



www.welcomeworkproject.eu

Kit de inicio digital para la integración de personas refugiadas en la construcción



Welcome Work Starter Kit ©
2023/2025 by Welcome Work
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Co-funded by
the European Union

Co-Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

PROYECTO

Welcome Work. Inclusión en la construcción

www.welcomeworkproject.eu

VERSIÓN DEL DOCUMENTO

Octubre 2025

NÚMERO DE PROYECTO

2023-2-PL01-KA220-VET-000183170

AVISO LEGAL

Co-Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.



Welcome Work Starter Kit ©
2023/2025 by Welcome Work
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Autoría

Este documento ha sido elaborado por las organizaciones socias de Welcome Work





Índice

<u>Oportunidades clave en el sector de la construcción: Integración de las personas efugiadas.....</u>	<u>08</u>
Personas refugiadas en el sector de la construcción (estudios de casos de la UE y 5 países)	
Panorama del sector de la construcción en la UE	
Tendencias futuras y escasez de mano de obra	
Funciones laborales clave (por ejemplo, albañil, pintor, electricista)	
Necesidades de competencias y carencias de formación	
<u>Vías de acceso al sector de la construcción.....</u>	<u>57</u>
Principales vías de formación y acceso al empleo	
Reconocimiento de competencias y cualificaciones	
Sistemas nacionales: Dinamarca, Francia, Irlanda, Polonia, España	
<u>Apoyo holístico en la Integración de las personas refugiadas</u>	<u>82</u>
Papel de los centros de FP	
<u>Casos prácticos de proyectos socialmente integradores en construcción....</u>	<u>95</u>

CÓMO UTILIZAR ESTE KIT DE INICIACIÓN INTERACTIVO

Navegue sin esfuerzo por el conjunto de herramientas con nuestro índice interactivo, diseñado para un acceso rápido e intuitivo. Sólo tienes que hacer clic en el capítulo o sección que más te interese y acceder directamente a la información que necesitas.

El kit de inicio de Welcome Work es un centro de recursos en línea completo e interactivo. Ofrece una experiencia de aprendizaje en profundidad y al propio ritmo, meticulosamente elaborada para apoyar la integración fluida de las personas refugiadas en el sector europeo de la construcción. Repleto de conocimientos útiles, buenas prácticas y herramientas a medida, este kit dota a las personas y a las organizaciones de los recursos y las estrategias necesarios para fomentar la inclusión y el éxito en este sector tan importante.



Antecedentes y objetivo del Kit de Inicio

En medio del aumento de los desplazamientos forzados, marcado por un panorama internacional cada vez más inestable, la erosión de la cooperación multilateral y el auge de los regímenes autocráticos, la integración de las personas refugiadas presenta una valiosa oportunidad para hacer frente a la escasez crónica de mano de obra en la construcción.

¿A quién va dirigido?

Este conjunto de herramientas se ha diseñado pensando principalmente en los/as directores/as de FP, formadores/as, educadores/as y personal de apoyo de la Unión Europea, garantizando que dispongan de las herramientas y los conocimientos necesarios para lograr un impacto significativo.

Además, sirve de valiosa guía para las empresas del sector de la construcción, así como para otras partes interesadas implicadas en los procesos de contratación y recursos humanos, incluidos los responsables de la contabilidad. Las propias personas refugiadas también pueden beneficiarse directamente de la orientación y los recursos proporcionados.

Dirigido a un público amplio y diverso, el kit de herramientas está centrado en dotar a los educadores de FP de la experiencia y las habilidades prácticas necesarias para guiar con éxito a las personas refugiadas hacia oportunidades de empleo significativas y satisfactorias dentro del sector de la construcción. De este modo, se pretende aumentar la calidad de la información disponible y mejorar las prácticas de orientación en los centros de FP, fomentando en última instancia vías más inclusivas y favorables para la integración y el empleo.

Dentro del Kit de Inicio

El Kit de iniciación consta de tres capítulos.

- El **capítulo uno** presenta una visión general de la situación de las personas refugiadas en el sector de la construcción y las oportunidades del sector, incluyendo los perfiles de los puestos, desde peones/as generales, supervisores/as de trabajadores/as cualificados/as, gestores/as de proyectos, ingenieros/as, etc., así como las cualificaciones tradicionales y las vías de acceso. También expone los principales retos, ventajas e inconvenientes del sector para las personas refugiadas.

- El **capítulo dos** presenta vías de acceso alternativas y proporciona a las personas educadoras información sobre cómo reconocer las competencias y cualificaciones de las personas refugiadas en sus países de origen y "acelerar" el acceso de las personas refugiadas a las profesiones elegidas.

- El **capítulo tres** muestra cómo pueden los centros de FP proporcionar a las personas refugiadas un apoyo holístico, incluyendo testimonios y estudios de casos que aumentan su empatía y concienciación sobre cómo mejorar la orientación y la enseñanza para estudiantes de diversos orígenes que superan circunstancias adversas.

Todo el material audiovisual e interactivo se incluye en la página web de Welcome Work, ofreciendo una forma accesible de acceder a todo el material.



Objetivos

El kit de herramientas tiene por objeto proporcionar a los directores de FP, formadores, educadores y personal de apoyo los conocimientos y competencias que necesitan para orientar a las personas refugiadas hacia un trabajo gratificante en el sector de la construcción. De este modo, el personal de FP aprenderá:

1. Comprender la gama de profesiones en el ecosistema de la construcción, las cualificaciones correspondientes y los perfiles de competencias.

2. Evaluar mejor las competencias existentes y promover vías personalizadas no tradicionales hacia la formación complementaria y/o el empleo.

3. Reconocer las barreras específicas de entrada y progreso para las personas trabajadoras no nativas en la industria de la construcción y cómo un enfoque más holístico de la educación puede ayudar a las personas refugiadas a superarlas.

01

Oportunidades clave en la construcción: Integración de las personas refugiadas



1.1 Las personas refugiadas y el sector de la construcción

En la UE hay más de **7 millones de personas refugiadas** (1,6% de la población de la UE). Con más de 4,3 millones de registros para protección temporal en la UE, **las personas ucranianas** que huyen de la invasión militar rusa conforman el **mayor grupo de personas refugiadas**.

Las personas refugiadas del sector de la construcción proceden **de diversos países de origen y muchas veces no hablan la lengua local**. Trabajan en una **amplia gama de puestos de gestión, cualificados y básicos**. En algunas profesiones técnicas, es más probable encontrar emigrantes de nacionalidades específicas, a veces asociadas a los países de origen. Al igual que en el sector en general, **la participación de las mujeres refugiadas** en el sector es mínima. La presente sección retrata la situación de las personas refugiadas que trabajan en la construcción en los cinco países participantes de los países socios haciendo uso de entrevistas realizadas a empresas de la construcción, centros de FP, ONG y a las propias personas refugiadas.

Comisión Europea. (2024). *Gestión de la migración: Acogida de refugiados de Ucrania*. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migration-management/migration-management-welcoming-refugees-ukraine_en



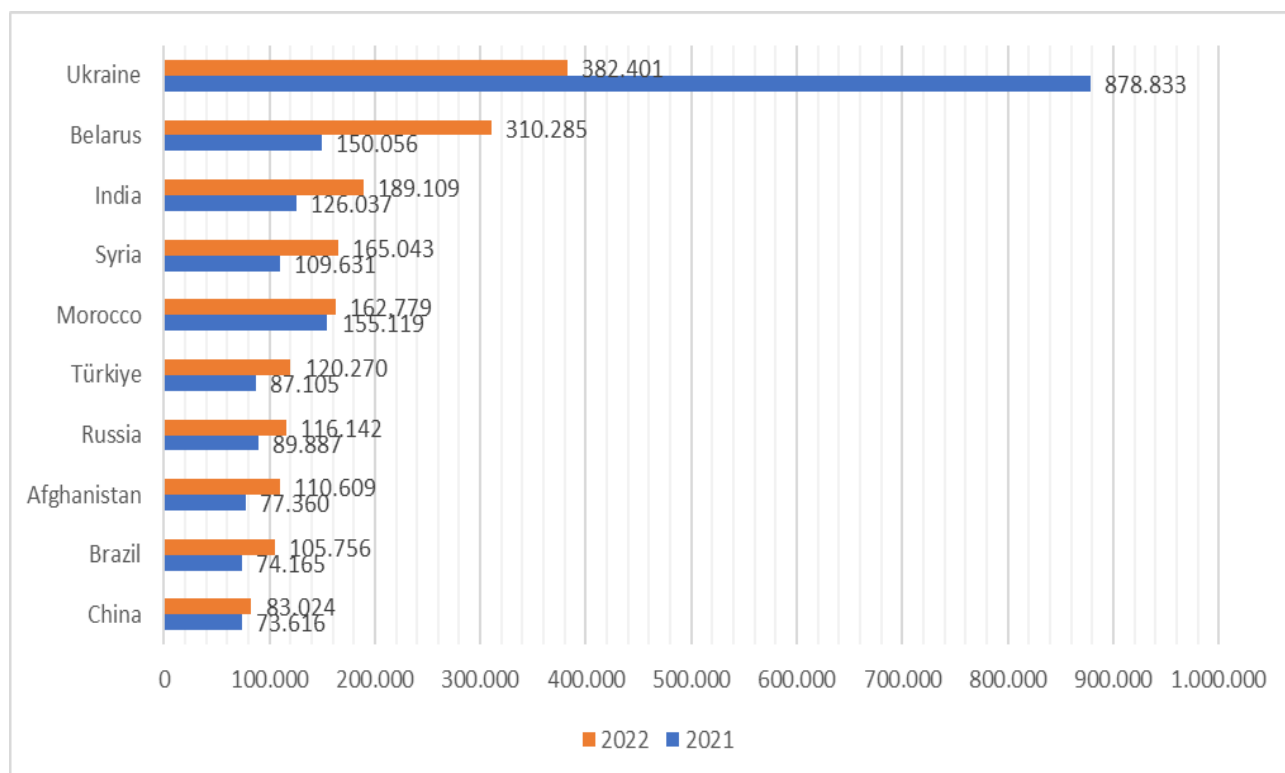
Panorama de las solicitudes de asilo y permisos de residencia en la UE



Número de solicitantes de asilo por primera vez por país (total, % del total)

Unión Europea - (27)	1.049.950	100
Dinamarca	2.380	0,2
Irlanda	13.220	1,3
España	160.470	15,3
Francia	145.210	13,8
Polonia	7.720	0,7

Las 10 principales nacionalidades de los primeros permisos de residencia expedidos en los Estados miembros de la UE en 2022





Labor del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) es el organismo de la ONU responsable de proteger y apoyar a los refugiados, solicitantes de asilo, desplazados internos y apátridas en todo el mundo. Creado en 1950, opera en más de 130 países para proporcionar ayuda de emergencia, defender los derechos fundamentales y ayudar a las personas a encontrar soluciones a largo plazo, como el retorno voluntario, la integración o el reasentamiento. El Centro de Ayuda del ACNUR y el Buscador de Datos sobre Refugiados son dos recursos clave de interés.

El **Centro de Ayuda de ACNUR** proporciona información práctica a refugiados, solicitantes de asilo y apátridas sobre cómo acceder a protección y asistencia en diferentes países. Ofrece orientación sobre procedimientos de asilo, derechos y obligaciones, reasentamiento, reunificación familiar y servicios locales, como atención sanitaria y educación. El Centro de Ayuda está disponible en línea en help.unhcr.org, donde los usuarios pueden seleccionar su país para encontrar información relevante en varios idiomas. Esta plataforma tiene como objetivo garantizar que las personas que se ven obligadas a huir tengan acceso directo a información fiable y actualizada que les ayude en su protección e integración.

El **Refugee Data Finder** ofrece una imagen detallada del número de personas desplazadas por la fuerza en todo el mundo, incluyendo refugiados, solicitantes de asilo, desplazados internos (IDP) y apátridas. Informa sobre las «personas de interés», una categoría amplia que abarca a todas las personas bajo su mandato de protección. La categoría «refugiados» incluye específicamente a las personas que han cruzado fronteras internacionales y han sido reconocidas formalmente en virtud de la Convención de 1951, el Protocolo de 1967 o instrumentos regionales que otorgan una protección similar. Las solicitudes de asilo, por el contrario, se refieren a aquellas personas que solicitan protección internacional y cuyas solicitudes aún están en proceso de revisión. El buscador de datos registra las solicitudes y decisiones iniciales, lo que permite supervisar los flujos y las tendencias de las solicitudes de protección a lo largo del tiempo. Distingue entre solicitantes, refugiados reconocidos y otras personas a las que se les han concedido formas complementarias de protección. En general, el conjunto de datos ofrece una base fiable para comprender la magnitud y la dinámica de los desplazamientos forzados en todo el mundo y para apoyar la elaboración de políticas basadas en datos empíricos. El buscador de datos sobre refugiados está disponible en línea en unhcr.org/refugee-statistics/data-summaries

Personas refugiadas en Dinamarca



Las personas refugiadas en Dinamarca se enfrentan a importantes retos a la hora de integrarse en el mercado laboral, sobre todo en el sector de la construcción. Esta industria es un ámbito esencial para el empleo de las personas refugiadas, ya que ofrece oportunidades de trabajo relativamente accesibles incluso para quienes tienen escasas cualificaciones formales. Muchas personas refugiadas en Dinamarca trabajan en puestos manuales o de baja cualificación, a menudo como obreros/as no cualificados/as en subindustrias de la construcción físicamente exigentes y peligrosas. Aunque el sector ofrece empleo, el trabajo de las personas refugiadas suele estar mal remunerado, ser precario y caracterizarse por riesgos significativos, como accidentes y problemas de seguridad ([BAT Kartellet](#)).

Las barreras lingüísticas son un obstáculo clave que impide a muchas personas refugiadas progresar dentro del sector. Las personas refugiadas no suelen dominar el danés, lo que dificulta su acceso a puestos de mayor cualificación o a oportunidades de formación. Esta brecha lingüística también afecta a su comprensión de las normas de salud y seguridad, lo que puede dar lugar a una mayor incidencia de accidentes. Los accidentes laborales no se denuncian entre las personas trabajadoras inmigrantes, incluidas las personas refugiadas, debido al miedo a perder su empleo y al insuficiente conocimiento de sus derechos. La discriminación y el trato desigual son frecuentes, y las personas refugiadas afirman que a menudo se les trata como mano de obra desechable, y que se espera de ellos que trabajen más horas en condiciones más peligrosas que los/as trabajadores/as nacionales daneses ([BAT](#)

[Kartellet](#)) ([BAT Kartellet](#)).

Las tasas de empleo de las personas refugiadas tienden a mejorar con el tiempo, pero la diferencia entre las personas trabajadoras danesas nativas y las personas refugiadas sigue siendo significativa. Los datos muestran que, incluso después de 30 años de residencia, las tasas de empleo de las personas refugiadas siguen siendo un 25% inferiores a las de las danesas nativas. En esta disparidad influyen diversos factores, como el acceso limitado a programas de desarrollo de competencias, la formación lingüística y la naturaleza de las políticas de dispersión que sitúan a las personas refugiadas en zonas con menos oportunidades económicas ([Joint Data Center](#)).

Varias políticas pretenden mejorar la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral, como los planes de empleo subvencionado y los programas de formación para el empleo. Sin embargo, estas iniciativas no siempre son suficientes. La formación laboral temprana a veces se realiza a expensas del aprendizaje del idioma, lo que puede perjudicar la empleabilidad a largo plazo. También hay pruebas de que los recortes sociales destinados a animar a las personas refugiadas a incorporarse a la población activa sólo tienen efectos a corto plazo y pueden acarrear consecuencias negativas, como un aumento de la actividad delictiva debido a la reducción de ingresos ([Joint Data Center](#)).

Personas refugiadas en Francia



En 2023, Francia recibió 142.649 solicitudes de asilo, la mayoría hombres (61,5%) y una edad media de 33 años. La mayoría de las personas solicitantes procedían de Afganistán, Turquía, Bangladesh, Congo y Guinea. La región de Île-de-France recibió la mayor parte (27,6%), lo que planteó problemas de alojamiento a las personas solicitantes. Se concedió el estatuto de refugiado/a a unas 20.000 personas, y Francia acogió entre 150.000 y 160.000 personas refugiadas a finales de 2023. Las personas refugiadas deben firmar un Contrato de Integración Republicana (CIR), que incluye formación cívica y hasta 600 horas de cursos gratuitos de francés. Solo entre el 15% y el 20% de las personas refugiadas están activos en el mercado laboral, y muchos tienen dificultades debido a las barreras lingüísticas.

Oportunidades en el sector de la construcción en Francia

Con 1,40 millones de empleos en 2022, el sector de la construcción y la ingeniería civil es uno de los mayores empleadores de Francia. Aunque no existen cifras precisas sobre el empleo de las personas refugiadas en este sector, es razonable suponer que es una fuente importante de empleo para este grupo. Las personas refugiadas suelen trabajar en tareas manuales, puestos no cualificados, oficios cualificados (por ejemplo, albañilería, fontanería o electricidad, sobre todo si tienen experiencia previa) y logística y apoyo en obras de construcción.

Francia ofrece varios programas de apoyo a la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral, incluido el sector de la construcción. Por ejemplo, el programa

"Passerelle" ayuda a las personas refugiadas a adquirir competencias relevantes para el mercado laboral francés y los pone en contacto con posibles empleadores.

A pesar de los esfuerzos del gobierno por regular el sector, muchas personas que son solicitantes de asilo trabajan ilegalmente en la construcción. Se calcula que entre el 20% y el 30% de la mano de obra del sector puede estar indocumentada, aunque esta cifra varía según la región y el subsector.

Desde 2015, la legislación francesa obliga a las personas empleadas que trabajan en obras de construcción a estar en posesión de una tarjeta profesional. Esta tarjeta de identidad profesional tiene por objeto luchar contra el trabajo ilegal y la competencia desleal. Sin embargo, no todas las personas que supervisan la obra comprueban rigurosamente estas tarjetas.

Además, muchas personas trabajadoras migrantes son contratadas por empresas subcontratistas extranjeras como trabajadores/as desplazados/as, que residen y trabajan en Francia hasta nueve meses al año, sobre todo las personas procedentes de Europa del Este.



Figura 1 - Los 5 principales países de origen de las personas solicitantes de asilo en Francia en 2023 (Fuente: OFPRA)

Personas refugiadas en Irlanda



Irlanda registró una media de 360 solicitudes al mes entre 2008 y 2024, con un notable aumento en 2024. Aunque estas cifras son inferiores a las de las naciones más grandes de la UE, siguen planteando retos para la integración y el apoyo, sobre todo en materia de vivienda y servicios sociales.

Las tasas de desempleo de los/as ciudadanos/as no irlandeses/as, especialmente las personas refugiadas, siguen siendo superiores a las de los/as ciudadanos/as irlandeses/as. En 2022, el desempleo de las personas no irlandesas se situó en el 9%, frente al 8% de los/as ciudadanos/as irlandeses/as. Las personas refugiadas ucranianas, que llegaron tras la invasión rusa, se enfrentaron a una tasa de desempleo del 36%, mientras que las personas procedentes de países africanos experimentaron una tasa del 15%.

Las personas refugiadas en Irlanda suelen incorporarse al sector de la construcción desempeñando funciones menos cualificadas, como carpintería y trabajos manuales, debido a las dificultades para reconocer sus cualificaciones extranjeras. Las certificaciones en campos como el manejo de maquinaria, la fontanería o la electricidad suelen requerir una nueva certificación en Irlanda, que puede ser lenta y burocrática. Organizaciones como NARIC y QQI ayudan en este proceso, pero muchas personas refugiadas luchan por conseguir empleos que se ajusten a sus cualificaciones.

Oportunidades en el sector de la construcción en Irlanda

El sector de la construcción en Irlanda presenta importantes oportunidades de empleo para las personas refugiadas, sobre todo en carpintería, albañilería, peonaje y puestos semicualificados. Las personas refugiadas suelen acceder a estos empleos menos cualificados debido al no reconocimiento de las cualificaciones extranjeras, a pesar de tener experiencia técnica o credenciales en sus países de origen.

Irlanda también ha introducido programas para apoyar la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral, como los Servicios Públicos de Empleo Intreo, que ayudan a poner en contacto a personas refugiadas con empleadores. En junio de 2024, más de 44.000 personas habían asistido a eventos de empleo de Intreo, aunque el 58% citaron las barreras lingüísticas del inglés como principal obstáculo para conseguir trabajo.

Antes de entrar en el sector de la construcción, las personas refugiadas deben completar una formación obligatoria, como el "pase seguro" y los certificados de manipulación manual, para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo. Una vez empleados/as, los/as refugiados/as suelen cobrar lo mismo que las personas trabajadoras locales, sobre todo si están sindicadas, pero la igualdad salarial depende del oficio y del nivel de cualificación. La estabilidad laboral es relativamente segura una vez que las personas refugiadas obtienen las certificaciones, pero las limitaciones lingüísticas dificultan a menudo la promoción profesional.

A pesar de los esfuerzos por integrar a las refugiadas, las barreras lingüísticas siguen siendo un problema clave que afecta a la seguridad, la comunicación y el acceso a puestos más especializados. La formación técnica y la certificación, sobre todo en ámbitos como el manejo de maquinaria, la fontanería y la electricidad, también son fundamentales para ayudar a las personas refugiadas a superar los trabajos menos cualificados. Las personas refugiadas pueden tener los conocimientos necesarios para ocupar puestos de nivel superior, pero a menudo se ven atrapados en empleos mal pagados debido a las barreras lingüísticas y de certificación. Las presiones económicas también empujan a las personas refugiadas hacia trabajos inmediatos y peor pagados, lo que retrasa su capacidad para conseguir un empleo acorde con sus cualificaciones.

