerario de empleo en los 12 meses anteriores, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a esos mismos colectivos que recibieron esas atenciones en el mismo periodo.

Pesos	Descripción Objetivo Específico B2	Valor	Observaciones
k _{B.2.1}	Peso del Componente B.2.1.	40%	Por coherencia con años anteriores en indicadores similares, se prima el componente que mide la tasa de inserción respecto al componente de atenciones.
k _{B.2.2}	Peso del Componente B.2.2.	60%	
Suma:		100%	

Umbral Objetivo Específico B2		Valor	Observaciones
Min _{B.2}	Umbral Mínimo del Objetivo Específico B.2	0,000	No se aplican umbrales.
Max _{B.2}	Umbral Máximo del Objetivo Específico B.2	1,000	

Fórmula del Objetivo Específico B2	Normalizada	Rango
$B2 = (k_{B.2.1} * B.2.1 + k_{B.2.2} * B.2.2)$	NO	[0; +1]
$B.2 = \frac{[(k_{B.2.1} * B.2.1 + k_{B.2.2} * B.2.2) - Min_{B.2}]}{(Max_{B.2} - Min_{B.2})}$	SÍ	[0; +1]

Componente B.2.1	
<i>Total de personas demandantes diferentes, en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años, que recibieron algún itinerario de empleo en el periodo de referencia, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a esos mismos colectivos en dicho periodo. (desagregado por sexo)</i>	
Elementos	
B.2.1.a	Total de personas demandantes diferentes, en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años, que recibieron algún itinerario de empleo en el periodo de referencia.
B.2.1.b	Total de personas demandantes diferentes en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años inscritos en el periodo de referencia.

Componente B.2.1		
Fórmula		
Sin normalizar	Normalizada	
$B.2.1 = \left(\frac{B.2.1.a}{B.2.1.b} \right)$	$B.2.1 = \frac{\left[\left(\frac{B.2.1.a}{B.2.1.b} \right) - \text{Min}_{B.2.1} \right]}{\left(\text{Max}_{B.2.1} - \text{Min}_{B.2.1} \right)}$	
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

B.2.1 Criterios específicos para cada elemento		
B.2.1.a	<i>0205 Total de personas demandantes diferentes, en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años, que recibieron algún itinerario de empleo en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años que han recibido algún itinerario en el periodo de referencia. Cualquier itinerario iniciado o finalizado.
	Periodo de referencia para el itinerario.	La fecha de prestación del itinerario estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el itinerario.
B.2.1.b	<i>0206 Total de personas demandantes diferentes en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años inscritos en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años que están inscritos en el periodo de referencia.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma de inscripción del demandante a final de mes

B.2.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Mayor de 45 años.	Se entiende por mayor de 45 años quien el primer día del periodo 01/01/2026 al 31/12/2026, es mayor de 45 años.
Situación de desempleo larga duración.	Inscrito 12 meses, ininterrumpidos o no, en un período de 18 meses y que cumple esta condición en cualquier momento del periodo de referencia, aunque se hubiera inscrito antes
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez, aunque haya recibido varias atenciones o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: $\text{Min}_{B.2.1}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{B.2.1}$	

Componente B.2.2		
Total de personas demandantes diferentes, en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años, que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún itinerario de empleo en los 12 meses anteriores, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a esos mismos colectivos que recibieron esas atenciones en el mismo periodo. (desagregado por sexo)		
Elementos		
B.2.2.a	Total de personas demandantes diferentes, en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años, que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún itinerario de empleo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo.	
B.2.2.b	Total de personas demandantes diferentes en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años que recibieron algún itinerario en el periodo de referencia actual o anterior.	
Fórmula		
	Sin normalizar	Normalizada
	$B.2.2 = \left(\frac{B.2.2.a}{B.2.2.b} \right)$	$B.2.2 = \frac{\left[\left(\frac{B.2.2.a}{B.2.2.b} \right) - \text{Min}_{B.2.2} \right]}{(\text{Max}_{B.2.2} - \text{Min}_{B.2.2})}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

B.2.2 Criterios específicos para cada elemento		
B.2.2.a	<i>0207 Total de personas demandantes diferentes, en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años, que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún itinerario de empleo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo.</i>	
	Fuente.	SISPE Y SEPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años que se emplearon por cuenta ajena o propia en el periodo de referencia habiendo recibido algún itinerario en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo. Cualquier itinerario iniciado o finalizado.
	Periodo de referencia para el empleo.	La fecha de inicio del empleo estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Periodo de referencia para el itinerario.	La fecha de prestación del itinerario estará comprendida entre 01/01/2025 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma destino del contrato.
B.2.2.b	<i>0208 Total de personas demandantes diferentes en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años que recibieron algún itinerario en el periodo de referencia actual o anterior</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años que han recibido algún itinerario en el periodo de referencia actual o anterior. Cualquier itinerario iniciado o finalizado.

B.2.2 Criterios específicos para cada elemento		
	Periodo de referencia para el itinerario.	La fecha de prestación del itinerario estará comprendida entre el 01/01/2025 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

B.2.2 Criterios comunes a varios elementos		
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.	
Mayor de 45 años.	Se entiende por mayor de 45 años quien el primer día del periodo 01/01/2026 al 31/12/2026, es mayor de 45 años.	
Situación de desempleo larga duración.	Inscrito 12 meses, ininterrumpidos o no, en un período de 18 meses y que cumple esta condición en cualquier momento del periodo de referencia, aunque se hubiera inscrito antes	
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez, aunque haya recibido varias atenciones o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.	
Umbral mínimo: Min _{B.2.2}		Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{B.2.2}		

Objetivo estratégico C	Situar a los SPE como agentes de intermediación de referencia
Finalidad	Garantizar un servicio público de intermediación laboral a personas, empresas y demás entidades empleadoras, sin barreras territoriales.
Justificación	Mediante la intermediación laboral, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y el Estado, directamente y a través de agencias de colocación, deben garantizar en el ámbito de sus respectivas competencias y para el conjunto del Estado y del Espacio Económico Europeo, en el marco de la Red Europea de servicios públicos de empleo, un servicio público de intermediación laboral a personas, empresas y demás entidades empleadoras, sin barreras territoriales. A estos efectos, los servicios públicos de empleo deberán captar las ofertas y demandas de empleo del mercado de trabajo y superar los desequilibrios territoriales, garantizando a las personas, empresas y demás entidades usuarias de los servicios de empleo una intermediación eficaz y de calidad.
Objetivo Específico C1	Fortalecer las actuaciones de prospección de necesidades del tejido productivo y la captación de ofertas de trabajo.

Pesos	Descripción Objetivo estratégico C	Valor	Observaciones
k _{C.1}	Peso del Objetivo Específico C.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo estratégico C		Valor	Observaciones
Min _{C.1}	Umbral Mínimo del Objetivo Específico C.1.	0,000	No se aplican umbrales.
Max _{C.1}	Umbral Máximo del Objetivo Específico C.1.	1,000	

Fórmula del Objetivo estratégico C	Normalizada	Rango
$C = (k_{C.1} * C.1)$	NO	[0; +1]
$C = \frac{[(k_{C.1} * C.1) - Min_C]}{(Max_C - Min_C)}$	SÍ	[0; +1]

Objetivo Específico C1.	Fortalecer las actuaciones de prospección de necesidades del tejido productivo y la captación de ofertas de trabajo.
Componente C.1.1.	Variación interanual del total de puestos registrados en los SPE en el periodo de referencia, respecto del año anterior.
Componente C.1.2.	Total de puestos cubiertos por demandantes de empleo en el periodo de referencia respecto del total de puestos registrados en dicho periodo.

Pesos	Descripción Objetivo Específico C.1	Valor	Observaciones
k _{C.1.1}	Peso del Componente C.1.1.	40%	
k _{C.1.2}	Peso del Componente C.1.2.	60%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo Específico C1		Valor	Observaciones
Min _{C.1}	Umbral Mínimo del Objetivo Específico C.1.	0,000	No se aplican umbrales.
Max _{C.1}	Umbral Máximo del Objetivo Específico C.1.	1,000	

Fórmula del Objetivo Específico C.1	Normalizada	Rango
$C1 = (k_{C.1.1} * C.1.1 + k_{C.1.2} * C.1.2)$	NO	[0; +1]
$C1 = \frac{((k_{C.1.1} * C.1.1 + k_{C.1.2} * C.1.2) - Min_{C.1})}{(Max_{C.1} - Min_{C.1})}$	SÍ	[0; +1]

Componente C.1.1	
<i>Variación interanual del total de puestos registrados en los SPE en el periodo de referencia, respecto del año anterior</i>	
Elementos	
C.1.1.a	Total de puestos registrados en los SPE en el periodo de referencia.
C.1.1.b	Total de puestos registrados en los SPE en el periodo anterior al de referencia.

Componente C.1.1		
Fórmula		
Sin normalizar	Normalizada	
$C.1.1 = \left(\frac{C.1.1.a - C.1.1.b}{C.1.1.b} \right)$	$C.1.1 = \frac{\left[\left(\frac{C.1.1.a - C.1.1.b}{C.1.1.b} \right) - \text{Min}_{C.1.1} \right]}{(\text{Max}_{C.1.1} - \text{Min}_{C.1.1})}$	
Rango.	$[-\infty; +\infty]$	$[0; 1]$

C.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
C.1.1.a	0301 Total de puestos registrados en los SPE en el periodo de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de puestos registrados en el periodo de referencia.
	Periodo de referencia de registro del puesto.	Puestos registrados entre el 01/01/2026 y el 31/12/2026.
	Observaciones.	
C.1.1.b	0302 Total de puestos registrados en los SPE en el periodo anterior al de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de puestos registrados en el año anterior al de referencia.
	Periodo anterior al de referencia de registro del puesto.	Puestos registrados entre el 01/01/2025 y el 31/12/2025.
	Observaciones.	

C.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Observaciones	Los puestos registrados incluyen los puestos registrados en el año de referencia, así como las ampliaciones de puestos realizadas en el mismo año de referencia, aunque el registro de la oferta de empleo sea de años anteriores al de referencia. Datos de la C.A. asociada a la UAG que gestiona la colocación.
Umbral mínimo: $\text{Min}_{C.1.1}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{C.1.1}$	

Componente C.1.2	
Total de puestos cubiertos por demandantes de empleo en el periodo de referencia respecto del total de puestos registrados en dicho periodo (desagregado por sexo)	
Elementos	
C.1.2.a	Total de puestos cubiertos por demandantes de empleo en el periodo de referencia.
C.1.2.b	Total de puestos registrados en los SPE en el periodo de referencia.

Componente C.1.2		
Fórmula		
Sin normalizar	Normalizada	
$C.1.2 = \left(\frac{C.1.2.a}{C.1.2.b} \right)$	$C.1.2 = \frac{[(C.1.2.a) - \text{Min}_{C.1.2}]}{(\text{Max}_{C.1.2} - \text{Min}_{C.1.2})}$	
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

C.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
C.1.2.a	0303 Total de puestos cubiertos por demandantes de empleo en el periodo de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción, por CA de gestión de las colocaciones de demandantes que se han producido en los puestos registrados en el periodo de referencia. Son las colocaciones C11-C12-C13-C14-C21-C22-C23-C24-C41-C42-C43 y C44.
	Periodo de referencia para la colocación.	Colocaciones producidas entre el 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Colocaciones de demandantes.	A cada demandante se le contabilizará tantas veces como se haya colocado en el periodo de referencia ya que lo que se contabilizan son colocaciones. A efectos de colocaciones, se entiende por demandantes aquellas personas que están en situación administrativa de alta, suspensión o baja inferior a 6 meses.
	Observaciones.	Son los puestos de trabajo vacantes cuya cobertura han encomendado las empresas a los SPE y que se han cubierto con demandantes. No se incluyen por tanto las colocaciones de no demandantes C31-C32-C33 y C34.
C.1.2.b	0301 Total de puestos registrados en los SPE en el periodo de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de puestos registrados en el periodo de referencia.
	Periodo de referencia de registro del puesto.	Puestos registrados entre el 01/01/2026 y el 31/12/2026.
	Observaciones.	Los puestos registrados incluyen los puestos registrados en el año de referencia, así como las ampliaciones de puestos realizadas en el mismo año de referencia, aunque el registro de la oferta de empleo sea de años anteriores al de referencia.

C.1.2 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia.	Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.
Observaciones.	Datos de la C.A. asociada a la UAG que gestiona la colocación.
Umbral mínimo: $\text{Min}_{C.1.2}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{C.1.2}$	

Objetivo estratégico D	Promover el acompañamiento integral a las empresas
Finalidad del indicador.	Proporcionar a las empresas información y asesoramiento integral sobre la contratación, las medidas de apoyo a la misma y otros ámbitos de su interés.
Justificación.	La Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, deben garantizar en todo el territorio nacional la implementación de los servicios garantizados a las personas, empresas y demás entidades empleadoras demandantes de servicios de empleo, con objeto de facilitar su acceso a una información de calidad sobre las modalidades de contratación y las ayudas a las mismas, así como en conseguir procesos eficaces de difusión de sus necesidades de personas trabajadoras y procesos de captación de personas candidatas.
Objetivo Específico D.1.	Proporcionar a las empresas información y asesoramiento integral sobre la contratación, las medidas de apoyo a la misma y otros ámbitos de su interés.

Pesos	Descripción Objetivo estratégico D	Valor	Observaciones
$k_{D,1}$	Peso del objetivo específico D.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbral	Umbral Objetivo estratégico D	Valor	Observaciones
Min_D	Umbral Mínimo del Objetivo estratégico D.	0,000	No se aplican umbrales.
Max_D	Umbral Máximo del Objetivo estratégico D.	1,000	

Fórmula del Objetivo estratégico D	Normalizada	Rango
$D = (k_{D,1} * D.1)$	NO	[0; +1]
$D = \frac{[(k_{D,1} * D.1)) - Min_D]}{(Max_D - Min_D)}$	SÍ	[0; +1]

Objetivo Específico D.1	Proporcionar a las empresas información y asesoramiento integral sobre la contratación, las medidas de apoyo a la misma y otros ámbitos de su interés.
Componente D.1.1	Variación interanual entre el número de empresas a las que se les haya prestado servicios de información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.
Componente D.1.2	Variación interanual entre el número de empresas a las que se les haya prestado servicios de apoyo y asesoramiento integral en ámbitos diferentes a la contratación.

Pesos	Descripción Objetivo Específico D1	Valor	Observaciones
$k_{D,1.1}$	Peso del Componente D.1.1.	50%	Se propone distribuir equitativamente el peso de todos los indicadores.
$k_{D,1.2}$	Peso del Componente D.1.2.	50%	
Suma:		100%	

Umbral Objetivo Específico D.1		Valor	Observaciones
Min D ₁	Umbral Mínimo del Objetivo específico D1.	0,000	No se aplican umbrales.
Max D ₁	Umbral Máximo del Objetivo Específico D1.	1,000	

Fórmula del Objetivo Específico C1	Normalizada	Rango
$D1 = (k_{D.1.1} * D.1.1 + k_{D.1.2} * D.1.2)$	NO	[0; +1]
$D.1 = \frac{[(k_{D.1.1} * D.1.1 + k_{D.1.2} * D.1.2) - Min_{D.1}]}{(Max_{D.1} - Min_{D.1})}$	SÍ	[0; +1]

Componente D.1.1		
Variación interanual entre el número de empresas a las que se les haya prestado servicios de información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma		
Elementos		
D.1.1.a	Número de empresas a las que se les haya prestado servicios de información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma en el periodo de referencia.	
D.1.1.b	Número de empresas a las que se les haya prestado servicios de información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma en el periodo anterior al de referencia.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$D.1.1 = \left(\frac{D.1.1.a - D.1.1.b}{D.1.1.b} \right)$		$D.1.1 = \frac{\left[\left(\frac{D.1.1.a - D.1.1.b}{D.1.1.b} \right) - Min_{D.1.1} \right]}{(Max_{D.1.1} - Min_{D.1.1})}$
Rango.	$[-\infty; +\infty]$	$[0; +1]$

D.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
D.1.1.a	0401 Número de empresas a las que se les haya prestado servicios de información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma en el periodo de referencia	
	Fuente.	SISPE
	Proceso de obtención.	Extracción del número de empresas con servicios finalizados de información y asesoramiento sobre la contratación y medidas de apoyo prestadas a las empresas en el periodo de referencia. Servicios: 3101, 3102, 3103, 3104.
	Periodo de referencia de prestación del servicio.	Prestación del servicio entre el 01/01/2026 y el 31/12/2026.
	Observaciones.	

D.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
D.1.1.b	0402 Número de empresas a las que se les haya prestado servicios de información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma en el periodo anterior de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción del número de empresas con servicios finalizados de información y asesoramiento sobre la contratación y medidas de apoyo prestadas a las empresas en el periodo anterior al de referencia. Servicios 3101, 3102, 3103, 3104.
	Periodo de referencia de prestación del servicio.	Prestación del servicio entre el 01/01/2025 y el 31/12/2025.
	Observaciones.	

D.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Observaciones	Una misma empresa sólo puede contabilizarse una vez, aunque haya recibido varios servicios. Datos de las CC. AA que presta el servicio.
Umbral mínimo: $\text{Min}_{D.1.1}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{D.1.1}$	

Componente D.1.2		
Variación interanual entre el número de empresas a las que se les haya prestado servicios de apoyo y asesoramiento integral en ámbitos diferentes a la contratación		
Elementos		
D.1.2.a	Número de empresas a las que se les haya prestado servicios de apoyo y asesoramiento integral en ámbitos diferentes a la contratación en el año de referencia.	
D.1.2.b	Número de empresas a las que se les haya prestado servicios de apoyo y asesoramiento integral en ámbitos diferentes a la contratación en el año anterior al de referencia.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$D.1.2 = \left(\frac{D.1.2.a - D.1.2.b}{D.1.2.b} \right)$		$D.1.2 = \frac{\left[\left(\frac{D.1.2.a - D.1.2.b}{D.1.2.b} \right) - \text{Min}_{D.1.2} \right]}{(\text{Max}_{D.1.2} - \text{Min}_{D.1.2})}$
Rango.	$[-\infty; +\infty]$	$[0; +1]$

D.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
D.1.2.a	<i>0403 Número de empresas a las que se les haya prestado servicios de apoyo y asesoramiento integral en ámbitos diferentes a la contratación en el año de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción del número de empresas con servicios finalizados de apoyo y asesoramiento integral en ámbitos diferentes a la contratación en el año de referencia. Servicios. 3105, 3106, 3107 y 3108.
	Periodo de referencia de prestación del servicio.	Prestación del servicio entre el 01/01/2026 y el 31/12/2026.
	Observaciones.	
D.1.2.b	<i>0404 Número de empresas a las que se les haya prestado servicios de apoyo y asesoramiento integral en ámbitos diferentes a la contratación en el año anterior al de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción del número de empresas con servicios finalizados de información y asesoramiento sobre la contratación y medidas de apoyo prestadas a las empresas en el periodo anterior al de referencia. Servicios. 3105, 3106, 3107 y 3108.
	Periodo de referencia de prestación del servicio.	Prestación del servicio entre el 01/01/2025 y el 31/12/2025.
	Observaciones.	

