

# HETEL



## CONECTANDO LA FP Y LAS EMPRESAS.

CLAVES PARA UN  
MERCADO LABORAL  
MÁS INCLUSIVO

[www.hetel.eus](http://www.hetel.eus)

 **Bizkaia**

enplegua, gurekin, irribidea eta  
berrikuntza sustatzen dituen  
departamentu de enplegu,  
kulturari sozial eta jasokid

# 01

## INTRODUCCION, CONTEXTO Y OBJETIVOS DEL PROYECTO

### EL PROBLEMA

En nuestra sociedad existe una población que presenta mayores dificultades de empleabilidad. El segmento de población joven con bajo nivel académico y de cualificación, con nula o escasa experiencia laboral y con presencia de múltiples variables que complican tanto su inserción profesional como su inserción social.

### LOS PROMOTORES

**HETEL** es la Asociación de centros de Formación Profesional de Euskadi, siendo todos sus miembros entidades de iniciativa social (sin ánimo de lucro).

En el curso 2025-2026 12 centros HETEL (Tabla 1) cuentan con oferta de FP reglada de Grado Básico (Grados D). Este nivel de enseñanza recoge, por las condiciones de acceso al mismo, una población a partir de 15 años, que no cuenta con la titulación de Graduado en ESO.

Este proyecto ha sido apoyado por el **Departamento de Empleo, Cohesión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia**, en el marco de convocatorias de proyectos innovadores de emprendimiento y empleo estable y de calidad.

Ángeles Custodios (Bilbao)

Margotu (Bilbao)

María Inmaculada (Bilbao)

Maristak Durango (Durango)

Maristak Zalla (Zalla)

Otxarkoaga (Bilbao)

Peñascal (Bilbao y Markina-Xemein)

Salesianos Deusto (Bilbao)

San Viator (Sopuerta)

Somorrostro (Muskiz)

Zulaibar (Zeanuri)

Arrantza Eskola (Ondarroa) \*

**Tabla 1 (Entidades HETEL Bizkaia con oferta de Grados D (Ciclos Formativos) de Grado Básico**

\* Únicamente alumnado de primer curso por ser ciclo de nueva implantación

### EL RETO

El reto planteado ha sido identificar buenas prácticas y planteamientos de mejora que contribuyan a optimizar la empleabilidad de este colectivo (siendo la muestra para este caso el alumnado matriculado en Grados Básicos de centros de FP de Bizkaia adscritos a HETEL).

## METODOLOGÍA DE ESTUDIO

### EL ESTUDIO

El proyecto ha planteado un estudio abarcando los siguientes ámbitos:

- Análisis de características de la población, con especial atención a factores que pueden correlacionar con la dificultad de empleabilidad.
- Recogida de prioridades de este alumnado a la hora de elegir un puesto de trabajo
- Análisis de buenas prácticas en centros de trabajo que fomentan una adecuada acogida e inserción de esta población.
- Identificación de barreras que dificultan la inclusión laboral para contribuir a la optimización de la empleabilidad del colectivo objetivo.

Los métodos empleados para la recogida de datos, a través de modalidades cuantitativas y cualitativas se muestran en la tabla 2.

DATOS	MEDIO	FUENTE
Características de la población	Cuestionario de tabla de datos por presencia de variables significativas	Centros de FP
	Rúbricas y pruebas de competencia lingüística Centros de FP y alumnado	Centros de FP y alumnado
Prioridades del alumnado	Encuesta de respuesta directa	Alumnado
Grado de ajuste entre empresa y población	Encuesta de respuesta directa y entrevistas	Empresas
Buenas prácticas en relación con la inserción del colectivo en los centros de trabajo	Encuesta de respuesta directa y entrevistas	Empresas
	Focus group	Centros de FP y empresas
Barreras que dificultan la empleabilidad	Focus group	Centros de FP y empresas

Tabla 2 Medios y fuentes de recogida de datos

El proyecto se ha realizado a lo largo de los cursos 2024-2025 y 2025-2026.