Personas refugiadas en Polonia



La mano de obra de personas extranjeras en 2023 representaba a personas procedentes de más de 150 países. Los/as ciudadanos/as ucranianos/as representaban una mayoría significativa dentro de este grupo, constituyendo aproximadamente el 69% del número total de personas extranjeras empleadas cada mes a lo largo del año. (Fuente de los datos: Estadísticas de Polonia). El mayor número de personas ucranianas trabaja en Mazovia, Wielkopolska y Baja Silesia, según datos del Instituto de la Seguridad Social. El mayor número de personas con pasaporte ucraniano empezó a trabajar a los 30-39 años. Suelen elegir trabajos en el ámbito de los servicios administrativos y las actividades de apoyo, así como en la transformación industrial, la construcción y el transporte. [Ukraińcy na rynku pracy. Zasilają głównie przemysł, budownictwo i transport - Gospodarka - PR24.PL.](#)

Oportunidades en el sector de la construcción en Polonia

El sector de la construcción en Polonia, al igual que en otros países europeos, ofrece oportunidades de empleo a las personas refugiadas, sobre todo en trabajos manuales y oficios como carpintería, albañilería, fontanería, pintura y electricidad. Sin embargo, los refugiados suelen toparse con obstáculos como las barreras lingüísticas y el no reconocimiento de sus cualificaciones extranjeras, lo que obliga a muchos a ocupar puestos de menor cualificación. A pesar de tener experiencia técnica previa, muchas personas refugiadas se emplean en tareas sencillas, como reformas, trabajos de acabado y demolición. No obstante, hay una tendencia creciente a que los refugiados busquen cualificaciones para puestos en áreas de gran demanda, como trabajos eléctricos y manejo de maquinaria pesada.

El empleo en el sector de la construcción en Polonia tiende a ser estable una vez que las personas refugiadas obtienen las certificaciones necesarias. Además, el dominio

de la lengua polaca es esencial para la seguridad, la comunicación y el acceso a mejores puestos en el sector. La tasa de empleo de las personas refugiadas que hablan polaco es del 82%, significativamente superior al 50% de los que no dominan el idioma, lo que pone de relieve el papel fundamental que desempeña la lengua en su movilidad y progresión laboral. [El 65 % de los refugiados ucranianos trabajan, pero se enfrentan a muchas dificultades en el mercado laboral polaco - Instituto Económico Polaco](#)

A pesar de la fuerte tasa de empleo de las personas refugiadas en Polonia, el propio sector de la construcción se enfrenta a la incertidumbre. Los salarios se han estancado y surgen menos oportunidades a medida que la industria empieza a reducirse. Aunque esto limita el ascenso de muchas personas refugiadas a puestos más cualificados, sigue habiendo una demanda creciente en oficios especializados como la electricidad y el manejo de maquinaria, lo que ofrece algunas perspectivas a quienes buscan mejorar su cualificación.

La eliminación de las barreras lingüísticas, la garantía de un trato justo en la contratación y el reconocimiento de las cualificaciones extranjeras son vitales para mejorar la participación de las personas refugiadas en el sector. Con el apoyo y la formación adecuados, las personas refugiadas pueden contribuir de forma significativa a paliar la escasez de mano de obra en el sector de la construcción en Polonia, sobre todo en los ámbitos en los que se demandan oficios cualificados.

Personas refugiadas en España



En 2024, España registró su mayor número de solicitudes de protección internacional, con 167 342 aplicaciones, un 2.54 % más que en 2023. Este crecimiento continúa una tendencia que comenzó en 2012, brevemente interrumpida por la pandemia de COVID-19. Además, se emitieron 51 375 nuevas resoluciones positivas relativas a reconocimientos y protección adicionales. Además, se emitieron 51 375 nuevas resoluciones positivas relativas a reconocimientos y protecciones adicionales. En 2024, España acogió a unas 423 004 personas bajo protección internacional, principalmente procedentes de Ucrania, Venezuela, Siria, Malí y Afganistán. Esta cifra incluye a personas a las que se les ha concedido el estatuto de persona refugiada, el estatuto de protección subsidiaria, protección temporal (en su mayoría a personas ucranianas) y por razones humanitarias (principalmente personas venezolanas).

Oportunidades en el sector de la construcción en España

En el sector de la construcción, España presenta numerosas oportunidades de empleo para las personas refugiadas. Como una de las mayores industrias del país, la construcción desempeña un papel vital en la economía, tanto en la construcción, renovación y mantenimiento de edificios como en proyectos de infraestructuras. Las personas refugiadas suelen encontrar trabajo en diversas funciones, como trabajos manuales, fontanería, electricidad y ocupaciones generales de la construcción. Sin embargo, muchos se enfrentan a barreras lingüísticas y de reconocimiento de cualificaciones, que pueden dificultar su capacidad para conseguir mejores puestos e integrarse plenamente en la población activa.

El Gobierno español apoya la inclusión de las personas refugiadas en el mercado laboral en el marco del Sistema de Acogida

de Protección Internacional (SAPI). El SAPI proporciona apoyo inicial a las personas refugiadas y solicitantes de asilo durante un máximo de 24 meses. Los servicios prestados incluyen apoyo lingüístico y de alfabetización, desarrollo de competencias básicas, asistencia para la inserción laboral y formación profesional que puede adaptarse a las necesidades del sector de la construcción. El SAPI es responsabilidad del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y se gestiona a través de [una red nacional de ONG](#) que actúan como proveedores directos de servicios. Además, los gobiernos locales y las ONG suelen ofrecer cursos de idiomas y formación profesional adicionales, centrados en las competencias esenciales que se requieren para diversos oficios de la construcción. Sin embargo, la eficacia de estos programas puede variar de una región a otra, y se necesita un apoyo más completo para hacer frente a los retos específicos a los que se enfrentan las personas refugiadas.

A pesar de los esfuerzos por integrar a las personas refugiadas en el sector de la construcción, muchos siguen encontrándose en condiciones laborales precarias. Los informes indican que suelen aceptar empleos con salarios bajos, principalmente debido a sus limitadas competencias lingüísticas, su desconocimiento de la cultura laboral y del marco jurídico laboral, los tipos de contratos, el salario mínimo, así como los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras. Además, preocupa la desigualdad de trato y la discriminación en el mercado laboral, sobre todo en el caso de las mujeres refugiadas y de las personas procedentes de determinados orígenes. Para combatir estos problemas, es crucial que el gobierno español aplique políticas que promuevan salarios justos e igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, independientemente de su nacionalidad u origen.

1.2 El sector de la construcción en la UE

El sector de la construcción es fundamental para la vida de los europeos, ya que proporciona viviendas de calidad e infraestructuras clave para el funcionamiento de todos los demás sectores. El sector representa el 5,8% del Valor Añadido Bruto de toda la economía y una de cada quince personas trabajadoras de la UE pertenece al sector de la construcción. En Europa **hay 3,8 millones de empresas de la construcción** que emplean a **13,6 millones de personas trabajadoras** y al menos 27 millones de puestos de trabajo adicionales dependen de los resultados del sector. Sin embargo, el futuro de la industria se ve amenazado por una **escasez crónica de mano de obra**, ya que el 33,8% de las personas trabajadoras del sector tiene más de 50 años. La escasez crónica de mano de obra contrasta llamativamente con **los ambiciosos objetivos de descarbonización** fijados en las políticas de la UE. Por ejemplo, la Ola de Renovación prevé 35 millones de renovaciones energéticamente eficientes de aquí a 2030.

Las personas que no pertenecen a la UE representan el 9,1% de la mano de obra del sector de la construcción en **Europa**, lo que lo convierte en uno de los sectores con **mayor presencia de inmigrantes en Europa**.¹ Las personas refugiadas representan sólo una pequeña parte de la mano de obra, lo que deja sin aprovechar una enorme reserva de talento. Por consiguiente, el sector de la construcción de la UE necesita formar e integrar a las personas refugiadas si quiere tener un futuro sostenible.

	UE(27)	España	Polonia	Francia	Irlanda	Dinamarca
Empleo en la construcción (miles) Fuente: Eurostat, 2023	13 633,4	1 387,6	1 285,0	1 791,0	160,3	186,2
% construcción en el empleo total Fuente: Eurostat, 2023	6,8%	6,7%	7,6%	6,4%	6,2%	6,5%
% de participación femenina en la construcción Fuente: Eurostat, 2023	10,5%	8,7%	8,1%	13,1%	8,0%	11,0%
# empresas de construcción (miles) Fuente: Eurostat, 2022	3 841,9	400,0	413,9	563,1	70,5	36,8
Inversiones Fuente: FIEC, 2023	1.683 millones de euros	153.000 millones de euros	N.A	359.000 millones de euros	32.000 millones de euros	21.000 millones de euros
Valor añadido bruto de la construcción en % de la economía total Fuente: FIEC, 2023	5,8%	5,5%	N.A	5,5%	2,4%	5,5%

Tabla 1. Panorama del sector de la construcción en los países socios de Welcome Work

1. Comisión Europea. (s.f.). *Estadísticas sobre migración a Europa*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-of-life/statistics-migration-europe_en

1.3 Evolución reciente y tendencias futuras

El sector de la construcción se ha visto influido por el acontecimiento sísmico mundial que representa la guerra de Ucrania y, las secuelas de la pandemia de Covid-19. Se prevé que el sector de la construcción de la UE experimente un descenso del 1,5% en 2024, impulsado por la revisión de los datos y los retos económicos actuales.¹ Sin embargo, se espera que el crecimiento vuelva en 2025, apoyado por el aumento de los permisos de construcción y la recuperación del mercado de la vivienda. Las inversiones en infraestructuras, especialmente en las transiciones digital y energética, seguirán creciendo. Los precios de la vivienda también están subiendo de nuevo en muchos países de la UE, impulsando nuevos proyectos residenciales. El sector registrará resultados regionales variados, con Polonia y España mostrando un fuerte potencial de crecimiento futuro.²

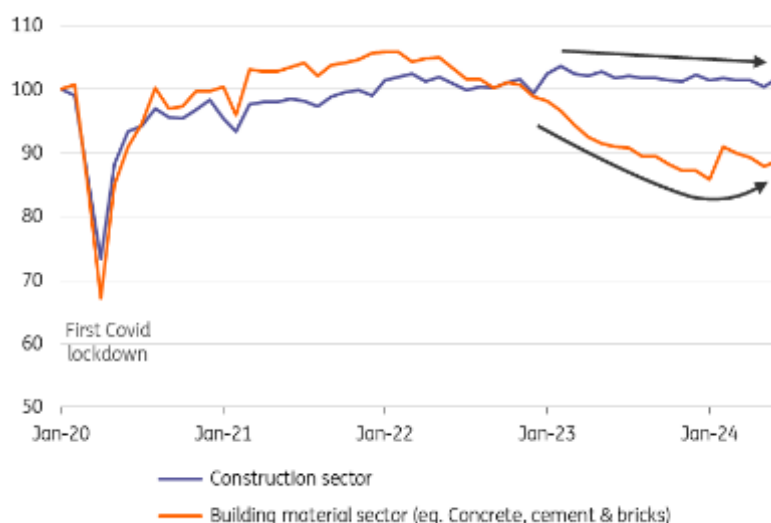


Figura 2. Volumen del sector de la construcción en la UE (Índice enero 2020=100, SA, último dato junio 2024)

En los últimos años, el sector ha experimentado un creciente interés por la construcción sencilla, funcional y respetuosa con el medio ambiente. Las tendencias más importantes que configuran el sector en los próximos años son:

Edificios energéticamente eficientes, pasivos e inteligentes

Sistemas de construcción industrializados

Construcción circular y materiales de construcción ecológicos

Energías renovables

Automatización y robotización

Tecnologías avanzadas de construcción

1. ING. (2024). "Perspectivas de la construcción en la UE: Fuerte caída este año, pero signos de recuperación para 2025". ING Think. <https://think.ing.com/articles/eu-construction-outlook-strong-decline-this-year-but-signs-of-recovery-for-2025/>. 2 de septiembre de 2024.

2. FIEC (2024). Informe estadístico FIEC 2024. 67ª edición.

1.4 El ciclo de vida de un edificio

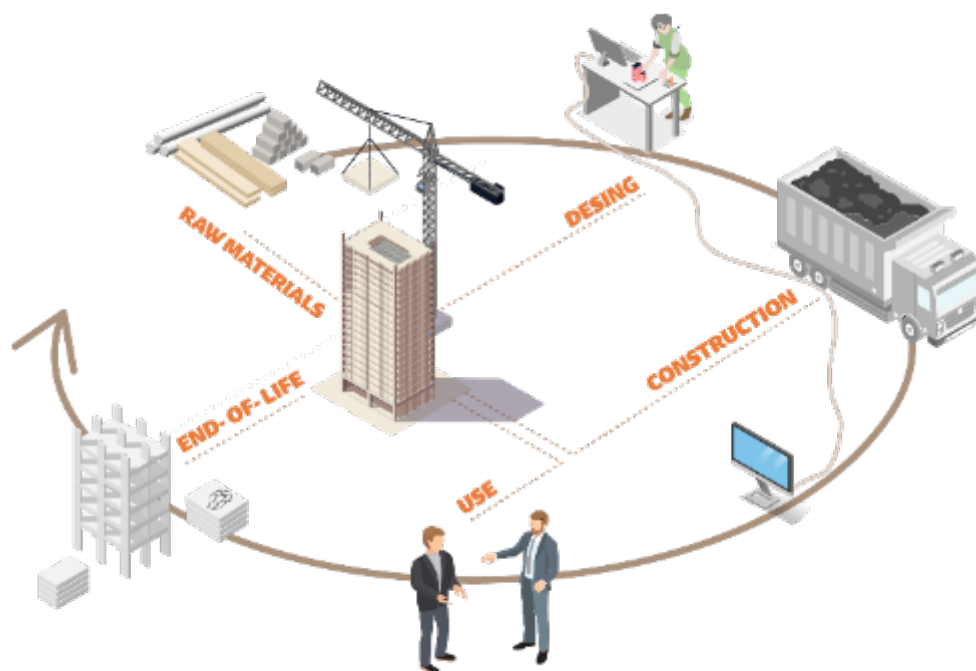


Figura 3. Diagrama del ciclo de vida de un edificio. Fuente: Proyecto Green Growth.

La figura 3 ofrece una visión general del ciclo de vida de un edificio y describe las principales etapas, desde la obtención de los materiales hasta el final de su vida útil. Cada etapa es fundamental para garantizar un proceso de construcción sostenible y eficiente.

Siguiendo estas etapas del ciclo de vida, las partes interesadas pueden contribuir a un enfoque más eficiente, sostenible y responsable del diseño, la construcción y la gestión de los edificios.

Desde el punto de vista productivo y empresarial, el sector de la construcción se compone de cuatro subsectores:

Construcción residencial, o construcción de viviendas

Construcción no residencial, construcción de edificios comerciales, educativos, culturales, edificios de hospitales, etc.

Rehabilitación y mantenimiento de edificios

Obras civiles, que incluyen tanto la construcción como el mantenimiento de infraestructuras, entre las que se encuentran: carreteras, ferrocarriles, presas, canales, aeropuertos, puertos, etc.

1.5 Perspectivas del sector de la construcción



Sector acogedor - Oportunidades para personas de diversos orígenes, incluidas las personas refugiadas



Sector estratégico - Impulsar el crecimiento y el desarrollo de infraestructuras innovadoras



Prioridad a la salud y la seguridad - Garantizar la protección y el bienestar de las personas trabajadoras



Accesible e integrador - Igualdad de oportunidades para todas las personas



Ofrecer igual salario por igual trabajo



Técnica e innovadora - Adopción de prácticas de vanguardia



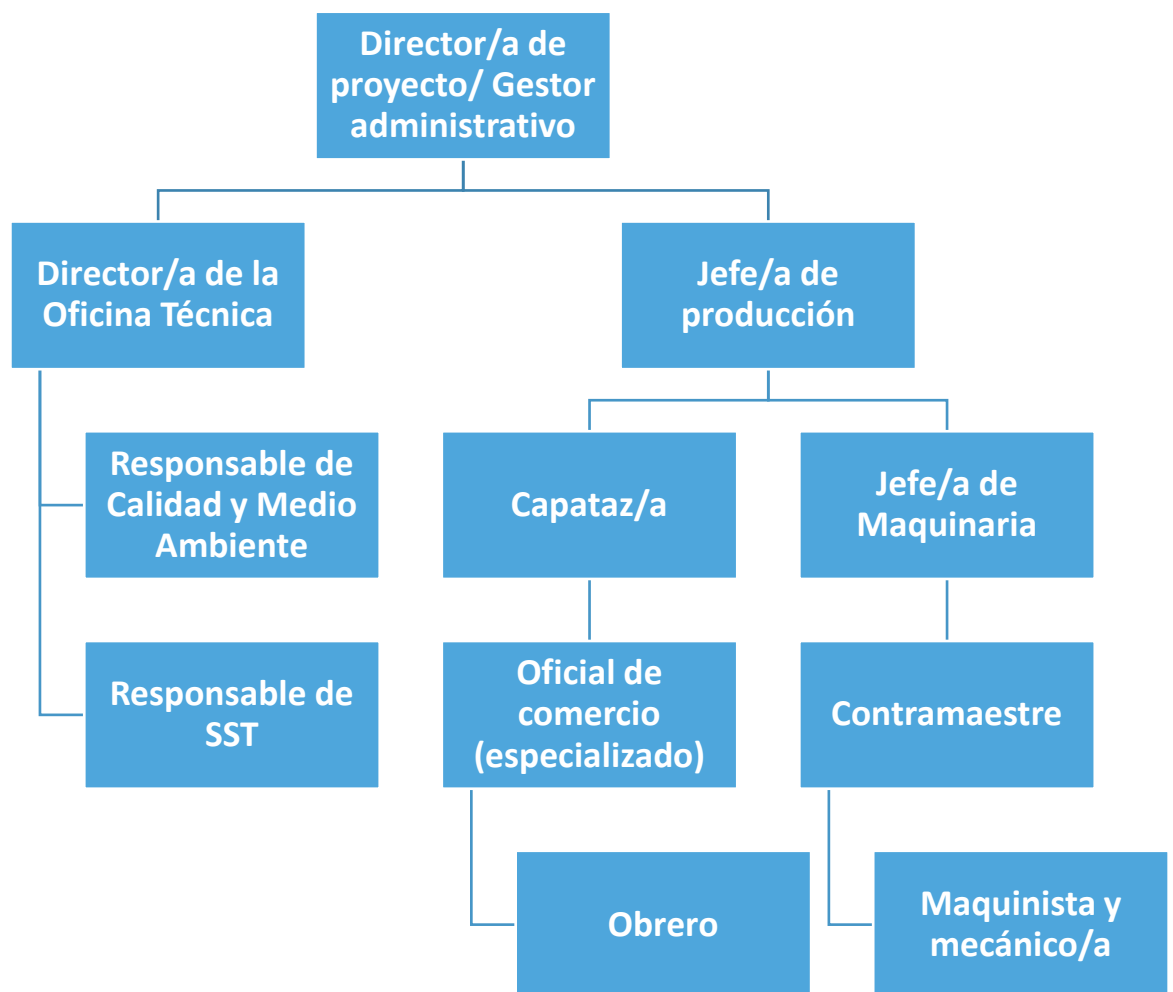
Oportunidades profesionales - Ofrecer una gran trayectoria profesional

1.6 Actores en las obras

Los proyectos de edificación o ingeniería civil se redactan cuando un/a cliente/a o promotor/a (público o privado) encarga el proyecto a una empresa de arquitectura o ingeniería con autoridad para desarrollarlo. El estudio de arquitectura o ingeniería que desarrolla el proyecto se conoce como gestor del proyecto.

Este proyecto lo ejecuta una empresa constructora que, a su vez, puede subcontratar parte de las obras y actividades a empresas más pequeñas y profesionales independientes. Excluyendo al promotor/a y a la persona encargada de la dirección de la obra, los agentes que intervienen en un proyecto pueden organizarse de la siguiente manera:

La organización de una obra, las responsabilidades y las funciones de los puestos de trabajo en la obra varían mucho en cuanto a su envergadura y dependen del tipo de obra (obra civil/edificación), del volumen de trabajo, del personal disponible y de su complejidad.



1.7 Persistencia de las carencias de cualificaciones en el sector

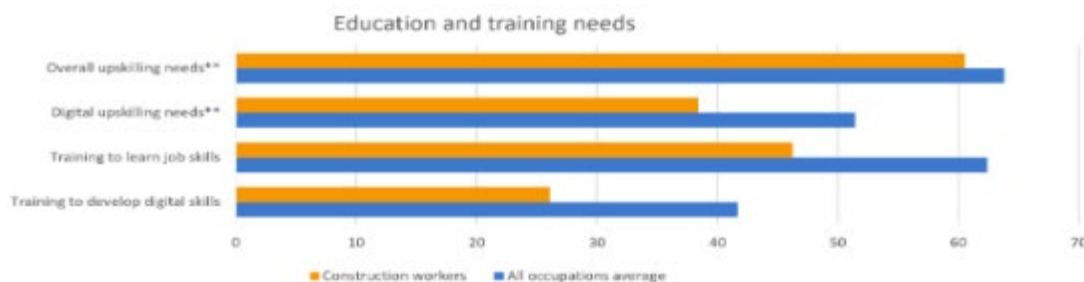
En la UE, el sector de la construcción se caracteriza por una mano de obra con formación predominantemente profesional. Aproximadamente el 40% de las personas trabajadoras de la construcción tienen estudios postsecundarios, y los programas de educación y formación profesional (FP) son fundamentales en países como Alemania y Austria, donde el 60-70% de las personas trabajadoras tienen cualificaciones profesionales. La educación superior en gestión de la construcción e ingeniería civil es menos común pero va en aumento, especialmente en países como Suecia y los Países Bajos.

Las carencias de competencias técnicas persisten en una amplia variedad de ocupaciones y existe una necesidad de competencias sociales en toda la industria. No obstante, las competencias ecológicas y digitales son cada vez más importantes. Por ejemplo, el 40 % de las empresas afirman tener dificultades para encontrar empleados/as competentes en nuevas tecnologías como el modelado de información para

la construcción (BIM).

La adopción de nuevas tecnologías - incluida la automatización y el uso de métodos de construcción industrializados como la prefabricación- impulsará cambios en las competencias requeridas de las personas trabajadoras de la construcción en el futuro. En tanto que las medidas del "Pacto Verde" europeo vayan ganando terreno, esto también afectará a las competencias requeridas de las personas trabajadoras de la construcción (por ejemplo, las competencias derivadas de los cambios en la forma de diseñar y construir los edificios).

Los gobiernos y las organizaciones europeas se centran en iniciativas de reciclaje y mejora de las cualificaciones, como los programas financiados por la UE en materia de construcción sostenible y nuevas tecnologías. También se hace hincapié en la participación de las personas jóvenes a través de programas de aprendizaje y campañas para atraer a las personas trabajadoras más jóvenes al sector, así como a las mujeres.