D.1.2 Criterios comunes a varios elementos	
Observaciones.	Una misma empresa sólo puede contabilizarse una vez, aunque haya recibido varios servicios. Datos de la CC.AA que presta el servicio.
Umbral mínimo: Min _{D.1.2}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{D.1.2}	

Objetivo estratégico E	Incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo
Finalidad del indicador.	Medir el progreso de las capacidades del Sistema Nacional de Empleo a través de su transformación digital y del impulso a la Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación.
Justificación.	Incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo, implica mejorar tanto su estructura como su eficiencia para garantizar un apoyo más efectivo tanto a las personas trabajadoras como a las empresas. Los Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE) constituyen el soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo dirigido a reforzar la dinamización y planificación en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo. Estos centros son espacios de innovación y experimentación para el fortalecimiento e integración de la igualdad de oportunidades en el diseño, desarrollo y evolución de las políticas activas de empleo. Además, incorporando progresivamente herramientas multicanal que permitan la transformación digital de los servicios públicos de empleo para incrementar la eficacia, accesibilidad y personalización de servicios y programas del Sistema Nacional de Empleo.

Objetivo estratégico E	Incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo
Objetivo Específico E1.	Impulsar la Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación y promover la digitalización del SNE.

Pesos	Descripción Objetivo estratégico E	Valor	Observaciones
$k_{E.1.1}$	Peso del Componente E.1.	100%	
Suma:		100%	

Fórmula del Objetivo estratégico E

$$E = (k_{E.1} * E.1)$$

Objetivo Específico E1	Impulsar la Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación y promover la digitalización del SNE
Componente E.1.1.	Existencia de buenas prácticas compartidas en el portal de Buenas Prácticas de la Red COE en el año de referencia.
Componente E.1.2.	Número de atenciones prestadas a demandantes de forma no presencial en el periodo de referencia respecto del total de atenciones prestadas a demandantes en el mismo periodo.

Pesos	Descripción Objetivo Específico E1	Valor	Observaciones
$k_{E.1.1}$	Peso del Componente E.1.1.	50%	Se propone distribuir equitativamente el peso de todos los indicadores.
$k_{E.1.2}$	Peso del Componente E.1.2.	50%	
Suma:		100%	

Umbral	Umbral Objetivo Específico E.1	Valor	Observaciones
$Min_{E.1}$	Umbral Mínimo del Objetivo específico E1.	0,000	No se aplican umbrales.
$Max_{E.1}$	Umbral Máximo del Objetivo Específico E1.	1,000	

Fórmula del Objetivo Específico E1	Normalizada	Rango
$E.1 = (k_{E.1.1} * E.1.1 + k_{E.1.2} * E.1.2)$	NO	[0; +1]
$E.1 = \frac{[(k_{E.1.1} * E.1.1 + k_{E.1.2} * E.1.2)) - Min_{E.1}]}{(Max_{E.1} - Min_{E.1})}$	SÍ	[0; +1]

Componente E.1.1	
Propuesta y valoración de buenas prácticas compartidas en el portal de Buenas Prácticas de la Red COE en el año de referencia.	
Elementos	
E.1.1.a	Existencia de buenas prácticas compartidas en el portal de Buenas Prácticas de la Red COE en el año de referencia.

Componente E.1.1		
Fórmula		
Sin normalizar	Normalizada	
E. 1. 1 = E. 1. 1. a	E. 1. 1 = $\frac{(E. 1. 1. a - \text{Min}_{E.1.1})}{(\text{Max}_{E.1.1} - \text{Min}_{E.1.1})}$	
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

E.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
E.1.1.a	0501 Propuesta y valoración de buenas prácticas compartidas en el portal de Buenas Prácticas de la Red COE en el año de referencia	
	Fuente.	Sistema Tecnológico compartido de la red COE.
	Proceso de obtención.	Se valorará lo siguiente: Si el Servicio Público de Empleo ha compartido buenas prácticas en el portal de Buenas Prácticas de la Red COE en el año de referencia. Se entiende por «Compartir buenas prácticas»: proponer prácticas para incorporar al Repositorio o formar parte de la comisión de buenas prácticas o participar en los grupos de debate para evaluar propuestas susceptibles de ser consideradas buenas prácticas. Valores posibles: ● 0 = No se han compartido buenas prácticas en el Portal de Buenas Prácticas de la Red COE. ● 1 = si se han compartido buenas prácticas en el Portal de Buenas Prácticas de la Red COE.
	Periodo de referencia.	La fecha de compartición de buenas prácticas estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Para aquellos SPE que su contestación sea afirmativa deberán informar de las prácticas compartidas en el Portal de la Red COE y presentar evidencias.

E.1.1 Criterios comunes a varios elementos		
Umbral mínimo: $\text{Min}_{E.1.1}$	0,000	Este componente sólo puede tener los valores 0 o 1. Si la respuesta es positiva =1,00. En caso contrario = 0,00.
Umbral máximo: $\text{Max}_{E.1.1}$	1,000	

Componente E.1.2	
Número de atenciones prestadas a demandantes de forma no presencial en el periodo de referencia respecto del total de atenciones prestadas a demandantes en el mismo periodo. (Desagregado por sexo)	
Elementos	
E.1.2.a	Total de atenciones prestadas a demandantes de forma no presencial en el periodo de referencia.
E.1.2.b	Total de atenciones prestadas a demandantes en el periodo de referencia.

Componente E.1.2		
Fórmula		
Sin normalizar	Normalizada	
$E.1.2 = \left(\frac{E.1.2.a}{E.1.2.b} \right)$	$E.1.2 = \frac{\left[\left(\frac{E.1.2.a}{E.1.2.b} \right) - \text{Min}_{E.1.2} \right]}{(\text{Max}_{E.1.2} - \text{Min}_{E.1.2})}$	
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

E.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
E.1.2.a	0502 Total de atenciones prestadas a demandantes de forma no presencial en el periodo de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción del número de atenciones finalizadas prestadas a demandantes de forma no presencial o mixta en el periodo de referencia. Cualquier servicio SISPE finalizado, excepto el 112.
	Periodo de referencia.	La fecha de finalización del servicio o itinerario estará comprendida entre 01/01/2025 y 31/12/2025.
	Observaciones.	
E.1.2.b	0503 Total de atenciones prestadas a demandantes en el periodo de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción del número de atenciones finalizadas prestadas a demandantes en el periodo de referencia. Cualquier servicio SISPE finalizado, excepto el 112.
	Periodo de referencia.	La fecha de finalización del servicio o itinerario estará comprendida entre 01/01/2025 y 31/12/2025.
	Observaciones.	

E.1.2 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2025.
Periodo de referencia para la atención.	La fecha de finalización del servicio o itinerario estará comprendida entre 01/01/2025 y 31/12/2025.
Observaciones.	Se cuentan número de atenciones, no personas. Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.
Umbral mínimo: Min _{D.1.1}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{D.1.1}	

Objetivo estratégico F	Promover la participación con las entidades colaboradoras de los SPE
Finalidad.	Establecer mecanismos de colaboración oportunos y reforzar alianzas entre los servicios públicos de empleo y otros organismos y entidades públicas y privadas con la finalidad de contribuir en la implementación de las políticas activas de empleo.
Justificación.	La ley de empleo establece que, dentro del marco competencial, los servicios públicos de empleo podrán establecer acuerdos de colaboración con entidades públicas y privadas para participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos de la política de empleo.
Objetivo específico F1.	Promover la colaboración con las entidades locales y otras entidades públicas, así como con las entidades privadas de empleo.

Pesos	Descripción Objetivo estratégico F	Valor	Observaciones
$k_{F.1.1}$	Peso del Objetivo Específico F.1.	100	
Suma:		100%	

Umbral	Umbral Objetivo estratégico F	Valor	Observaciones
Min_F	Umbral Mínimo del Objetivo estratégico F.	0,000	No se aplican umbrales.
Max_F	Umbral Máximo del Objetivo estratégico F.	1,000	

Fórmula del Objetivo estratégico F	Normalizada	Rango
$F = (k_{F.1} * F.1)$	NO	[0; +1]
$F = \frac{[(k_{F.1} * F.1) - Min_F]}{(Max_F - Min_F)}$	SÍ	[0; +1]

Objetivo específico F1	Promover la colaboración con las entidades locales y otras entidades públicas, así como con las entidades privadas de empleo
Componente F.1.1.	Variación interanual en el número de acuerdos de colaboración u otros instrumentos de cooperación con las Entidades Locales y otras entidades públicas, con la finalidad de que todas las personas inscritas en los SPE de los municipios donde se establezca dicha colaboración puedan recibir atenciones personalizadas integrales e inclusivas.
Componente F.1.2.	Variación interanual en el número de acuerdos de colaboración suscritos con las agencias de colocación u otras entidades públicas con la finalidad de contribuir a la implementación de las políticas activas de empleo.

Pesos	Descripción Objetivo específico F1	Valor	Observaciones
$k_{F.1.1}$	Peso del Componente F.1.1.	50%	Se propone distribuir equitativamente el peso de todos los indicadores.
$k_{F.1.2}$	Peso del Componente F.1.2.	50%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo Específico F.1		Valor	Observaciones
Min _{F.1}	Umbral Mínimo del Objetivo específico F.1.	0,000	No se aplican umbrales.
Max _{F.1}	Umbral Máximo del Objetivo Específico F.1.	1,000	

Fórmula del Objetivo Específico F1

$$F1 = (k_{F.1.1} * F.1.1 + k_{F.1.2} * F.1.2)$$

Componente F.1.1

Variación interanual en el número de acuerdos de colaboración u otros instrumentos de cooperación con las Entidades Locales y otras entidades públicas, con la finalidad de que todas las personas inscritas en los SPE de los municipios donde se establezca dicha colaboración puedan recibir atenciones personalizadas integrales e inclusivas

Elementos

F.1.1.a	Número de acuerdos de colaboración u otros instrumentos de cooperación realizados en el año de referencia con las Entidades Locales y otras entidades públicas, con la finalidad de que todas las personas inscritas en los SPE de los municipios donde se establezca dicha colaboración puedan recibir atenciones personalizadas integrales e inclusivas.
F.1.1.b	Número de acuerdos de colaboración u otros instrumentos de cooperación realizados en el año anterior al de referencia con las Entidades Locales y otras entidades públicas, con la finalidad de que todas las personas inscritas en los SPE de los municipios donde se establezca dicha colaboración puedan recibir atenciones personalizadas integrales e inclusivas.
Fórmula	
Sin normalizar	Normalizada
$F.1.1 = \left(\frac{F.1.1.a - F.1.1.b}{F.1.1.b} \right)$	$F.1.1 = \frac{\left[\left(\frac{F.1.1.a - F.1.1.b}{F.1.1.b} \right) - \text{Min}_{F.1.1} \right]}{(\text{Max}_{F.1.1} - \text{Min}_{F.1.1})}$
Rango.	$[-\infty; +\infty]$ $[0; +1]$

F.1.1 Criterios específicos para cada elemento

F.1.1.a	0601 Número de acuerdos de colaboración u otros instrumentos de cooperación realizados en el año de referencia con las Entidades Locales y otras entidades públicas, con la finalidad de que todas las personas inscritas en los SPE de los municipios donde se establezca dicha colaboración puedan recibir atenciones personalizadas integrales e inclusivas	
	Fuente.	CCAA (Valor declarado por cada CCAA).
	Proceso de obtención.	Declaración por parte de las CCAA número total de acuerdos de colaboración u otros instrumentos de cooperación suscritos o vigentes en el año de referencia con las Entidades Locales y otras entidades públicas, con la finalidad de que todas las personas inscritas en los SPE de los municipios donde se establezca dicha colaboración puedan recibir atenciones personalizadas integrales e inclusivas.
	Periodo de referencia.	Acuerdos suscritos o vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

F.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
	Observaciones.	Evidencias de todos los acuerdos suscritos en el año de referencia.
F.1.1.b	<i>0602 Número de acuerdos de colaboración u otros instrumentos de cooperación realizados en el año anterior al de referencia con las Entidades Locales y otras entidades públicas, con la finalidad de que todas las personas inscritas en los SPE de los municipios donde se establezca dicha colaboración puedan recibir atenciones personalizadas integrales e inclusivas</i>	
	Fuente.	CCAA (Valor declarado por cada CCAA).
	Proceso de obtención.	Declaración por parte de las CCAA número total de acuerdos de colaboración u otros instrumentos de cooperación suscritos en el año anterior al de referencia con las Entidades Locales y otras entidades públicas, con la finalidad de que todas las personas inscritas en los SPE de los municipios donde se establezca dicha colaboración puedan recibir atenciones personalizadas integrales e inclusivas.
	Periodo de referencia.	Acuerdos suscritos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.
	Observaciones.	Evidencias de todos los acuerdos suscritos en el año de referencia.

F.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Observaciones.	Si la variación interanual es positiva o igual a cero a la C.A. se le asignará en valor 1. Si la variación interanual es negativa se le asignará en valor 0
Umbral mínimo: $\text{Min}_{F.1.1}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{F.1.1}$	

Componente F.1.2		
Variación interanual en el número de acuerdos de colaboración suscritos con las agencias de colocación u otras entidades públicas con la finalidad de contribuir a la implementación de las políticas activas de empleo.		
Elementos		
F.1.2.a	Número de acuerdos de colaboración suscritos en el año de referencia con las agencias de colocación u otras entidades públicas con la finalidad de contribuir a la implementación de las políticas activas de empleo.	
F.1.2.b	Número de acuerdos de colaboración suscritos en el año anterior al de referencia con las agencias de colocación u otras entidades públicas con la finalidad de contribuir a la implementación de las políticas activas de empleo.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$F.1.2 = \left(\frac{F.1.2.a - F.1.2.b}{F.1.2.b} \right)$		$F.1.2 = \frac{\left[\left(\frac{F.1.2.a - F.1.2.b}{F.1.2.b} \right) - \text{Min}_{F.1.2} \right]}{(\text{Max}_{F.1.2} - \text{Min}_{F.1.2})}$
Rango.	$[-\infty; +\infty]$	$[0; +1]$

F.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
F.1.2.a	0603 <i>Número de acuerdos de colaboración suscritos en el año de referencia con las agencias de colocación u otras entidades públicas con la finalidad de contribuir a la implementación de las políticas activas de empleo</i>	
	Fuente.	CCAA (Valor declarado por cada CA).
	Proceso de obtención.	Declaración por parte de las CCAA número total de acuerdos de colaboración suscritos o vigentes en el año de referencia con las agencias de colocación u otras entidades públicas con la finalidad de contribuir a la implementación de las políticas activas de empleo.
	Periodo de referencia.	Acuerdos suscritos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.
	Observaciones.	Evidencias de todos los acuerdos suscritos en el año de referencia.
F.1.2.b	0604 <i>Número de acuerdos de colaboración suscritos en el año anterior al de referencia con las agencias de colocación u otras entidades públicas con la finalidad de contribuir a la implementación de las políticas activas de empleo</i>	
	Fuente.	CCAA (Valor declarado por cada CA).
	Proceso de obtención.	Declaración por parte de las CCAA número total de acuerdos de colaboración suscritos o vigentes en el año anterior al de referencia con las agencias de colocación u otras entidades públicas con la finalidad de contribuir a la implementación de las políticas activas de empleo.
	Periodo de referencia.	Acuerdos suscritos o vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.
	Observaciones.	Evidencias de todos los acuerdos suscritos en el año anterior al de referencia.

F.1.2 Criterios comunes a varios elementos	
Observaciones.	Si la variación interanual es positiva o igual a cero a la C.A. se le asignará en valor 1. Si la variación interanual es negativa se le asignará en valor 0
Umbral mínimo: $\text{Min}_{F.1.2}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{F.1.2}$	

Objetivo estratégico G	Incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en toda la política de empleo
Finalidad del indicador.	Hacer efectivo el Plan de Transversalización de la Igualdad impulsando y contribuyendo al avance conjunto en el cumplimiento de los objetivos de igualdad de género en las PAE, a través de los servicios y programas comunes que ofrece y desarrolla.
Justificación.	La implementación del Programa Común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo promueve el cumplimiento de uno de los objetivos de la Política de Empleo establecidos en el artículo 4 de la Ley 3/2023, de 28 febrero, de Empleo, el de favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo.

Objetivo estratégico G	Incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en toda la política de empleo
Objetivo Específico G.1.	Incrementar el alcance y la relevancia de la igualdad entre mujeres y hombre en el marco normativo y programático de las políticas activas de empleo y en los programas y servicios comunes y propios y contribuir a la eliminación de las desigualdades en el empleo y de la segregación ocupacional.

Pesos	Descripción Objetivo estratégico G	Valor	Observaciones
K _{G.1}	Peso del Objetivo Específico G.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbral Objetivo Específico G		Valor	Observaciones
Min _G	Umbral Mínimo del Objetivo específico G.	0,000	No se aplican umbrales.
Max _G	Umbral Máximo del Objetivo Específico G.	1,000	

Fórmula del Objetivo estratégico G

$$G = (k_{G.1} * G.1)$$

Objetivo Específico G.1	Incrementar el alcance y la relevancia de la igualdad entre mujeres y hombre en el marco normativo y programático de las políticas activas de empleo y en los programas y servicios comunes y propios y contribuir a la eliminación de las desigualdades en el empleo y de la segregación ocupacional
Componente G.1.1	Número de medidas comunes del Eje 1 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia respecto del total de Medidas comunes de dicho EJE y Programa programadas por el SPE para el mismo periodo.
Componente G.1.2	Número de medidas comunes del Eje 2 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia respecto del total de Medidas comunes de dicho EJE y Programa programadas por el SPE para el mismo periodo.
Componente G.1.3	Número de medidas comunes del Eje 3 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia respecto del total de Medidas comunes de dicho EJE y Programa programadas por el SPE para el mismo periodo.