03

## PERFIL DEL ALUMNADO

### LA POBLACIÓN

La población, según la muestra definida, presenta las siguientes características en cuanto a variables sociodemográficas y en relación a variables correlacionadas con la dificultad de empleabilidad.

- **El número de la población está creciendo** en los últimos 6 años (Figura 1).
- **En Bizkaia (1.867 estudiantes)** el crecimiento se produce en todas las franjas de edad (Figura 2). Destaca **especialmente la proporción del aumento en el alumnado de 15 años** -edad mínima de acceso a estos estudios-.
- Asimismo, también aumenta la presencia de **personas mayores de edad**, lo que convierte a estas aulas en espacios cada vez más diversos desde el punto de vista generacional.

ALUMNADO MATRICULADO POR CURSO ACADÉMICO

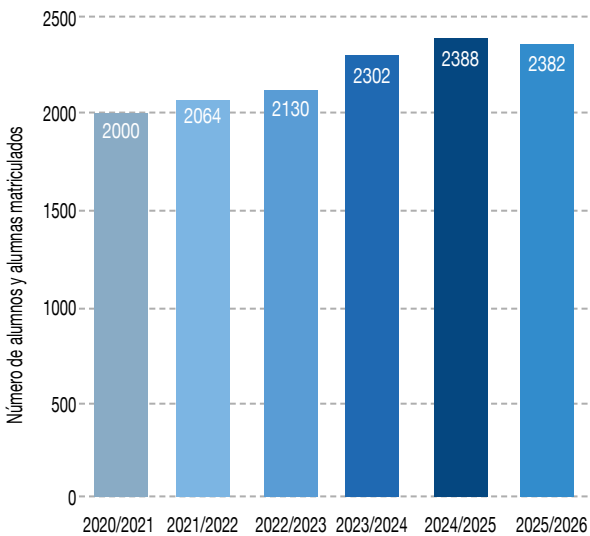


Figura 1. Datos de HETEL Euskadi

ALUMNADO POR EDAD

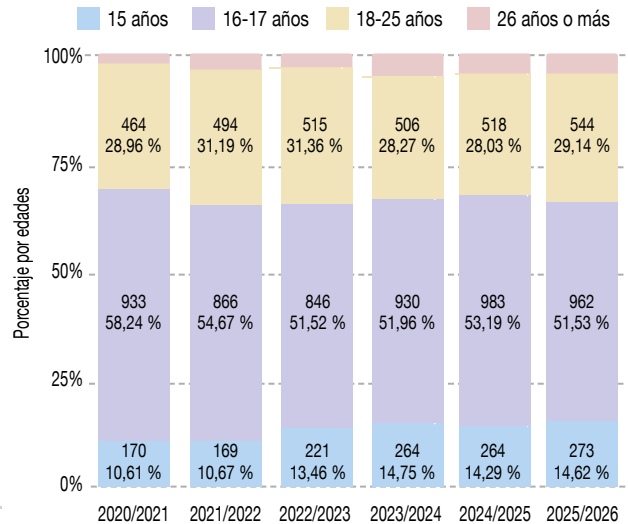


Figura 2. Total de alumnado de Grado Básico en HETEL Bizkaia es 1.597

**Esta etapa de FP está fuertemente masculinizada.** En esta muestra, únicamente el 14,55% del alumnado son mujeres, lo que supone un total de 361 alumnas matriculadas en Grado Básico en este curso 2025-2026. No obstante, esta realidad varía significativamente según la especialidad cursada. Mientras que en ciclos como Peluquería la presencia femenina se aproxima al 100%, en titulaciones como Fontanería y Calor representa menos del 1%. En términos generales, los ciclos de carácter industrial y tecnológico registran porcentajes de mujeres inferiores al 5% en sus aulas (Figura 3).