Déficit de competencias:

- El 15% de las personas trabajadoras **tiene importantes carencias de cualificaciones**
- El 10% de las personas trabajadoras **tiene importantes carencias en competencias digitales**

Necesidades de formación:

- El 49% de las personas trabajadoras necesita **formación técnica**
- El 43% de las personas trabajadoras necesita **formación en habilidades sociales**

Cualificación de la persona trabajadora:

- El 27% de las personas trabajadoras **están sobrecualificados**
- El 27% de las personas trabajadoras **están poco cualificados**

1.8 Aumento de la demanda de personas trabajadoras

La escasez de mano de obra en la construcción seguirá aumentando en los próximos años debido al envejecimiento de las personas que trabajan en el sector. **El siguiente mapa muestra el porcentaje de personas trabajadoras de la construcción con edades comprendidas entre los 50 y los 74 años** y pone de relieve diversas variaciones regionales dentro de la Unión Europea (UE-27). En conjunto, el 33,8% de las personas trabajadoras de la construcción de la UE se encuentran en esta franja de edad, lo que sugiere un envejecimiento de la mano de obra en todo el sector. España (35,2%) supera ligeramente la media de la UE, lo que indica una mano de obra de la construcción especialmente envejecida, mientras que Dinamarca (31,7%) y Francia (30,0%) tienen porcentajes más bajos pero aún significativos. Irlanda (29,6%) y Polonia (26,0%) tienen las proporciones más bajas de personas trabajadoras de más edad, lo que demuestra que su mano de obra de la construcción es más joven en comparación. Esta variación puede reflejar diferencias en la dinámica del mercado laboral, las políticas de jubilación y el atractivo del sector de la construcción para los/as trabajadores/as más jóvenes.

A medida que la industria envejece, algunos países pueden enfrentarse a retos relacionados con la sostenibilidad de la mano de obra, la transferencia de cualificaciones y la productividad, lo que podría provocar una escasez de trabajadores/as cualificados/as en un futuro próximo.

[Las últimas previsiones de empleo del Cedefop](#) indican que el empleo en el sector de la construcción disminuirá en torno a un 1% entre 2021-2035. Esto se traduciría en un descenso del empleo de unos 180.000 puestos de trabajo. En la práctica, debido a la elevada proporción de jubilaciones, seguirá existiendo una importante **demanda de empleo, estimada en al menos 7 millones de puestos de trabajo durante ese periodo.**



1.9.1 Albañil/a (piedra, bloque y ladrillo)

Requisitos del puesto

Los especialistas en albañilería construyen estructuras como muros de fachada, tabiques e infraestructuras urbanas (por ejemplo, jardines, plazas) mediante la superposición de ladrillos, bloques de cemento o piedras, a menudo utilizando mortero para la unión y la estabilidad. En algunos casos, los muros de piedra seca se construyen sin mortero. Además, pueden construirse a la vista o revestirse con yeso, enlucido, revestimiento, etc. Estas tareas requieren conocimientos técnicos para garantizar tanto la integridad estructural como, cuando son visibles, la calidad visual de la obra.

Competencias técnicas y transversales

Sus responsabilidades incluyen la preparación de espacios de trabajo y equipos, la construcción de tabiques y cerramientos de mampostería y la instalación de elementos complementarios como bandas elásticas y aislamiento, todo ello siguiendo directrices técnicas y de seguridad. Las personas trabajadoras más especializadas también dominan la mampostería vista, como el ladrillo, el bloque o la piedra. Se encargan de la preparación del mortero y el hormigón, levantan estructuras resistentes, crean acabados especializados y cumplen las normas de salud, seguridad y medio ambiente, al tiempo que siguen las instrucciones de sus supervisores.

Entre las competencias interpersonales requeridas figuran la colaboración activa con los miembros del equipo y otros oficios, la propuesta de mejoras y la gestión autónoma de problemas menores. Los profesionales deben mostrar respeto, comunicarse eficazmente y aplicar bien sus conocimientos de formación.

Requisitos de acceso y cualificaciones

En las siguientes diapositivas se destacan los requisitos de acceso y las cualificaciones necesarias para ejercer la profesión de albañil (piedra, bloque y ladrillo) en varios países europeos, como **Dinamarca, Francia, Irlanda, Portugal y España**. Cada país cuenta con itinerarios específicos, que van desde el aprendizaje hasta la educación formal y la experiencia laboral, diseñados para garantizar que las personas adquieran las competencias técnicas y sociales esenciales para el éxito en este campo.

Al conocer estos requisitos, los futuros especialistas en albañilería pueden identificar los pasos adecuados para acceder a la profesión, adquirir experiencia y contribuir eficazmente al sector de la construcción en toda Europa.

Albañilería: Dinamarca

En Dinamarca, convertirse en albañil/a implica un itinerario educativo estructurado, formación práctica y el desarrollo de habilidades técnicas y físicas esenciales. A continuación, se describen los componentes clave necesarios para iniciarse con éxito en la albañilería:

- **Formación:** Los/as aspirantes a albañiles/as suelen matricularse en el programa de formación profesional de albañil (Murer), que forma parte del sistema danés EUD (Erhvervsuddannelse). Este programa combina la enseñanza escolar con la formación de aprendiz, que suele durar entre 3,5 y 4 años. El plan de estudios abarca asignaturas como tecnología de la construcción, ciencia de los materiales y normativa de la construcción.
- **Aprendizaje:** Una parte significativa de la formación implica experiencia práctica a través de prácticas en empresas de construcción certificadas. Esta formación práctica es crucial para el desarrollo de la competencia en técnicas de albañilería y la comprensión de los entornos de trabajo del mundo real.
- **Competencias técnicas:** Los/as aprendices adquieren habilidades en la lectura e interpretación de planos de construcción, albañilería, colocación de piedra y el uso de diversas herramientas y materiales. Se hace hincapié en la precisión, la calidad de la mano de obra y el cumplimiento de las normas de seguridad.
- **Certificados:** Al finalizar con éxito el programa de FP, las personas reciben un certificado de oficial (Svendeprøve), que les reconoce oficialmente como albañiles cualificados. Pueden obtenerse certificaciones adicionales para áreas especializadas o técnicas avanzadas dentro del campo.
- **Conocimientos lingüísticos:** Aunque no siempre es obligatorio, el dominio del danés es muy beneficioso, ya que facilita la comunicación en el lugar de trabajo y la comprensión de la documentación técnica.



Albañilería: Francia

En Francia, el acceso a la profesión de albañil/a implica una combinación de educación formal, habilidades técnicas y capacidades físicas. Los requisitos tienen por objeto garantizar que las personas estén bien preparadas para las exigencias de la profesión, que incluyen trabajar con precisión, respetar las normas de seguridad y dominar diversas técnicas de construcción.

A continuación, se describen los elementos clave necesarios para iniciarse con éxito en el sector de la albañilería en Francia:

- **Formación:** normalmente, se requiere un **CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - nivel 3 del MEC)** en albañilería o un campo relacionado. Suele obtenerse tras completar un programa de bachillerato profesional.
- **Competencias técnicas:** Dominio de las técnicas de albañilería, incluida la comprensión de los planos de construcción, la mezcla y aplicación de mortero y la colocación de ladrillos y bloques con precisión.
- **Aptitudes físicas:** Es necesaria una buena condición física y resistencia para manipular materiales pesados y trabajar en condiciones diversas. Se requiere capacidad de precisión en la medición, lo que exige una buena visión.
- Aunque las certificaciones específicas no siempre son obligatorias, se recomienda encarecidamente un **Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)** en albañilería o equivalente. Pueden exigirse certificaciones adicionales para tareas específicas o normas de seguridad.



Albañilería: Irlanda

El aprendizaje es el método preferido. El picapedrero y cantero debe tener la capacidad de:

- Planificar y organizar.
- Comunicarse eficazmente y resolver problemas.
- Trabajar de forma independiente y en equipo.
- Mostrar una actitud positiva y reconocer la necesidad de mantener buenas relaciones con los clientes.
- Demostrar buenas prácticas de trabajo.

Sigue estas reglas para convertirte en aprendiz:

- ✓ Debe obtener un empleo como aprendiz en la ocupación elegida.
- ✓ El/la empresario/a debe estar autorizado para formar aprendices.
- ✓ El/la empresario/a debe inscribirle como aprendiz en las dos semanas siguientes a su contratación.
- ✓ En algunos oficios, los/as aspirantes a aprendices deben superar una prueba de visión cromática.

Los requisitos mínimos para acceder a un programa son

1. Calificación D en cinco asignaturas en el Examen de Certificado Junior del Departamento de Educación y Cualificaciones o equivalente aprobado.
2. La finalización con éxito de un curso aprobado de Pre-Aprendizaje.
3. Tres años de experiencia laboral adquirida a partir de los dieciséis años de edad en una actividad industrial designada pertinente, según SOLAS considere aceptable.

[*Fuente: stonecutting-and-stonemasonry-a4-brochure.pdf \(storyblok.com\)](#)



Albañilería: Polonia

Actualmente (a partir de 2018), para trabajar como albañil/a se prefiere la formación profesional (escuela profesional, antes conocida como escuela profesional básica) en campos relacionados con la construcción.

Una persona puede trabajar de albañil/a si:

- se han formado en la profesión,
- adquirido experiencia mientras trabajaba sobre el terreno,
- haber completado una formación organizada por una empresa especializada en trabajos de albañilería o en un centro de formación especializado.

Entre los factores que facilitan el acceso a la profesión de albañilería figuran:

- un título que confirme las cualificaciones profesionales en una profesión escolar relacionada, como albañil-escayolista,
- un certificado que confirme la cualificación BD.14 "Realización de trabajos de albañilería y enlucido".
- un certificado de oficial o un diploma de maestro en la profesión de albañil (o en una profesión afín, como la de albañil-yesero), otorgado en el marco de la formación artesanal tras superar un examen organizado por las Cámaras de Oficios.

Otras ventajas de contratar a una persona especialista en albañilería son:

- Suplementos Europass (en polaco e inglés), expedidos previa solicitud por las Cámaras de Oficios y las Juntas Regionales de Examen,
- cualificación para el manejo de máquinas y equipos de albañilería,
- un certificado médico que acredite la ausencia de contraindicaciones para el trabajo en altura*.

*Información de contacto: MURARZ (711202), Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018, p. 7-8.



Albañilería: España

Los/as albañiles/as deben cumplir unas normas de acceso específicas, sobre todo en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), para garantizar unas prácticas seguras y eficientes en los trabajos y acabados de albañilería. Un buen conocimiento de la preparación del mortero, esencial para construir elementos de fábrica, es un requisito fundamental para cualquier profesional de la albañilería.

Las cualificaciones clave incluyen operaciones auxiliares de albañilería para fábricas y cubiertas (EOC271_1), así como competencias y conocimientos especializados relacionados con las fábricas de albañilería (EOC052_2). Las unidades de competencia esenciales para la profesión incluyen la construcción de tejidos de construcción para revestimientos (UC0142_1), el trabajo con tejidos de construcción vistos (UC0143_2) y la organización eficaz de proyectos de albañilería (UC0141_2).

Estas cualificaciones y competencias son esenciales para mantener un alto nivel en los trabajos de albañilería, garantizando la seguridad, la precisión y la calidad.

Fuente: Generación Cambio <https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>

Una cualificación es un reconocimiento formal de la capacidad de una persona para ejercer una actividad profesional, constituido por una o varias unidades de competencia certificadas. Pueden identificarse con los códigos que contienen EOC. Por otra parte, una unidad de competencia es el conjunto más reducido de aptitudes, conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar una tarea laboral específica, y varias de ellas conforman una cualificación completa. Pueden identificarse bajo los códigos que contienen UC.



1.9.2 Jardinero/a

Requisitos del puesto

Los/as jardineros/as instalan elementos vegetales y césped en diversos espacios verdes, como jardines y parques. Instalan redes de drenaje y alcantarillado, sistemas de riego y equipamientos urbanos como alumbrado, bancos y fuentes, entre otros. La jardinería moderna incluye muros y tejados verdes, que ofrecen ventajas funcionales y medioambientales como la reducción del ruido, el confort climático y la mejora de la calidad del aire. También conectan las zonas verdes urbanas con los espacios naturales circundantes, contribuyendo al desarrollo de la infraestructura verde. En conjunto, estos profesionales aumentan la habitabilidad urbana y mejoran la calidad de vida.

Competencias técnicas y transversales

Sus responsabilidades incluyen la preparación del terreno mediante la limpieza y la retirada de escombros, la instalación de pequeñas infraestructuras y plantas manualmente o con maquinaria pequeña. Cavan hoyos y zanjas para las infraestructuras y gestionan el material vegetal para su conservación. Los profesionales más especializados se encargan del acondicionamiento avanzado del terreno utilizando diversos equipos, la preparación de sustratos y recipientes para jardines, la siembra o colocación de césped y la plantación de árboles, arbustos y plantas.

Entre las competencias interpersonales requeridas figuran el trabajo en equipo, la propuesta de alternativas para mejorar los resultados del trabajo y la autonomía para resolver problemas menores. También deben cuidar los espacios, las instalaciones, los materiales y los equipos.

Requisitos de acceso y titulación

Convertirse en jardinero/a profesional implica una combinación de educación formal, formación práctica y conocimientos técnicos esenciales. En Europa existen distintos itinerarios, adaptados a las necesidades de cada país. En los siguientes apartados analizaremos los requisitos específicos de **Dinamarca, Francia, Irlanda, Portugal y España**.

Normalmente, para acceder a la profesión se requiere formación profesional o aprendizaje en horticultura o paisajismo, que abarque temas como el cuidado de las plantas, la gestión del suelo y la jardinería sostenible. Son muy recomendables los certificados o diplomas en campos relacionados, junto con la experiencia práctica adquirida mediante prácticas o proyectos prácticos.

Las habilidades interpersonales, como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la atención al detalle, son fundamentales, junto con una gran atención a la salud y la seguridad. Para puestos avanzados suelen exigirse cualificaciones adicionales, como manejo de maquinaria o técnicas de jardinería respetuosas con el medio ambiente.

Jardinero/a - Dinamarca



En Dinamarca, para ser jardinero/a hay que combinar la formación profesional reglada con la experiencia práctica. La profesión hace mucho hincapié en la formación práctica, dotando a las personas de las habilidades necesarias para trabajar tanto en espacios verdes públicos como privados.

Requisitos clave:

- **Formación profesional (FP):** En Dinamarca, la mayoría de los/as aspirantes a jardineros/as se inscriben en un programa estructurado de formación profesional, como el Programa de Formación de Jardineros y Jardineras (Greenkeeper- og Gartneruddannelsen). Suele durar tres años y medio, y combina el aprendizaje en el aula con prácticas en empresas hortícolas o jardines públicos. Se tratan temas como el cuidado de las plantas, el diseño paisajístico, los sistemas de riego y la sostenibilidad medioambiental.
- **Aprendizaje:** Un componente importante de la formación es el aprendizaje en el puesto de trabajo. De este modo, los/as alumnos/as están expuestos a situaciones del mundo real y adquieren destrezas en el mantenimiento de parques, jardines y campos deportivos, respetando al mismo tiempo las normas de seguridad y calidad.
- **Certificaciones:** Al finalizar el programa de FP, los/as candidatos/as reciben una certificación oficial, reconocida en toda la Unión Europea. Pueden exigirse certificaciones adicionales para funciones especializadas, como el manejo de maquinaria o el uso de técnicas de paisajismo respetuosas con el medio ambiente.
- **Habilidades interpersonales:** El trabajo en equipo, la comunicación y la capacidad para resolver problemas son cruciales, ya que los jardineros colaboran a menudo con paisajistas, diseñadores/as v urbanistas.

Jardinero/a - Francia

Para ser jardinero/a en Francia, existen varias vías en función del nivel de cualificación y del tipo de trabajo de jardinería que se pretenda realizar, que van desde la jardinería ornamental al diseño paisajístico.

Requisitos educativos:

- CAP Agricole en Jardinier Paysagiste: Se trata de una cualificación profesional básica (Certificat d'Aptitude Professionnelle) diseñada para quienes desean entrar en el campo de la jardinería y el paisajismo. El programa suele durar dos años y abarca conocimientos fundamentales de jardinería, como el cuidado de las plantas, la gestión del suelo y el uso de equipos de jardinería.
- Bac Pro Aménagements Paysagers: Se trata de una titulación más avanzada que dura tres años. Se dirige a quienes desean progresar en el paisajismo, incluido el diseño y la realización de espacios verdes.
- BTS Aménagements Paysagers: Este diploma de enseñanza superior (Brevet de Technicien Supérieur Agricole), de dos años de duración, está destinado a quienes deseen especializarse en diseño paisajístico, gestión de espacios verdes y tareas de jardinería más complejas.

Aprendizaje y experiencia laboral:

- Muchos trabajos de jardinería en Francia requieren experiencia práctica, que puede adquirirse mediante prácticas, aprendizaje o trabajando junto a jardineros/as experimentados. Las prácticas suelen formar parte de los programas CAP o Bac Pro y ofrecen formación práctica en el puesto de trabajo.

Certificación profesional:

- Algunos municipios o empresas pueden exigir certificaciones específicas relacionadas con la salud y la seguridad, el uso de productos químicos (para el control de plagas) o maquinaria especializada.

Jardinero/a - Irlanda

En Irlanda, aunque no suele exigirse un título oficial para seguir una carrera en jardinería, es muy ventajoso poseer conocimientos de jardinería, horticultura y técnicas de jardinería. Los/as empleadores/as del sector hortícola suelen valorar la experiencia práctica y la formación profesional.

Instituciones como Teagasc, la Autoridad para el Desarrollo de la Agricultura y la Alimentación, ofrecen una serie de cursos de horticultura diseñados para dotar a las personas de las habilidades necesarias para el sector. Por ejemplo, el Certificado de Nivel 5 en Horticultura implica 25 semanas de trabajo en la universidad y formación en habilidades, combinadas con un periodo de aprendizaje práctico de ocho semanas en una unidad hortícola aprobada por Teagasc. Este programa abarca diversos aspectos de la horticultura, como el cuidado de las plantas, la gestión del suelo y el diseño paisajístico, proporcionando una base completa a los aspirantes a jardineros.

Además, la Academia de Diseño de Jardines de Irlanda ofrece cursos acreditados de diseño de jardines y horticultura, dirigidos a quienes desean mejorar sus conocimientos y aptitudes en este campo. Sus programas están diseñados para ser accesibles y capacitar a las personas para perseguir su pasión por la jardinería y establecer potencialmente una carrera en la industria.

Fuentes - <https://www.teagasc.ie/education/teagasc-colleges/botanic-gardens-college-of-horticulture/courses/level-5-in-horticulture>

<https://www.gardendesignacademy.ie/>

Jardinero/a - Polonia

En Polonia, aunque las certificaciones específicas como la OGR.02 no son obligatorias para la jardinería y la horticultura, los conocimientos prácticos y la experiencia son esenciales. Se espera que los/as profesionales tengan experiencia en varias áreas clave, entre ellas:

Cultivo de cosechas:

- Cultivo de hortalizas, hierbas, setas comestibles, plantas ornamentales y frutales.
- Gestionar la preparación del suelo, la siembra y el control de plagas para garantizar un alto rendimiento y calidad.

Tareas de cosecha y postcosecha:

- Realizar las operaciones de recolección con eficacia y cuidado para preservar la calidad del producto.
- Gestión de las técnicas de almacenamiento para mantener la frescura y la comerciabilidad.
- Gestionar la venta de productos hortícolas en un mercado competitivo.

Operación y mantenimiento de maquinaria:

- Manejo y mantenimiento de pequeños tractores y otros equipos hortícolas.
- Utilización de maquinaria para tareas de siembra, riego, abonado y recolección.

Aunque no se exigen cualificaciones formales, estas capacidades prácticas son vitales para tener éxito en el campo de la horticultura. La participación en programas de formación profesional puede potenciar aún más estas capacidades y mejorar la empleabilidad.



Jardinero/a - España

En España, no se requieren conocimientos previos específicos para iniciar las operaciones básicas de jardinería. Sin embargo, las cualificaciones esenciales para trabajar eficazmente en jardinería y gestión de espacios verdes incluyen:

- Actividades Auxiliares: Realización de tareas de apoyo en viveros, jardines y centros de jardinería (AGA164_1).
- Instalación y mantenimiento: Instalación y mantenimiento de jardines y espacios verdes (AGA168_2).

Las Unidades de Competencias Relacionadas clave incluyen:

- Apoyar la instalación de jardines, parques y zonas verdes (UC0521_1).
- Instalación de jardines y zonas verdes interiores y exteriores (UC0531_2).

Estas cualificaciones y unidades de competencias proporcionan los conocimientos básicos y la experiencia práctica necesarios para una carrera de éxito en jardinería y gestión de espacios verdes.

Fuente: Generación Cambio
<https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>

Una cualificación es un reconocimiento formal de la capacidad de una persona para ejercer una actividad profesional, constituido por una o varias unidades de competencia certificadas. Pueden identificarse bajo los códigos que contienen AGA. Por otra parte, una unidad de competencia es el conjunto más reducido de aptitudes, conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar una tarea laboral específica, y varias de ellas conforman una cualificación completa. Pueden identificarse en los códigos que contienen UC.

1.9.3 Pintor/a

Requisitos del puesto

Los/as pintores/as preparan las superficies, mezclan pinturas para diferentes necesidades y las aplican con brochas o rodillos para rellenar grietas o dar color a las paredes y otros objetos de la casa, como muebles o puertas.

Competencias técnicas y transversales

Los/as pintores/as son responsables del tratamiento y pintado de diferentes superficies y de las propiedades de las distintas pinturas. Deben dominar el manejo de los equipos de protección individual, las herramientas y la maquinaria, así como la preparación y el almacenamiento de mezclas de pintura, barnices y revestimientos de acuerdo con las normas de calidad y seguridad establecidas, y la aplicación de imprimaciones y pinturas protectoras mediante técnicas de pulverización, rodillos o brochas.

Entre las habilidades interpersonales requeridas se incluye la atención al detalle, crucial para identificar las necesidades de tratamiento de superficies y garantizar una aplicación de pintura de alta calidad. Los/as pintores/as deben demostrar un firme compromiso con los protocolos de seguridad y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro. La colaboración eficaz con los miembros del equipo es clave, especialmente a la hora de instalar medidas de protección y seguir instrucciones. Los pintores también deben poseer habilidades de resolución de problemas para abordar de forma independiente los problemas menores durante el proceso de pintura, garantizando operaciones fluidas y eficientes.