Pesos	Descripción Objetivo Específico G.1	Valor	Observaciones
K _{G.1.1}	Peso del Componente G.1.1.	30%	
k _{G.1.2}	Peso del Componente G.1.2.	30%	
k _{G.1.3}	Peso del Componente G.1.3.	40%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo Específico G.1		Valor	Observaciones
Min _{G.1}	Umbral Mínimo del Objetivo específico G1.	0,000	No se aplican umbrales.
Max _{G.1}	Umbral Máximo del Objetivo Específico G1.	1,000	

Fórmula del Objetivo Específico G.1	Normalizada	Rango
$G.1 = (k_{G.1.1} * G.1.1 + k_{G.1.2} * G.1.2 + k_{G.1.3} * G.1.3)$	NO	[0; +1]
$G.1 = \frac{[(k_{G.1.1} * G.1.1 + k_{G.1.2} * G.1.2 + k_{G.1.3} * G.1.3)) - Min_{G.1}]}{(Max_{G.1} - Min_{G.1})}$	SÍ	[0; +1]

Componente G.1.1		
Número de medidas comunes del Eje 1 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas (se entiende por implementadas medidas que se han iniciado, que están en desarrollo o que se han finalizado) por el SPE en el periodo de referencia respecto del total de medidas comunes de dicho EJE y Programa programadas por el SPE para el mismo periodo		
Elementos		
G.1.1.a	Número de medidas comunes del Eje 1 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia	
G.1.1.b	Total de medidas comunes del Eje 1 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) programadas por el SPE en el periodo de referencia	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$G.1.1 = \frac{G.1.1.a}{G.1.1.b}$		$G.1.1 = \frac{[(\frac{G.1.1.a}{G.1.1.b}) - \text{Min}_{G.1.1}]}{(\text{Max}_{G.1.1} - \text{Min}_{G.1.1})}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

G.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
G.1.1.a	0701 <i>Número de medidas comunes del Eje 1 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	Aplicación informática-sistema EVA.
	Proceso de obtención.	Extracción del sistema EVA del número de medidas comunes del Eje 1 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia. Eje 1: La igualdad en el enfoque o marco de las políticas activas de empleo.
	Periodo de referencia.	El periodo de referencia para la ejecución de las medidas será del 1/01/2025 al 31/12/2026.

G.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
	Observaciones.	
G.1.1.b	0702 Total de medidas comunes del Eje 1 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) programadas por el SPE en el periodo de referencia	
	Fuente.	Aplicación informática-sistema EVA.
	Proceso de obtención.	Extracción del sistema EVA del número de medidas comunes del Eje 1 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) programadas por el SPE en el periodo de referencia.
	Periodo de referencia.	El periodo de referencia de programación de las medidas será del 1/01/2025 al 31/12/2026.
	Observaciones.	

G.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Umbral mínimo: $\text{Min}_{G.1.1}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{G.1.1}$	

Componente G.1.2		
Número de medidas comunes del Eje 2 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia respecto del total de medidas comunes de dicho EJE y Programa programadas por el SPE para el mismo periodo		
Elementos		
G.1.2.a	Número de medidas comunes del Eje 2 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia.	
G.1.2.b	Total de medidas comunes del Eje 2 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) programadas por el SPE en el periodo de referencia.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$G.1.2 = \frac{G.1.2.a}{G.1.2.b}$		$G.1.2 = \frac{[(\frac{G.1.2.a}{G.1.2.b}) - \text{Min}_{G.1.2}]}{(\text{Max}_{G.1.2} - \text{Min}_{G.1.2})}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

G.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
G.1.2.a	0703 Número de medidas comunes del Eje 2 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia	
	Fuente.	Aplicación informática-sistema EVA.

G.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
	Proceso de obtención.	Extracción del sistema EVA del número de medidas comunes del Eje 2 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia. Eje 2: la igualdad en el enfoque o marco de las políticas activas de empleo.
	Periodo de referencia.	El periodo de referencia para la ejecución de las medidas será del 1/01/2025 al 31/12/2026.
	Observaciones.	
G.1.2.b	0704 Total de medidas comunes del Eje 2 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) programadas por el SPE en el periodo de referencia	
	Fuente.	Aplicación informática-sistema EVA.
	Proceso de obtención.	Extracción del sistema EVA del número de medidas comunes del Eje 2 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) programadas por el SPE en el periodo de referencia
	Periodo de referencia.	El periodo de referencia de programación de las medidas será del 1/01/2025 al 31/12/2026.
	Observaciones.	

G.1.2 Criterios comunes a varios elementos		
Umbral mínimo: $\text{Min}_{G.1.1}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.	
Umbral máximo: $\text{Max}_{G.1.1}$		

Componente G.1.3		
<i>Número de medidas comunes del Eje 3 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia respecto del total de medidas comunes de dicho EJE y Programa, programadas por el SPE para el mismo periodo</i>		
Elementos		
G.1.3.a	Número de medidas comunes del Eje 3 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia	
G.1.3.b	Total de medidas comunes del Eje 3 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) programadas por el SPE en el periodo de referencia	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$G.1.3 = \frac{G.1.3.a}{G.1.3.b}$		$G.1.3 = \frac{[(\frac{G.1.3.a}{G.1.3.b}) - \text{Min}_{G.1.3}]}{(\text{Max}_{G.1.3} - \text{Min}_{G.1.3})}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

G.1.3 Criterios específicos para cada elemento		
G.1.3.a	0705 Número de medidas comunes del Eje 3 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia	
	Fuente.	Aplicación informática-sistema EVA.
	Proceso de obtención.	Extracción del sistema EVA del número de medidas comunes del Eje 3 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) que han sido implementadas por el SPE en el periodo de referencia. Eje 3: la igualdad en los programas y servicios comunes de las PAEs.
	Periodo de referencia.	El periodo de referencia de programación de las medidas será del 1/01/2025 al 31/12/2026.
	Observaciones.	
G.1.3.b	0706 Total de medidas comunes del Eje 3 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) programadas por el SPE en el periodo de referencia	
	Fuente.	Aplicación informática-sistema EVA.
	Proceso de obtención.	Extracción del sistema EVA del número de medidas comunes del Eje 3 que forman parte del Programa común Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo (PC0033) programadas por el SPE en el periodo de referencia
	Periodo de referencia.	El periodo de referencia de programación de las medidas será del 1/01/2025 al 31/12/2026.
	Observaciones.	

G.1.3 Criterios comunes a varios elementos		
Umbral mínimo: Min _{G.1.1}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.	
Umbral máximo: Max _{G.1.1}		

Objetivo estratégico H	Extender la evaluación de las políticas de empleo, y el análisis de datos y evidencias del mercado de trabajo
Finalidad.	Conocer y valorar la eficacia, eficiencia de las políticas activas de empleo, así como la medición del retorno social y económico de las inversiones.
Justificación.	La razón de ser de las políticas activas de empleo es que las personas demandantes puedan incorporarse al mercado de trabajo y, además, que lo hagan a través de empleos de calidad. Por ello, las evaluaciones deben centrar su foco en comprobar si estos servicios logran cumplir con dicho propósito, pudiendo corroborar no solo que los servicios consigan aumentar la inserción laboral de sus personas destinatarias, sino también determinan su impacto sobre las condiciones laborales que caracterizan el empleo generado.
Objetivo Específico H.1.	Implantar el seguimiento y evaluación de las políticas, servicios y programas de empleo para conocer su eficacia, eficiencia y su retorno social y económico.

Pesos	Descripción Objetivo estratégico H	Valor	Observaciones
$k_{H.1}$	Peso del Objetivo Específico H.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo estratégico H	Valor	Observaciones
Min_H	Umbral Mínimo del Objetivo estratégico H.	No se aplican umbrales.
Max_H	Umbral Máximo del Objetivo estratégico H.	

Fórmula del Objetivo estratégico H	Normalizada	Rango
$H = k_{H.1} * H.1$	NO	[0; +1]
$H = \frac{[(k_{H.1} * H.1) - Min_H]}{(Max_H - Min_H)}$	SÍ	[0; +1]

Objetivo Específico H.1.	Implantar el seguimiento y evaluación de las políticas, servicios y programas de empleo para conocer su eficacia, eficiencia y su retorno social y económico.
Componente H.1.1.	Consolidación efectiva en cada SPE de un modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo que valore la atención de las personas y las empresas, considerando la calidad de los servicios, su impacto, la eficiencia del gasto y la satisfacción de las personas usuarias.

Pesos	Descripción Objetivo Específico H.1	Valor	Observaciones
$k_{H.1}$	Peso del componente H.1.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo Específico H.1	Valor	Observaciones
Min_{H1}	Umbral Mínimo del Objetivo específico H1.	No se aplican umbrales.
Max_{H1}	Umbral Máximo del Objetivo Específico H1.	

Fórmula del Objetivo Específico H1	Normalizada	Rango
$H1 = (k_{H.1.1} * H.1.1)$	NO	[0; +1]
$H.1 = \frac{[(k_{H.1.1} * H.1.1) - Min_{H.1}]}{(Max_{H.1} - Min_{H.1})}$	SÍ	[0; +1]

Fórmula del Objetivo Específico H.1

$$H1 = (k_{H.1} * H.1)$$

Componente H.1.1		
Consolidación efectiva en cada SPE de un modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo que valore la atención de las personas y las empresas, considerando la calidad de los servicios, su impacto, la eficiencia del gasto y la satisfacción de las personas usuarias		
Elementos		
H.1.1.a	Consolidación efectiva en cada SPE de un modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo que valore la atención de las personas y las empresas, considerando la calidad de los servicios, su impacto, la eficiencia del gasto y la satisfacción de las personas usuarias.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$H.1.1 = H.1.1.a$		$H.1.1 = \frac{(H.1.1.a - Min_{H.1.1})}{(Max_{H.1.1} - Min_{H.1.1})}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

H.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
H.1.1.a	<i>0801 Consolidación efectiva en cada SPE de un modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo que valore la atención de las personas y las empresas, considerando la calidad de los servicios, su impacto, la eficiencia del gasto y la satisfacción de las personas usuarias</i>	
	Fuente	Declarativo CCAA.
	Proceso de obtención	Se valorará lo siguiente: Si el SPE dispone y aplica un modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo. Escala de Valoración: 0 = no se aplica y 1= Si se aplica
	Observaciones	Para aquellos SPE que su contestación sea afirmativa deberán presentar evidencias de la aplicación del modelo de evaluación.

H.1.1 Criterios comunes a varios elementos		
Umbral mínimo: $\text{Min}_{H.1.1}$	0,000	Este componente sólo puede tener los valores 0 o 1. Si la respuesta es positiva =1,00, en caso contrario = 0,00.

4. Indicadores de los Objetivos Estructurales

Objetivos Estructurales	Peso: 50%
-------------------------	-----------

Eje 1	Orientación.
Eje 2	Formación.
Eje 3	Oportunidades de empleo.
Eje 4	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
Eje 5	Emprendimiento.
Eje 6	Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Pesos	Descripción	Valor	Observaciones
$k_{X.1}$	Peso del Eje 1.	25%	
$k_{X.2}$	Peso del Eje 2.	25%	
$k_{X.3}$	Peso del Eje 3.	15%	
$k_{X.4}$	Peso del Eje 4.	15%	
$k_{X.5}$	Peso del Eje 5.	15%	
$k_{X.6}$	Peso del Eje 6.	5%	
Suma:		100%	

Fórmula de seguimiento de objetivos estructurales (ESTRUC).

Objetivos Estructurales

$$= (k_{X1} * X1 + k_{X2} * X2 + k_{X3} * X3 + k_{X4} * X4 + k_{X5} * X5 + k_{X6} * X6)$$

Eje 1. Orientación

Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Asimismo, comprende las actuaciones de prospección de necesidades y prestación de los servicios de empleo a las empresas.

Eje 1	Orientación
Finalidad del indicador de eje.	Medir la cobertura y el resultado de la atención personalizada de orientación e intermediación laboral prestada a las personas demandantes y a las empresas por los servicios públicos de empleo.
Justificación.	Evaluar la cobertura en términos de atención personalizada de orientación partiendo del diagnóstico personalizado del demandante y de la confección de un itinerario individual y personalizado de empleo, y la eficacia en términos de inserción laboral. Por otra parte, se pretende evaluar las atenciones que los servicios públicos de empleo dan a las empresas, a través del esfuerzo realizado para captar y registrar vacantes de empleo generadas por las mismas.

Objetivo 1.1	Promover la inserción de calidad mediante actuaciones de diagnóstico individualizado, orientación e itinerario personalizados.
Objetivo 1.2	Valorar la satisfacción de las empresas y la eficacia de las atenciones prestadas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Pesos	Descripción Eje 1	Valor	Observaciones
$k_{1.1}$	Peso del objetivo 1.1.	70%	
$k_{1.2}$	Peso del objetivo 1.2.	30%	
Suma:		100%	

Fórmula Eje 1

$$X1 = (k_{1.1} * 1.1 + k_{1.2} * 1.2)$$

Objetivo 1.1.	Promover la inserción de calidad mediante actuaciones de diagnóstico individualizado, orientación e itinerario personalizados.
Componente 1.1.1.	Total de personas demandantes diferentes que se emplearon en el periodo de referencia con un contrato indefinido, habiendo recibido una atención personalizada, servicio o itinerario, en los 6 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de personas demandantes diferentes que se emplearon con contrato indefinido en dicho periodo.
Componente 1.1.2.	Total de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia, que hayan sido enviados a una oferta de empleo o que, sin haber sido enviados a una oferta, se les hubiera proporcionado algún servicio en los 6 meses anteriores a la colocación, respecto del total de colocaciones de demandantes en el mismo periodo.

Pesos	Descripción Objetivo 1.1	Valor	Observaciones
$k_{1.1.1}$	Peso del componente 1.1.1.	60%	Se mantiene la distribución de pesos del año anterior.
$k_{1.1.2}$	Peso del componente 1.1.2.	40%	
Suma:		100%	

Umbral	Umbral Objetivo 1.1	Valor	Observaciones
$Min_{1.1}$	Umbral Mínimo del Indicador 1.1.	0,000	No se aplican umbrales.
$Max_{1.1}$	Umbral Máximo del Indicador 1.1.	1,000	

Fórmula del Objetivo 1.1	Normalizada	Rango
$1.1 = (k_{1.1.1} * 1.1.1 + k_{1.1.2} * 1.1.2)$	NO	[0; +1]
$1.1 = \frac{[(k_{1.1.1} * 1.1.1 + k_{1.1.2} * 1.1.2) - Min_{1.1}]}{(Max_{1.1} - Min_{1.1})}$	SÍ	[0; +1]

Componente 1.1.1	
<i>Total de personas demandantes diferentes que se emplearon en el periodo de referencia con un contrato indefinido, habiendo recibido una atención personalizada, servicio o itinerario en los 6 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de personas demandantes diferentes que se emplearon con contrato indefinido en dicho periodo. (desagregado por sexo)</i>	
Elementos	
1.1.1.a	Total de personas demandantes diferentes que se emplearon en el periodo de referencia con un contrato indefinido, habiendo recibido una atención personalizada, servicio o itinerario en los 6 meses anteriores a la obtención del empleo.
1.1.1.b	Total de personas demandantes diferentes que se emplearon con contrato indefinido en el periodo de referencia.

Componente 1.1.1		
Fórmula		
Sin normalizar	Normalizada	
$1.1.1 = \left(\frac{1.1.1.a}{1.1.1.b} \right)$	$1.1.1 = \frac{\left[\left(\frac{1.1.1.a}{1.1.1.b} \right) - \text{Min}_{1.1.1} \right]}{(\text{Max}_{1.1.1} - \text{Min}_{1.1.1})}$	
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

1.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
1.1.1.a	1001 Total de personas demandantes diferentes que se emplearon en el periodo de referencia con un contrato indefinido, habiendo recibido una atención personalizada, servicio o itinerario en los 6 meses anteriores a la obtención del empleo	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes que en el periodo de referencia: – o bien obtuvieron un empleo por cuenta ajena con un contrato indefinido, habiendo recibido alguna atención en los 6 meses anteriores a la obtención del empleo. – o bien tuvieron una conversión de contrato temporal a indefinido habiendo recibido alguna atención en los 6 meses anteriores a la fecha de inicio de la conversión En este caso se considerará que a la fecha de inicio de la conversión no tiene por qué tener la condición de demandante. – Servicios del grupo 1: todos excepto el servicio 112. – Servicios del grupo 2: 210-220-222-223 y 224. – Servicio del grupo 3: todos. – Servicios del grupo 4: 430. – Servicios del grupo 5: 510-520-540. – Cualquier itinerario iniciado o finalizado.
	Periodo de referencia para el empleo.	La fecha de inicio del empleo indefinido o de la conversión a indefinido estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026. – Contratos indefinidos iniciados entre 01/01/2026 y 31/12/2026. – Conversiones de contrato temporal a indefinido realizadas entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Periodo de referencia para la atención.	La fecha de prestación del servicio o itinerario estará comprendida entre 01/07/2025 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma destino del contrato.
1.1.1.b	1002 Total de personas demandantes diferentes que se emplearon con contrato indefinido en el periodo de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes que en el periodo de referencia: – o bien obtuvieron un empleo por cuenta ajena con un contrato indefinido, – o bien tuvieron una conversión de contrato temporal a indefinido. En este caso se considerará que a la fecha de inicio de la conversión no tiene por qué tener la condición de demandante.

1.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
	Periodo de referencia para el empleo.	La fecha de inicio del empleo indefinido o de la conversión a indefinido estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026. – Contratos indefinidos iniciados entre 01/01/2026 y 31/12/2026. – Conversiones de contrato temporal a indefinido realizadas entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma destino del contrato.