### % MUJERES EN CICLOS INDUSTRIALES

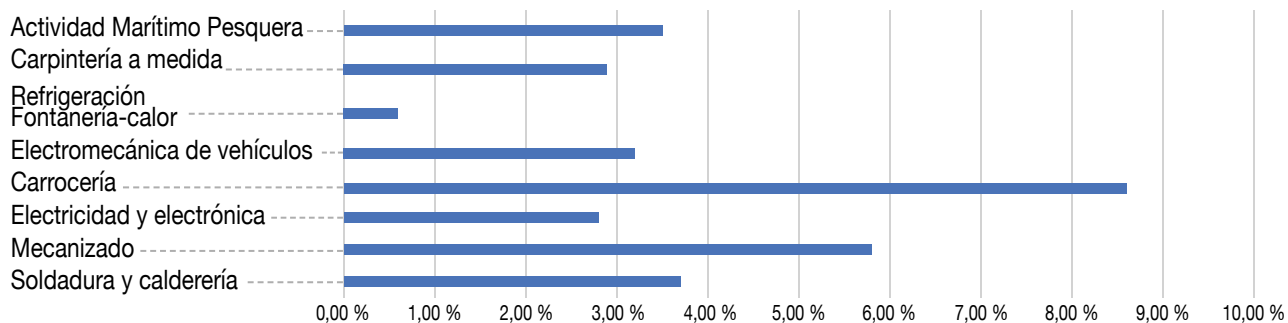


Figura 3.

04

## PRIORIDADES Y EXPECTATIVAS DEL ALUMNADO

### SUS PRIORIDADES

En cuanto a lo que declaran sobre sus prioridades a la hora de elegir un puesto de trabajo, las más destacables son la **ubicación, el salario y las condiciones laborales** (seguridad laboral, flexibilidad, conciliación, ...). Se observan ligeras diferencias en la importancia otorgada a estos factores según el género. En el caso de las mujeres, las condiciones laborales aparecen como el aspecto más relevante, destacando también la importancia concedida al ambiente de trabajo. Entre los hombres, en cambio, la ubicación de la empresa se sitúa como el principal criterio de elección. (Tabla 3).

CATEGORÍA DE PRIORIDAD	HOMBRES (%) (N=758)	MUJERES (%) (N=254)	(HOMBRES - MUJERES)
Ubicación	62.3%	50.4%	+11.9%
Salario	58.0%	48.8%	+9.2%
Condiciones Laborales	53.8%	59.8%	-6.0%
Tipo de Trabajo	38.9%	44.9%	-6.0%
Ambiente Laboral	37.1%	48.0%	-10.9%
Promoción Profesional	34.0%	30.7%	+3.3%
Imagen de la Empresa	15.8%	17.3%	-1.5%

Tabla 3. Prioridades del alumnado para elegir un puesto de trabajo.



05

## FACTORES QUE DIFICULTAN LA EMPLEABILIDAD

### EL COLECTIVO EN RELACIÓN A SU EMPLEABILIDAD

La mayor proporción de ciertas variables en este nivel académico que en otros, permite identificar algunas que influyen en la inserción y en la calidad de la empleabilidad. .

En función de la acumulación de estas variables en cada persona, el acceso al empleo y a la calidad de la empleabilidad susceptible de obtenerlo alcanza mayores tasas de dificultad.

### VARIABLES IDENTIFICADAS QUE DIFICULTAN LA INSERCIÓN Y LA CALIDAD DE LA EMPLEABILIDAD

- Logros y nivel académico.
- Dificultades relacionadas con el aprendizaje.
- Déficits de escolarización.
- Extranjería.
- Nivel de competencia lingüística de la lengua del entorno social y profesional.
- Vulnerabilidad social (personal, residencial, económico, núcleo convivencial-familiar).
- Acceso a recursos digitales.