Requisitos de acceso y titulación

Para ser pintor/a no suelen necesitarse cualificaciones formales, pero la formación profesional y la experiencia práctica son muy recomendables. Los aprendizajes son una vía habitual, que combina la enseñanza en el aula con habilidades prácticas en la preparación de superficies, la aplicación de pintura y el uso de herramientas como brochas, rodillos y equipos de pulverización.

Los conocimientos sobre salud y seguridad, sobre todo en la manipulación segura de pinturas y productos químicos, son esenciales, junto con aptitudes interpersonales como la atención al detalle y el trabajo en equipo. Las certificaciones en técnicas avanzadas, aunque no son obligatorias, pueden mejorar las perspectivas laborales y demostrar conocimientos especializados.

En las siguientes secciones, examinaremos los requisitos de acceso y las cualificaciones específicas de los/as pintores/as en **Dinamarca, Francia, Irlanda, Portugal y España**, ofreciendo una perspectiva de las diferencias y oportunidades regionales.

Pintor/a - Dinamarca

En Dinamarca, convertirse en pintor/a profesional implica un programa estructurado de FP que combina la enseñanza teórica con la experiencia práctica.

Requisitos clave:

- **FP:** Los/as aspirantes a pintores/as suelen matricularse en el programa de Pintor (Maler), que forma parte del sistema de FP de Dinamarca. Este programa suele durar entre 3,5 y 4 años e incluye tanto formación escolar como aprendizaje. Para acceder a la FP es necesario haber completado la educación obligatoria y obtener un certificado de fin de estudios con unas notas mínimas en danés y matemáticas.
- **Aprendizaje:** Una parte importante de la formación incluye experiencia práctica a través de prácticas en empresas de pintura certificadas. Esta formación práctica es obligatoria y esencial para desarrollar las competencias requeridas en la profesión.
- **Certificaciones:** Al finalizar con éxito el programa de FP, las personas reciben un certificado de oficial, que les reconoce oficialmente como pintores/as cualificados/as. Este certificado es muy valorado por los/as empresarios/as y suele ser necesario para trabajar en este sector.
- **Enfoque sostenible:** Dinamarca hace hincapié en las prácticas ecológicas, por lo que los/as pintores/as suelen recibir formación en el uso de materiales sostenibles y técnicas respetuosas con el medio ambiente, lo que refleja el compromiso del país con las normas de construcción ecológica.



Pintor/a - Francia

- **Formación:** Normalmente, se requiere un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - nivel 3 del MEC) en pintura y decoración o un campo relacionado. Esta cualificación profesional se obtiene tras completar un programa de formación pertinente.
- **Habilidades técnicas:** Dominio de las técnicas de pintura, preparación de superficies, mezcla de colores y aplicación de diversos tipos de pintura y acabados. Capacidad para lograr acabados de alta calidad y una preparación meticulosa de las superficies.
- **Certificaciones:** Aunque no siempre es obligatoria una certificación específica, se recomienda encarecidamente estar en posesión de un CAP en pintura o decoración. En función del trabajo, también pueden exigirse certificaciones adicionales relacionadas con las normas de salud y seguridad, como las relativas al trabajo con determinados productos químicos o en lugares elevados.

Para progresar en la carrera, pueden ser ventajosas otras cualificaciones como un BTP (Brevet de Technicien Professionnel - nivel 4 del MEC) o una formación especializada en técnicas decorativas.



Pintor/a - Irlanda

La edad mínima a la que puede comenzar a trabajar un aprendiz es de 16 años. Los requisitos mínimos de formación son:

- Calificación D en cinco asignaturas en el Examen de Certificado Junior del Departamento de Educación y Aptitudes o equivalente aprobado.
- La superación de un curso de preaprendizaje homologado.
- Tres años de experiencia laboral adquirida a partir de los dieciséis años de edad en una actividad industrial designada pertinente según SOLAS considere aceptable.



Pintor/a - Polonia

A partir de 2018, se prefiere la formación profesional (escuela profesional, antes conocida como escuela profesional básica) en campos relacionados con la construcción para trabajar como pintor/a de obras.

Una persona puede trabajar como pintor/a de construcción si:

- se han formado en la profesión,
- adquirido experiencia a través del trabajo,
- haber completado una formación organizada por una empresa especializada en trabajos de pintura o en un centro de formación especializado.

Entre los factores que facilitan el acceso a la profesión de pintor/a de obras de construcción figuran los siguientes:

- un diploma que confirme las cualificaciones profesionales en una profesión escolar relacionada, como instaladora de obras de construcción y acabado o técnico/a de obras de acabado en la construcción,
- un certificado que confirme la cualificación BD.04 "Realización de trabajos de montaje, revestimiento y acabado" en una profesión escolar relacionada, como instalador/a de obras y acabados o técnico/a de acabados en la construcción,
- un certificado de oficial o un diploma de maestría en una profesión afín, como pintor/a empapelador/a o instalador/a de obras y acabados en la construcción, obtenido tras cumplir requisitos formales y superar un examen organizado por las Cámaras de Oficios.

Otras ventajas de contratar a un/a pintor/a de obras son:

- Suplementos Europass (en polaco e inglés), expedidos previa solicitud por las Cámaras de Oficios y las Juntas Regionales de Examen,
- Cualificaciones para el manejo de máquinas y equipos de pintura, el trabajo en alturas superiores a 3 metros y el montaje de andamios,
- Permiso de conducir de categoría B*.

*Fuente: Informacja o zawodzie: Malarz budowlany (713102) Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018, p. 7-8.



Pintor/a - España

En España, los/as pintores/as y en particular los/las profesionales de la pintura decorativa deben saber preparar las mezclas necesarias para conseguir los efectos de acabado o decorativos deseados. También deben saber aplicar imprimaciones, capas de fondo y acabados sobre todo tipo de superficies. Los/as pintores deben cumplir requisitos de acceso específicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (SST) para la pintura y los acabados.

La cualificación esencial pintura decorativa en construcción (EOC587_2). Las unidades de competencias relacionadas son la realización de acabados de pintura decorativa en construcción (UC1934_2) y organizar trabajos de pintura en construcción (UC1935_2).

Fuente: Generación Cambio <https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>



Una cualificación es un reconocimiento formal de la capacidad de una persona para ejercer una actividad profesional, constituido por una o varias unidades de competencia certificadas. Pueden identificarse con los códigos que contienen EOC. Por otra parte, una unidad de competencia es el conjunto más reducido de aptitudes, conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar una tarea laboral específica, y varias de ellas conforman una cualificación completa. Pueden identificarse bajo los códigos que contienen UC.



1.9.4 Fontanero/a

Requisitos del puesto

Los/as fontaneros/as instalan, reparan y mantienen tuberías en edificios residenciales y comerciales. Lo hacen preparando, cortando y uniendo diversos materiales según los distintos requisitos de instalación. Montan y desmontan aparatos sanitarios, radiadores y sistemas de climatización doméstica respetando las normas de calidad y seguridad. Los/as fontaneros/as interpretan la documentación técnica, preparan materiales y equipos y siguen las instrucciones de instalación de sistemas de suministro de agua, drenaje y calefacción. Garantizan el mantenimiento adecuado de los conductos de agua, realizan comprobaciones de seguridad y cumplen las normas de higiene. Además, los/as fontaneros/as instalan radiadores, ventiladores y sistemas de agua caliente, garantizando su correcto funcionamiento y el cumplimiento de las normas de instalación.

Competencias técnicas y transversales

Los/as fontaneros/as deben tener experiencia en la instalación de tuberías, incluido el trazado, la preparación, la manipulación y el montaje de diferentes materiales para sistemas domésticos de suministro de agua y drenaje. Deben saber leer e interpretar documentos técnicos, preparar materiales y equipos y seguir las directrices de instalación. Sus responsabilidades también incluyen la instalación y el mantenimiento de aparatos sanitarios y sistemas de calefacción y climatización. El conocimiento de las prácticas de seguridad y protección del medio ambiente es esencial para garantizar el cumplimiento de las normas durante la instalación y el mantenimiento.

Entre las aptitudes interpersonales requeridas figuran la atención al detalle y la precisión para garantizar un funcionamiento correcto y un trabajo de alta calidad. La capacidad de resolución de problemas es crucial para afrontar retos inesperados durante las instalaciones. La comunicación eficaz es importante para colaborar con los/las miembros/as del equipo y seguir las instrucciones de los supervisores. Es esencial un gran sentido de la responsabilidad en materia de seguridad y normas medioambientales, especialmente cuando se trabaja con sistemas complejos. El trabajo en equipo y la adaptabilidad también son necesarios en entornos de trabajo dinámicos.

Requisitos de acceso

Convertirse en fontanero suele implicar una combinación de formación profesional, aprendizaje y experiencia práctica. Aunque los requisitos exactos varían según el país, por lo general los aspirantes a fontanero/a deben desarrollar aptitudes técnicas en instalación de tuberías, sistemas de agua y desagüe y sistemas de calefacción. La formación formal suele incluir aprender a leer planos técnicos, cumplir las normas de seguridad y dominar el uso de herramientas y materiales especializados.

En las siguientes secciones, exploraremos los requisitos específicos de acceso para fontaneros/as en **Dinamarca, Francia, Irlanda, Portugal y España**, destacando las vías y cualificaciones necesarias para tener éxito en este oficio esencial y cualificado.

Fontanero/a - Dinamarca

En Dinamarca, convertirse en fontanero/a es un proceso bien estructurado que combina la formación profesional, el aprendizaje y el énfasis en las habilidades prácticas. Así se garantiza que los/as aspirantes a fontanero/a adquieran los conocimientos técnicos y la experiencia profesional necesarios para el oficio.

Requisitos clave:

- Los/as aspirantes a fontaneros/as se matriculan en el programa de Fontanería y Tecnología Energética (VVS og Energiuddannelsen), que forma parte del sistema danés de formación profesional (EUD). Este programa suele durar entre 3,5 y 4 años y se divide en enseñanza escolar y formación práctica. El plan de estudios escolar abarca materias básicas como sistemas de fontanería, instalación de agua y desagüe, sistemas de calefacción energéticamente eficientes e interpretación de dibujos técnicos. Los aprendices también estudian las normas de seguridad y medioambientales fundamentales para el oficio.
- Una parte crucial del programa consiste en realizar prácticas en empresas de fontanería certificadas. Las prácticas permiten a los/as estudiantes aplicar sus conocimientos teóricos a tareas del mundo real, como la instalación y el mantenimiento de tuberías de agua, sistemas de calefacción y unidades de climatización. Estas prácticas también son esenciales para aprender a resolver problemas y gestionar el tiempo en entornos de trabajo dinámicos.
- Al finalizar con éxito el programa, los/as alumnos/as reciben el Certificado de Oficial (Svendeprøve). Este certificado es un título oficial reconocido en toda Dinamarca y muy valorado por las empresas. Certifica que la persona ha cumplido las normas exigidas de competencia y seguridad en la profesión de fontanero/a.

Fontanero/a - Francia



Educación y formación: suele exigirse un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - NQF nivel 3) en Fontanería o un BEP (Brevet d'Études Professionnelles) en Instalación de Sistemas de Energía y Climatización. Estos títulos pueden obtenerse a través de escuelas de formación profesional o programas de aprendizaje. Los/as candidatos/as con formación dual (fontanero/a y calefactor/a, fontanera y techista o fontanero/a y cerrajero/a) son especialmente populares entre los/as empresarios/as.

La buena salud es un requisito previo para esta profesión. Los/as fontaneros/as pueden transportar piezas pesadas y trabajar en posturas incómodas.

Los/as fontaneros/as deben poseer certificaciones específicas, como el Certificat de Compétence en Installation de Chauffage (CCIH). Además, el conocimiento de los códigos y normas de construcción franceses vigentes es crucial.

Entre las aptitudes esenciales se incluyen la destreza en la instalación, reparación y mantenimiento de sistemas de fontanería, una gran capacidad de resolución de problemas y la familiaridad con las normas de seguridad. También son importantes las habilidades técnicas para leer planos y el conocimiento de diversos materiales y herramientas de fontanería. Se recomienda encarecidamente obtener el carné de conducir, ya que el trabajo requiere transportar herramientas pesadas.

Experiencia: tener experiencia a través de prácticas o trabajos anteriores en el sector puede ser muy ventajoso.

A close-up photograph of a hand using a wrench to tighten a metal pipe. The wrench is positioned horizontally, and the pipe is vertical. The background is blurred, showing a person's hand and part of their face.

Fontanero/a - Irlanda

La edad mínima a la que puede comenzar a trabajar un/a aprendiz es de 16 años. Los requisitos mínimos de formación son:

- Calificación D o "Aprobado" en cinco asignaturas en el Examen de Certificado Junior del Departamento de Educación y Aptitudes o un equivalente aprobado.
- La finalización con éxito de un curso aprobado de Pre-Aprendizaje.
- Tres años de experiencia laboral adquirida a partir de los dieciséis años de edad en una actividad industrial designada pertinente según SOLAS considere aceptable.

Debe obtener un empleo como aprendiz en la ocupación elegida. Tu empleador/a debe estar autorizado/a para formar aprendices y debe inscribirte como aprendiz en el plazo de 2 semanas desde tu contratación.

Los/as fontaneros/as deben superar una prueba de visión cromática.

*Fuente: [Aprendizaje de Fontanería](#) | [Aprendizaje en el Sector de la Construcción, Arquitectura y Propiedad](#) | [CareersPortal.ie](#)

Fontanero/a - Polonia

A partir de 2018, para trabajar como fontanero/a se prefiere la formación profesional de nivel de escuela profesional básica (antes conocida como escuela profesional básica) con un perfil de construcción.

Títulos profesionales, cualificaciones y licencias requeridas/preferidas para trabajar como fontanero/a:

- Es posible emplear a un/a trabajador/a no cualificado/a como fontanero/a y formarlo/a para el trabajo.

Entre los factores que facilitan el acceso a la profesión de fontanero/a se incluyen:

- Título que confirma la adquisición de cualificaciones profesionales en un campo relacionado, como instalador de redes e instalaciones sanitarias, tras cumplir los requisitos formales y superar un examen organizado por las Juntas Regionales de Examen.
- Un certificado que confirme la cualificación BD.05 "Realización de trabajos relacionados con la construcción, montaje y explotación de redes e instalaciones sanitarias" en la profesión afín de instalador de redes e instalaciones sanitarias.
- Un certificado de oficial o un diploma de maestría en una profesión relacionada, como instalador de instalaciones y aparatos sanitarios o instalador de redes e instalaciones sanitarias, otorgado como parte de la educación artesanal tras superar un examen organizado por las Cámaras de Oficios.*

*Fuente: Informacja o zawodzie: Hydraulik (712601) Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018, p. 7-8.

Fontanero/a - España

Los/as ayudantes de fontanero/as deben saber interpretar la documentación técnica, manejar herramientas manuales y eléctricas de fontanería (por ejemplo, cortatubos, llaves ajustables, martillos picadores, etc.), preparar los materiales necesarios y seguir instrucciones detalladas de instalación de sistemas de suministro de agua, drenaje y calefacción.

Los/as fontaneros/as deben cumplir requisitos de acceso específicos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo (SST) para las instalaciones y el mantenimiento de fontanería. Las cualificaciones esenciales son las operaciones auxiliares de fontanería (IMA367_1, nivel 1), y el montaje y mantenimiento de instalaciones de suministro de agua y evacuación en edificios (IMA753_2, nivel 2).

Las unidades de competencia relacionadas con el primer nivel de cualificación son realizar operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de tuberías y accesorios de fontanería (UC1154_1), realizar operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos y sistemas complementarios de fontanería (UC2587_1) y realizar operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de aparatos sanitarios y grifería (UC1155_1).

Fuente: INCUAL

https://incual.educacion.gob.es/web/extranet/detallecualificacion?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTAN CE_SvMQ3LSCQdRt_assetEntryId=11867436&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_SvMQ3LSCQdRt_r edirect=%2Fweb%2Fextranet%2Fbusqueda-de-cualificaciones

Una cualificación es un reconocimiento formal de la capacidad de una persona para ejercer una actividad profesional, constituido por una o varias unidades de competencia certificadas. Pueden identificarse con los códigos que contiene IMA. Por otra parte, una unidad de competencia es el conjunto más reducido de aptitudes, conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar una tarea laboral específica, y varias de ellas conforman una cualificación completa. Pueden identificarse en los códigos que contienen UC.

1.9.5 Electricista

Requisitos del puesto

Los/as electricistas instalan, mantienen y reparan sistemas eléctricos y contadores eléctricos en edificios y estructuras. Ejecutan planos de cableado e instalan aparatos y equipos. Los/as electricistas son personas expertas en diversos sistemas eléctricos, herramientas y normas de seguridad.

Competencias técnicas y transversales

Los/as electricistas deben saber leer e interpretar planos de cableado eléctrico y documentación técnica. Utilizan diversas herramientas manuales y de prueba para medir las características eléctricas, instalar y localizar averías en los contadores y realizar pruebas para garantizar la funcionalidad del sistema. El conocimiento de los principios eléctricos, las normas de cableado y el uso de equipos de protección es crucial. Los/as electricistas también deben ser competentes en la instalación y el mantenimiento de equipos de servicios públicos, respetando al mismo tiempo las normas de salud y seguridad.

Las competencias interpersonales requeridas incluyen la atención al detalle y la capacidad de resolución de problemas, claves para diagnosticar y solucionar eficazmente los problemas eléctricos. Las dotes de comunicación son esenciales para asesorar a los/as clientes sobre el uso correcto de los equipos eléctricos y el consumo. Los/as electricistas deben demostrar capacidad de trabajo en equipo y adaptabilidad en entornos dinámicos, además de grandes dotes organizativas para mantener registros precisos y hacer un seguimiento del progreso del trabajo. El compromiso con la seguridad es fundamental para garantizar el cumplimiento de la normativa y proteger tanto a los/as trabajadores/as como a los/as clientes durante las instalaciones y reparaciones.

Requisitos de acceso

Convertirse en electricista suele implicar completar un programa de formación profesional o aprendizaje para adquirir conocimientos técnicos y experiencia práctica. Los/as aspirantes a electricistas deben adquirir conocimientos sobre sistemas eléctricos, cableado, normas de seguridad y uso de herramientas especializadas. Aunque los requisitos específicos varían según el país, la mayoría incluyen formación oficial, experiencia en el puesto de trabajo y certificación para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad nacionales.

En las siguientes secciones, exploraremos los requisitos específicos de acceso para electricistas en **Dinamarca, Francia, Irlanda, Portugal y España**, destacando las cualificaciones y vías de acceso únicas en cada región.

Electricista - Dinamarca

En Dinamarca, para ser electricista hay que completar un programa estructurado de educación y formación profesional (FP) que combina la enseñanza teórica con la experiencia práctica.

Requisitos clave:

- Los/as aspirantes a electricistas suelen matricularse en el **Programa de Formación de Electricistas**, que forma parte del sistema de FP de Dinamarca. Este programa suele durar entre 4 y 5 años e incluye tanto formación escolar como aprendizaje.
- Una parte importante de la formación incluye experiencia práctica a través de prácticas en empresas certificadas. Esta formación práctica es esencial para desarrollar las competencias requeridas en la profesión.
- Al finalizar con éxito el programa de FP, las personas reciben un certificado de oficial, que les reconoce oficialmente como electricistas cualificados/as. Este certificado es muy valorado por las empresas y suele ser necesario para trabajar en este sector.
- El programa ofrece varias vías, entre ellas un programa de formación de electricista de 4 años, un programa de 4½ años y un programa de formación de electricista EUX de 5 años, que combina la formación profesional con la educación secundaria superior.



Electricista - Francia

Como ser electricista es un oficio muy técnico, en Francia se exige un diploma: CAP (nivel 3 del MNC) Electricidad o un BEP (Brevet d'Études Professionnelles) Oficios de Electricidad y Entornos Conectados. Estos títulos pueden obtenerse en escuelas de formación profesional o en prácticas.

La certificación *Habilitation Electrique* es crucial, ya que garantiza que el/la electricista está capacitado para trabajar de forma segura con sistemas eléctricos. Los/as electricistas deben cumplir estrictas normas de seguridad para evitar riesgos eléctricos y garantizar unas condiciones de trabajo seguras. Esto incluye el conocimiento de normativas como la NF C 15-100, que rige las instalaciones eléctricas en Francia.

Entre las competencias clave se incluyen la capacidad de instalar, mantener y reparar sistemas eléctricos, una gran capacidad de resolución de problemas y competencia en la lectura e interpretación de esquemas y planos eléctricos. Además, es esencial estar familiarizado con diversas herramientas y equipos eléctricos.

La experiencia práctica adquirida a través del aprendizaje o la experiencia laboral previa en el campo es muy beneficiosa y a veces se requiere para puestos más avanzados. El dominio del francés es necesario para comunicarse eficazmente con los clientes, comprender las instrucciones de seguridad e interpretar la documentación técnica.



Electricista - Irlanda

La edad mínima a partir de la cual puede comenzar a trabajar un/a aprendiz es de 16 años. Los requisitos para los electricistas son:

- Calificación D o "Aprobado" en cinco asignaturas en el Examen de Certificado Junior del Departamento de Educación y Aptitudes o equivalente aprobado.
- La finalización con éxito de un curso aprobado de Pre-Aprendizaje.
- Tres años de experiencia laboral adquirida a partir de los 16 años de edad en una actividad industrial pertinente designada como aceptable por SOLAS.

Debe obtener un empleo como aprendiz en la ocupación elegida. El/la empleador/a debe estar autorizado/a para formar aprendices y debe inscribirte como aprendiz en el plazo de 2 semanas desde tu contratación.

Para este aprendizaje, es necesario superar una prueba de visión cromática aprobada por SOLAS.