1.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026
Emplearse con un contrato indefinido (o conversión de contrato temporal a indefinido).	Contratos comunicados a Contrat@, cuya fecha de inicio esté comprendida en el periodo de referencia: – Contratos indefinidos iniciados en el periodo de referencia cuyo primer dígito de la comunicación del contrato sea 1, 2 o 3. – Conversión de contrato temporal a indefinido realizadas en el periodo de referencia con códigos de contrato: 109, 139, 189, 209, 239, 289, 309, 339, 389.
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez en cada CCAA, aunque haya recibido varias atenciones o haya obtenido varios empleos, o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: Min _{1.1.1}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{1.1.1}	

Componente 1.1.2		
Total de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia, que hayan sido enviados a una oferta de empleo o que, sin haber sido enviados a una oferta, se les hubiera proporcionado algún servicio en los 6 meses anteriores a la colocación, respecto del total de colocaciones de demandantes en el mismo periodo. (desagregado por sexo)		
Elementos		
1.1.2.a	Total de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia con envío a una oferta de empleo.	
1.1.2.b	Total de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia, sin envío a una oferta de empleo, sin gestión o sin oferta previa, pero con servicios recibidos en los 6 meses anteriores a la colocación.	
1.1.2.c	Total de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$1.1.2 = \frac{(1.1.2.a + 1.1.2.b)}{1.1.2.c}$		$1.1.2 = \frac{[(\frac{(1.1.2.a + 1.1.2.b)}{1.1.2.c}) - \text{Min}_{1.1.2}]}{(\text{Max}_{1.1.2} - \text{Min}_{1.1.2})}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

1.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
1.1.2.a	<i>1003 Total de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia con envío a una oferta de empleo</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de las colocaciones de demandantes en el periodo de referencia en ofertas de empleo en las que ha habido envío de demandantes. Colocaciones C11-C12-C13 y C14.
	Colocaciones con envío.	Son las colocaciones que se producen en ofertas de empleo registradas por las empresas en los SPE a las que se ha enviado previamente a la persona demandante. Tanto el registro de la oferta de empleo y el envío de demandantes pueden ser anteriores al periodo de referencia de la colocación. Colocaciones C11-C12-C13 y C14.
	Observaciones.	
1.1.2.b	<i>1004 Total de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia, sin envío a una oferta de empleo, sin gestión o sin oferta previa, pero con servicios recibidos en los 6 meses anteriores a la colocación</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia sin envío a ofertas de empleo, habiendo finalizado algún servicio en los 6 meses anteriores a la colocación. Códigos de servicios: todos los servicios excepto el servicio 112. Colocaciones: C21-C23-C41-C43-C31 y C33.
	Periodo de referencia para el servicio.	La fecha de prestación del servicio estará comprendida entre el 01/07/2025 y el 31/12/2026.
	Servicios previos a la colocación.	Tener cualquier servicio recibido en los 6 meses anteriores a la colocación (excepto el servicio 112).
	Observaciones.	
1.1.2.c	<i>1005 Total de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de colocaciones de demandantes en el periodo de referencia. Se contabilizarán todas las colocaciones de demandantes desde la C11 hasta la C44.
	Observaciones.	

1.1.2 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la colocación	Colocaciones producidas entre el 01/01/2026 y 31/12/2026.
Colocaciones de demandantes	A cada demandante se le contabilizará tantas veces como se haya colocado en el periodo de referencia, ya que lo que se contabilizan son colocaciones. A efectos de colocaciones, se entiende por demandantes aquellas personas que están en situación administrativa de alta, suspensión o baja inferior a 6 meses. Datos de la C.A. asociada a la UAG que gestiona la colocación.

1.1.2 Criterios comunes a varios elementos	
Observaciones	
Umbral mínimo: $\text{Min}_{1.1.2}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{1.1.2}$	

Objetivo 1.2	Valorar la satisfacción de las empresas y la eficacia de las atenciones prestadas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.
Componente 1.2.1	Total de empresas usuarias que están satisfechas con los servicios prestados por los SPE en el periodo de referencia sobre el total de empresas usuarias de dichos servicios que han realizado encuestas del grado de satisfacción en el periodo de referencia.

Pesos	Descripción Objetivo 1.2	Valor	Observaciones
$k_{1.2.1}$	Peso del componente 1.2.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo 1.2		Valor	Observaciones
$\text{Min}_{1.2}$	Umbral Mínimo del Indicador 1.2.	0,000	No se aplican umbrales.
$\text{Max}_{1.2}$	Umbral Máximo del Indicador 1.2.	1,000	

Fórmula del Objetivo 1.2	Normalizada	Rango
$1.2 = (k_{1.2.1} * 1.2.1)$	NO	[0; +1]
$1.2 = \frac{[(k_{1.2.1} * 1.2.1) - \text{Min}_{1.2}]}{(\text{Max}_{1.2} - \text{Min}_{1.2})}$	SÍ	[0; +1]

Componente 1.2.1	
<i>Total de empresas usuarias que están satisfechas con los servicios prestados por los SPE en el periodo de referencia sobre el total de empresas usuarias de dichos servicios que han realizado encuestas del grado de satisfacción en el periodo de referencia</i>	
Elementos	
1.2.1.a	Total de empresas usuarias que están satisfechas con los servicios prestados por los SPE en el periodo de referencia.
1.2.1.b	Total de empresas usuarias que han realizado encuestas del grado de satisfacción en el periodo de referencia.
Fórmula	
Sin normalizar	Normalizada
$1.2.1 = \left(\frac{1.2.1.a}{1.2.1.b} \right)$	$1.2.1 = \frac{[(\frac{1.2.1.a}{1.2.1.b}) - \text{Min}_{1.2.1}]}{(\text{Max}_{1.2.1} - \text{Min}_{1.2.1})}$
Rango.	[0; +1]

1.2.1. Criterios específicos para cada elemento		
1.2.1.a	<i>1006 Total de empresas usuarias que están satisfechas con los servicios prestados por los SPE en el periodo de referencia</i>	
	Fuentes.	Declarativo CCAA.
	Proceso de obtención.	N.º de empresas usuarias satisfechas con los servicios prestados por los SPE en el periodo de referencia (extracción de las encuestas del grado de satisfacción).
	Periodo de referencia para la encuesta.	La fecha de la encuesta estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Los SPE deberán presentar evidencias del tipo de cuestionario de satisfacción que se ha pasado a las empresas usuarias.
1.2.1.b	<i>1007 Total de empresas usuarias que han realizado encuestas del grado de satisfacción en el periodo de referencia</i>	
	Fuentes.	Declarativo CCAA.
	Proceso de obtención.	N.º de empresas usuarias que han realizado la encuesta del grado de satisfacción en el periodo de referencia (extracción de las encuestas del grado de satisfacción).
	Periodo de referencia para la encuesta.	La fecha de la encuesta estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Los SPE deberán presentar evidencias del tipo de cuestionario de satisfacción que se ha pasado a las empresas usuarias.

1.2.1 Criterios comunes a varios elementos		
Umbral mínimo: Min _{1.2.1}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.	
Umbral máximo: Max _{1.2.1}		

Eje 2. Formación

Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan a la persona beneficiaria adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

Eje 2	Formación
Finalidad del eje.	Medir el esfuerzo para la adecuación de la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo, así como la necesidad de aumentar la participación de las personas entre 25 y 64 años en actividades de formación. Proporcionar servicios de formación en el trabajo que logren la ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas.

Eje 2	Formación
Justificación.	Flexibilizar y agilizar la oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas o desempleadas para responder de manera rápida y efectiva a las demandas de las empresas, ajustando oferta y demanda y mejorando la empleabilidad de las personas participantes en dicha formación. Igualmente, la necesidad de cumplir con la Resolución del 29 de noviembre 2021 del Consejo de la Unión Europea sobre una nueva agenda para la formación de personas adultas, resaltando la relevancia de capacidades básicas para todas las personas y de la adquisición continua de conocimientos, capacidades y competencias pertinentes, a lo largo de la vida. Las personas que hayan desarrollado una actitud proclive al aprendizaje permanente estarán mejor equipadas para adaptarse a las nuevas circunstancias y para desarrollar las capacidades que necesitan para el empleo y para la plena participación en la sociedad y el desarrollo personal.

Objetivo 2.1.	Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias digitales, evaluando la formación vinculada a contratación y obtención de experiencia laboral.
Objetivo 2.2.	Dotar de una formación flexible a las personas adultas de 25 a 64 años destinada a la mejora de sus capacidades, competencias y refuerzos de sus conocimientos.

Pesos	Descripción Eje 2	Valor	Observaciones
K _{2.1}	Peso del Objetivo 2.1.	50%	Se distribuye equitativamente el peso de cada objetivo.
K _{2.2}	Peso del Objetivo 2.2.	50%	
Suma:		100%	

Umbrales Eje 2	Valor	Observaciones
Min _{X,2}	Umbral Mínimo del Eje 2.	No se aplican umbrales.
Max _{X,2}	Umbral Máximo del Eje 2.	

Fórmula del Eje 2	Normalizada	Rango
$X2 = (k_{2.1} * 2.1 + k_{2.2} * 2.2)$	NO	[0; +1]
$X2 = \frac{[(k_{2.1} * 2.1 + k_{2.2} * 2.2) - \text{Min}_{X2}]}{(\text{Max}_{X2} - \text{Min}_{X2})}$	SÍ	[0; +1]

Objetivo 2.1.	Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias digitales, evaluando la formación vinculada a contratación y obtención de experiencia laboral.
Componente 2.1.1.	Total de personas desempleadas diferentes que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo participado en acciones formativas en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de personas desempleadas diferentes participantes en dichas acciones en el mismo periodo.

Componente 2.1.2.	Total de personas ocupadas o desempleadas diferentes participantes en acciones formativas relacionadas con competencias digitales en el periodo de referencia, respecto del total de personas ocupadas o desempleadas diferentes que han participado en acciones formativas en el mismo periodo.
-------------------	--

Pesos	Descripción objetivo 2.1	Valor	Observaciones
K _{2.1.1}	Peso del Componente 2.1.1.	60%	Siguiendo la lógica aplicada en años anteriores, se otorga mayor peso a la inserción que a las atenciones.
K _{2.1.2}	Peso del Componente 2.1.2.	40%	
Suma:		100%	

Umbral	Umbral Objetivo 2.1	Valor	Observaciones
Min _{2.1}	Umbral Mínimo del Indicador 2.1.	0,000	No se aplican umbrales.
Max _{2.1}	Umbral Máximo del Indicador 2.1.	1,000	

Fórmula del Objetivo 2.1	Normalizada	Rango
$2.1 = (k_{2.1.1} * 2.1.1 + k_{2.1.2} * 2.1.2)$	NO	[0; +1]
$2.1 = \frac{[(k_{2.1.1} * 2.1.1 + k_{2.1.2} * 2.1.2) - \text{Min}_{2.1}]}{(\text{Max}_{2.1} - \text{Min}_{2.1})}$	SÍ	[0; +1]

Componente 2.1.1		
Total de personas desempleadas diferentes que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo participado en acciones formativas en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de personas desempleadas diferentes participantes en dichas acciones en el mismo periodo. (desagregado por sexo)		
Elementos		
2.1.1.a	Total de personas desempleadas diferentes que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo participado en acciones formativas en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo.	
2.1.1.b	Total de personas desempleadas diferentes participantes en acciones formativas en el periodo de referencia actual o anterior.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$2.1.1 = \left(\frac{2.1.1.a}{2.1.1.b} \right)$		$2.1.1 = \frac{\left[\left(\frac{2.1.1.a}{2.1.1.b} \right) - \text{Min}_{2.1.1} \right]}{(\text{Max}_{2.1.1} - \text{Min}_{2.1.1})}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

2.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
2.1.1.a	<i>2001 Total de personas desempleadas diferentes que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo participado en acciones formativas en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo</i>	
	Fuente.	DCF y FSILBD y SEPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de personas desempleadas diferentes que obtuvieron un empleo por cuenta ajena o propia en el periodo de referencia, habiendo recibido alguna acción formativa en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo.
	Periodo de referencia para el empleo.	La fecha de inicio del empleo estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Periodo de referencia para la acción formativa.	La fecha de prestación de la acción formativa estará comprendida entre el 1/01/2025 y 31/12/2026.
	Tipo de Acción Formativa.	Solo se tendrán en cuenta las Acciones formativas NO vinculadas a Certificados Profesionales. En el caso de los programas formativos con compromisos de contratación, sí se contabilizarán las AAFF de Certificado.
	Observaciones.	Desagregado por la Comunidad Autónoma destino del contrato.
2.1.1.b	<i>2002 Total de personas desempleadas diferentes participantes en acciones formativas en el periodo de referencia actual o anterior</i>	
	Fuente.	DCF y FSILBD.
	Proceso de obtención.	Extracción de personas desempleadas diferentes que han recibido alguna acción formativa entre el 01/01/2025 y 31/12/2026.
	Periodo de referencia para la acción formativa.	La fecha de prestación de la acción formativa estará comprendida entre el 1/01/2025 y 31/12/2026.
	Tipo de Acción Formativa.	Solo se tendrán en cuenta las acciones formativas NO vinculadas a Certificados Profesionales. En el caso de los programas formativos con compromisos de contratación, si se contabilizarán las AAFF de Certificado.
	Observaciones.	Desagregación: Para FSILBD, datos por CCAA de impartición de la acción formativa. Para el DCF datos por origen de la acción formativa.

2.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Periodo de referencia para la acción formativa.	La fecha de prestación de la acción formativa estará comprendida entre el 1/01/2025 y 31/12/2026.

2.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Iniciativas de formación.	Oferta formativa de las administraciones competentes para personas trabajadoras desempleadas incluye los siguientes programas: – Programas de Formación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas. – Programas específicos de formación (necesidades especiales o dificultades). – Programas de formación con compromiso de contratación. – Para la extracción de DCF se extraerán datos de las iniciativas de formación especificadas en el párrafo anterior. Las CCAA a extraer del DCF son Aragón, Baleares, Cataluña, Navarra, País Vasco, Ceuta y Melilla. El resto de CCAA se extraerán de FSILBD. – Para la extracción de FSILBD se extraerán datos de todas las modalidades de formación excepto la modalidad de planes de formación ocupados y Privados de Libertad y Militares. Solo se tendrán en cuenta las acciones formativas finalizadas NO vinculadas a Certificados Profesionales.
Participantes en acciones formativas.	Incluye a todos los participantes, tanto los que finalizan la acción formativa como los que la abandonan.
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez en cada Comunidad Autónoma, aunque haya participado en varias acciones formativas, o haya tenido varios empleos, o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: Min _{2.1.1}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{2.1.1}	

Componente 2.1.2	
<i>Total de personas ocupadas o desempleadas diferentes participantes en acciones formativas relacionadas con competencias digitales en el periodo de referencia, respecto del total de personas ocupadas o desempleadas diferentes que han participado en acciones formativas en el mismo periodo. (desagregado por sexo)</i>	
Elementos	
2.1.2.a	Total de personas desempleadas diferentes participantes en acciones formativas relacionadas con las competencias digitales en el periodo de referencia.
2.1.2.b	Total de personas ocupadas diferentes participantes en acciones formativas relacionadas con las competencias digitales en el periodo de referencia.
2.1.2.c	Total de personas desempleadas diferentes participantes en acciones formativas en el periodo de referencia.
2.1.2.d	Total de personas ocupadas diferentes participantes en acciones formativas en el periodo de referencia.
Fórmula	
Sin normalizar	Normalizada
$2.1.2 = \frac{(2.1.2.a + 2.1.2.b)}{(2.1.2.c + 2.1.2.d)}$	$2.1.2 = \frac{[(\frac{(2.1.2.a + 2.1.2.b)}{(2.1.2.c + 2.1.2.d)}) - \text{Min}_{2.1.2}]}{(\text{Max}_{2.1.2} - \text{Min}_{2.1.2})}$
Rango	[0; +1]

2.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
2.1.2.a	2003	<i>Total de personas desempleadas diferentes participantes en acciones formativas relacionadas con las competencias digitales en el periodo de referencia</i>
	Fuente.	DCF y FSILBD.
	Proceso de obtención.	Extracción de personas desempleadas diferentes participantes en acciones formativas relacionadas con competencias digitales finalizadas en el periodo de referencia. Iniciativa de formación: Oferta formativa de las administraciones competentes para personas trabajadoras desempleadas: Incluye los Programas de Formación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, Programas específicos de formación (necesidades especiales o dificultades) y los Programas de formación con compromiso de contratación. Para la extracción de DCF se extraerán datos de las iniciativas de formación especificadas en el párrafo anterior. Las CCAA a extraer del DCF son Aragón, Baleares, Cataluña, Navarra, País Vasco, Ceuta y Melilla. El resto de CCAA se extraerán de FSILBD. Para la extracción de FSILBD se extraerán datos de todas las modalidades de formación excepto la modalidad de planes de formación ocupados y privados de libertad y militares.
	Acciones formativas relacionadas con las competencias digitales.	Sirva de referencia el fichero de competencias digitales del Catálogo de especialidades enviado, así como las acciones formativas relacionada con las competencias digitales identificadas en el último informe publicado por el Observatorio de las Ocupaciones «Informe de Prospección y Detección de Necesidades Formativas 2025». Necesidades formativas de las ocupaciones (sepe.es). El fichero de competencias digitales podrá actualizarse con especialidades digitales del Catálogo por petición de las CCAA.
	Observaciones.	Desagregación: Para FSILBD, datos por CCAA de impartición de la acción formativa. Para el DCF datos por origen de la acción formativa.
2.1.2.b	2004.	<i>Total de personas ocupadas diferentes participantes en acciones formativas relacionadas con las competencias digitales en el periodo de referencia</i>
	Fuente.	Declarativo Comunidad Autónoma.
	Proceso de obtención.	Extracción de personas ocupadas diferentes participantes en acciones formativas relacionadas con las competencias digitales finalizadas en el periodo de referencia. – Iniciativa de formación: Oferta formativa de las administraciones competentes para personas trabajadoras ocupadas.
	Acciones formativas relacionadas con las competencias digitales.	Sirva de referencia el fichero de competencias digitales del Catálogo de especialidades enviado, así como las acciones formativas relacionada con las competencias digitales identificadas en el último informe publicado por el Observatorio de las Ocupaciones «Informe de Prospección y Detección de Necesidades Formativas 2025». Necesidades formativas de las ocupaciones (sepe.es). El fichero de competencias digitales podrá actualizarse con especialidades digitales del Catálogo por petición de las CCAA.
	Observaciones.	Desagregado por la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

2.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
2.1.2.c	2005 Total de personas desempleadas diferentes participantes en acciones formativas en el periodo de referencia	
	Fuente.	DCF y FSILBD.
	Proceso de obtención.	Extracción de personas desempleadas diferentes participantes en acciones formativas finalizadas en el periodo de referencia. Iniciativa de formación: Oferta formativa de las administraciones competentes para personas trabajadoras desempleadas: Incluye los Programas de Formación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, Programas específicos de formación (necesidades especiales o dificultades) y los Programas de formación con compromiso de contratación. Para la extracción de DCF se extraerán datos de las iniciativas de formación especificadas en el párrafo anterior. Las CCAA a extraer del DCF son Aragón, Baleares, Cataluña, Navarra, País Vasco, Ceuta y Melilla. El resto de CCAA se extraerán de FSILBD. Para la extracción de FSILBD se extraerán datos de todas las modalidades de formación excepto la modalidad de planes de formación ocupados y privados de libertad y militares.
	Observaciones.	Desagregación: Para FSILBD, datos por CCAA de impartición de la acción formativa. Para el DCF datos por origen de la acción formativa.
2.1.2.d	2006 Total de personas ocupadas diferentes participantes en acciones formativas en el periodo de referencia	
	Fuente.	Declarativo Comunidad Autónoma.
	Proceso de obtención.	Extracción de personas ocupadas diferentes participantes en acciones formativas finalizadas en el periodo de referencia. Iniciativa de formación: Oferta formativa de las administraciones competentes para personas trabajadoras ocupadas.
	Observaciones.	Desagregado por la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

2.1.2 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Periodo de referencia para la acción formativa.	La fecha de prestación de la acción formativa estará comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.
Tipo de Acción Formativa.	Solo se contabilizarán las Acciones formativas NO vinculadas a Certificados Profesionales.
Participantes en acciones formativas.	Incluye a todos los participantes, tanto los que finalizan la acción formativa como los que la abandonan.
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez por CCAA, aunque haya participado en varias acciones formativas, o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: Min _{2.1.2}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{2.1.2}	

Objetivo 2.2.	Dotar de una formación flexible a las personas adultas de 25 a 64 años destinada a la mejora de sus capacidades, competencias y refuerzos de sus conocimientos.
Componente 2.2.1.	Diferencia entre la proporción de mujeres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas en el periodo de referencia, sobre el total de mujeres demandantes diferentes pertenecientes al mismo colectivo y en el mismo periodo. Y la proporción de hombres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas en el periodo de referencia, sobre el total de hombres demandantes diferentes pertenecientes al mismo colectivo y en el mismo periodo.