1. **Está creciendo la población con Necesidades Educativas Especiales** en las aulas (personas con diagnósticos que dificultan sus procesos de aprendizaje). En algunos casos, existen grupos de una modalidad específica dirigida a este perfil; sin embargo, de manera general, son aulas en las que conviven y se atienden perfiles muy diversos. Actualmente, cerca del 13% del alumnado presenta Necesidades Educativas Especiales (Figura 4)

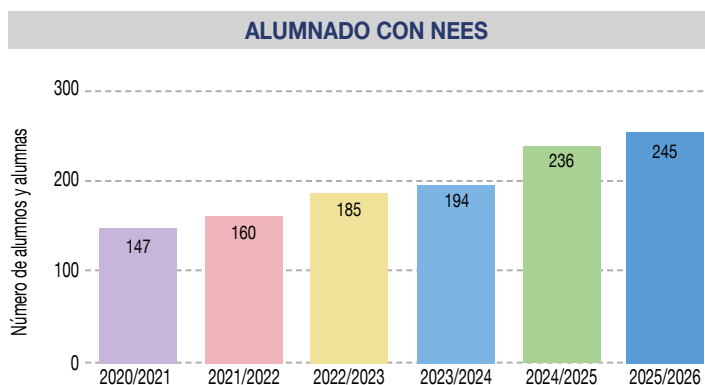
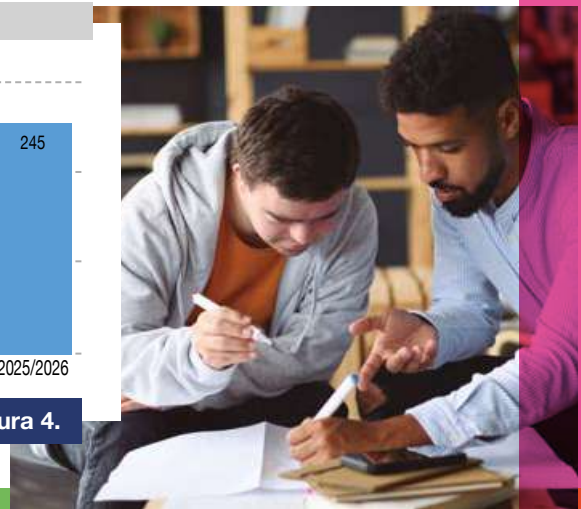


Figura 4.



- Hay un aumento significativo de **población** que **no** había estado **escolarizada previamente en la ESO**. Este colectivo representa ya el 28% del alumnado de Grado Básico de los centros de HETEL en Bizkaia (Figura 5).
- Existe un elevado número de **estudiantes no alfabetizados en las lenguas de Euskadi**, un colectivo que se aproxima al 35% en las aulas de Grado Básico de Bizkaia (Figura 6). En este sentido, se ha profundizado en relación al nivel de competencia lingüística de este segmento de población, observándose que la mayoría presenta niveles de comprensión y expresión cercanos al nivel A1, del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), lo que implica un desafío significativo tanto para la adquisición de los resultados de aprendizaje en el aula como para sus posibilidades de empleabilidad futura.

ALUMNADO NO ESCOLARIZADO ANTERIORMENTE EN LA ESO

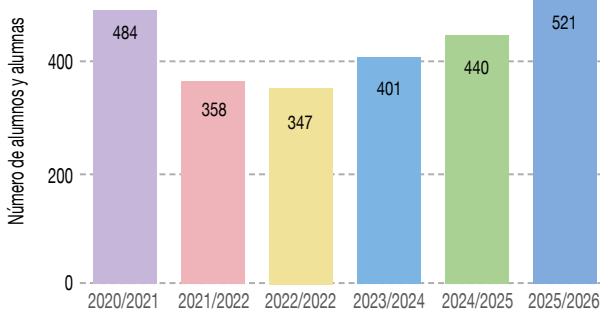


Figura 5.