*Fuente: [Aprendizaje de Electricidad | Aprendizaje en el Sector de la Construcción, Arquitectura y Propiedad | CareersPortal.ie](#)



Electricista - Polonia

Para ser electricista, se puede estudiar en una escuela de formación profesional o técnica. Un/a electricista también puede cursar estudios superiores de ingeniería, que proporcionan mayores competencias y cualificaciones futuras. También se puede participar en cursos organizados por diversos centros de educación de adultos, aunque estos cursos suelen centrarse en ámbitos limitados. Por lo tanto, a la hora de elegir un curso, es aconsejable realizar más de uno. Sin embargo, para ejercer la profesión hay que pasar un examen ante la Comisión Central de Exámenes.

Cualificaciones SEP (Asociación Polaca de Ingenieros Eléctricos):

Es importante saber que para trabajar con equipos eléctricos bajo tensión se requieren cualificaciones SEP, que también son necesarias para trabajar como electricista. Las cualificaciones SEP se dividen en tres grupos principales:

- G1 - Cursos de electricidad
- G2 - Cursos de energía
- G3 - Cursos de gas

Fuente: [Jakie są wymagane uprawnienia zawodowych elektryków? \(buduj-sie.pl\)](http://buduj-sie.pl)



Electricista - España

Para realizar estas tareas con eficacia, los/as electricistas deben cumplir requisitos de acceso específicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (SST) para instalaciones eléctricas. La cualificación esencial es montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión (ELE257_2, nivel 2).

Las unidades de competencia relacionadas incluyen el montaje de instalaciones eléctricas de baja tensión en edificios (UC0820_2), el mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión en edificios (UC0821_2), el montaje de instalaciones eléctricas de baja tensión en entornos industriales (UC0822_2) y el mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión en entornos industriales (UC0823_2).

Fuente: Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)

Una cualificación es un reconocimiento formal de la capacidad de una persona para ejercer una actividad profesional, constituido por una o varias unidades de competencia certificadas. Pueden identificarse bajo los códigos que contienen ELE. Por otra parte, una unidad de competencia es el conjunto más reducido de aptitudes, conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar una tarea laboral específica, y varias de ellas conforman una cualificación completa. Pueden identificarse bajo los códigos que contienen UC.



Principales retos para la inclusión de las personas refugiadas en el sector de la construcción



Barreras lingüísticas

Reconocimiento de títulos extranjeros

Presiones financieras

Obstáculos burocráticos y políticas de integración insuficientes

Cultura laboral

Derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras, tipos de contratos y composición salarial

Cultura de seguridad laboral y concienciación sobre el cumplimiento normativo

Principales impulsores de la inclusión de las personas refugiadas en el sector de la construcción



Programas de formación profesional y tutoría

Políticas gubernamentales y programas de integración

Participación empresarial y sindical



Ventajas e inconvenientes del sector de la construcción para las personas refugiadas

Pros	Contras
<p>Trabajo en equipo: El trabajo en la construcción implica la colaboración con otras personas trabajadoras, capataces y jefes/as de producción, lo que ofrece la oportunidad de entablar relaciones y mejorar las habilidades de comunicación.</p>	<p>Condiciones de trabajo difíciles: La naturaleza física del trabajo en la construcción y la vulnerabilidad a las condiciones meteorológicas pueden ser especialmente exigentes.</p>
<p>Tareas diversas: El sector ofrece una gran variedad de tareas, lo que lo hace menos monótono y brinda oportunidades de diversificación de competencias.</p>	<p>Cambios en el lugar de trabajo: El cambio de lugar de trabajo implica que las personas trabajadoras tienen que desplazarse, a veces grandes distancias, para acceder a las obras.</p>
<p>Progresión profesional: Existen múltiples oportunidades para que las personas refugiadas se especialicen en diferentes oficios y progresen dentro del sector. La estabilidad laboral es relativamente segura una vez que las personas refugiadas tienen las certificaciones necesarias. La demanda de mano de obra en la construcción aumentará en los próximos años, debido al gran número de personas trabajadoras que se jubilan y al aumento de las obras de renovación y la falta de viviendas.</p>	<p>Riesgos para la salud y la seguridad: Algunas tareas conllevan elevados riesgos para la salud y la seguridad, que pueden ser difíciles de gestionar, especialmente para quienes no están familiarizados con los protocolos de seguridad locales.</p>
<p>Un trabajo gratificante: Las personas refugiadas pueden sentirse orgullosas de contribuir a proyectos de infraestructuras duraderos que benefician a la sociedad.</p>	<p>Empleo precario: Las personas refugiadas suelen enfrentarse a formas de empleo atípicas, como puestos a tiempo parcial o temporales, que ofrecen menos seguridad laboral.</p>
<p><i>"A largo plazo, creo que va a ser muy positivo para las personas refugiadas... la cantidad de dinero que se gastará en Irlanda en los próximos 20 años se pondrá al día en la construcción". Empresario irlandés de la construcción</i></p>	<p>Vulnerabilidad a la explotación: Las personas refugiadas son más susceptibles de sufrir condiciones de trabajo forzoso o de explotación, sobre todo en funciones que carecen de una supervisión o protección adecuada de las personas trabajadoras.</p>

Capítulo 1 - Conclusiones



El sector de la construcción de la UE se enfrenta a una escasez crónica de mano de obra: el 33,8% de las personas trabajadoras tiene más de 50 años, mientras que las personas refugiadas representan sólo una pequeña parte de la mano de obra, lo que deja sin explotar una importante reserva de talento.

Las personas refugiadas suelen trabajar en la construcción en ocupaciones físicamente exigentes y peligrosas, con salarios bajos, precariedad y barreras lingüísticas que limitan el acceso a la formación y la promoción.

La participación de las mujeres refugiadas sigue siendo mínima, lo que pone de relieve la necesidad de enfoques más integradores que aborden las disparidades de género en el sector.

Las competencias ecológicas y digitales son cada vez más importantes, y el 40% de las empresas de construcción afirman tener dificultades para encontrar personas trabajadoras que dominen nuevas tecnologías como el modelado de información para la construcción (BIM).

Dado que el sector aspira a realizar 35 millones de renovaciones energéticamente eficientes de aquí a 2030 en el marco de la Ola de Renovación, integrar a los refugiados no es sólo una estrategia de inclusión, sino un paso necesario para cumplir los objetivos climáticos de la UE.

Las necesidades de cualificación difieren entre profesiones y países. Ocupaciones como las de albañil/a o ayudante de pintor/a suelen requerir conocimientos profesionales básicos y formación en seguridad in situ.

En cambio, los oficios especializados, como electricistas y fontaneros/as, exigen una formación profesional formal, certificaciones nacionales y, en muchos casos, la obtención de una licencia o el cumplimiento de normas técnicas y de seguridad específicas.

Esta variación significa que los itinerarios de integración deben adaptarse no sólo a la formación del individuo, sino también a las exigencias específicas de cualificación, certificación e idioma de cada ocupación.

02

Vías de acceso al sector de la construcción





2.1 Vías de acceso al sector de la construcción

El sector de la construcción ofrece múltiples vías de entrada a las personas refugiadas e inmigrantes que buscan empleo.

El modo ideal de entrada de las personas refugiadas en el sector pasa por el **reconocimiento de las cualificaciones y la experiencia extranjeras**, lo que permite a los recién llegados incorporarse más fácilmente al sector. **Los cursos de idiomas y la orientación cultural** pueden ayudar a adaptarse al entorno laboral local y a conseguir un empleo. Sin embargo, las personas refugiadas suelen carecer de documentación legalizada y normalizada, lo que dificulta mucho el reconocimiento de cualificaciones y experiencia, incluso cuando están cualificados y tienen experiencia en el sector.

Formación profesional y técnica

Las escuelas de formación profesional o técnica proporcionan cualificaciones y certificaciones esenciales para desempeñar diversas funciones dentro de la industria. Por ejemplo, ofrecen formación especializada en campos como la carpintería, la albañilería, la fontanería y la electricidad.

Aprendizaje y formación en el puesto de trabajo

Los programas de aprendizaje combinan la enseñanza en el aula con la experiencia laboral práctica, lo que permite ganar dinero mientras se aprende. Por otra parte, en la formación en el puesto de trabajo, los/as empresarios/as imparten formación a las personas recién contratadas, especialmente para funciones que no requieren cualificaciones formales pero exigen competencias y experiencia específicas.

Enseñanza superior

Para quienes buscan puestos avanzados o funciones especializadas en la construcción, es beneficiosa la educación superior en campos como la ingeniería civil, la arquitectura o la gestión de la construcción. Las titulaciones en estas áreas pueden abrir puertas a puestos en gestión de proyectos, diseño y consultoría.

Certificación y licencias

Ciertas funciones dentro del sector de la

construcción requieren certificaciones o licencias específicas. Algunos ejemplos son:

- **Certificaciones de la construcción:** Para áreas especializadas como soldadura, instalación de calefacción, ventilación y aire acondicionado, o gestión de proyectos.
- **Licencia:** Obligatoria para electricistas, fontaneros/as y otras personas profesionales que deben cumplir normas reglamentarias.

Empleo temporal y estacional

El sector de la construcción contrata con frecuencia a personas trabajadoras temporales o estacionales, lo que puede ser ideal para personas que buscan oportunidades de empleo a corto plazo. Estas funciones no suelen requerir compromisos a largo plazo y pueden aportar una valiosa experiencia.

Programas de formación específicos del sector

Diversos programas y talleres de formación se centran en aspectos específicos de la construcción, como las prácticas de seguridad, las nuevas tecnologías o las medidas de sostenibilidad. Estos programas pueden mejorar las competencias y la empleabilidad.

El sector de la construcción ofrece diversas vías de acceso que se adaptan a distintos niveles educativos, niveles de experiencia y aspiraciones profesionales. Ya sea a través de la educación formal, el aprendizaje, la educación superior o la formación en el puesto de trabajo, existen múltiples vías para que las personas construyan carreras de éxito en esta dinámica industria. Para personas inmigrantes y refugiadas, el sector ofrece una importante vía de integración y empleo, a menudo con oportunidades de desarrollo de competencias y promoción profesional.

En las siguientes secciones, exploraremos las vías de acceso específicas al sector de la construcción en Dinamarca, Francia, Irlanda, Polonia y España, incluido el reconocimiento y la acreditación de competencias, los programas de FP y el asesoramiento profesional.

Reconocimiento y acreditación de competencias en Dinamarca



Dinamarca ofrece un proceso estructurado de reconocimiento y acreditación de cualificaciones extranjeras, que es vital para integrar a las personas refugiadas en el sector de la construcción. A continuación, se indican los pasos clave y los recursos disponibles:

Evaluación de títulos extranjeros

La Agencia Danesa de Enseñanza Superior y Ciencia ofrece evaluaciones gratuitas para comparar las cualificaciones educativas extranjeras con las normas danesas. Esto ayuda a los/as empresarios/as a comprender el valor y la pertinencia de las cualificaciones internacionales en el contexto danés. Las personas refugiadas y otras personas trabajadoras extranjeras pueden utilizar este servicio para demostrar eficazmente sus cualificaciones y formación.

Reconocimiento de las profesiones reguladas

Algunas profesiones del sector de la construcción están reguladas por ley y requieren un reconocimiento oficial antes de ser contratadas. La Autoridad Danesa del Entorno Laboral (Arbejdstilsynet) se encarga de las homologaciones de funciones como:

- Trabajadores/as de retirada de amianto
- Personal de mantenimiento de ascensores
- Soldadores/as
- Andamios (para andamios de más de 3 metros)
- Operadores/as de grúa
- Operadores/as de carretillas elevadoras
- Ingenieros/as frigoristas

Las personas trabajadoras extranjeras o sus empleadores/as deben solicitar el reconocimiento si la función implica requisitos legales o de seguridad específicos.

Etapas del proceso de reconocimiento

El proceso de reconocimiento suele incluir:

- Las personas candidatas deben aportar documentación sobre su formación, certificaciones y experiencia laboral pertinente.
- Los certificados y diplomas se revisan para garantizar su autenticidad y su conformidad con las normas danesas.
- En algunos casos, las personas solicitantes pueden tener que superar pruebas prácticas o teóricas para verificar sus conocimientos.
- Las personas candidatas seleccionados reciben una carta de reconocimiento oficial que les permite ejercer la profesión en Dinamarca.

Puestos de nivel inicial

Es posible que las personas refugiadas tengan que obtener un certificado de formación en seguridad y salud, a menudo proporcionado por los sindicatos o los/as empresarios/as locales. Las organizaciones suelen colaborar con los servicios de apoyo a las personas refugiadas para ofrecer formación a medida, y los ayuntamientos o los programas del mercado laboral pueden financiar la formación inicial y las prácticas en puestos no cualificados o semicualificados. Aunque no siempre es necesario dominar el danés, los conocimientos básicos de comunicación son cruciales para una colaboración segura in situ. Sindicatos como 3F (Federación Unitaria de Trabajadores Daneses) también apoyan a las personas refugiadas mediante programas de preparación para el empleo.



Reconocimiento y acreditación de competencias en Francia

Certificaciones

Todos los organismos de formación están inscritos en el Ministerio de Trabajo francés. Todas las formaciones que pueden beneficiarse de la cuenta personal de formación están certificadas. Estas certificaciones figuran en el RNCP o el RS, dos directorios nacionales bajo la responsabilidad de France Compétences.

Reconocimiento de competencias

La evaluación de competencias es una forma de analizar las capacidades, aptitudes y motivaciones profesionales y personales en apoyo de un proyecto de desarrollo de carrera y, en su caso, de formación. Elegible para la financiación proporcionada por la cuenta personal de formación, debe ser realizada por un proveedor de servicios externo. El sistema francés incluye los regímenes VAE (validation d'acquis d'expérience). Esto permite a cualquier persona que se dedique a la vida laboral obtener una certificación profesional mediante la validación de su experiencia adquirida a través de actividades profesionales y/o extraprofesionales.

Acreditación de competencias en el sector de la construcción

En Francia, las competencias y cualificaciones en el sector de la construcción suelen estar acreditadas por organismos como **Qualibat**, **Qualifelec** y **OPQIBI**. Estos organismos expiden certificaciones y garantizan que los profesionales cumplen las normas del sector. Navegar por los procesos administrativos y burocráticos de certificación y reconocimiento puede ser complejo y llevar mucho tiempo, sobre todo para quienes no están familiarizados con el sistema.

El cumplimiento de los códigos y normas de construcción franceses, como **la NF C 15-100** para instalaciones eléctricas, es obligatorio. Estas normas garantizan la seguridad, la calidad y la coherencia de las prácticas de construcción.

Las personas profesionales extranjeras que deseen trabajar en Francia pueden tener dificultades para que se reconozcan sus cualificaciones y experiencia. El proceso puede implicar la traducción, la evaluación de la equivalencia y la validación por parte de las autoridades francesas competentes. El proceso de evaluación de la equivalencia de las cualificaciones extranjeras lo gestionan diversas agencias francesas, como **ENIC-NARIC** (la Red Europea de Centros de Información de la Región Europea). Estas agencias evalúan si las cualificaciones extranjeras cumplen las normas de las certificaciones francesas.

Orientación profesional

Los centros de asesoramiento VAE (Point Relais Conseil) ayudan a las personas candidatas a analizar la pertinencia de su proyecto VAE a la luz de su experiencia, les explican el proceso, les ayudan a elegir las certificaciones que corresponden a su experiencia, les reorientan, si es necesario, hacia otros enfoques, y les informan de las posibilidades de financiación.

Por último, el Conseil en évolution professionnelle (CEP) es un servicio público gratuito, universal y personalizado que permite a cualquier persona hacer balance de su situación profesional. La ley del 5 de septiembre de 2018 ha dado lugar a una recomposición del panorama de los/as operadores/as que prestan esta oferta de servicios:

- France Travail, las misiones locales, Cap emploi y Apec siguen siendo operadores de asesoramiento para el desarrollo profesional de los públicos que les conciernen;
- La red Avenir Actifs, encargada por France Compétences en el marco de un contrato público, se encarga de asesorar en materia de desarrollo profesional a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia (excluidas las personas empleadas del sector público).



Reconocimiento y acreditación de competencias en Irlanda

Algunos puestos de nivel inicial en la construcción no requieren cualificación, mientras que otros exigen que las personas candidatas completen un curso universitario, un título o un aprendizaje. Cada puesto tiene unos requisitos y unas vías de acceso específicos.

Formas de iniciarse en el sector de la construcción en Irlanda

Registrarse como aprendiz

Los programas de aprendizaje ofrecen formación en el puesto de trabajo combinada con educación en el aula. Son ideales para ganar dinero mientras se aprende y pueden durar hasta 4 años. Las evaluaciones incluyen pruebas en el puesto de trabajo y exámenes modulares en el aula. Los programas de aprendizaje se dividen en dos categorías:

- Oficios artesanales: Aprendizaje de carpintería, fontanería, mecánica de motores y electricidad.
- Nuevos aprendizajes: Introducidos en 2016, cubren áreas como TIC, finanzas, hostelería, agricultura, desarrollo de software, contabilidad, cocinero de camarero, gestión agrícola y marketing digital.

Requisitos: Las personas candidatas deben tener al menos 16 años y una calificación mínima de D en 5 asignaturas del Ciclo Junior o equivalente. Si no se cumplen estas calificaciones, las personas candidatas todavía pueden inscribirse si:

- Realizan un curso preparatorio homologado y superan una entrevista de evaluación.
- Ser mayor de 18 años, tener al menos 3 años de experiencia laboral pertinente y superar una entrevista.

Formación postsecundaria

Universidades, escuelas superiores e institutos técnicos ofrecen cursos de construcción, arquitectura, topografía y campos relacionados con la informática. La vía principal es a través de la Oficina Central de Solicitudes (CAO). Existen otras alternativas:

- Cursos para la obtención del certificado de postgrado (PLC): Cursos a tiempo completo de 1-2 años de duración, validados por QQI (Quality and Qualifications Ireland). Estas cualificaciones (Nivel 5/6) permiten progresar al Nivel 7/8 en la educación superior.
- Cursos de acceso directo: Las solicitudes se presentan directamente en la universidad, sin pasar por el CAO. Muchas universidades e instituciones privadas ofrecen esta opción, que no depende de los puntos competitivos del CAO.

Puestos de nivel inicial

Para quienes buscan un comienzo rápido, puestos como el de peón permiten adquirir experiencia y desarrollar habilidades directamente in situ. Se exigen ciertas cualificaciones, pero no siempre son necesarios conocimientos avanzados. La mayoría de las empresas exigen el carné del Sistema de Certificación de Competencias en la Construcción (CSCS) para demostrar la concienciación en materia de seguridad. Aunque no es obligatorio por ley, es la norma del sector.

Para obtener la tarjeta verde CSCS, es necesario aprobar uno de los siguientes cursos:

- CITB Site Safety Plus: Concienciación sobre salud y seguridad (1 día).
- QCF Level 1/SCQF Level 4 Award: Salud y seguridad en un entorno de construcción (1-5 días).
- Curso IOSH Trabajo seguro: (1 día).

Además, es necesario aprobar el examen de salud, seguridad y medio ambiente para garantizar que cumple las normas de seguridad para trabajar en obras de construcción.

Reconocimiento y acreditación de competencias en Polonia



El reconocimiento y la acreditación de competencias en el sector de la construcción en Polonia pueden adoptar diversas formas. A continuación, se describen algunas de ellas:

1. Educación formal y formación profesional

- **Escuelas de Formación Profesional (Branżowa Szkoła I stopnia):** Para los puestos de entrada en el sector de la construcción, la formación profesional desempeña un papel fundamental en la preparación de las personas para la mano de obra. Estas instituciones imparten formación especializada en disciplinas relacionadas con la construcción, como albañilería, carpintería y fontanería, que culmina con la adquisición de cualificaciones formalmente reconocidas, que son fundamentales para acceder a oportunidades de empleo en el sector.
- **Escuelas Técnicas (Technikum):** Estas instituciones ofrecen programas educativos más avanzados, que combinan habilidades prácticas con conocimientos teóricos en campos como la ingeniería civil y la gestión de la construcción. Las personas graduadas de las escuelas técnicas suelen ocupar puestos de supervisión o técnicos dentro del sector, equipados con una comprensión exhaustiva de los aspectos operativos y de gestión de la construcción.

2. Certificación y licencias profesionales

- **Certificaciones SEP (Stowarzyszenie Elektryków Polskich):** El trabajo eléctrico en Polonia requiere certificaciones específicas, en particular de la SEP (Asociación Polaca de Ingenieros Eléctricos). Estas certificaciones autorizan a las personas trabajadoras a manipular instalaciones eléctricas bajo límites de tensión especificados y son un requisito previo para el empleo en funciones eléctricas dentro del sector de la construcción.
- **Licencia de constructor (Uprawnienia Budowlane):** Esta licencia profesional, que se concede a ingenieros/as y arquitectos/as, es esencial para quienes desean supervisar o diseñar proyectos de construcción. La Cámara Polaca de Ingenieros Civiles administra el proceso de obtención de la licencia, que incluye requisitos educativos y la superación de un examen oficial.
- **Certificaciones profesionales:** Algunos oficios específicos del sector de la construcción, como la soldadura o el manejo de grúas, requieren que las personas trabajadoras obtengan certificaciones reconocidas expedidas por organismos educativos o industriales acreditados. Estas certificaciones verifican la capacidad de una persona trabajadora para manejar maquinaria especializada o realizar tareas específicas. OPERADOR/A DE GRÚAS - Sólo puede ser operador/a de grúas una persona que haya obtenido las cualificaciones adecuadas, concedidas por la Oficina de Inspección Técnica como resultado de la superación de un examen estatal. El examen consta de una parte teórica y otra práctica y debe ir precedido de un curso de formación para operador/a de grúa torre. Los centros de formación especializados disponen de su propio equipo de formación y organizan los exámenes UDT. Pueden participar en la formación de operador/a de grúa torre las personas mayores de 18 años que dispongan de un certificado médico que acredite que no existen contraindicaciones para manejar equipos de transporte a corta distancia y un dictamen positivo de las pruebas psicológicas. Tras superar el examen ante el/la inspector/a de la UDT, las personas candidatas reciben la cualificación para manejar grúas torre de categoría Ż I. La formación de operador/a de grúa torre abarca cuestiones como la construcción de grúas y sus mecanismos, accionamiento y control, equipos de recarga, dispositivos de seguridad, principios de funcionamiento y montaje y transporte de grúas. También habrá información general sobre estructuras portantes de acero, supervisión técnica y fabricación de grúas. Por este motivo, la formación de operador de grúas está especialmente recomendada para personas tituladas de escuelas profesionales y técnicas ([Czego dotyczy szkolenie na operatora żurawi wieżowych?](#)).