Pesos	Descripción Objetivo 2.2	Valor	Observaciones
K _{2.2.1}	Peso del Componente 2.2.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo 2.2	Valor	Observaciones
Min _{2.2}	Umbral Mínimo del Indicador 2.2.	No se aplican umbrales.
Max _{2.2}	Umbral Máximo del Indicador 2.2.	

Fórmula del Objetivo 2.2	Normalizada	Rango
$2.2 = (k_{2.2.1} * 2.2.1)$	NO	[0; +1]
$2.2 = \frac{[(k_{2.2.1} * 2.2.1) - \text{Min}_{2.2}]}{(\text{Max}_{2.2} - \text{Min}_{2.2})}$	SÍ	[0; +1]

Componente 2.2.1	
<i>Diferencia entre la proporción de mujeres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas en el periodo de referencia, sobre el total de mujeres demandantes diferentes pertenecientes al mismo colectivo y en el mismo periodo. Y la proporción de hombres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas en el periodo de referencia, sobre el total de hombres demandantes diferentes pertenecientes al mismo colectivo y en el mismo periodo</i>	
Elementos	
2.2.1.a	Total de mujeres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas en el periodo de referencia.
2.2.1.b	Total de mujeres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años en el periodo de referencia.
2.2.1.c	Total de hombres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas en el periodo de referencia.
2.2.1.d	Total de hombres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años en el periodo de referencia.

Componente 2.2.1		
Fórmula		
Sin normalizar	Normalizada	
$2.2.1 = \left(\frac{2.2.1.a}{2.2.1.b} \right) - \left(\frac{2.2.1.c}{2.2.1.d} \right)$	$2.2.1 = \frac{\left[\left(\frac{2.2.1.a}{2.2.1.b} \right) - \left(\frac{2.2.1.c}{2.2.1.d} \right) - \text{Min}_{2.2.1} \right]}{(\text{Max}_{2.2.1} - \text{Min}_{2.2.1})}$	
Rango.	[-1; +1]	[0; +1]

2.2.1 Criterios específicos para cada elemento		
2.2.1.a	<i>2007 Total de mujeres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas en el periodo de referencia.</i>	
	Fuente.	DCF y FSILBD.
	Proceso de obtención.	Extracción de mujeres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas finalizadas en el periodo de referencia. Iniciativa de formación: Oferta formativa de las administraciones competentes para personas trabajadoras desempleadas: Incluye los Programas de Formación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, Programas específicos de formación (necesidades especiales o dificultades) y los Programas de formación con compromiso de contratación. Para la extracción de DCF se extraerán datos de las iniciativas de formación especificadas en el párrafo anterior. Las CCAA a extraer del DCF son Aragón, Baleares, Cataluña, Navarra, País Vasco, Ceuta y Melilla. El resto de CCAA se extraerán de FSILBD. Para la extracción de FSILBD se extraerán datos de todas las modalidades de formación excepto la modalidad de planes de formación ocupados y privados de libertad y militares.
	Tipo de Acción Formativa.	Solo se contabilizarán las Acciones formativas NO vinculadas a Certificados Profesionales. En el caso de los programas formativos con compromisos de contratación, sí se contabilizarán las AAF de Certificado.
	Periodo de referencia para la acción formativa.	La fecha de prestación de la acción formativa estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Participantes en acciones formativas.	Incluye a todos los participantes, tanto los que finalizan la acción formativa como los que la abandonan.
	Observaciones.	Desagregación: Para FSILBD, datos por CCAA de impartición de la acción formativa. Para el DCF datos por origen de la acción formativa.
2.2.1.b	<i>2008 Total de mujeres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de mujeres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que hayan estado inscritas en algún momento en el periodo de referencia.
	Observaciones.	Desagregado por la Comunidad Autónoma de inscripción del demandante a final de cada mes.

2.2.1 Criterios específicos para cada elemento		
2.2.1.c	2009 <i>Total de hombres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	DCF y FSILBD.
	Proceso de obtención.	Extracción de hombres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que han participado en acciones formativas finalizadas en el periodo de referencia. Iniciativa de formación: Oferta formativa de las administraciones competentes para personas trabajadoras desempleadas: Incluye los Programas de Formación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, Programas específicos de formación (necesidades especiales o dificultades) y los Programas de formación con compromiso de contratación. Para la extracción de DCF se extraerán datos de las iniciativas de formación especificadas en el párrafo anterior. Las CCAA a extraer del DCF son Aragón, Baleares, Cataluña, Navarra, País Vasco, Ceuta y Melilla. El resto de CCAA se extraerán de FSILBD. Para la extracción de FSILBD se extraerán datos de todas las modalidades de formación excepto la modalidad de planes de formación ocupados y privados de libertad y militares.
	Tipo de Acción Formativa.	Solo se contabilizarán las Acciones formativas NO vinculadas a Certificados Profesionales. En el caso de los programas formativos con compromisos de contratación, sí se contabilizarán las AAF de Certificado.
	Periodo de referencia para la acción formativa.	La fecha de prestación de la acción formativa estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Participantes en acciones formativas.	Incluye a todos los participantes, tanto los que finalizan la acción formativa como los que la abandonan.
	Observaciones.	Desagregación: Para FSILBD, datos por CCAA de impartición de la acción formativa. Para el DCF datos por origen de la acción formativa.
2.2.1.d	2010 <i>Total de hombres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de hombres demandantes diferentes con baja cualificación de 25 a 64 años que hayan estado inscritas en algún momento en el periodo de referencia.
	Observaciones.	Desagregado por la Comunidad Autónoma de inscripción del demandante a final de cada mes.

2.2.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Baja Cualificación.	Nivel Formativo igual o inferior a título de ESO (Nivel Formativo de la persona física). – Sin estudio (80). – Estudios Primarios incompletos (11). – Estudios primarios completos (12). – Enseñanzas para la formación e inserción laboral que no precisa de titulación académica de 1.ª etapa de ESO (21). – Primera etapa ESO sin título de graduado escolar o equivalente (22). – Primera etapa de ESO con título de graduado escolar o equivalente (23). – Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisa de titulación de estudios secundarios de segunda etapa (31).
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez en cada Comunidad Autónoma, aunque haya participado en varias acciones formativas, o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: Min _{2.2.1}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{2.2.1}	

Eje 3. Oportunidades de empleo

Eje 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Eje 3	Oportunidades de empleo
Finalidad del indicador de eje.	Medir la cobertura de las atenciones de refuerzo y compensación que dan los servicios públicos de empleo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a un empleo de calidad, sobre todo en aquellos territorios con mayor riesgo de despoblación.
Justificación.	En la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 se considera que, las políticas activas de empleo son un instrumento indispensable para evitar la exclusión laboral y para la mejora de la cohesión territorial, sobre todo cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación.

Objetivo 3.1.	Promover la contratación laboral de personas desempleadas para la realización de actuaciones de carácter temporal y de interés general y social, así como la promoción de la ocupación autónoma.
Objetivo 3.2.	Favorecer cohesión territorial preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación.

Pesos	Descripción Eje 3	Valor	Observaciones
K _{3.1}	Peso del Objetivo 3.1.	50%	Se propone distribuir equitativamente el peso de los dos componentes.
K _{3.2}	Peso del Objetivo 3.2.	50%	
Suma:		100%	

Umbrales Eje 3	Valor	Observaciones
Min _{X,3}	Umbral Mínimo del Eje 3.	No se aplican umbrales.
Max _{X,3}	Umbral Máximo del Eje 3.	

Fórmula del Eje 3	Normalizada	Rango
$X3 = (k_{3.1} * 3.1 + k_{3.2} * 3.2)$	NO	[0; +1]
$X3 = \frac{(k_{3.1} * 3.1 + k_{3.2} * 3.2) - Min_{X3}}{Max_{X3} - Min_{X3}}$	SÍ	[0; +1]

Objetivo 3.1	Promover la contratación laboral de personas desempleadas para la realización de actuaciones de carácter temporal y de interés general y social, así como la promoción de la ocupación autónoma.
Componente 3.1.1	Total de mujeres demandantes desempleadas diferentes que recibieron actuaciones para favorecer la contratación laboral o la promoción de la ocupación autónoma en el periodo de referencia respecto del total de personas demandantes desempleadas que recibieron estas mismas actuaciones en el mismo periodo.

Pesos	Descripción Objetivo 3.1	Valor	Observaciones
K _{3.1.1}	Peso del Componente 3.1.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo 3.1	Valor	Observaciones
Min _{3.1}	Umbral Mínimo del Indicador 3.1.	No se aplican umbrales.
Max _{3.1}	Umbral Máximo del Indicador 3.1.	

Fórmula del Objetivo 3.1	Normalizada	Rango
$3.1 = (k_{3.1.1} * 3.1.1)$	NO	[0; +1]
$3.1 = \frac{[(k_{3.1.1} * 3.1.1) - Min_{3.1}]}{(Max_{3.1} - Min_{3.1})}$	SÍ	[0; +1]

Componente 3.1.1		
Total de mujeres demandantes desempleadas diferentes que recibieron actuaciones para favorecer la contratación laboral o la promoción de la ocupación autónoma en el periodo de referencia respecto del total de personas demandantes desempleadas diferentes que recibieron estas mismas actuaciones en el mismo periodo		
Elementos		
3.1.1.a.	Total de mujeres demandantes desempleadas diferentes que recibieron actuaciones para favorecer la contratación laboral o la promoción de la ocupación autónoma en el periodo de referencia.	
3.1.1.b.	Total de personas demandantes desempleadas diferentes que recibieron actuaciones para favorecer la contratación laboral o la promoción de la ocupación autónoma en el periodo de referencia.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$3.1.1 = \left(\frac{3.1.1.a}{3.1.1.b}\right)$		$3.1.1 = \frac{\left[\left(\frac{3.1.1.a}{3.1.1.b}\right) - \text{Min}_{3.1.1}\right]}{(\text{Max}_{3.1.1} - \text{Min}_{3.1.1})}$
Rango.	[0; +1].	[0; +1]

3.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
3.1.1.a	<i>3001 Total de mujeres demandantes desempleadas diferentes que recibieron actuaciones para favorecer la contratación laboral o la promoción de la ocupación autónoma en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE y SEPE.
	Proceso de obtención.	Extracción mujeres demandantes desempleadas diferentes que iniciaron actuaciones para favorecer la contratación laboral o la promoción de la ocupación autónoma en el periodo de referencia. Servicio recibido: 410, 420 y 430 (Servicios correspondientes a contratos).
	Periodo de referencia para la atención.	La fecha de prestación del servicio estará comprendida entre el 01/01/2026 al 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.
3.1.1.b	<i>3002 Total de personas demandantes desempleadas diferentes que recibieron actuaciones para favorecer la contratación laboral o la promoción de la ocupación autónoma en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE y SEPE.
	Proceso de obtención.	Extracción personas demandantes desempleadas diferentes que iniciaron actuaciones para favorecer la contratación laboral o la promoción de la ocupación autónoma en el periodo de referencia. Servicio recibido: 410, 420 y 430 (Servicios correspondientes a contratos).
	Periodo de referencia para la atención.	La fecha de prestación del servicio estará comprendida entre el 01/01/2026 al 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

3.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez, aunque haya recibido varias atenciones, o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: $\text{Min}_{3.1.1}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo
Umbral máximo: $\text{Max}_{3.1.1}$	
Objetivo 3.2.	Favorecer cohesión territorial preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación.
Componente 3.2.1.	Total de personas demandantes diferentes de pequeños municipios a los que se les hubiera proporcionado alguna atención en el período de referencia, respecto del total de personas demandantes diferentes de dichos municipios en el mismo periodo.

Pesos	Descripción Objetivo 3.2	Valor	Observaciones
$K_{3.2.1}$	Peso del Componente 3.2.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo 3.2		Valor	Observaciones
$\text{Min}_{3.2}$	Umbral Mínimo del Indicador 3.2.	0,000	No se aplican umbrales.
$\text{Max}_{3.2}$	Umbral Máximo del Indicador 3.2.	1,000	

Fórmula del Objetivo 3.2	Normalizada	Rango
$3.2 = (k_{3.2.1} * 3.2.1)$	NO	[0; +1]
$3.2 = \frac{[(k_{3.2.1} * 3.2.1) - \text{Min}_{3.2}]}{(\text{Max}_{3.2} - \text{Min}_{3.2})}$	SÍ	[0; +1]

Componente 3.2.1	
<i>Total de personas demandantes diferentes de pequeños municipios a los que se les hubiera proporcionado alguna atención en el período de referencia, respecto del total de personas demandantes diferentes de dichos municipios en el mismo periodo. (desagregado por sexo)</i>	
Elementos	
3.2.1.a	Total de personas demandantes diferentes de pequeños municipios a los que se les hubiera proporcionado alguna atención en el periodo de referencia.
3.2.1.b	Total de personas demandantes diferentes inscritos en pequeños municipios en el periodo de referencia.

Componente 3.2.1		
Fórmula		
Sin normalizar	Normalizada	
$3.2.1 = \left(\frac{3.2.1.a}{3.2.1.b} \right)$	$3.2.1 = \frac{\left[\left(\frac{3.2.1.a}{3.2.1.b} \right) - \text{Min}_{3.2.1} \right]}{(\text{Max}_{3.2.1} - \text{Min}_{3.2.1})}$	
Rango	[0; +1]	[0; +1]

3.2.1 Criterios específicos para cada elemento		
3.2.1.a	<i>3003 Total de personas demandantes diferentes de pequeños municipios a los que se les hubiera proporcionado alguna atención en el período de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes inscritos en pequeños municipios que finalizaron algún servicio o itinerario en el periodo de referencia. Cualquier servicio o itinerario recibido (excepto el servicio 112).
	Periodo de referencia para la atención.	La fecha de prestación del servicio o itinerario estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.
3.2.1.b	<i>3004 Total de personas demandantes diferentes inscritos en pequeños municipios en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes inscritos en pequeños municipios de menos de 5.000 habitantes en el periodo de referencia.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma de inscripción del demandante a final de mes.

3.2.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Pequeños Municipios	Se consideran pequeños municipios aquellos de menos de 5.000 habitantes.
Umbral mínimo: $\text{Min}_{3.2.1}$	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: $\text{Max}_{3.2.1}$	

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Igualmente incluye la

promoción de la igualdad en el acceso al empleo, entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 4	Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
Finalidad del indicador de eje.	Recoger tanto la cobertura de los colectivos con especiales dificultades de acceso y mantenimiento en el empleo, así como el resultado de las atenciones en términos de inserción.
Justificación.	En la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 se considera que, las políticas activas de empleo son un complemento imprescindible de las políticas de protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la cronificación de la dependencia de las medidas de protección. En concreto, para las mujeres y para ciertos colectivos como las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y otros colectivos vulnerables como las personas refugiadas, personas migrantes, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad, las políticas activas de empleo contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Objetivo 4.1	Fomentar y sostener la contratación de personas pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo.
Objetivo 4.2	Fomentar y sostener la contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido y en el mercado de trabajo ordinario.

Pesos	Descripción Objetivo 4	Valor	Observaciones
K _{4.1}	Peso del Componente 4.1.	50%	
K _{4.2}	Peso del Componente 4.2.	50%	
Suma:		100%	

Umbral	Umbral Eje 4	Valor	Observaciones
Min _{X4}	Umbral Mínimo del Eje 4.	0,000	No se aplican umbrales.
Max _{X4}	Umbral Máximo del Eje 4.	1,000	

Fórmula del Eje 4	Normalizada	Rango
$X4 = (k_{4.1} * 4.1 + k_{4.2} * 4.2)$	NO	[0; +1]
$X4 = \frac{[(k_{4.1} * 4.1 + k_{4.2} * 4.2) - \text{Min}_{X4}]}{(\text{Max}_{X4} - \text{Min}_{X4})}$	SÍ	[0; +1]

Objetivo 4.1	Fomentar y sostener la contratación de personas pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo.
Componente 4.1.1	Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron algún itinerario personalizado de empleo en el periodo de referencia, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a estos mismos colectivos en dicho periodo.

Componente 4.1.2	Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún itinerario personalizado de empleo en los 12 meses anteriores, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a estos mismos colectivos que recibieron esas atenciones en el mismo periodo.
------------------	---

Pesos	Descripción Objetivo 4.1	Valor	Observaciones
k _{4.1.1}	Peso del Componente 4.1.1.	40%	Siguiendo la lógica aplicada en años anteriores, se otorga mayor peso a la inserción que a las atenciones
k _{4.1.2}	Peso del Componente 4.1.2.	60%	
Suma:		100%	

Umbrales Objetivo 4.1	Valor	Observaciones
Min _{4.1}	Umbral Mínimo del Indicador 4.1.	No se aplican umbrales.
Max _{4.1}	Umbral Máximo del Indicador 4.1.	