ALUMNADO NO ALFABETIZADOS EN LENGUAS DE EUSKADI

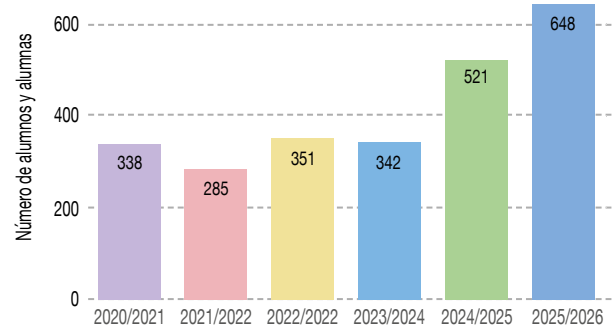


Figura 6.

- Se mantiene la tendencia al alza en las **personas atendidas por los servicios sociales** que representan el 22% del alumnado de FP de Grado Básico de los centros de Bizkaia (Figura 7). Esto supone una vulnerabilidad especialmente relacionada con el aspecto social (personal, residencial, económico, convivencial-familiar) que presentan esas personas.
- Está aumentando el número de **personas sin recursos digitales**, que representan actualmente el 28% de esta población (Figura 8). En la sociedad actual esto supone una falta de acceso a recursos muy relevante para la inserción social..
- En relación al grado de discapacidad reconocida, los datos muestran que el 67% de los que la declaran está por encima del 33%. Esta circunstancia supone un importante reto para el profesorado y los equipos educativos, tanto en el desarrollo de metodologías inclusivas dentro del aula como en el acompañamiento personalizado hacia la inserción sociolaboral y en la búsqueda de estancias en empresa. Además de estos datos, existe un porcentaje de discapacidad oculta, por falta de transparencia en la recogida de datos, generalmente asociada a cierto estigma con la discapacidad, así como a una falta de diagnóstico adecuado relacionado con la vulnerabilidad y el acceso a oportunidades a lo largo del itinerario vital.

ALUMNADO ATENDIDO POR SERVICIOS SOCIALES

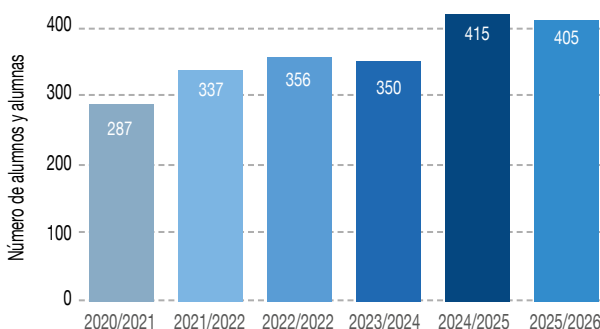


Figura 7.

ALUMNADO SIN RECURSOS DIGITALES

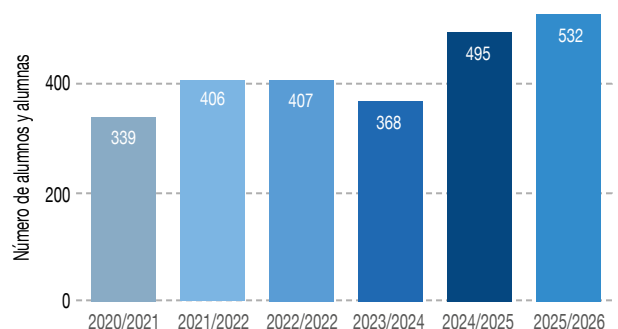


Figura 8.



06

## LAS EMPRESAS Y SU CAPACIDAD DE INCLUSIÓN

### LAS EMPRESAS

Se han recogido datos en relación al grado de ajuste entre las necesidades para la inserción profesional y la calidad de la empleabilidad de la población con 113 respuestas de empresas que tienen actividad económica en Bizkaia en 22 familias profesionales distintas. La mayor parte de ellas son PYMEs, que representan la mayor parte de centros de trabajo que posibilitan la inserción laboral de esta población. La mayoría son sociedades mercantiles, aunque también existe presencia de algunas empresas de inserción, entidades de trabajo asociado y sin ánimo de lucro.