Reconocimiento y acreditación de competencias en España



En España, el sistema de reconocimiento y acreditación de competencias está diseñado para certificar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o el aprendizaje no formal. Este proceso es gestionado por cada **Comunidad Autónoma** y consta de los siguientes pasos:

1. **Solicitud:** Las personas candidatas presentan una solicitud formal para que se evalúen sus competencias. Deben aportar documentación que acredite su experiencia y formación relacionadas con la profesión.
2. **Fase de asesoramiento:** En esta fase, un asesor, a menudo una persona profesional del sector pertinente, revisa el expediente de la persona candidata, verifica sus cualificaciones y determina si cumple las competencias profesionales requeridas. La persona asesora también ayuda a las personas candidatas a identificar cualquier laguna en su experiencia que pueda requerir más pruebas.
3. **Evaluación:** Se puede pedir a las personas candidatas que demuestren sus aptitudes en la práctica o mediante pruebas adicionales si su documentación no verifica plenamente las competencias exigidas. Esta fase es clave para las personas solicitantes que carecen de certificación formal pero han desarrollado una experiencia significativa a través del trabajo o la formación informal.
4. **Acreditación:** Las personas candidatas que aprueban reciben un certificado oficial, reconocido a nivel nacional, que valida sus aptitudes para el empleo o la formación continua. Este certificado puede mejorar las perspectivas laborales y permite la promoción profesional.
5. **Plan de Formación:** Las personas candidatas que no reúnen todas las competencias requeridas reciben un plan de formación a medida para ayudarles a conseguir la cualificación completa. Esta formación tiene por objeto colmar las lagunas detectadas durante las fases de asesoramiento y evaluación.

Cada Comunidad Autónoma (gobierno regional) gestiona el proceso de acreditación, y las personas candidatas pueden solicitarla a través de las instituciones educativas o de formación profesional de sus respectivas regiones. La acreditación de competencias en la construcción es especialmente importante debido a las normas de seguridad y a la necesidad de personas profesionales certificadas en diversos oficios, como la electricidad. Muchas de estas personas trabajadoras adquieren competencias en el trabajo, por lo que este proceso es esencial para reconocer sus conocimientos sin necesidad de una educación formal. En la práctica, esto significa que la ventana para certificar competencias no está disponible en todo momento.

Quién puede solicitarlo:

- Personas que han adquirido competencias a través de la experiencia laboral o el aprendizaje no formal (es decir, aprendizaje, formación en el puesto de trabajo).
- Normalmente, las personas solicitantes deben demostrar un mínimo de 3 años de experiencia laboral en el sector, ya sea en España o en los países de origen. No obstante, existen algunas diferencias entre regiones.

Quién dirige el proceso: Instituciones educativas y profesionales acreditadas, centros regionales de formación u otras entidades autorizadas dentro de cada **Comunidad Autónoma** supervisan el proceso, que está abierto continuamente para las personas candidatas. Estos centros cuentan con personas asesoras y evaluadoras formadas que evalúan a las personas candidatas.

Duración: El tiempo que se tarda en completar el proceso puede variar en función del número de solicitantes y de la complejidad de la profesión. Suele llevar varios meses, sobre todo en el caso de profesiones muy demandadas, como las de la construcción.

La FP en la construcción Dinamarca



El sistema de educación y formación profesional (FP) de Dinamarca ofrece un itinerario estructurado y flexible para las personas que desean entrar en el sector de la construcción. El sistema se divide en dos etapas principales: el programa básico y el programa principal. El programa básico consta de dos cursos. El primero, el Curso Básico 1, introduce a las personas estudiantes en diversos campos profesionales, ayudándoles a elegir un itinerario de formación específico. El Curso Básico 2 se centra en el área profesional elegida y concluye con un examen que califica a las personas estudiantes para pasar al programa principal. El programa principal combina la educación escolar con la formación de aprendiz en empresas de construcción, lo que garantiza que adquieran tanto conocimientos teóricos como experiencia práctica. La duración de los programas de FP suele oscilar entre dos y cinco años, dependiendo de la especialización elegida y de la progresión individual.

Los requisitos de acceso a los programas de FP incluyen la finalización de la enseñanza obligatoria y una nota mínima de 02 en danés y matemáticas en el examen de fin de estudios de primer ciclo de secundaria (Folkeskole). El dominio del danés es esencial, ya que la enseñanza se imparte principalmente en danés. Una característica clave del sistema es su enfoque dual, que integra el aprendizaje en el aula con el aprendizaje en el lugar de trabajo. De este modo, las personas tituladas adquieren las competencias y la experiencia necesarias para responder a las exigencias del sector de la construcción.

Para las personas adultas mayores de 25 años, Dinamarca ofrece una vía alternativa a través de la Formación Profesional para Adultos (EUV). Este programa se adapta a las personas con experiencia laboral o cualificaciones educativas previas y suele permitir una duración de la formación más corta al reconocer las competencias existentes. Los titulados en FP pueden incorporarse directamente al mercado laboral o cursar estudios superiores, como el Programa de Exámenes Técnicos Superiores (HTX), que facilita el acceso a la enseñanza técnica superior.

También hay ayudas para estudiantes internacionales y personas con titulaciones extranjeras. Los futuros participantes pueden consultar a los centros de formación profesional para evaluar su idoneidad, aunque por lo general se exige el dominio de la lengua danesa. En general, el sistema de FP de Dinamarca está diseñado para formar mano de obra cualificada para el sector de la construcción, equilibrando la educación teórica con la formación práctica y teniendo en cuenta las diversas necesidades y procedencias de los/as alumnos/as.

Fuente - <https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark?.com>





La FP en la construcción Francia

El sector de la construcción y la ingeniería civil agrupa a más de 500 000 empresas en Francia. Frente a la evolución de la reglamentación, las técnicas y las tecnologías, el sector de la construcción y la ingeniería civil debe adaptarse constantemente para hacer evolucionar sus oficios y cualificaciones, y responder a las necesidades de empleo derivadas de los grandes proyectos. La formación profesional es una palanca esencial para la competitividad de las empresas de construcción e ingeniería civil.

La duración de los cursos de formación en construcción varía según el nivel de cualificación. Un CAP es un diploma que se prepara en 2 años, generalmente después del tercer año de secundaria (nivel 3 del MEC), un Bac Professionnel dura 3 años, un BTS dura 2 años después del Bac, un BUT dura 3 años después del Bac, una Licencia Profesional dura 1 año después del Bac+2, y un máster o diploma de ingeniero dura 2 o 3 años después de una licencia.

En Francia, existen varios regímenes que ofrecen acceso a la formación durante un contrato profesional:

- CIF (Congé Individuel de Formation): accesible a las personas trabajadoras del sector privado con contrato indefinido a tiempo completo o parcial, con al menos 2 años de antigüedad en la empresa.
- CPF (Compte Personnel de Formation): para todas las personas artesanas, demandantes de empleo o trabajadoras con contrato indefinido con al menos 1 año de antigüedad en la empresa.
- VAE (Validation d'Acquis d'Expérience): abierto a las personas demandantes de empleo para obtener un contrato de profesionalización para la formación en un oficio de la construcción.

Actores principales:

- **El OPCO (operadores de competencias)** : Este término fue introducido por la ley sobre la reforma de la formación profesional el 1 de abril de 2019. Un operador de competencias es un organismo concertado por el Estado. Su misión abarca diferentes temáticas relacionadas con el aprendizaje y la formación profesional. La primera misión de un OPCO es financiar la formación profesional y el aprendizaje. En el sector de la construcción, Constructys es la OPCO de referencia.
- Organismos de formación: AFPA, Batys Compétences, Greta, AFTRAL (especializada en la formación para manejar maquinaria de construcción). Estas organizaciones imparten formación conducente a cualificaciones, a las que pueden acceder tanto estudiantes como aprendices, así como durante las trayectorias profesionales para mejorar las competencias (sobre todo en lo relativo a las cuestiones de transición energética).
- Nuevas organizaciones de formación especializadas en técnicas de eco-construcción, a menudo implicadas en planes sociales vinculados a programas de integración laboral: estas organizaciones pueden incluir cursos de francés dentro del programa de formación. Ejemplos: Asociación APIJ, Edifice Formation.





La FP en la construcción en Irlanda

Formación Profesional (FP) en Irlanda

El sistema de FP de Irlanda funciona principalmente dentro del sector estatal, con aportaciones de proveedores privados. Se divide en cuatro sectores: primaria, secundaria, formación continua y enseñanza superior. A continuación, se ofrece una visión general de los componentes clave:

Gobernanza y financiación

- El sector de la FP está gestionado por 16 Consejos de Educación y Formación (ETB) de todo el país, con la supervisión de SOLAS, la Autoridad de Educación y Formación Continua de Irlanda.
- Estos programas están financiados con fondos públicos, con ayuda adicional del Fondo Social Europeo.
- En el sector de la enseñanza superior, la responsabilidad de la FP recae en la Autoridad de Enseñanza Superior, centrándose en las universidades, institutos tecnológicos y otros proveedores de enseñanza superior.

Vías de acceso y cualificaciones

La mayoría de los/as alumnos/as comienzan los programas de FP tras completar la educación secundaria superior en los niveles 4/5 del NFQ (EQF 3/4). Un número menor puede acceder a niveles inferiores (NFQ Levels 2/3). Los itinerarios principales son:

- **Formación de aprendices**
 - Combina la formación fuera del puesto de trabajo (impartida por ETB o institutos tecnológicos) con el aprendizaje en el puesto de trabajo (con un empresario).
 - Conduce a cualificaciones de nivel NFQ 5 o 6 (EQF 4 o 5).
 - Concentrada principalmente en los sectores de la construcción y la ingeniería.
- **Cursos de Certificado de Posgrado (PLC)**
 - Impartido en colegios de ETB o escuelas de segundo nivel, centrado en los conocimientos técnicos, las competencias básicas y la experiencia laboral.
 - Conduce a cualificaciones de nivel NFQ 5 o 6 (EQF 4 o 5).
- **Formación profesional de nivel terciario**
 - Introducidos en 2016, estos programas combinan la formación en línea y fuera del puesto de trabajo con el trabajo en la empresa.
 - Conduce a cualificaciones superiores en los niveles 6 a 9 del NFQ (EQF 5 a 7).

Programas adicionales

- **Adjudicaciones parciales**
 - Se ofrece en los niveles NFQ 3 a 6 (EQF 2 a 5).
 - Ideal para estudiantes de segunda oportunidad o que buscan una educación a tiempo parcial.
- **Iniciativa de Vuelta a la Educación (BTEI)**
 - Ofrece cursos flexibles a tiempo parcial que combinan formación general y profesional.
- **Youthreach**
 - Dirigido a jóvenes de entre 15 y 20 años que abandonan prematuramente los estudios, impartiendo educación principalmente en los niveles 3 a 6 del NFQ.

*Fuente: [Vocational education and training system in Ireland \(europa.eu\)](http://europa.eu)



La FP en la construcción Polonia

La educación y formación profesional (FP) en Polonia tiene tres niveles de gobernanza: nacional (ministerios), regional (superintendentes escolares, centrados en la supervisión pedagógica) y de condado (escuelas gubernamentales). El Ministerio de Educación y Ciencia supervisa la FP secundaria y superior, con apoyo de otros ministerios y del Consejo de Directores de Escuelas de FP, creado en 2018. Los interlocutores sociales asesoran sobre los cambios necesarios en la FP.

Desde septiembre de 2017, el sistema educativo polaco está en proceso de reestructuración, prevista para finalizar en el curso 2022/23. La FP se ofrece principalmente en programas escolares de secundaria superior y postsecundaria, que combinan educación general y formación profesional. El alumnado puede adquirir cualificaciones en:

- Programas sectoriales de primera etapa (3 años), que otorgan una cualificación profesional para una ocupación específica y permiten continuar en programas de segunda etapa o educación secundaria general para adultos.
- Programas sectoriales de segunda etapa (2 años), iniciados en 2020/21, que amplían las cualificaciones anteriores y permiten obtener el certificado de secundaria superior (*matura*), habilitante para estudios terciarios.
- Programas de secundaria superior profesional (*technika*, 5 años), que conducen a un diploma con dos cualificaciones y también dan acceso a la educación terciaria.
- Programas especiales de 3 años para alumnos/as con necesidades educativas especiales (NEE), que otorgan un certificado de formación profesional.
- Clases de preparación al trabajo para estudiantes con NEE desde los 15 años, aún en primaria.

En el nivel postsecundario no terciario, la FP se imparte en programas de 1 a 2,5 años (*szkoły policealne*). Los programas de trabajo social (*kolegium pracowników służb społecznych*) forman parte de la educación terciaria y combinan escuela y empresa, otorgando un diploma de nivel 5 del MEC. Se requiere el certificado de *matura*. El aprendizaje basado en el trabajo (WBL) es obligatorio en todos los programas, ya sea en talleres escolares, centros de FP o empresas. Incluye formación en el puesto de trabajo (prácticas) de entre 4 y 12 semanas.

La FP continua y la formación de adultos se ofrece en centros especializados a través de:

- Cursos de cualificación profesional para una ocupación específica.
- Cursos de capacitación profesional con contenidos básicos de FP.
- Cursos de competencias generales (mínimo 30 horas).
- Cursos teóricos para empleados/as juveniles.

Desde 2016, las cualificaciones obtenidas en cursos de empresas u otras instituciones no formales pueden registrarse en el registro integrado de cualificaciones.

La FP en la construcción en España



En España, el sistema de educación y formación profesional (FP) está regido principalmente por el [Ministerio de Educación y Formación Profesional](#) (MEFP), que establece el marco básico de contenidos y mecanismos. [El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social](#) (MITES) supervisa las competencias laborales, mientras que las Comunidades Autónomas gestionan la adaptación regional del sistema, lo que les permite desarrollar hasta el 45% de los planes de estudios en función de las necesidades locales. El sistema cuenta con el apoyo del Consejo General de Educación y Formación Profesional, que incluye a sindicatos y representantes empresariales, y del Instituto [Nacional de Cualificaciones Profesionales](#) (INCUAL), que mantiene el [Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales \(CNCP\)](#).

A pesar de la estructura del sistema, aproximadamente 10,5 millones de personas trabajadoras carecen de acreditación formal de sus competencias profesionales. La acreditación puede lograrse mediante la formación formal o el reconocimiento del aprendizaje y la experiencia previos. Este último permite a los/as individuos/as acumular cualificaciones parciales, fomentando el aprendizaje permanente y mejorando las cualificaciones profesionales. El sistema de FP funciona a través de centros registrados, la mayoría de los cuales son públicos, y ofrece cualificaciones de nivel básico, intermedio o superior, centradas principalmente en familias profesionales como Edificación y Obra Civil (EOC), Instalación y Mantenimiento (IMA), Energía y Agua (ENA) y Electricidad y Electrónica (ELE).

La FP básica está dirigida a quienes no han cursado estudios secundarios y ofrece conocimientos básicos en ámbitos como la renovación de edificios y el mantenimiento de viviendas. La FP de nivel intermedio ofrece formación técnica para estudiantes de postsecundaria, con cualificaciones populares como instalaciones de refrigeración y producción de calor. La FP de grado superior prepara a las personas para funciones avanzadas, como técnicos/as en eficiencia energética y energías renovables, a menudo vinculadas a las demandas emergentes de la industria. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los niveles de la FP, con una mejora mínima en los últimos años.

Los cursos de especialización, introducidos para abordar las innovaciones en la mano de obra, se centran en áreas como la modelización de la información para la construcción (BIM) y la auditoría energética, mientras que los certificados profesionales se ajustan al NCPQ y permiten una formación modular y flexible. La recientemente promulgada Ley 3/2022 integra los sistemas de educación y empleo en la FP, con el fin de racionalizar los itinerarios de formación.

La FP centrada en el empleo, supervisada por el MITES y apoyada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), tiene como objetivo mejorar las cualificaciones de las personas empleadas y desempleadas. Las iniciativas de formación incluyen la formación empresarial a la carta, los programas subvencionados por el gobierno y la formación dual que combina la educación con la experiencia en el lugar de trabajo. Las comisiones mixtas sectoriales, como la Comisión Mixta Sectorial de la Construcción, identifican las áreas prioritarias de formación, haciendo hincapié en la eficiencia energética, las energías renovables y las técnicas modernas de construcción.

Aunque ha aumentado la matriculación en la FP, ha disminuido el número de personas tituladas en cualificaciones específicas de la construcción. Las instituciones públicas dominan la oferta de formación en todos los niveles, mientras que los proveedores privados son más activos en campos especializados como las energías renovables. En general, el sistema de FP en España sigue evolucionando, respondiendo a las demandas de la industria y promoviendo el desarrollo sostenible a través de cualificaciones centradas en la energía y la digitalización.

Fuente: [Fundación Laboral de la Construcción, "Status Quo. Estudio sobre la situación actual del sector de la construcción". \(Julio 2024\).](#)

Orientación profesional y visión general del reconocimiento de competencias en Dinamarca



Orientación profesional en Dinamarca

• Orientación para estudiantes:

- El asesoramiento profesional en Dinamarca desempeña un papel crucial a la hora de ayudar a las personas estudiantes a encontrar oportunidades en el sector de la construcción. Los/as asesores orientan sobre los programas de formación profesional, las prácticas y las trayectorias profesionales disponibles, asegurándose de que las personas estudiantes comprenden sus opciones. Al ofrecer asesoramiento personalizado, ayudan a las personas estudiantes a alinear sus opciones educativas con sus intereses personales y las necesidades de la industria, lo que les permite tomar decisiones informadas sobre sus futuras carreras.

• Apoyo a las personas solicitantes de empleo:

- Para las personas que desean entrar o progresar en el sector de la construcción, los servicios de orientación profesional se centran en la identificación de competencias transferibles, la comprensión de las demandas del mercado y la exploración de oportunidades de empleo. Las personas asesoras también ayudan en tareas prácticas como la redacción de CV, la cumplimentación de solicitudes de empleo y la preparación de entrevistas, ayudando a las personas solicitantes de empleo a posicionarse eficazmente en un mercado laboral competitivo.

Reconocimiento de competencias en el sector de la construcción

El reconocimiento de cualificaciones en Dinamarca garantiza que las personas trabajadoras cumplen las normas de competencia exigidas para sus funciones en el sector de la construcción. Entre los elementos clave del proceso figuran:

• Cualificaciones profesionales:

- Dinamarca otorga cualificaciones profesionales a través de programas estructurados de educación y formación impartidos en escuelas de formación profesional. Estas cualificaciones verifican la capacidad de una persona trabajadora para realizar tareas especializadas de la construcción, como carpintería, albañilería, fontanería e instalaciones eléctricas. La certificación requiere la realización de cursos teóricos y formación práctica, a menudo a través de un modelo de educación dual.

• Certificaciones de artesanía:

- Títulos como el de Artesano/a Cualificado/a (Faglært) se conceden a las personas que completan la formación de aprendiz y demuestran su competencia mediante evaluaciones formales. Estas certificaciones, reconocidas en todo el país, se consideran vitales para demostrar conocimientos especializados y a menudo son exigidas por las empresas del sector de la construcción.

• Licencias profesionales:

- Algunas funciones del sector de la construcción, como las de electricista y gruísta, requieren licencias profesionales para garantizar el cumplimiento de las normas técnicas y de seguridad. Las licencias se expiden una vez completada la formación acreditada y los exámenes de certificación, lo que garantiza el cumplimiento de la estricta normativa laboral danesa.

• Reconocimiento de títulos extranjeros:

- Dinamarca facilita el reconocimiento de cualificaciones extranjeras a través de la Agencia Danesa de Enseñanza Superior y Ciencia. Esta agencia evalúa y valida las cualificaciones con arreglo a las normas danesas, lo que permite a las personas trabajadoras inmigrantes cualificados incorporarse a la mano de obra de la construcción. Este proceso de reconocimiento es esencial para integrar a las personas refugiadas y otras personas trabajadoras internacionales, ya que ayuda a colmar las lagunas en materia de cualificaciones y competencias.

• Suplemento Europass:

- El Suplemento Europass se utiliza ampliamente en Dinamarca para normalizar y describir las cualificaciones profesionales y técnicas, aumentando la transparencia y la comparabilidad entre los países de la UE. Esta herramienta ayuda a las personas empresarias a comprender y valorar las cualificaciones obtenidas fuera de Dinamarca, apoyando la movilidad de las personas trabajadoras cualificados dentro de la UE.

Orientación profesional y visión general del reconocimiento de competencias en Francia



Todos los organismos de formación están inscritos en el Ministerio de Trabajo francés. Todas las formaciones que pueden beneficiarse de la cuenta personal de formación están certificadas. Estas certificaciones figuran en el RNCP o el RS, dos repertorios nacionales bajo la responsabilidad de France Compétences.

La evaluación de competencias es una forma de analizar las capacidades, aptitudes y motivaciones profesionales y personales en apoyo de un proyecto de desarrollo de carrera y, en su caso, de formación. Elegible para la financiación proporcionada por la cuenta personal de formación, debe ser realizada por un proveedor de servicios externo.

El sistema francés incluye sistemas de VAE (validation d'acquis d'expérience). Esto permite a cualquier persona que se dedique a la vida laboral obtener una certificación profesional mediante la validación de su experiencia adquirida a través de actividades profesionales y/o extraprofesionales.

Los centros de asesoramiento VAE (Point Relais Conseil) ayudan a las personas candidatas a analizar la pertinencia de su proyecto VAE a la luz de su experiencia, les explican el proceso, les ayudan a elegir las certificaciones que corresponden a su experiencia, les reorientan, si es necesario, hacia otros enfoques, y les informan de las posibilidades de financiación.

Por último, el Conseil en évolution professionnelle (CEP) es un servicio público gratuito, universal y personalizado que permite a cualquier persona hacer balance de su situación profesional. La ley del 5 de septiembre de 2018 ha dado lugar a una recomposición del panorama de los operadores que prestan esta oferta de servicios:

- France Travail, las misiones locales, Cap emploi y Apec siguen siendo operadores de asesoramiento para el desarrollo profesional de los públicos que les conciernen;
- La red Avenir Actifs, encargada por France Compétences en el marco de un contrato público, se encarga de asesorar en materia de desarrollo profesional a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia (excluidos los empleados del sector público).