Fórmula del Objetivo 4.1	Normalizada	Rango
$4.1 = (k_{4.1.1} * 4.1.1 + k_{4.1.2} * 4.1.2)$	NO	[0; +1]
$4.1 = \frac{[(k_{4.1.1} * 4.1.1 + k_{4.1.2} * 4.1.2) - \text{Min}_{4.1}]}{(\text{Max}_{4.1} - \text{Min}_{4.1})}$	SÍ	[0; +1]

Componente 4.1.1		
Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron algún itinerario personalizado de empleo en el periodo de referencia, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a estos mismos colectivos en dicho periodo. (desagregado por sexo)		
Elementos		
4.1.1.a	Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron algún itinerario personalizado de empleo en el periodo de referencia.	
4.1.1.b	Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo en el periodo de referencia.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$4.1.1 = \left(\frac{4.1.1.a}{4.1.1.b} \right)$		$4.1.1 = \frac{\left[\left(\frac{4.1.1.a}{4.1.1.b} \right) - \text{Min}_{4.1.1} \right]}{(\text{Max}_{4.1.1} - \text{Min}_{4.1.1})}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

4.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
4.1.1.a	<i>4001 Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron algún itinerario personalizado de empleo en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes, pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo, que recibieron algún itinerario en el periodo de referencia. Cualquier itinerario iniciado o finalizado.
	Periodo de referencia para la atención.	La fecha de prestación del itinerario estará comprendida entre 01/01/2026 y el 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.
4.1.1.b	<i>4002 Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo en el periodo de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes, pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo, en el periodo de referencia.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma de inscripción del demandante a final de cada mes.

4.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Colectivos con especiales dificultades para el acceso o permanencia en el empleo.	De Entidades Comunes (Persona Física) de extraerán los siguientes colectivos: – Colectivos de personas con discapacidad. – Personas migrantes (fuera de la UE). – Víctimas del terrorismo. – Mujeres víctimas de violencia de género. – Víctimas de trata de seres humanos. De Demandas se extraerán los siguientes colectivos: – Personas en riesgo de exclusión social (colectivo especial 19). – Perceptor Renta Mínima de Ingreso (Colectivo especial 13). – Perceptor Ingreso Mínimo Vital (Colectivo especial 60).
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez en cada Comunidad Autónoma, aunque haya recibido varias atenciones o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: Min _{4.1.1.}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{4.1.1.}	

Componente 4.1.2		
Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún itinerario personalizado de empleo en los 12 meses anteriores, respecto del total de personas demandantes diferentes pertenecientes a esos mismos colectivos que recibieron esas atenciones en el mismo periodo. (desagregado por sexo)		
Elementos		
4.1.2.a	Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún itinerario personalizado de empleo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo.	
4.1.2.b	Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron algún itinerario personalizado de empleo en el periodo de referencia actual o anterior.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$4.1.2 = \left(\frac{4.1.2.a}{4.1.2.b} \right)$		$4.1.2 = \frac{\frac{4.1.2.a}{4.1.2.b} - \text{Min}_{4.1.2}}{\text{Max}_{4.1.2} - \text{Min}_{4.1.2}}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

4.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
4.1.2.a	<i>4003 Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que se emplearon en el periodo de referencia, habiendo recibido algún itinerario personalizado de empleo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo</i>	
	Fuente.	SISPE y SEPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes, pertenecientes a los colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo, que obtuvieron un empleo por cuenta ajena o propia en el periodo de referencia, habiendo recibido algún itinerario personalizado de empleo en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo. Cualquier itinerario iniciado o finalizado.
	Periodo de referencia para el empleo.	La fecha de inicio del empleo estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
	Periodo de referencia para la atención.	La fecha de prestación del itinerario estará comprendida entre el 01/01/2025 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma destino del contrato.

4.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
4.1.2.b	<i>4004 Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron algún itinerario personalizado de empleo en el periodo de referencia actual o anterior</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes, pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo, que recibieron algún itinerario personalizado de empleo en el periodo de referencia actual o anterior. Cualquier itinerario iniciado o finalizado.
	Periodo de referencia para la atención.	La fecha de prestación del itinerario estará comprendida entre el 01/01/2025 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

4.1.2 Criterios comunes a varios elementos		
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.	
Colectivos con especiales dificultades para el acceso o permanencia en el empleo.	De Entidades Comunes (Persona Física) de extraerán los siguientes colectivos: – Colectivos de personas con discapacidad. – Personas migrantes (fuera de la UE). – Víctimas del terrorismo. – Mujeres víctimas de violencia de género. – Víctimas de trata de seres humanos. De Demandas se extraerán los siguientes colectivos: – Personas en riesgo de exclusión social (colectivo especial 19). – Perceptor Renta Mínima de Ingreso (Colectivo especial 13). – Perceptor Ingreso Mínimo Vital (Colectivo especial 60).	
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez. En cada Comunidad Autónoma, aunque haya recibido varias atenciones, o haya tenido varios empleos o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.	
Umbral mínimo: Min _{4.1.2}		Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{4.1.2}		

Objetivo 4.2	Fomentar y sostener la contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido y en el mercado de trabajo ordinario.
Componente 4.2.1	Variación interanual entre el total de personas demandantes diferentes con discapacidad que se emplearon por cuenta ajena en el periodo de referencia respecto del total de personas demandantes diferentes inscritas pertenecientes a dicho colectivo en el mismo periodo.

Pesos	Descripción Objetivo 4.2	Valor	Observaciones
k _{4.2.1}	Peso del Componente 4.2.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbral objetivo 4.2		Valor	Observaciones
Min _{4.2}	Umbral Mínimo del Indicador 4.2.	0,000	No se aplican umbrales.
Max _{4.2}	Umbral Máximo del Indicador 4.2.	1,000	

Fórmula del Objetivo 4.2	Normalizada	Rango
$4.2 = (k_{4.2.1} * 4.2.1)$	NO	[0; +1]
$4.2 = \frac{[(k_{4.2.1} * 4.2.1) - \text{Min}_{4.2}]}{(\text{Max}_{4.2} - \text{Min}_{4.2})}$	SÍ	[0; +1]

Componente 4.2.1			
Variación interanual entre el total de personas demandantes diferentes con discapacidad que se emplearon por cuenta ajena en el periodo de referencia respecto del total de personas demandantes diferentes inscritas pertenecientes a dicho colectivo en el mismo periodo (desagregado por sexo)			
Elementos			
4.2.1.a	Total de personas demandantes diferentes con discapacidad que se emplearon por cuenta ajena en el periodo de referencia.		
4.2.1.b	Total de personas demandantes diferentes con discapacidad que están inscritas en el periodo de referencia.		
4.2.1.c	Total de personas demandantes diferentes con discapacidad que se emplearon por cuenta ajena en el periodo anterior al de referencia.		
4.2.1.d	Total de personas demandantes diferentes con discapacidad que están inscritas en el periodo anterior al de referencia.		
Fórmula			
Sin normalizar		Normalizada	
$4.2.1 = \left[\frac{(4.2.1.a/4.2.1.b) - (4.2.1.c/4.2.1.d)}{(4.2.1.c/4.2.1.d)} \right]$		$4.2.1 = \frac{(((4.2.1.a/4.2.1.b) - (4.2.1.c/4.2.1.d))) - \text{Min}_{4.2.1}}{(\text{Max}_{4.2.1} - \text{Min}_{4.2.1})}$	
Rango		[−∞; +∞]	

4.2.1 Criterios específicos para cada elemento		
4.2.1.a	4005	<i>Total de personas demandantes diferentes con discapacidad que se emplearon por cuenta ajena en el periodo de referencia</i>
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de Contrata del número de personas demandantes diferentes con discapacidad con un contrato comunicado o mantenido en el periodo de referencia. Se extraerán tanto los contratos comunicados en el periodo de referencia como la prórroga del su contrato inicial. Extracción de los contratos con indicador de discapacidad.
	Periodo de referencia.	Personas con discapacidad inscritas como demandantes de empleo en 2026 con contratos comunicados o prórrogas entre 01/01/2026 y el 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

4.2.1 Criterios específicos para cada elemento		
4.2.1.b	4006 Total de personas demandantes diferentes con discapacidad que están inscritas en el periodo de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes, pertenecientes al colectivo de personas con discapacidad, que están inscritas en el periodo de referencia.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma de inscripción del demandante.
4.2.1.c	4007 Total de personas demandantes diferentes con discapacidad que se emplearon por cuenta ajena en el periodo anterior al de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de Contrata del número de personas demandantes diferentes con discapacidad con un contrato comunicado o mantenido en el periodo anterior al de referencia. Se extraerán tanto los contratos comunicados en el periodo anterior al de referencia como las prórrogas del su contrato inicial. Extracción de los contratos con indicador de discapacidad.
	Periodo de referencia.	Personas con discapacidad inscritas como demandantes de empleo en 2025 con contratos comunicados o prórrogas entre 01/01/2025 y el 31/12/2025
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.
4.2.1.d	4008 Total de personas demandantes diferentes con discapacidad que están inscritas en el periodo anterior al de referencia	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes, pertenecientes al colectivo de personas con discapacidad, que están inscritas en el periodo anterior al de referencia.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma de inscripción del demandante.

4.2.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Colectivo de personas con discapacidad.	El colectivo de personas con discapacidad se extraerá de Entidades Comunes (Persona Física).
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez, aunque haya recibido varias atenciones o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores. Datos por Comunidad Autónoma que presta el servicio.
Umbral mínimo: Min _{4.2.1}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{4.1.1}	

Eje 5. Emprendimiento

Eje 5. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Eje 5	Emprendimiento
Finalidad del Indicador del eje	Medir la cobertura y el resultado de la atención prestada para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento y la eficacia en términos de inserción en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
Justificación	El objetivo de este eje se centra en evaluar el esfuerzo de los SPE en la promoción, formación y asesoramiento para el emprendimiento y el autoempleo, siendo oportuno valorar la cobertura e impacto de dicho esfuerzo sobre las personas usuarias de los servicios de emprendimiento.

Objetivo 5.1	Potenciar el alcance de los servicios proporcionados por los servicios públicos de empleo para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento y la eficacia en términos de inserción en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
--------------	---

Pesos	Descripción Eje 5	Valor	Observaciones
k _{5.1}	Peso del Objetivo 5.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbrales Eje 5	Valor	Observaciones
Min _{X5}	Umbral Mínimo del Eje 5.	0,000
Max _{X5}	Umbral Máximo del Eje 5.	1,000

Fórmula del Eje 5	Normalizada	Rango
$X5 = (k_{5.1} * 5.1)$	NO	[0; +1]
$X5 = \frac{[(k_{5.1} * 5.1) - \text{Min}_{X5}]}{(\text{Max}_{X5} - \text{Min}_{X5})}$	SÍ	[0; +1]

Objetivo 5.1	Potenciar el alcance de los servicios proporcionados por los servicios públicos de empleo para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento y la eficacia en términos de inserción en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
Componente 5.1.1	Total de demandantes diferentes que han recibido algún servicio para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en el periodo de referencia, respecto del total de personas demandantes diferentes que han recibido algún servicio en dicho periodo. (desagregado por sexo).
Componente 5.1.2	Total de personas demandantes diferentes que se dieron de alta en el RETA en el periodo de referencia, habiendo recibido algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de personas demandantes diferentes que recibieron esos servicios en el mismo periodo. (desagregado por sexo).

Pesos	Descripción Objetivo 5.1	Valor	Observaciones
k _{5.1.1}	Peso del Componente 5.1.1.	40%	Siguiendo la lógica aplicada en años anteriores, se otorga mayor peso a la inserción que a las atenciones.
k _{5.1.2}	Peso del Componente 5.1.2.	60%	
Suma:		100%	

Umbral Objetivo 5.1	Valor	Observaciones
Min _{5.1}	Umbral Mínimo del Indicador 5.1.	No se aplican umbrales.
Max _{5.1}	Umbral Máximo del Indicador 5.1.	

Fórmula del Objetivo 5.1	Normalizada	Rango
$5.1 = (k_{5.1.1} * 5.1.1 + k_{5.1.2} * 5.1.2)$	NO	[0; +1]
$5.1 = \frac{[(k_{5.1.1} * 5.1.1 + k_{5.1.2} * 5.1.2) - \text{Min}_{5.1}]}{(\text{Max}_{5.1} - \text{Min}_{5.1})}$	SÍ	[0; +1]

Componente 5.1.1		
Total de demandantes diferentes que han recibido algún servicio para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en el periodo de referencia, respecto del total de personas demandantes diferentes que han recibido algún servicio en dicho periodo. (desagregado por sexo)		
Elementos		
5.1.1.a	Total de personas demandantes diferentes que recibieron algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento, en el período de referencia.	
5.1.1.b	Total de personas demandantes diferentes que han recibido algún servicio en el periodo de referencia.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$5.1.1 = \left(\frac{5.1.1.a}{5.1.1.b}\right)$		$5.1.1 = \frac{\left[\left(\frac{5.1.1.a}{5.1.1.b}\right) - \text{Min}_{5.1.1}\right]}{\left(\text{Max}_{5.1.1} - \text{Min}_{5.1.1}\right)}$
Rango.	[0; +1]	[0; +1]

5.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
5.1.1.a	<i>5001 Total de personas demandantes diferentes que recibieron algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento, en el período de referencia</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes, que finalizan algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en el periodo de referencia. Servicios recibidos del grupo 2 (210, 220, 222, 223, 224) y el servicio 430.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

5.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
5.1.1.b	5002 Total de personas demandantes diferentes que han recibido algún servicio en el periodo de referencia	
	SISPE.	SISPE
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes que finalizan algún servicio en el período de referencia. Cualquier servicio recibido (excepto el 112).
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

5.1.1 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Periodo de referencia para el servicio.	La fecha de Prestación del servicio estará comprendida entre 01/01/2026 y 31/12/2026.
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez, aunque haya recibido varios servicios o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Umbral mínimo: Min _{5.1.1}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{5.1.1}	

Componente 5.1.2		
Total de personas demandantes diferentes que se dieron de alta en el RETA en el periodo de referencia, habiendo recibido algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de personas demandantes diferentes que recibieron esos servicios en el mismo periodo. (desagregado por sexo)		
Elementos		
5.1.2.a	Total de personas demandantes diferentes que se dieron de alta en el RETA en el periodo de referencia, habiendo recibido algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en 12 meses anteriores a la obtención del empleo.	
5.1.2.b	Total de personas demandantes diferentes que recibieron algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento, en el período de referencia actual o anterior.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
$5.1.2 = \left(\frac{5.1.2.a}{5.1.2.b} \right)$		$5.1.2 = \frac{\left[\left(\frac{5.1.2.a}{5.1.2.b} \right) - \text{Min}_{5.1.2} \right]}{(\text{Max}_{5.1.2} - \text{Min}_{5.1.2})}$
Rango	[0; +1]	[0; +1]

5.1.2 Criterios específicos para cada elemento		
5.1.2.a	<i>5003 Total de personas demandantes diferentes que se dieron de alta en el RETA en el periodo de referencia, habiendo recibido algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en 12 meses anteriores a la obtención del empleo</i>	
	Fuente.	SISPE y SEPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes que se hayan dado de alta en el RETA en el periodo de referencia y que finalizan algún servicio fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en los 12 meses anteriores al alta en el RETA. Servicios recibidos del grupo 2 (210, 220, 222, 223, 224) y el servicio 430.
	Periodo de referencia de alta en RETA.	La fecha de alta en RETA estará comprendida 01/01/2026 al 31/12/2026.
	Periodo de referencia para el servicio.	La fecha de prestación del servicio estará comprendida entre 01/01/2025 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma donde se produce el alta en el RETA.
5.1.2.b	<i>5004 Total de personas demandantes diferentes que recibieron algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento, en el periodo de referencia actual o anterior</i>	
	Fuente.	SISPE.
	Proceso de obtención.	Extracción de demandantes diferentes, que finalizan algún servicio de fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en el periodo de referencia actual o anterior. Servicios recibidos del grupo 2 (210, 220, 222, 223, 224) y el servicio 430.
	Periodo de referencia para el servicio.	La fecha de prestación del servicio estará comprendida entre 01/01/2025 y 31/12/2026.
	Observaciones.	Datos de la Comunidad Autónoma que presta el servicio.

5.1.2 Criterios comunes a varios elementos	
Periodo de referencia para la inscripción.	Haber permanecido en situación administrativa de alta o suspensión en algún momento entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2026.
Observaciones.	Una persona solo puede contabilizarse una vez en cada Comunidad Autónoma, aunque haya recibido varias atenciones para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento, o haya obtenido varias altas en el RETA, o se haya inscrito varias veces, y con independencia de que su inscripción se haya realizado en años anteriores.
Alta en el RETA.	Ver conceptos generales
Umbral mínimo: Min _{5.1.2}	Se aplicarán los umbrales que coincidan con el mínimo y el máximo.
Umbral máximo: Max _{5.1.2}	

Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo

Eje 6. Mejora del marco institucional. Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización. del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Eje 6	Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo
Finalidad del indicador de eje	Medir la contribución del Sistema Nacional de Empleo en la optimización del marco institucional para mejorar su eficiencia y obtener la máxima efectividad en la gestión de las políticas activas de empleo.
Justificación	Realizar el seguimiento de la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y del impulso a su modernización.

Objetivo 6.1	Medir el grado de cooperación y coordinación en el Sistema Nacional de Empleo para mejorar su eficiencia y obtener la máxima efectividad en la gestión de las políticas activas de empleo, utilizando los instrumentos, medios y recursos disponibles
--------------	---

Pesos	Descripción Eje 6	Valor	Observaciones
k _{6.1}	Peso del indicador 6.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbrales Eje 6	Valor	Observaciones
Min _{X6}	Umbral Mínimo del Eje 6.	No se aplican umbrales.
Max _{X6}	Umbral Máximo del Eje 6.	

Fórmula del Eje 6	Normalizada	Rango
$X6 = (k_{6.1} * 6.1)$	NO	[0; +1]

Objetivo 6.1	Medir el grado de cooperación y coordinación en el Sistema Nacional de Empleo para mejorar su eficiencia y obtener la máxima efectividad en la gestión de las políticas activas de empleo, utilizando los instrumentos, medios y recursos disponibles.
Componente 6.1.1	Participación en reuniones de coordinación entre la comunidad autónoma y el SEPE en el periodo de referencia.