### ÁMBITOS PARA VALORAR BUENAS PRÁCTICAS Y POLÍTICAS QUE FAVORECEN EL AJUSTE CON LA POBLACIÓN

- Atención a necesidades especiales de aprendizaje.
- Dificultades lingüísticas o formativas.
- Ubicación de la empresa y facilidades en relación con la movilidad.
- Condiciones laborales.

**El Grado de ajuste** entre las empresas y las características de la población arroja un promedio de **6,60** sobre un valor máximo de 10.

Se han identificado 34 empresas con un grado de ajuste elevado (>7,5) en las que destacan buenas prácticas concretas que facilitan la inserción laboral de esta población.

De forma complementaria a las entrevistas individuales realizadas, se han realizado 4 focus group en el que se ha establecido un diálogo entre centros de FP (11) y empresas (24), donde se han identificado las principales motivaciones para apostar por esta población, se ha profundizado en buenas prácticas desarrolladas y se han identificado barreras que dificultan su inclusión laboral.



## BUENAS PRÁCTICAS, BARRERAS Y MOTIVACIONES

### BUENAS PRÁCTICAS - ATENCIÓN A NECESIDADES ESPECIALES DE APRENDIZAJE

- Supervisión, acompañamiento y refuerzo positivo.
- Fragmentación del trabajo en tareas simples.
- Repetición de tareas.
- Uso de medios de lectura fácil, pictogramas, imágenes y elementos similares que facilitan la comunicación.
- Análisis previo de las capacidades personales y ajuste con las condiciones para aportar valor.
- Estructuración del trabajo y apoyo en el puesto.
- Atención a las personas que acompañan (instructoras o responsables).
- Uso de diarios y documentos de registro de tareas.
- Despliegue de las posibilidades de la FP Dual con cooperación sólida entre centros de FP y empresas.

### BUENAS PRÁCTICAS - DIFICULTADES LINGÜÍSTICAS O FORMATIVAS

- Designación de figuras de referencia como mentores.
- Adaptación de documentación instrumental.
- Uso de textos de lectura fácil.
- Claridad de instrucciones con lenguaje sencillo.
- Colaboración fluida y habitual con el centro de FP.
- Apoyo por parte de la empresa en trámites administrativos y gestión documental.
- Promover grupos de trabajo que fomenten la necesidad de uso de las lenguas oficiales en el entorno laboral.
- Colaboración con entidades de carácter social para la adquisición de la competencia lingüística.
- Concienciar a esta población de la necesidad por alcanzar un dominio adecuado de la(s) lengua(s) oficial(es).



# BUENAS PRÁCTICAS

## BUENAS PRÁCTICAS - UBICACIÓN DE LA EMPRESA Y FACILIDADES EN RELACIÓN CON LA MOVILIDAD

- Priorización de la contratación local o de cercanía.
- Ajuste de horarios a los servicios de transporte público.
- Asunción de costes de taxi en últimos turnos de trabajo que dificultan uso de transporte público general.
- Fomento del transporte compartido.
- Financiación del transporte necesario para el desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo.
- Asociación de PYMEs cercanas para facilitar soluciones de movilidad compartidas.

## BUENAS PRÁCTICAS - CONDICIONES LABORALES

- Apuesta firme por la formación dual intensiva.
- Realización de reconocimientos médicos.
- Formaciones complementarias promovidas específicamente por la empresa.
- Gestión de formaciones para el crecimiento profesional y el progreso individual.
- Flexibilidad horaria.
- Claridad desde el inicio en las condiciones laborales (horario, categoría, funciones, retribución, etc.).
- Claridad en la estructura de la empresa y en las posibilidades de progreso y carrera profesional.
- Reconocimiento del impacto positivo en el equipo, promoviendo un buen clima laboral y la fidelización.
- Adaptación de condiciones de trabajo según características y situaciones personales.