Orientación profesional y visión general del reconocimiento de competencias en Irlanda



Irlanda cuenta con un sistema desarrollado de apoyo a la orientación profesional en todo el sistema educativo y de formación, incluida la educación posprimaria, la educación superior y la educación y formación continua. A nivel del gobierno central, existen varias Divisiones dentro del [Departamento de Educación](#) que tienen alguna implicación con la orientación profesional. Sin embargo, [Indecon Review of Career Guidance](#) (2019) afirma que no existe ningún mecanismo organizativo estructural explícito que exista para coordinar las diferentes áreas implicadas en la orientación profesional.

[El Servicio de Orientación \(e Información\) Educativa para Adultos](#), dependiente del Departamento de Educación Superior y Continua, Investigación, Innovación y Ciencia, es un servicio al que pueden acceder todas las personas mayores de 18 años, así como las mayores de 16 años que no cursen estudios a tiempo completo. El Servicio da prioridad a las personas que actualmente no tienen empleo, pero está disponible para todos. El Servicio ayuda a las personas a explorar sus opciones de educación y formación continua, al tiempo que desarrolla un plan de progresión personal.

El Servicio ofrece orientación educativa personalizada, información sobre cursos locales y nacionales, ayuda para solicitar plaza en la universidad e información sobre fuentes de financiación.

[La Ley de Educación de 1998](#) (sección 9c) exige que los centros educativos "utilicen los recursos de que dispongan para" proporcionar a los alumnos "acceso a una orientación adecuada que les ayude en sus opciones educativas y profesionales".

[La Autoridad de Educación Superior](#) (HEA) es el organismo legal de planificación y desarrollo de políticas para la educación superior en Irlanda, incluida la política de orientación profesional dentro del sector. Con el apoyo de la HEA, las universidades y los institutos de tecnología proporcionan directamente apoyo a los estudiantes en materia de orientación profesional.

El marco para la orientación profesional de personas adultas es principalmente competencia de la [Iniciativa de Orientación Educativa para Adultos \(AEGI\)](#), de la que se encargan los 16 [Consejos de Educación y Formación](#) (ETB).

[SOLAS](#) es responsable de la financiación de los servicios de orientación para personas adultas de FET. La orientación profesional en los centros de educación postsecundaria se ofrece a través del modelo de asignación de orientación postprimaria. Algunos/as participantes en FET también habrán recibido información en cuestiones y opciones profesionales con [el servicio Intreo de DEASP](#).

El asesoramiento en orientación en Irlanda se practica de forma holística e integradora, y abarca las áreas de asesoramiento social/personal; asesoramiento en orientación profesional; y asesoramiento en orientación educativa.

[La Iniciativa de Orientación para la Educación de Adultos](#) (AEGI), a través de las oficinas locales de la AEGS, ofrece orientación imparcial individual y en grupo.

[Los Servicios Locales de Empleo](#) (LES) forman parte del servicio público de empleo Intreo. Los servicios locales de empleo proporcionan una puerta de entrada local, o punto de acceso, a toda la gama de servicios e instalaciones disponibles para ayudar a las personas solicitantes de empleo a incorporarse o reincorporarse al mercado laboral. Esto puede incluir la prestación de orientación personalizada intensiva que conduzca al desarrollo de un plan de progresión personal, y asesoramiento profesional. En Irlanda, las medidas de apoyo al empleo juvenil comprenden una combinación de evaluación inicial, orientación y planificación profesional, educación y formación o experiencia laboral, destinadas a aumentar la capacidad de las personas jóvenes para acceder al empleo.

Los principales usuarios de los servicios de orientación y asesoramiento profesional en Irlanda son las personas estudiantes de secundaria, los de tercer ciclo y las personas demandantes de empleo.

Orientación profesional y visión general del reconocimiento de competencias en Polonia



Orientación profesional:

- Las personas estudiantes pueden recibir orientación profesional y ofertas de empleo en una oficina de carreras académicas: se trata de una unidad que trabaja para la activación profesional de estudiantes y personas tituladas de una institución de enseñanza superior, gestionada por una institución de enseñanza superior o una organización estudiantil, cuyas tareas incluyen en particular a) proporcionar a las personas estudiantes y tituladas de una institución de educación superior información sobre el mercado laboral y las oportunidades para mejorar sus cualificaciones profesionales, b) recopilar, clasificar y poner a disposición ofertas de empleo, prácticas y períodos de prácticas, c) mantener una base de datos de estudiantes y personas tituladas de una universidad interesadas en encontrar un empleo, d) ayudar a las personas empleadoras en la adquisición de candidatos/as adecuados/as para vacantes y períodos de prácticas, e) ayudar en la búsqueda activa de empleo. [Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#). En Szczecin, las personas estudiantes pueden utilizar: [Biuro Karier ZUT, Strona główna - Akademickie Biuro Karier](#)
- La Oficina Laboral de Distrito ofrece asesoramiento profesional a quienes desean entrar en el sector de la construcción. La Oficina Laboral de Distrito es una institución que se ocupa de ayudar a buscar trabajo a las personas desempleadas. Otras tareas de las oficinas de trabajo incluyen la organización de cursos de formación que ayuden a aumentar las cualificaciones, motivando la participación activa de las personas desempleadas. Existen Oficinas de Trabajo de Distrito en todas las ciudades. [Zadania Powiatowego Urzędu Pracy - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - Portal Gov.pl](#). Por ejemplo, en Szczecin, los/as particulares pueden utilizar: [Strona główna | WORTAL](#)

Reconocimiento de competencias en el sector de la construcción

En Polonia, el reconocimiento de las competencias implica varios aspectos clave:

- Cualificaciones profesionales:** En Polonia, las cualificaciones profesionales se conceden a las personas que completan programas educativos específicos y aprueban los exámenes pertinentes (terminación de las Escuelas de Formación Profesional, Escuelas Técnicas). Estas cualificaciones son esenciales para validar la capacidad de un trabajador para realizar tareas de construcción específicas.
- Certificaciones artesanales:** Títulos como **Journeyman (Czeladnik)** y **Master (Mistrz)** se conceden a los/as artesanos/as que han demostrado su competencia en sus respectivos oficios a través de evaluaciones formales. Estas certificaciones, expedidas por las **Cámaras Polacas de Artesanía**, gozan de gran prestigio y significan un alto nivel de pericia y experiencia. Las Cámaras de Artesanía operan en una zona específica de una provincia o parte de ella y asocian a gremios y cooperativas artesanales de un territorio determinado. Las Cámaras organizan y llevan a cabo la cooperación con organizaciones asociadas de artesanía autónoma en el extranjero, ejecutando proyectos, entre otros, en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional. La supervisión de las actividades de las comisiones de examen de las Cámaras de Artesanía corre a cargo de la Asociación [Polaca de Artesanía Strona główna | Związek Rzemiosła Polskiego](#).
- Licencias profesionales:** Ciertas funciones dentro del sector de la construcción requieren licencias o certificaciones profesionales. Por ejemplo, los/as electricistas necesitan **certificados de la SEP** para trabajar con instalaciones eléctricas, y los/as operadores/as de maquinaria pesada necesitan licencias para manejar equipos como grúas.
- El Centro Nacional de Acreditación dentro del Sistema de Certificación de Cualificaciones garantiza la organización profesional y la ejecución integral de los procesos de validación (examen) en varias etapas y los procesos de certificación (concesión) de las cualificaciones del mercado y el Centro Nacional de Acreditación dentro del Sistema de Certificación de Cualificaciones garantiza la organización y la ejecución integral de los procesos de validación (examen) en varias etapas y los procesos de certificación (concesión) de las cualificaciones del mercado y las competencias profesionales, independientemente de los métodos por los que fueron adquiridos por el/la candidato/a. Los Centros Regionales de Validación, Examen y Certificación) son unidades de campo acreditadas - oficinas de representación regionales, que actúan en nombre de la KCA, organizando los procesos de concesión de cualificaciones, controlando la corrección y verificando los resultados de los procesos de validación llevados a cabo por las Instituciones Validadoras. [Krajowe Centrum Akredytacji \(KCA\) - Systema Certyfikacji Kwalifikacji KCA](#)

Orientación profesional y visión general del reconocimiento de competencias en España



La orientación profesional en el sector de la construcción se apoya principalmente en una red de instituciones, incluidos los servicios públicos de empleo, los centros de formación y las organizaciones específicas del sector, como la [Fundación Laboral de la Construcción \(FLC\)](#). Estas entidades colaboran para orientar a las personas en su incorporación, promoción y transición dentro del sector. Los servicios públicos de empleo ofrecen orientación general sobre oportunidades de empleo, formación profesional y certificaciones necesarias para desempeñar funciones específicas, mientras que la FLC ofrece asesoramiento especializado adaptado al sector de la construcción. La FLC desempeña un papel importante dada su experiencia a la hora de abordar las demandas de cualificación del sector, alineándose con las necesidades del mercado laboral nacional y europeo, y promoviendo el desarrollo profesional a través de su amplia oferta de formación.

Una característica distintiva del sistema español de orientación profesional en el sector de la construcción es su énfasis en la certificación y la mejora de las cualificaciones, tal como exige el **Convenio General del Sector de la Construcción**. Este convenio exige la formación y la acreditación profesional de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). La orientación profesional suele hacer hincapié en la obtención de certificaciones como la **Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC)**, que es esencial para demostrar que las personas trabajadoras han recibido la formación obligatoria en materia de seguridad. Los/as asesores/as también guían a las personas trabajadoras a través del desarrollo profesional continuo para seguir el ritmo de avances como las renovaciones energéticamente eficientes, la digitalización y las nuevas prácticas de sostenibilidad.

Además, el sistema cuenta con el apoyo de iniciativas regionales y financiación de programas de la UE para abordar las necesidades locales y las prioridades de la transición ecológica. El asesoramiento profesional integra herramientas como plataformas digitales de empleo, observatorios del mercado laboral y asociaciones con sindicatos para garantizar la alineación con los derechos de las personas trabajadoras y las demandas sectoriales. Este enfoque holístico garantiza que la mano de obra no solo esté preparada para los retos actuales, sino también para satisfacer las demandas futuras de una industria en rápida evolución.



Orientación profesional y visión general del reconocimiento de competencias en España cont.

Reconocimiento de competencias

El proceso de acreditación oficial puede llevarse a cabo de dos maneras: a través de la formación formal y a través de la acreditación oficial de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o la formación no formal o informal.

La segunda vía se reguló en [2009](#) y se modificó en [2021](#) para agilizar el proceso y aumentar así el número de personas con acreditación oficial de sus competencias profesionales, así como para dar respuesta a las necesidades de validación de los diferentes sectores.

Uno de los objetivos de estos procedimientos es posibilitar la formación continua de las personas y el incremento de su cualificación profesional, ofreciendo oportunidades para obtener una acreditación parcial acumulable, con el fin de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

Es posible acreditar unidades de competencias que formen parte de un Título de Formación Profesional o de un Certificado de Profesionalidad y, en caso necesario, se puede realizar la formación necesaria indicada por la comisión de evaluación para obtener una cualificación completa.

Este gráfico muestra la acreditación de competencias proceso.

Fuente: [TodoFP, Ministerio de Educación y Formación Profesional](#).



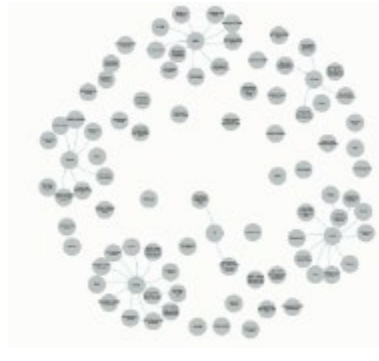
Repositorio del Servicio de Apoyo a las personas Refugiadas



Mapa de las principales organizaciones que prestan servicios lingüísticos, de alojamiento y formación a las personas refugiadas.

Haga clic en el mapa de KUMU para obtener más información sobre las organizaciones y los servicios que prestan a las personas refugiadas.

<https://embed.kumu.io/d6e3b625dac375d4743f451570eff521>



Organización	País	Servicio
Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)	Todos	Defensa y protección de los derechos humanos Apoyo jurídico Formación lingüística Vivienda Formación profesional y empleo Centros de recursos familiares. Nota: Los servicios disponibles varían según el país.
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)	Todos	Defensa y protección de los derechos humanos Apoyo jurídico Formación lingüística Vivienda Formación profesional y empleo Centros de recursos familiares. Nota: Los servicios disponibles varían según el país.
Programa de Integración de la Educación Básica (IGU)	Dinamarca	Formación profesional y empleo Formación lingüística
Programa Vía Rápida hacia el Empleo	Dinamarca	Formación profesional y empleo
Programa de autosuficiencia y retorno	Dinamarca	Formación profesional y empleo Apoyo al desarrollo local Vivienda Apoyo jurídico
Programa "Friends Show the Way"	Dinamarca	Apoyo general a los refugiados Apoyo psicosocial Defensa y protección de los derechos humanos Apoyo al desarrollo local
Halage	Francia	Apoyo al desarrollo local Formación profesional y empleo
Oficina Francesa de Inmigración e Integración (OFII)	Francia	Defensa y protección de los derechos humanos Apoyo general a los refugiados Vivienda Información Formación lingüística Apoyo jurídico Apoyo psicosocial Formación profesional y empleo

Repositorio del Servicio de Apoyo a las personas Refugiadas



Organización	País	Servicio
Pole Emploi - France Travail	Francia	Formación profesional y empleo Formación lingüística Información
QIOZ	Francia	Formación lingüística
Francia Terre d'Asile	Francia	Vivienda Apoyo jurídico
Federación Francesa de la Construcción	Francia	Defensa y protección de los derechos humanos
Chantier Ecole & GRAFIE	Francia	Formación profesional y empleo Información
Refugios.info	Francia	Formación profesional y empleo Vivienda Formación lingüística Apoyo jurídico
Soliguide	Francia	Información
Watizat	Francia	Información
NASC	Irlanda	Ayuda humanitaria
Consejo Irlandés para los Refugiados	Irlanda	Defensa y protección de los derechos humanos Apoyo jurídico
Doras	Irlanda	Defensa y protección de los derechos humanos
Consejo de Inmigrantes de Irlanda	Irlanda	Defensa y protección de los derechos humanos
First Rung Life Skills Ltd	Irlanda	Formación Profesional y Empleo Formación Profesional y Empleo
Empresa de desarrollo de Leitrim	Irlanda	Apoyo al desarrollo local Defensa y protección de los derechos humanos
Consejo Municipal de Leitrim	Irlanda	Formación lingüística Vivienda Formación profesional y empleo
Consejo Municipal de Roscommon	Irlanda	Formación lingüística Vivienda Formación profesional y empleo
Asociación LEADER de Roscommon	Irlanda	Apoyo al desarrollo local Formación profesional y empleo Formación lingüística Apoyo al cuidado de niños Centros de recursos familiares
MSLETB (Consejo de Educación y Formación de Mayo, Sligo y Leitrim)	Irlanda	Formación profesional y empleo
GRETB (Consejo de Educación y Formación de Galway y Roscommon)	Irlanda	Formación profesional y empleo
Cruz Roja Polaca	Polonia	Ayuda humanitaria
Fundación Ocalenie	Polonia	Apoyo jurídico Apoyo psicosocial Formación lingüística Vivienda Formación profesional y empleo
Fundación Helsinki para los Derechos Humanos (HFH)	Polonia	Apoyo jurídico

Repositorio del Servicio de Apoyo a las personas Refugiadas



Organización	País	Servicio
Fundacja dla migrantów Dobry Start	Polonia	Apoyo general a los refugiados
Cáritas Polaca	Polonia	Apoyo al desarrollo local Formación profesional y empleo Formación lingüística Apoyo al cuidado de niños Centros de recursos familiares Vivienda Apoyo jurídico Apoyo psicosocial Asistencia humanitaria Defensa y protección de los derechos humanos Apoyo general a los refugiados
Polska Akcja Humanitarna	Polonia	Apoyo al desarrollo local Formación profesional y empleo Formación lingüística Apoyo al cuidado de niños Centros de recursos familiares Vivienda Apoyo jurídico Apoyo psicosocial Asistencia humanitaria Defensa y protección de los derechos humanos Apoyo general a los refugiados
Solidaridad con Ucrania	Polonia	Ayuda humanitaria
Siepomaga.pl	Polonia	Ayuda humanitaria
Związek Ukraińców w Polsce Oddział Szczecin	Polonia	Apoyo general a los refugiados Centros de recursos familiares
Mi-Gracja	Polonia	Apoyo jurídico Apoyo psicosocial Formación lingüística Apoyo para el cuidado de niños
Oficina del Voivodato de Pomerania Occidental en Szczecin	Polonia	Apoyo jurídico
Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie	Polonia	Formación profesional y empleo Apoyo jurídico
Fundación Laboral de la Construcción (FLC)	España	Formación Profesional y Empleo Formación Profesional y Empleo
Comité Español de Ayuda al Refugiado (CEAR)	España	Formación lingüística Vivienda Formación profesional y empleo
Fundación CEPAIM	España	Formación lingüística Vivienda Formación profesional y empleo
ACCEM	España	Formación lingüística Vivienda Formación profesional y empleo
Cruz Roja Española	España	Formación lingüística Vivienda Formación profesional y empleo
Fundación Don Bosco	España	Formación lingüística Vivienda Formación profesional y empleo
URDA España	España	Formación lingüística
Madrid para los refugiados	España	Formación lingüística
Coalición Carpa España	España	Formación Profesional y Empleo Formación Profesional y Empleo

Visión general de los programas prácticos de formación en condiciones de trabajo (AFEST)

El documento titulado "Breve guía de AFEST" ([accesible aquí](#)) ofrece una visión completa de AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), que se traduce como "formación formal en el puesto de trabajo". La guía se enmarca en el contexto de las iniciativas europeas que promueven el desarrollo de competencias, sobre todo en respuesta a la evolución de los mercados laborales.

La guía tiene su origen en el programa Erasmus+, que apoya diversas iniciativas educativas y de formación en toda Europa.

AFEST, un plan de formación francés formalizado por la ley de septiembre de 2018, se centra en mejorar las competencias de los/as empleados/as, especialmente en las pequeñas y medianas empresas. Está diseñado para mejorar el acceso a la formación profesional de las personas trabajadoras con escasas oportunidades de formación continua.



La guía ofrece una metodología estructurada para aplicar los programas AFEST en las organizaciones. Está dirigida a líderes empresariales, formadores/as y consultores/as que deseen integrar la formación basada en el puesto de trabajo con herramientas pedagógicas formales.

Características principales de AFEST:

- **Marco de formación:** AFEST es un programa de formación formal que incluye actividades estructuradas y fases de reflexión destinadas a desarrollar competencias específicas. Se distingue de la formación informal en el puesto de trabajo, que carece de objetivos predefinidos.
- **Derecho a cometer errores:** La metodología hace hincapié en el aprendizaje a través de la experiencia, donde los/as alumnos/as realizan tareas de trabajo de forma independiente, entendiendo que cometer errores forma parte del proceso de aprendizaje.
- **Fases de reflexión:** Después de las actividades en el lugar de trabajo, los/as alumnos/as participan en secuencias de reflexión con los/as tutores/as para evaluar su rendimiento y consolidar los resultados de su aprendizaje.

AFEST ofrece un enfoque de aprendizaje a medida, especialmente beneficioso para las personas trabajadoras con menos oportunidades de formación tradicional. Fomenta una adquisición más rápida de competencias, mejora la organización del lugar de trabajo y potencia la colaboración entre empleados/as y directivos/as.

Revelar habilidades invisibles

Contexto teórico - Influencia de Bernard Stiegler

Bernard Stiegler, filósofo francés, estaba profundamente preocupado por la relación entre tecnología, sociedad y capacidades humanas. Su obra se centra a menudo en las formas en que el desarrollo tecnológico afecta al comportamiento y el pensamiento humanos, sobre todo en el contexto del capitalismo tardío y la era digital. Uno de los argumentos clave de Stiegler es que, para que la sociedad se desarrolle positivamente, existe una necesidad crítica de revelar y cultivar las capacidades o habilidades "invisibles" dentro de los individuos. Estas capacidades, a menudo no reconocidas o subdesarrolladas, son esenciales para navegar y dar forma a las complejidades de la vida moderna.

Stiegler sostenía que, en las sociedades contemporáneas, muchas capacidades y potenciales humanos permanecen latentes, eclipsados por el dominio de la cultura de consumo, los sistemas automatizados y la mercantilización del conocimiento. Esto conduce a lo que describió como una forma de "proletarización", en la que los individuos se ven privados de su conocimiento, creatividad y autonomía, convirtiéndose en consumidores pasivos o meros funcionarios dentro de los sistemas de producción. Para Stiegler, éste es un problema importante porque limita la capacidad de los individuos para contribuir de forma significativa al cambio social.

Para abordar esta cuestión, Stiegler abogó por un proceso de pensamiento "farmacológico", en el que la tecnología se considera a la vez un veneno y un remedio. Creía que la sociedad debe entablar activamente una relación crítica con la tecnología, revelando y alimentando las capacidades que permiten a los individuos participar en la vida democrática y la transformación social. Estas capacidades incluyen habilidades cognitivas, inteligencia emocional, habilidades técnicas y formas colectivas de conocimiento.

En el centro de esta idea está la noción de individuación, un proceso a través del cual los individuos no sólo desarrollan sus capacidades personales, sino que también contribuyen a la evolución colectiva de la sociedad. Stiegler subrayó que las tecnologías, especialmente las herramientas digitales, podrían aprovecharse para fomentar nuevas formas de aprendizaje, creatividad y cooperación. Sin embargo, para que esto ocurra, la sociedad debe priorizar la educación, el cuidado y la atención por encima del mero consumo de productos tecnológicos.

Al revelar y apoyar estas capacidades invisibles, Stiegler vio el potencial de una nueva forma de economía política: una que valore el desarrollo humano por encima de la maximización del beneficio. Este cambio exigiría replantearse el papel de las instituciones, como las escuelas y los medios de comunicación, a la hora de cultivar el tipo de conocimientos y aptitudes que permiten a los individuos contribuir al bien común. En última instancia, Stiegler creía que sólo reconociendo y fomentando estas capacidades ocultas podría la sociedad abordar los retos de la automatización, la crisis medioambiental y la desigualdad social, conduciendo a un futuro más sostenible y justo.