Pesos	Descripción Objetivo 6.1	Valor	Observaciones
k _{6.1.1}	Peso del Componente 6.1.1.	100%	
Suma:		100%	

Umbral Objetivo 6.1		Valor	Observaciones
Min _{6.1}	Umbral Mínimo del Indicador 6.1.	0,000	No se aplican umbrales.
Max _{6.1}	Umbral Máximo del Indicador 6.1.	1,000	

Fórmula del Objetivo 6.1	Normalizada	Rango
6.1 = (k _{6.1.1} * 6.1.1)	NO	[0; +1]
6.1 = $\frac{[(k_{6.1.1} * 6.1.1) - \text{Min}_{6.1}]}{(\text{Max}_{6.1} - \text{Min}_{6.1})}$	SÍ	[0; +1]

Componente 6.1.1		
Participación en reuniones de coordinación entre la comunidad autónoma y el SEPE en el periodo de referencia.		
Elementos		
6.1.1.a	Participación en reuniones bilaterales de coordinación celebradas entre la Comunidad y el SEPE durante el año de referencia.	
Fórmula		
Sin normalizar		Normalizada
6.1.1 = 6.1.1.a		6.1.1 = $\frac{(6.1.1.a - \text{Min}_{6.1.1})}{(\text{Max}_{6.1.1} - \text{Min}_{6.1.1})}$
Rango	[0; +1]	[0; +1]

6.1.1 Criterios específicos para cada elemento		
6.1.1.a	6001 Participación en reuniones bilaterales de coordinación celebradas entre la Comunidad y el SEPE durante el año de referencia	
	Fuentes	Declarativo SEPE.
	Proceso de obtención	En el caso de que se haya participado en una o más reuniones bilaterales el elemento tomará el valor 1 En caso de no haber participado en ninguna reunión el elemento tomará el valor 0.
	Periodo de referencia de participación	Entre 01/01/2026 y 31/12/2026.

6.1.1 Criterios comunes a varios elementos		
Observaciones.		
Umbral mínimo: Min _{6.1.1}	0,000	Este elemento solamente puede tomar los valores 0 o 1.
Umbral máximo: Max _{6.1.1}	1,000	

5. Objetivos cuantitativos propuestos por comunidad autónoma

En base a lo establecido en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo y en su desarrollo reglamentario con el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se

desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los Servicios Garantizados de la misma ley, establece el compromiso público, social y político por el empleo digno y por el desarrollo profesional de todas las personas, en particular aquellas en situación de vulnerabilidad laboral. De acuerdo con dicha normativa, los objetivos cuantitativos del PAFED 2026 se han definido con indicadores que permitan cuantificar los servicios prestados por los SPE a colectivos prioritarios.

Colectivos	Indicador	Objetivos cuantitativos
1. Personas Jóvenes.	Total de personas demandantes diferentes, menores de 30 años que recibieron algún servicio o itinerario de empleo en el periodo de referencia.	732.026
2. Personas Jóvenes baja cualificación.	Total de personas demandantes diferentes, menores de 30 años y con baja cualificación que recibieron algún servicio o itinerario de empleo en el periodo de referencia.	407.827
3. Mujeres.	Total de mujeres demandantes diferentes que recibieron algún servicio o itinerario de empleo en el periodo de referencia.	1.761.474
4. Mujeres baja cualificación.	Total de mujeres demandantes diferentes con baja cualificación que recibieron algún servicio o itinerario de empleo en el periodo de referencia.	1.010.073
5. PLD o mayores de 45 años.	Total de personas demandantes diferentes, en situación de desempleo de larga duración o mayor de 45 años que recibieron algún itinerario de empleo en el periodo de referencia.	389.184
6. Personas con discapacidad.	Total de personas demandantes diferentes con discapacidad que recibieron algún servicio o itinerario de empleo en el periodo de referencia.	209.595
7. Otros colectivos vulnerables.	Total de personas demandantes diferentes pertenecientes a colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo que recibieron algún itinerario de empleo en el periodo de referencia (personas perceptoras del IMV, víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género, etc.).	181.762

Colectivos

	1	2	3	4	5	6	7
Andalucía.	116.901	67.871	259.447	169.381	131.525	29.599	47.877
Aragón.	27.453	15.810	64.948	34.317	6.655	6.180	5.468
Principado de Asturias.	14.505	7.350	45.798	21.506	9.681	6.135	4.446
Illes Balears.	28.859	19.418	66.302	43.574	6.750	5.087	6.488
Canarias.	28.530	15.450	60.826	31.384	18.139	8.061	6.122
Cantabria.	10.635	4.777	25.952	11.912	2.315	4.175	1.003
Castilla-La Mancha.	23.495	13.508	74.565	47.046	13.441	11.706	4.809
Castilla y León.	30.926	17.843	72.804	39.294	7.522	10.456	2.771
Cataluña.	117.268	61.719	257.153	144.851	60.814	29.467	37.289

	1	2	3	4	5	6	7
Comunidad Valenciana.	87.268	59.409	240.346	160.959	30.032	28.707	13.615
Extremadura.	21.566	11.366	61.315	37.324	19.064	6.665	3.627
Galicia.	37.302	20.189	92.113	48.206	23.579	13.736	9.789
Comunidad de Madrid.	95.283	48.008	221.829	108.041	26.862	23.727	12.919
Región de Murcia.	37.215	23.375	97.347	63.571	12.447	11.052	6.707
Comunidad Foral de Navarra.	12.825	6.224	31.931	15.114	4.434	2.779	3.948
País Vasco.	37.524	13.105	78.261	28.167	13.748	10.837	13.394
La Rioja.	4.469	2.404	10.538	5.427	2.179	1.227	1.490

Para valorar la consecución de estos objetivos, podrá tenerse en cuenta, dentro de cada Comunidad Autónoma, la compensación entre los resultados obtenidos en cada uno los colectivos, de manera ponderada por el volumen de la participación.

6. Cuadro de mando de metas de la EEAAE 2025-2028 e indicadores de referencia

Durante 2025 se ha continuado avanzando en el desarrollo del cuadro de mando de seguimiento trimestral del PAFED, pasándose a denominar, en este Plan Anual, cuadro de mando de metas de la EEAAE 2025-2028. Se desarrollaron sus correspondientes indicadores, definidos específicamente para su seguimiento y evaluación.

Dichos indicadores completan los que ya aparecen en este Plan Anual, detallados en este anexo IV, permitiendo a los servicios públicos de empleo comprobar sus actuaciones. Asimismo, los indicadores serán objeto de un proceso continuo de racionalización y simplificación, con el fin de mejorar su claridad, utilidad y capacidad de medición efectiva, en línea con los desafíos y líneas de compromiso recogidos en este Plan. Este sistema de indicadores se verá reforzado con el desarrollo reglamentario de las tasas de empleabilidad, intermediación y cobertura previstas en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que permitirán avanzar hacia una medición más integral, homogénea y orientada a resultados de las políticas activas de empleo.

A lo largo de este Plan Anual y con el objetivo de capturar la heterogeneidad existente dentro de las Comunidades Autónomas, los indicadores de seguimiento de este cuadro se establecerán a nivel provincial, cuando exista disponibilidad de datos suficiente.

1. Indicadores de mejora de la empleabilidad:

Durante la evaluación de la Estrategia anterior, 2021-2024, se ha observado que existen patrones de atención que mejoran los resultados en cuanto a inserción en el mercado laboral (altas en TGSS por cuenta ajena o RETA) de las personas atendidas frente a las personas que únicamente reciben un servicio de perfil individualizado. Para cada Comunidad Autónoma esos patrones de mayor impacto son ligeramente diferentes, sin embargo, en la mayor parte de las Comunidades Autónomas las combinaciones de servicios que suponen un mayor impacto en la empleabilidad de las personas atendidas son principalmente aquellas combinaciones entre formación, itinerario y tutorización.

Dichas combinaciones de servicios, se actualizarán anualmente basándose en las evidencias de las distintas evaluaciones o por requerimiento del Servicio Público Autonómico correspondiente.

Se establece un objetivo global de mejora de la empleabilidad, de al menos el 2,5%, relacionado con la prestación y el seguimiento de las prestaciones descritas.

2. Indicadores de intermediación:

Tienen por finalidad medir la evolución de la inserción laboral de manera continua.

3. Indicadores de esfuerzo realizado para la mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo:

Creados con el fin de hacer seguimiento de la garantía de servicios. El Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo establece en sus disposiciones adicionales que se incorporan al texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, por un lado, refuerzan la garantía de acceso al itinerario o plan personalizado que facilite el acceso al empleo y la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias del subsidio y prevén una evaluación *ex post*, específica sobre los resultados alcanzados, que deben servir para tomar decisiones y adecuar la regulación normativa.

En este sentido, el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social establece que: «Las personas beneficiarias del subsidio por desempleo tendrán garantizado, en todo caso, el acceso al itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil, previsto en el artículo 56.1.c) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, y dentro del marco del acuerdo de actividad previsto en el artículo 3 de la precitada ley».

4. Indicadores de consolidación de las redes de orientación y prospección:

Las últimas evaluaciones de los Planes Anuales ponen de manifiesto que la empleabilidad mejora con la calidad de la atención prestada, y esta calidad está directamente relacionada con la consolidación de las redes de orientación profesional. Este Plan Anual incentiva esa consolidación, siendo necesario medir no sólo los resultados obtenidos por los servicios públicos de empleo, sino también los esfuerzos realizados para conseguir dichos resultados.

5. Indicadores de seguimiento de la formación:

Tienen por finalidad medir la evolución de la inserción laboral de manera continua.

Es necesario contar con dos indicadores que, trimestralmente, midan el esfuerzo realizado por los SPE en implementar la formación en el trabajo. En este sentido, se propone:

6. Seguimiento presupuestario:

Por otra parte, se hace necesario realizar un seguimiento del presupuesto asignado a cada CCAA en la distribución de fondos de cada anualidad, así como un seguimiento del gasto comprometido en Políticas Activas de Empleo de los fondos propios de la CCAA.

Matriz indicadores de seguimiento

Ámbito	Descripción	Cálculo	Freq	Fuentes
Mejora de empleabilidad.	Personas que tienen registrada la combinación de servicios (diferente en cada comunidad autónoma) que incrementa la empleabilidad frente al total de personas atendidas en el mismo período de tiempo.	$\frac{\text{Personas que tienen registradas las combinaciones de servicios con mejores resultados de inserción}}{\text{Total de personas atendidas en ese mismo período}}$	Semestral.	SISPE y CCAA.
	Personas que tienen registrada la combinación de servicios (diferente en cada comunidad autónoma) que incrementa la empleabilidad frente al total de personas atendidas en el mismo período de tiempo referido a colectivos.	$\frac{\text{Personas que tienen registradas las combinaciones de servicios con mejores resultados de inserción según el colectivo al que pertenezcan}}{\text{Total de personas atendidas en ese mismo período según colectivo}}$	Semestral.	SISPE y CCAA.
	Personas que tienen registrada la combinación de servicios (diferente en cada comunidad autónoma) que incrementa la empleabilidad frente al total de personas inscritas en el mismo período de tiempo.	$\frac{\text{Personas que tienen registradas las combinaciones de servicios con mejores resultados de inserción}}{\text{Total de personas inscritas en ese mismo período}}$	Semestral.	SISPE y CCAA.
Intermediación.	Personas desempleadas inscritas en el trimestre anterior al de referencia que se incorporan al mercado de trabajo en el trimestre de referencia respecto del total de personas desempleadas inscritas en el trimestre anterior al de referencia.	$\frac{\text{Personas desempleadas inscritas (t - 1) que se incorporan al mercado de trabajo}}{\text{Personas desempleadas inscritas}_{t-1 \text{ EDAD, SEXO}}}$	Trimestral.	SISPE y SEPE.
	Personas desempleadas inscritas en el trimestre anterior al de referencia que se incorporan al mercado de trabajo con un contrato a tiempo completo en el trimestre de referencia del total de personas desempleadas inscritas en el trimestre anterior al de referencia, que se incorporan al mercado de trabajo en el trimestre de referencia.	$\frac{\text{Personas desempleadas inscritas (t - 1) que se incorporan al mercado de trabajo con un contrato a tiempo completo (t)}}{\text{Personas desempleadas inscritas (t - 1) que se incorporan al mercado de trabajo (t)}_{\text{EDAD, SEXO}}}$	Trimestral.	SISPE y SEPE.
	Personas desempleadas inscritas en el trimestre anterior al de referencia que se incorporan al mercado de trabajo con un contrato indefinido en el trimestre de referencia respecto del total de personas desempleadas inscritas en el trimestre anterior al de referencia que se incorporan al mercado de trabajo en el trimestre de referencia.	$\frac{\text{Personas desempleadas inscritas (t - 1) que se incorporan al mercado de trabajo con un contrato indefinido (t)}}{\text{Personas desempleadas inscritas (t - 1) que se incorporan al mercado de trabajo (t)}_{\text{EDAD, SEXO}}}$	Trimestral.	SISPE y SEPE.
	Total de colocaciones con oferta previa de personas desempleadas en el trimestre de referencia respecto del total de colocaciones de personas desempleadas en el mismo trimestre.	$\frac{\text{Colocaciones de personas desempleadas con oferta previa}}{\text{Total de colocaciones de personas desempleadas}}$	Trimestral.	SISPE y SEPE.
	Probabilidad de pasar de la ocupación al desempleo.	Número de personas que en el trimestre de referencia están desempleadas, y en el trimestre anterior estaban ocupadas.	Trimestral.	Flujos Población Activa.

Ámbito	Descripción	Cálculo	Freq	Fuentes
	Probabilidad de pasar de la ocupación a la inactividad.	Número de personas que en el trimestre de referencia están inactivas, y en el trimestre anterior estaban ocupadas.	Trimestral.	Flujos Población Activa.
	Probabilidad de pasar del desempleo a la ocupación.	Número de personas que en el trimestre de referencia están ocupadas, y en el trimestre anterior estaban desempleadas.	Trimestral.	Flujos Población Activa.
	Probabilidad de pasar del desempleo a la inactividad.	Número de personas que en el trimestre de referencia están inactivas, y en el trimestre anterior estaban desempleadas.	Trimestral.	Flujos Población Activa.
	Probabilidad de pasar de la inactividad a la ocupación.	Número de personas que en el trimestre de referencia están ocupadas, y en el trimestre anterior estaban inactivas.	Trimestral.	Flujos Población Activa.
	Probabilidad de pasar de la inactividad al desempleo.	Número de personas que en el trimestre de referencia están desempleadas, y en el trimestre anterior estaban inactivas.	Trimestral.	Flujos Población Activa.
Cobertura en la atención a las personas perceptoras de prestaciones.	Personas demandantes que han recibido servicios en el trimestre de referencia respecto del total de personas inscritas en dicho trimestre.	$\frac{\text{Personas que han recibido servicios en el trimestre de referencia}}{\text{Total de personas inscritas en el trimestre de referencia}}$	Trimestral.	SISPE.
	Personas beneficiarias de la prestación contributiva que han recibido servicios en los 6 meses posteriores al reconocimiento de la prestación respecto del total de personas beneficiarias de dicha prestación en el mismo periodo.	$\frac{\text{Personas beneficiarias de prestación contributiva que han recibido servicios en los 6 meses posteriores al reconocimiento de la prestación}}{\text{Total de personas beneficiarias de prestación contributiva}}$	Trimestral.	SISPE.
	Personas beneficiarias del subsidio por desempleo que han recibido servicios en los 6 meses posteriores al reconocimiento de la prestación respecto del total de personas beneficiarias de dicho subsidio en el mismo periodo.	$\frac{\text{Personas beneficiarias del subsidio por desempleo que han recibido servicios en los 6 meses posteriores al reconocimiento del subsidio}}{\text{Total de personas beneficiarias del subsidio por desempleo}}$	Trimestral.	SISPE.
	Personas beneficiarias del subsidio por desempleo que cuentan con un diagnóstico y los servicios de itinerario y tutorización en los 4 meses posteriores al reconocimiento del subsidio respecto del total de personas beneficiarias de dicho subsidio en el mismo periodo.	$\frac{\text{Personas beneficiarias del subsidio por desempleo que cuentan con un diagnóstico y los servicios de itinerario y tutorización en los 4 meses posteriores al reconocimiento del subsidio}}{\text{Total de personas beneficiarias del subsidio por desempleo}}$	Trimestral.	SISPE.
Consolidación red de orientación.	Consolidación y mejora de la calidad de las redes de orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.	Ratio de demandantes por personal orientador y prospector.	Trimestral.	CCAA.
		Escala de personal orientador o prospector establecida.	Trimestral.	CCAA.
		Porcentaje de personas orientadoras y prospectoras con contrato indefinido o posición consolidada sobre el total de personas orientadoras y prospectoras.	Trimestral.	CCAA.

Ámbito	Descripción	Cálculo	Freq	Fuentes
Seguimiento de la formación.	Número de personas desempleadas inscritas que han participado en acciones de formación en el trabajo, respecto del total de personas desempleadas inscritas.	$\frac{\text{Personas desempleadas inscritas que han recibido formación}}{\text{Personas desempleadas inscritas}}$ t EDAD,SEXO	Trimestral.	SISPE.
	Número de personas demandantes inscritas que participan en Programas Públicos de Empleo y Formación en el periodo de referencia respecto del total de personas demandantes inscritas que participan en formación en el trabajo en el mismo periodo.	$\frac{\text{Nº Participantes en Programas Públicos de Empleo y Formación}}{\text{Total de demandantes que participan en formación en el trabajo}}$ t EDAD,SEXO	Trimestral.	SISPE.
	Número de personas demandantes desempleadas que participan en Programas Públicos de Empleo y Formación en el periodo de referencia respecto del total de personas demandantes inscritas más de 4 meses como personas desempleadas ininterrumpidamente.	$\frac{\text{Nº Participantes en Programas Públicos de Empleo y Formación}}{\text{Total de demandantes de empleo inscritos más de 4 meses}}$ t EDAD,SEXO	Trimestral.	SISPE.
	Definir indicadores que permitan mostrar el grado de adecuación de la formación programada a las necesidades formativas detectadas en el mercado laboral.	A definir en los grupos de trabajo de la ccs de evaluación.		
Seguimiento presupuestario.	Gasto comprometido en Políticas Activas de Empleo de los fondos distribuidos en Conferencia Sectorial respecto del total de fondos asignados en Conferencia Sectorial en el periodo de referencia.	$\frac{\text{Total del gasto comprometido en PAE de los fondos distribuidos en Conferencia Sectorial}}{\text{Total de fondos asignados en Conferencia Sectorial}}$	Anual.	– SEPE y CCAA.
	Gasto comprometido en Políticas Activas de Empleo de los fondos propios de la Comunidad Autónoma respecto del total de fondos asignados en Conferencia Sectorial en el periodo de referencia.	$\frac{\text{Total del gasto comprometido en PAE de los fondos propios de la Comunidad Autónoma}}{\text{Total de fondos asignados en Conferencia Sectorial}}$	Anual.	– SEPE y CCAA.