## **BARRERAS** QUE DIFICULTAN LA INCLUSIÓN LABORAL

- Prejuicios y estereotipos.
- Costes laborales.
- Falta de sensibilización y una cultura empresarial que no siempre invierte en personas vulnerables.
- Falta de diálogo y cooperación directa entre las empresas y las administraciones públicas.
- Falta de información de las administraciones con competencias en FP sobre cambios en el modelo.
- Ciertos déficits en formación previa en materia de seguridad laboral exigible por normativas y profesiones reguladas.
- Falta de financiación del transporte del alumnado para el acceso al centro de trabajo, en el periodo de FP dual.
- Falta de ayudas públicas para transformar y adaptar entornos laborales y equipamientos para poblaciones especiales.
- Percepción de marco normativo con poca flexibilidad.

## PRINCIPALES **MOTIVACIONES** PARA APOSTAR POR ESTA POBLACIÓN

- Necesidad estructural y convicción social.
- Vía clave para afrontar el problema de relevo generacional.
- Creciente escasez de profesionales en el ámbito técnico.
- Cantera de talento especializado.
- Inversión en personas con potencial, compromiso y ganas de aprender.
- Dedicar tiempo a las personas es una inversión a medio y largo plazo que da réditos de valor a la empresa.

**BARRERAS**  
**MOTIVACIONES**



# CONCLUSIONES MENSAJES DE VALOR

## CONCLUSIONES

- La población joven con bajo nivel académico y de cualificación, con nula o escasa experiencia laboral y con presencia de múltiples variables que complican tanto su inserción profesional como su inserción social necesita de actuaciones coordinadas por parte de los centros de FP, las empresas y las administraciones públicas.
- Las siguientes variables, que dificultan la inserción y la calidad de la empleabilidad, están presentes en mayor medida en la población de alumnado de FP de Grado Básico:
  - Logros y nivel académico.
  - Dificultades relacionadas con el aprendizaje.
  - Déficits de escolarización.
  - Extranjería.
  - Nivel de competencia lingüística de la lengua del entorno social y profesional.
  - Vulnerabilidad social (personal, residencial, económico, núcleo convivencial-familiar).
  - Acceso a recursos digitales.
- Las prioridades de esta población, en cuanto a su acceso al trabajo, tienen que ver con la ubicación, el salario y las condiciones laborales, y presentan cierta variación en relación al género.
- Se han identificado un listado de buenas prácticas y actuaciones que facilitan la inserción laboral de este colectivo.
- Se han señalado una serie de barreras que dificultan la inclusión laboral y que competen a distintos agentes (personas y sociedad en general, administraciones públicas, empresas y centros de FP).

- Se encuentran una serie de motivaciones relevantes para apostar por esta población como elemento que aporta valor y talento al ecosistema productivo y social.

## MENSAJES DE VALOR

- La inclusión de población con dificultades de empleabilidad es posible cuando existe una estrategia organizada y acompañada de método.
- Uno de los elementos clave para ello es la adaptación de tareas que permiten transformar ciertas limitaciones en oportunidades reales de desempeño.
- En el proceso de inclusión laboral es clave la figura del instructor o mentor en el centro de trabajo.
- La movilidad aparece como una condición estructural clave en la inserción laboral.
- La inclusión precisa de sensibilidad, cultura organizativa y recursos.
- La actitud de la persona se valora por encima de los aprendizajes, en puestos de baja cualificación, aunque no se desdeñe lo segundo.
- La inclusión requiere de paciencia y perseverancia.
- Las necesidades de afrontar el relevo generacional requieren de una apuesta inmediata por la juventud que no admite dilaciones.
- La experiencia compartida por empresas de distintos sectores demuestra que la inclusión de alumnado de FP de Grado Básico es viable, positiva y estratégicamente útil. Cuando existe acompañamiento, adaptación razonable y confianza, las personas responden con compromiso, estabilidad y crecimiento profesional, aportando valor tanto social como empresarial.