Tabla de códigos de servicios (TFRCOSER)

Códigos de servicios vigentes

Código	Fx Inicio vigencia real	Denominación del servicio	Observaciones
111	20200703	Diagnóstico individualizado y elaboración de perfil.	
112	20200703	Actualización curricular.	
113	20200703	Diseño del itinerario individual y personalizado de empleo.	
114	20200703	Seguimiento del itinerario.	
115	20200703	Definición del currículo.	
116	20200703	Técnicas para la búsqueda activa de empleo.	
121	20040101	Desarrollo de aspectos personales para la ocupación.	
122	20040101	Búsqueda activa de empleo.grupos.	
123	20040101	Preparación pruebas de selección.	
124	20200703	Formación básica digital para la búsqueda activa de empleo.	
125	20200703	Formación avanzada digital para la búsqueda activa de empleo.	
126	20200703	Equipo de búsqueda de empleo.	
130	20040101	Información profesional y políticas activas de empleo.	
132	20200703	Información oferta formativa y programas de movilidad.	
133	20200703	Apoyo a la gestión de la movilidad laboral.	
134	20200703	Atención eures transfronterizo.	
135	20200703	Información sistema nacional garantía juvenil.	
136	20200703	Información y asesoramiento en el marco de las cualificaciones profesionales.	
140	20060801	Atención personalizada.	
144	20110325	Acciones para derivación al sistema educativo (art.3 RD-Ley 1/2011).	
145	20120427	Atención personalizada eures. Apoyo a la gestión de la movilidad laboral.	
146	20150327	Atención grupal eures. Apoyo a la gestión de la movilidad laboral.	
147	20200703	Acciones de derivación a formación en el trabajo.	
210	20040101	Información y motivación para el autoempleo y el emprendimiento.	
220	20040101	Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.	
222	20200703	Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo.	
223	20200703	Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.	

Código	Fx Inicio vigencia real	Denominación del servicio	Observaciones
224	20200703	Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.	
310	20040101	Formación para el empleo trabajadores desempleados.	
311	20200703	Prácticas no laborales asociadas a acciones formativas no vinculadas a CDP.	
312	20200703	Evaluación competencias clave.	
313	20200703	Otras acciones formativas.	
320	20040101	Escuela taller.	
330	20040101	Casa de oficio.	
340	20040101	Taller de empleo.	
350	20060801	Formación para el empleo trabajadores ocupados.	
360	20120427	Prácticas no laborales no asociadas a acciones formativas (RD 1543/2011).	
370	20131213	Otros programas de formación y empleo-formación dual.	
410	20040101	Programas experienciales con corporaciones locales (interés social).	
420	20040101	Programas experienciales con organismos y entidades sin ánimo de lucro (interés social).	
430	20040101	Subvención fomento autoempleo y emprendimiento.	
440	20040101	Programa de fomento del empleo agrario (PFEA).	
450	20040101	Otros programas de fomento del empleo de los SS.PP.EE/CC.AA.	
460	20200703	Adscripción a trabajos de colaboración social.	
510	20200703	Intermediación laboral: envío a ofertas de empleo.	
520	20200703	Derivación a agencias de colocación colaboradoras.	
530	20231020	Ofertas de empleo de agencias de colocación colaboradoras.	
540	20231020	Intermediación por formación con compromiso de contratación.	
911	20040101	Iniciativas locales de empleo (ILE).	
912	20040101	Agentes de empleo y desarrollo local (AEDL).	
913	20040101	Unidades de promoción y desarrollo (UPD).	
921	20040101	Centros especiales de empleo (CEE).	
922	20040101	Contratación subvencionada personas con discapacidad (RD 1451/1983).	
923	20040101	Otras subvenciones a la contratación.	
924	20200703	Empresas de inserción.	
931	20040101	Subvenciones para la ocupación de desempleados.	

ANEXO V

Programa común PC00033-Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo

Con el fin de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas activas de empleo que desarrollan los servicios públicos de empleo, se incluye por cuarto año consecutivo en este Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026 (PAFED 2026) el programa común [PC00033]-Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo, en el Eje 6 de Mejora del Marco Institucional.

Este programa promueve el cumplimiento de uno de los objetivos de la Política de Empleo establecidos en el artículo 4 de la Ley 3/2023, de 28 febrero, el de favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo.

Asimismo, facilita la materialización del principio inspirador «1. Enfoque inclusivo y centrado en las personas y en las empresas» entre otros, así como del Objetivo estratégico 7 y sus 3 Objetivos operativos de la nueva Estrategia 2025-2028, incorporando la perspectiva de género en el acompañamiento personalizado a las personas usuarias del Sistema Nacional de Empleo.

Este programa común PC00033-Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo se gestó en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, a partir del proyecto «Acciones para favorecer la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas activas de empleo», (C23.I02.P03), que promovió el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal O.A., en colaboración con los autonómicos, en el marco de la segunda inversión del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», que se incluye en la octava política tractora «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y, además, contribuye de manera decisiva a uno de los cuatro ejes transversales del mismo, la igualdad de género.

Fruto del Diagnóstico sobre el grado de implantación de la perspectiva de género en los Servicios y Programas Comunes de políticas de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo y de un exhaustivo análisis de género de los datos más relevantes sobre la población usuaria de los Servicios, realizado a partir de los datos extraídos del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), se diseñó el plan plurianual de carácter estratégico, «Plan de Transversalización de la Igualdad en las políticas activas de empleo» (PTI), para todo el ámbito del Sistema Nacional de Empleo, que incluye la definición de los Ejes de Intervención, los Objetivos, las Líneas de Trabajo y el Catálogo de medidas que permitan garantizar, a través de su implantación, una incorporación real y transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, ejecución y evaluación de las Políticas Activas de Empleo y que se implanta mediante Planes de Acción (PA) de ejecución bienal, definidos y desarrollados por cada Servicio Público de Empleo mediante una selección de medidas a ejecutar en un período determinado, a partir del catálogo de medidas que cubre todo el mapa de objetivos. El PTI está siendo objeto de evaluación, lo que permitirá obtener conclusiones que se tendrán en cuenta en la elaboración del próximo Plan.

Del conjunto de los Planes de Acción definidos se obtiene el cuerpo común de medidas a seleccionar e incorporar en este PAFED 2026 por el conjunto de los servicios públicos de empleo.

– El Programa PC00033.

El Programa Común PC00033-Transversalización de la igualdad de género en las políticas activas de empleo está integrado por un conjunto de veintiséis medidas comunes (MC) que se agrupan en los tres Ejes de Intervención del Plan de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo.

Eje de intervención 1: La igualdad en el enfoque o marco de las pae	
Intervención	Medidas comunes
1.1 Normativa y planificación estratégica: Medidas para extender la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las normas, estrategias y programas de referencia de políticas activas de empleo.	MC005 Incorporación del compromiso explícito con la igualdad entre mujeres y hombres en los planes estratégicos de los servicios públicos de empleo (misión, visión y valores).
1.2 Recursos organizativos y económicos: Medidas para impulsar la creación y consolidación de estructuras y presupuestos en los servicios públicos de empleo.	MC006 Creación de unidades de igualdad, mediante el correspondiente desarrollo normativo, o designación de responsables de igualdad entre mujeres y hombres en aquellos SPE que no dispongan de estructuras estables.
	MC007 Consolidación de unidades de igualdad en los servicios públicos de empleo que ya las tengan creadas (incorporación en los decretos de estructura orgánica, personal especializado con dedicación a tiempo completo, etc.)
1.3 Recursos técnicos: Medidas para potenciar el desarrollo de procesos de capacitación, metodologías y herramientas para la transversalización de la igualdad en los servicios públicos de empleo.	MC014 Impartición de acciones de formación básica y de gestión en igualdad (acciones formativas asociadas a la incorporación del enfoque de género en procedimientos de trabajo).

Eje de intervención 2: La igualdad en los procedimientos administrativos y de gestión	
Intervención	Medidas comunes
2.1. Gestión de la información: Medidas para avanzar en la incorporación del enfoque de género en la recogida, tratamiento y análisis de la información.	MC020 Incorporación transversal de la variable sexo en el conjunto de la información que los servicios públicos de empleo incorporan sobre las PAE en sus memorias divulgativas anuales.
	MC021 Estudio e implementación de las adaptaciones pertinentes en SISPE y en los sistemas informatizados de gestión en el ámbito autonómico, para permitir el cruce de la variable sexo con otras variables.
	MC023 Revisión y mejora de las operaciones estadísticas que se utilizan en el Observatorio Ocupacional y en los observatorios de empleo autonómicos, para visibilizar las desigualdades de género en el mercado laboral y poder actuar para eliminarlas.
2.2. Comunicación y transparencia: Medidas para visibilizar la realidad de las mujeres en el empleo y los resultados e impacto positivo de la transversalización de la igualdad en las políticas activas de empleo.	MC024 Inclusión, en las condiciones de contratación, obligaciones de las convocatorias de subvenciones, convenios y ayudas y en las normas internas, de la obligatoriedad de que en toda documentación administrativa, formativa, informativa y de apoyo generada en el

Eje de intervención 2: La igualdad en los procedimientos administrativos y de gestión	
Intervención	Medidas comunes
	despliegue de las PAE, se haga un uso no sexista del lenguaje escrito y de las imágenes.
	MC025 Diseño de directrices comunes en materia de comunicación, impulsando la mayor visibilidad de la realidad de las mujeres ante el empleo.
	MC027 Actualización de las páginas web de los SPE, así como de los materiales de divulgación y apoyo que se usan en la puesta en marcha de los programas y servicios PAE, con objeto de asegurar que hacen un uso no sexista del lenguaje escrito y visual, y contribuyen a la visibilidad de las mujeres y de la igualdad.
	MC028 Incorporación de un apartado específico en las memorias divulgativas anuales de los servicios públicos de empleo donde se aporte información sobre los resultados de inserción de mujeres y hombres y las acciones que se han puesto en marcha para su eliminación.
2.3 Contratación, subvenciones, convenios y ayudas: Medidas para incrementar la eficacia de las cláusulas de igualdad para producir transformaciones en los contratos, subvenciones, ayudas y convenios.	MC034 Puesta en marcha de acciones formativas y de comunicación interna sobre cláusulas de igualdad, el tipo de cláusulas que como mínimo se recomienda incluir y la importancia del control de su cumplimiento y de la evaluación de su impacto para el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.
2.4. Planificación: Medidas para dotar de mayor homogeneidad al enfoque de género en la definición y despliegue de estrategias, planes y proyectos vinculados a los programas y servicios comunes.	MC043 Estudio del impacto en la inserción de las mujeres de las subvenciones dirigidas exclusivamente a ellas. MC045 Valoración del tipo de medidas que se ponen en marcha para favorecer la conciliación corresponsable en los programas y servicios, de su uso y de su eficacia para promover la igualdad de mujeres y hombres.
2.5. Elaboración de normativa: Medidas para desarrollar normativa de referencia para que los programas y servicios comunes tengan efecto positivo para la igualdad.	MC046 Adaptación o elaboración de un procedimiento interno propio para cada Servicio Público de Empleo que asegure la incorporación de medidas de igualdad en la parte dispositiva de cada norma vinculada a los servicios y programas comunes de las PAE.
2.6. Participación y coordinación: Medidas para impulsar la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y consulta ligados a los servicios y programas comunes y reforzar las alianzas entre agentes que intervienen en el proceso de tránsito del desempleo al empleo digno.	MC053 Colaboración y coordinación estable y permanente de los servicios públicos de empleo con los organismos públicos de igualdad. MC054 Creación de mesas locales o territoriales, integradas por servicios públicos de empleo, entidades empleadoras y/o asociaciones empresariales y entidades locales para establecer pactos para la disminución de las brechas de género en el empleo.

Eje de intervención 3: La igualdad en los programas y servicios comunes de PAE	
Intervención	Medidas comunes
3.1 Orientación e intermediación: Medidas para ampliar el alcance e impacto en materia de igualdad de las actuaciones de los programas y servicios comunes de orientación e intermediación.	MC058 Revisión y adaptación de los protocolos del servicio de Orientación Profesional y Colocación y Asesoramiento a Empresas (de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo) y de procedimientos normalizados, materiales y herramientas de apoyo para asegurar su coherencia con los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres marcados para las PAE.
	MC062 Redacción de un código ético en los SPE para la selección y gestión de ofertas para que contribuyan al empleo digno.
	MC063 Puesta en marcha de acciones dirigidas al empresariado que contribuyan a desmontar las resistencias y estereotipos que limitan la contratación de las mujeres.
3.2. Formación: Medidas para incrementar la capacidad de incidencia de los programas y servicios comunes de formación en la disminución de las brechas de género en el empleo.	MC065 Definición de los contenidos mínimos para incorporar la igualdad en la formación en el trabajo impulsada por los servicios públicos de empleo (perfil del personal formador/tutor, dinámicas docentes, materiales didácticos, comunicación no sexista, contenidos, adaptación a la realidad del medio rural, accesibilidad de la información, etc.) y exigencia de su uso tanto por parte de los SPE, como de las entidades colaboradoras.
	MC072 Revisión y mejora de los canales de información y comunicación de las acciones formativas disponibles, garantizando que ésta llegue a todas las mujeres, incluidas aquellas con especiales dificultades para acceder a la información por las vías más habituales (migradas, mujeres con discapacidad, mujeres pertenecientes a la comunidad gitana, etc.).
3.3 Oportunidades de empleo: Medidas para incorporar el enfoque de género y la interseccionalidad en los programas y servicios de oportunidades de empleo y diversificar y dotar de mayor peso a las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	MC087 Diseño y refuerzo de protocolos para la detección, atención y coordinación de la violencia contra las mujeres en todos los servicios públicos de empleo, en coherencia con la normativa marco de referencia en esta materia.
	MC093 Fomento de la contratación de las mujeres víctimas de la violencia de género, a través de su participación en programas de formación con compromiso de empleo.
3.4. Autoempleo y emprendimiento: Medidas para incrementar la participación de las mujeres y obtención de resultados equivalentes en los programas de autoempleo y emprendimiento, especialmente en los sectores con mayores posibilidades de negocio/empleo.	MC097 Revisión de los criterios para la concesión de financiación a los proyectos de autoempleo y emprendimiento, incluyendo el concepto de retorno o rentabilidad social.
	MC098 Puesta en marcha de actuaciones que, teniendo en cuenta el enfoque de género, impulsen específicamente la orientación de las mujeres hacia programas o acciones más innovadoras, de economía social o en sectores emergentes.

Corresponde a los servicios públicos de empleo, de acuerdo a sus Planes de Acción, elegir las medidas del Programa Común PC00033 que implementarán en el marco del PAFED 2026, cuyo seguimiento se efectúa a través del sistema EVA. Este sistema informático de planificación, seguimiento y evaluación, permitirá llevar a cabo el seguimiento de la ejecución de las medidas implantadas y la evaluación de los resultados en la consecución de los objetivos del «Plan de Transversalización de la Igualdad en las políticas activas de empleo», así como la evaluación del impacto que la estrategia de transversalización de la igualdad pueda causar para favorecer la eliminación de las desigualdades por razón de género en las políticas activas de empleo. Se le dota de un mapa de indicadores de ejecución, de resultados y de impacto cuya medición y evaluación se realizará a través de un cuadro de mando.

El cumplimiento del Programa Común PC00033 se realiza a través de los correspondientes indicadores incluidos en el anexo IV.

Para que el diseño, desarrollo y evaluación con enfoque de género de las políticas de activación para el empleo sea el resultado de un trabajo colaborativo en el Sistema Nacional de Empleo, y al tiempo se pueda disponer de un soporte técnico para la comunicación, el encuentro y la coordinación entre los servicios públicos de empleo en el que plantear dificultades, dudas técnicas y consultas puntuales, se ha articulado un espacio de comunicación, intercambio y participación que permite el trabajo de co-construcción y facilita recursos para la mejora de la capacitación en materia de igualdad y transversalidad, la investigación y el aprendizaje compartido. La gestación del Programa Común PC00033 se ha realizado en su seno.

– Transversalizar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo.

Para incorporar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas de activación para el empleo configurando el Programa Común PC00033 dentro del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno se han definido los distintos procesos de trabajo y estructuras que han de garantizar que el conjunto de medidas previstas para eliminar las brechas de género en el acceso, mantenimiento y promoción de mujeres y hombres en el empleo se implemente de forma eficaz y coordinada para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

Glosario de siglas

BOE: Boletín Oficial Estado.
CA: Comunidad Autónoma.
CCAA: Comunidades Autónomas.
CCC: Código de Cuenta de Cotización.
CNO: Clasificación Nacional de Ocupaciones.
COE: Centros públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo.
CS: Conferencia Sectorial.
CSEAL: Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.
DCF: Datos Comunes de Formación.
DCI: Definición Conceptual de Indicadores.
DDI: Definición Detallada de Indicadores.
EEAAE: Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. (Anteriormente denominada Estrategia Española de Activación para el Empleo o EEAE).
EEE: Espacio Económico Europeo.
EPA: Encuesta de Población Activa.
ERE: Expediente de Regulación de Empleo.
ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo.
ESO: Educación Secundaria Obligatoria.
EURES: European Employment Services.
EVA: Aplicación informática de soporte del PTI.

EVADES: Evaluación de los factores que inciden en el Desempeño de los SPE.
FSILBD: Base de Datos Corporativa de Formación.
FUNDAE: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
ICO: Índice de cumplimiento de objetivos.
INE: Instituto Nacional de Estadística.
INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.
MC: Medidas Comunes (del PTI).
MRR: Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia.
O.A.: Organismo autónomo.
PA: Planes de acción (del PTI).
PAE: Políticas Activas de Empleo.
PAPE: Plan Anual de Política de Empleo (desde 2023 pasa a denominarse PAFED).
PAFED: Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno (antes PAPE).
PC: Programa/s Común/es (del SNE).
PCEJ: Plan de Choque por el Empleo Joven.
PESNET: PES Network o Red Europea de SPE.
PGE: Presupuestos Generales del Estado.
PGJ+: Plan de Garantía Juvenil plus.
PLD: Parado de Larga Duración.
PRTR: Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
PSP: Programa/s y Servicio/s Propio/s (del SNE) agrupados en 31 categorías.
PTI: Plan de Transversalización de la Igualdad en las PAE.
RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
SC: Servicio/s Común/es (de la Cartera Común de Servicios del SNE).
SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.
SG: Servicios Garantizados (de la Cartera Común de Servicios del SNE).
SISPE: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.
SNE: Sistema Nacional de Empleo.
SNGJ: Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
SPE: Servicio/s Público/s de Empleo.
SSCC: Servicios Centrales (del SEPE).
TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social.
VVG: Víctimas de Violencia de Género.