Revelar habilidades invisibles

Contexto teórico - Influencia de Bernard Stiegler

Según el Institut de Recherche et d'Innovation (IRI) y Bernard Stiegler, el avance tecnológico está superando la evolución de los sistemas sociales, escapando al control de los poderes políticos y públicos. Históricamente, este desfase entre progreso tecnológico y adaptación social es característico de las revoluciones industriales. Sin embargo, lo nuevo en la era actual es que la regulación, la legislación y el conocimiento se abren constantemente, dificultando que la sociedad se ponga al día con las innovaciones. La automatización, por ejemplo, llevará a la desaparición gradual de los trabajos repetitivos, al tiempo que creará oportunidades para el renacimiento del trabajo en nuevas formas.

El IRI hace hincapié en la necesidad de que las autoridades locales, nacionales y económicas colaboren con las instituciones de enseñanza superior para responder eficazmente a los retos que plantea la automatización del mercado laboral. Esta colaboración debería tener como objetivo abrir nuevas perspectivas para el empleo y el trabajo.

El objetivo: convertir las ciudades en centros urbanos resilientes

Halage, una organización con amplia experiencia, cree que los proyectos experimentales ya en marcha pueden generar soluciones creadoras de empleo en sectores urbanos emergentes a mayor escala. Es necesario formalizar programas de formación innovadores, que actualmente no están financiados por los marcos de formación profesional. Este esfuerzo anticipa el declive de los empleos tradicionales y replantea cómo debe organizarse la vida urbana en términos de desarrollo local y sostenibilidad medioambiental. Tres proyectos ilustran esta idea:

- **SAS Les Alchimistes:** Empresa cofundada por Halage que transforma la recogida y el tratamiento de residuos orgánicos en un modelo de economía circular en toda Île-de-France y más allá.
- **SCIC Cité PHARES:** Colectivo de asociaciones, cooperativas y empresas tradicionales que emplea a 700 personas y cuenta con un presupuesto de 14 millones de euros.
- **LII'Ô:** Proyecto de recuperación de la biodiversidad y desarrollo de la horticultura urbana en un polígono industrial de 3,6 hectáreas, situado en una zona Natura 2000.

Retos clave: Capacitar a los vulnerables

A menudo, se define a los más vulnerables por lo que les falta: competencias laborales, educación, vivienda, salud, dominio del idioma, etc. Sin embargo, a pesar de su frágil condición, poseen conocimientos y habilidades para la vida que están infravalorados. El IRI sostiene que la capacitación implica el desarrollo de capacidades a través de actividades laborales, en contraposición a la mera adquisición de habilidades para el empleo. Mientras que las competencias centradas en el empleo pueden confinar a los individuos a tareas predefinidas, el verdadero empoderamiento fomenta la creatividad, la resolución de problemas y la innovación dentro de las comunidades.

Capítulo 2 - Conclusiones



El reconocimiento de cualificaciones y experiencia extranjeras es clave para que las personas refugiadas accedan rápidamente a las profesiones que eligen, pero en la práctica suele ser limitado y de difícil acceso.

Los programas de formación profesional y técnica proporcionan cualificaciones y certificaciones esenciales, pero a menudo deben ir acompañados de cursos de idiomas y orientación cultural para ser eficaces para las personas refugiadas.

El aprendizaje y la formación en el puesto de trabajo ofrecen una valiosa combinación de aprendizaje en el aula y experiencia práctica, lo que permite a las personas ganar mientras aprenden.

Los planes de formación específicos del sector centrados en áreas como la seguridad, la sostenibilidad y la construcción digital pueden mejorar la empleabilidad y ayudar a las personas refugiadas a ir más allá de los puestos de nivel inicial.

Los empleos temporales y estacionales pueden ofrecer un acceso inicial al mercado laboral, pero también pueden conducir al estancamiento si no van acompañados de oportunidades de progresión profesional y desarrollo de las capacidades.

03

Apoyo holístico de Integración de las personas refugiadas





Apoyo holístico a la integración de las personas refugiadas

Integrar con éxito a las personas refugiadas en el sector de la construcción requiere algo más que oportunidades de empleo; exige un planteamiento global y centrado en la persona que aborde tanto los retos profesionales como los sociales. Muchas personas refugiadas se enfrentan a barreras que van más allá del idioma y el reconocimiento de sus capacidades, como el acceso limitado a la vivienda, las redes sociales y el apoyo a la salud mental, todo lo cual puede repercutir en su capacidad para conseguir y mantener un empleo.

Este capítulo explora cómo los centros de educación y formación profesional (FP), los/as empresarios/as, los sindicatos y las organizaciones comunitarias pueden colaborar para ofrecer un apoyo holístico a las personas refugiadas. Combinando orientación profesional, formación a medida, tutoría y asistencia social, estas iniciativas garantizan que las personas refugiadas no sólo se incorporen al mercado laboral, sino que prosperen en él. A través de ejemplos prácticos, este capítulo destaca estrategias eficaces para fomentar la inclusión a largo plazo, la resiliencia y el crecimiento profesional en el sector de la construcción en Dinamarca, Francia, Irlanda, Polonia y España.



Conocimiento de las cuestiones administrativas que conllevan el estatuto de "refugiado" y otros estatutos en Dinamarca

Dinamarca ofrece varios programas de apoyo a la integración de las personas refugiadas en la sociedad y el mercado laboral. Una iniciativa destacada es el **programa de Educación Básica para la Integración (IGU)**, cuyo objetivo es facilitar la incorporación de las personas refugiadas y sus familiares a la población activa. Los/as participantes en el programa IGU trabajan al menos 25 horas semanales y participan en 20 semanas de formación a lo largo de dos años. Esta formación incluye formación profesional, clases de danés y otros cursos de habilidades esenciales. El programa se dirige a personas de 18 a 40 años que lleven menos de cinco años en Dinamarca. (migrant-integration.ec.europa.eu)

Además de las iniciativas gubernamentales, las organizaciones no gubernamentales desempeñan un papel crucial en el apoyo a la integración de las personas refugiadas. **La Cruz Roja danesa**, por ejemplo, lleva a cabo varios proyectos innovadores para mejorar la inclusión social de solicitantes de asilo y personas refugiadas. Uno de ellos es el programa "Fast Track to Employment", que ayuda a las personas solicitantes de asilo a encontrar trabajo o prácticas. Otra iniciativa es el "Programa de Compañeros", en el que las personas refugiadas recién llegadas son emparejadas con personas voluntarias locales que les proporcionan orientación práctica y cultural y les ayudan a crear redes locales. (redcross.eu)

Además, el **Consejo Danés para los Refugiados (DRC)** lleva ayudando a personas refugiadas y desplazadas desde 1956. El DRC ofrece una serie de servicios, como asistencia jurídica, asesoramiento y apoyo para acceder a oportunidades de educación y empleo. Sus esfuerzos se dirigen a garantizar que las personas refugiadas puedan llevar una vida digna y contribuir positivamente a la sociedad danesa. (pro.drc.ngo)



Conocimiento de las cuestiones administrativas que conllevan el estatuto de "refugiado" y otros estatutos en Francia

Confusiones semánticas que afectan al mercado laboral

En Francia, existe una confusión generalizada entre personas refugiadas y migrantes. Una persona migrante es alguien que vive fuera de su país por cualquier motivo, mientras que una persona refugiada se ve obligada a huir y se beneficia de protección internacional debido a amenazas contra su vida. Una persona solicitante de asilo, por su parte, es alguien que solicita el estatuto de refugiado pero aún no ha sido reconocido como tal.

En el lenguaje cotidiano, "refugiado" suele utilizarse en sentido amplio para describir a cualquier persona que huye de su país de origen, aunque el marco jurídico distingue entre solicitantes de asilo, personas refugiadas y personas solicitantes de asilo rechazadas. El término "migrante" se utiliza con frecuencia en el discurso político y a menudo conlleva connotaciones negativas, mientras que la cuestión específica de las personas refugiadas se destaca con menos frecuencia.

Sistema de acogida de personas refugiadas en Francia

El sistema de acogida de personas refugiadas en Francia está gestionado principalmente por organizaciones públicas que determinan el estatuto de refugiado, proporcionan apoyo social -incluida la vivienda- e integran a las personas recién llegadas en la sociedad y el mercado laboral.

La Oficina Francesa de Inmigración e Integración (OFII) se encarga de integrar a las personas refugiadas y solicitantes de asilo reconocidas. También lucha contra el empleo ilegal y apoya a las personas cuya solicitud de asilo ha sido denegada. **La Oficina Francesa de Protección de Refugiados y Apátridas (OFPRA)** examina las solicitudes de asilo y concede el estatuto de refugiado. Aunque depende del Ministerio del Interior, mantiene su independencia funcional. En los últimos años, se ha producido un giro hacia la externalización de la tramitación del asilo a terceros países, una práctica controvertida. **La Cour National du Droit d'Asile (CNDA)** se ocupa de los recursos contra las decisiones de asilo.

Varias organizaciones no gubernamentales (ONG), como **France Terre d'Asile, Emmaüs y La Cimade**, prestan apoyo jurídico, social y psicológico. A nivel local, **los municipios** desempeñan un papel clave en la prestación de servicios de alojamiento e integración, y a menudo se asocian con ONG para ayudar a las personas refugiadas.

Programas de apoyo social e integración

Durante su solicitud de asilo, las personas solicitantes tienen acceso a prestaciones sociales, como asistencia sanitaria, vivienda y educación. Pueden ser alojadas en centros de acogida estatales o en alojamientos temporales, aunque la escasez de vivienda -sobre todo en la región de París- sigue siendo un problema importante.

Una vez reconocidas como personas refugiadas, obtienen acceso oficial al mercado laboral y tienen derecho a prestaciones sociales proporcionadas por el gobierno. Entre ellas, figuran **ayudas económicas (ADA - Aide à la Demande d'Asile)**, asistencia sanitaria y cursos de idiomas. La OFII también lleva a cabo programas de integración, **como cursos de francés, orientación cultural y ayuda al empleo**. Los ayuntamientos y las ONG apoyan a las personas refugiadas con ayudas para la vivienda, asistencia jurídica y servicios comunitarios.

Personas refugiadas en el mercado laboral - Derecho al trabajo

Las personas solicitantes de asilo sólo pueden trabajar **seis meses** después de presentar su solicitud. Sin embargo, conseguir empleo durante este periodo es difícil, ya que los/as empresarios/as suelen dudar debido a la incertidumbre sobre los resultados del asilo. Si se les concede el estatuto de refugiado, obtienen plenos derechos laborales, como los residentes legales, lo que les permite participar plenamente en el mercado laboral sin restricciones.

Integración laboral y apoyo al empleo

El gobierno francés ofrece varios **programas del sector público** para facilitar el acceso de las personas refugiadas al empleo. Entre ellos, figuran **cursos de francés, formación laboral y servicios de empleo a medida**. Las ONG, como Halage, gestionan **programas de integración laboral** que no exigen la contratación en lugares específicos, lo que proporciona mayor flexibilidad a las personas refugiadas. Los/as empresarios/as que contratan a personas refugiadas pueden recibir **ayudas económicas y beneficios fiscales**, incluidas **exenciones de las cotizaciones a la seguridad social** durante los primeros meses de empleo.

Conocimiento de las cuestiones administrativas que conllevan el estatuto de "refugiado" y otros estatutos en Irlanda

Para ser reconocido como refugiado/a, debe ser una persona que, debido a fundados temores a ser perseguida por motivos de:

- Carrera
- Religión
- Nacionalidad
- Opinión política
- Pertenencia a un determinado **grupo social**
- se encuentre fuera de su país de nacionalidad y no pueda o, a causa de dicho temor, no quiera acogerse a la protección de dicho país, o una persona apátrida que, encontrándose fuera de su país de residencia habitual anterior por las mismas razones antes mencionadas, no pueda o, a causa de dicho temor, no quiera regresar a él.

Si se decide que usted no es una persona refugiada, puede optar a la protección subsidiaria si hay razones fundadas para creer que correría un riesgo real de sufrir daños graves si fuera devuelto a su país de origen/país de residencia habitual anterior.

Se trata de un estatuto que es o no el de una persona refugiada. Se concede cuando la persona no cumple los requisitos para ser refugiado, pero la OIP considera que corre un riesgo real de sufrir daños graves en su país de origen.

La definición precisa es que una persona con derecho a protección subsidiaria es una:

- que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea,
- que no cumple los requisitos para ser una persona refugiada,
- respecto de la cual existan razones fundadas para creer que, de ser devuelta a su país de origen/país de residencia habitual anterior, correría un riesgo real de sufrir daños graves, y que no pueda o, a causa de dicho riesgo, no quiera acogerse a la protección de tal país; y
- que no esté excluido del derecho a la protección subsidiaria por determinados motivos.

Si la Oficina de Protección Internacional recomienda que no tiene derecho ni al estatuto de refugiado ni a la protección subsidiaria, el/la Ministro/a estudiará entonces si le concede permiso para permanecer en el Estado (Irlanda) por otro motivo (por ejemplo, por sus circunstancias familiares o personales).

La función de permiso de residencia también se llevará a cabo en la Oficina de Protección Internacional.

*Fuente: [Protección internacional y permiso de residencia - Oficina de Protección Internacional \(ipo.gov.ie\)](http://ipo.gov.ie)

Las personas solicitantes de protección internacional tienen derecho a trabajar tras seis meses de espera de la decisión del Ministerio de Justicia sobre su caso. Deben solicitar un permiso para trabajar que se llama *Acceso al Mercado Laboral* (LMA) y dura un año. La carta de autorización puede tardar hasta 120 días en llegar. La renovación de este permiso puede tardar 60 días, por lo que deben iniciar el proceso con un mes de antelación, pero pueden seguir trabajando durante cuatro semanas después de su vencimiento.

[Acceso al mercado laboral](#)

Conocimiento de las cuestiones administrativas que conllevan el estatuto de "refugiado" y otros estatutos en Polonia

Una persona extranjera obtiene el estatuto de persona refugiada si, debido a fundados temores de ser perseguida en su país de origen por motivos de raza, religión, nacionalidad, convicciones políticas o pertenencia a un grupo social determinado, no puede o no quiere buscar protección en ese país.

- El estatuto de refugiado/a también se concede al hijo/a menor de edad de una persona extranjera al que se le haya concedido el estatuto de persona refugiada en la República de Polonia, si el/la hijo/a ha nacido en ese territorio.
- La persecución a que se refiere el apartado 1 debe:
- Por su naturaleza o repetición, constituir una violación grave de los derechos humanos, en particular de los derechos que no pueden ser objeto de excepción en virtud del apartado 2 del artículo 15 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 (Boletín Oficial de 1993, punto 284, en su versión modificada), o bien
- Ser el resultado acumulativo de diversas acciones u omisiones, incluidas violaciones de los derechos humanos, cuyo impacto sea tan grave como la persecución mencionada en el punto 1.

Fuente: Dz.U.2023.1504 t.j. Wersja od: 1 lipca 2024 r.

Tipo de permiso de residencia que se concede a las personas extranjeras que, por temor a ser perseguidas, por ejemplo por motivos de raza, religión, nacionalidad o convicciones políticas, no pueden o no quieren acogerse a la protección de su país de origen. En Polonia, el estatuto de refugiado/a lo concede el Jefe de la Oficina de Extranjeros de Varsovia [Urząd do Spraw Cudzoziemców - Urząd do Spraw Cudzoziemców - Portal Gov.pl](https://www.gov.pl/web/urzad-do-spraw-cudzoziemcow).

Legalización de la estancia en Polonia de las personas refugiadas ucranianas

La estancia de una persona en Polonia se considera legal hasta el 30 de septiembre de 2025 si cumple una de las siguientes condiciones:

- Son ciudadanos/as ucranianos/as titulares del carné polaco (*Karta Polaka*), que salieron de Ucrania a partir del 24 de febrero de 2022, entraron legalmente en Polonia y tienen intención de permanecer en el país.
- Son familiares directos de un/a ciudadano/a ucraniano/a titular del carné polaco, que salió de Ucrania a partir del 24 de febrero de 2022, entró legalmente en Polonia y tiene intención de permanecer en el país.

No es necesario presentar ninguna solicitud para legalizar la estancia u obtener el estatuto de refugiado/. La legalidad de la estancia se basa en las disposiciones de la ley. La protección se concede desde la fecha de llegada a Polonia, no desde la fecha de solicitud del número PESEL.

Derechos concedidos:

- Acceso al mercado laboral.
- Actividad empresarial.

Acceso a prestaciones financieras y no financieras (con PESEL UKR):

- Prestaciones de alimentos para los hijos (más de 500)
- Prestación "Buen comienzo" (Dobry Start)
- Una asignación económica única de 300 PLN por persona para cubrir las necesidades esenciales (por ejemplo, alimentos, ropa, productos de higiene, gastos de vivienda),
- Prestaciones familiares
- Capital de asistencia familiar (Rodzinny Kapitał Opiekuńczy)
- Subvenciones para gastos de guardería en guarderías, clubes infantiles o con cuidadores de día
- Acceso a la asistencia sanitaria
- Acceso a la educación y los servicios públicos

[Legalny pobyt w Polsce | Wydział Spraw Cudzoziemców](https://www.gov.pl/web/urzad-do-spraw-cudzoziemcow)

Conocimiento de las cuestiones administrativas que conllevan el estatuto de "refugiado" y otros estatutos en España

El sistema español de acogida de personas refugiadas está gestionado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en colaboración con las Comunidades Autónomas y una red de más de 20 ONG. Tras la llegada y la tramitación de la solicitud de protección internacional, el Gobierno puede considerar que las personas refugiadas requieren o no programas de apoyo, aunque esto no está previsto para todas las personas refugiadas. De hecho, muchos no forman parte de los programas de acogida de apoyo. El programa de apoyo a las personas refugiadas se divide en tres fases:

- **Primera fase (acogida):** Proporcionar alojamiento de urgencia a corto plazo a las personas solicitantes de asilo vulnerables y cubrir sus necesidades básicas.
- **Segunda fase:** Proporcionar alojamiento en centros de acogida y apoyo para la integración, incluyendo aprendizaje del idioma y alfabetización, apoyo social y psicológico, formación y asesoramiento en materia de empleo.
- **Fase de autonomía:** Ayudar a las personas refugiadas a conseguir una vivienda, encontrar empleo y alcanzar la autonomía.

ONG como Cruz Roja, CEAR y ACCEM desempeñan un papel vital en las tres fases, gestionando proyectos locales de integración y prestando servicios de apoyo específicos a personas refugiadas e inmigrantes. Del mismo modo, las Comunidades Autónomas desempeñan un papel clave para complementar los esfuerzos nacionales gestionando programas regionales específicos para la integración y la inclusión social. Estas regiones ayudan a coordinar servicios como la educación, la sanidad y los servicios sociales, que son esenciales para la integración de las personas refugiadas. Las Comunidades Autónomas también facilitan el aprendizaje de idiomas y las iniciativas de empleo a través de recursos locales.

Los proveedores de servicios de formación profesional y empleo, como la Fundación Laboral de la Construcción, trabajan a través de sólidas redes locales con ONG para ofrecer formación específica y apoyo a la inserción laboral de las personas refugiadas y otras poblaciones vulnerables. La mayoría de las actividades combinan el desarrollo de capacidades y la información sobre empresas que buscan trabajadores/as, lo que favorece la inclusión de las personas refugiadas.

En España, el proceso de contratación de personas refugiadas varía en función de su situación legal:

- Solicitantes de Protección Internacional: Después de seis meses desde la solicitud, pueden trabajar legalmente con su "tarjeta roja".
- Refugiados/as (beneficiarios de protección internacional): Pueden trabajar inmediatamente con una tarjeta de identidad de extranjero (TIE) válida.
- Beneficiarios de Protección Temporal: Pueden trabajar durante el periodo de protección sin restricciones.
- Las personas con permiso de residencia y trabajo por razones humanitarias pueden trabajar con su TIE, que tiene una validez de un año y es renovable por periodos de la misma duración.

El empleo está permitido en todos los sectores y regiones de España. Para más información, visite [el sitio web del Ministerio de Inclusión](#).

Otras personas inmigrantes pueden regularizar su situación a través de mecanismos como el "arraigo social" y el "arraigo laboral", que conceden la residencia en función de los vínculos sociales o el historial laboral. Una vía más reciente, el "arraigo por formación", permite a los inmigrantes indocumentados obtener la residencia temporal matriculándose en cursos de formación profesional. La duración mínima de los cursos exigidos no es uniforme y varía según la Comunidad Autónoma. Una vez finalizados, las personas inmigrantes pueden solicitar un permiso de trabajo. El objetivo de esta vía legal es integrar a las personas inmigrantes en la población activa y dotarles de las cualificaciones necesarias para el mercado laboral.

Políticas de integración laboral - Dinamarca



Las políticas de integración laboral de Dinamarca se basan en el modelo **de flexiguridad**, que combina la flexibilidad del mercado laboral con la seguridad social. Este planteamiento permite a los/as empresarios/as ajustar su mano de obra en función de las necesidades, al tiempo que ofrece a las personas empleadas una red de seguridad y oportunidades para el desarrollo de sus capacidades. El modelo se apoya en **políticas activas del mercado laboral (PAMT)**, cuyo objetivo es mantener altas tasas de empleo y facilitar transiciones rápidas a las personas demandantes de empleo.

En Dinamarca, las políticas activas del mercado laboral abarcan diversas iniciativas, como servicios de colocación, formación profesional y programas educativos. Estas medidas están diseñadas para mejorar la empleabilidad de las personas, en particular de las que tienen dificultades para incorporarse o reincorporarse al mercado laboral. El Gobierno danés invierte mucho en estos programas, lo que refleja su compromiso con la movilidad social y la eficacia del mercado.

En los últimos años, Dinamarca ha aplicado reformas para promover una integración más rápida de las personas refugiadas y migrantes en el mercado laboral. Estas reformas se centran en acelerar las oportunidades de empleo y reducir la dependencia de las prestaciones sociales. Sin embargo, algunas políticas han sido criticadas por fomentar potencialmente las divisiones sociales. Por ejemplo, el planteamiento del Gobierno de integrar a las personas inmigrantes en determinados barrios se ha descrito como una forma de ingeniería social, destinada a dismantelar los enclaves de inmigrantes y forzar la integración en la sociedad danesa. gzeromedia.com

Políticas de integración laboral - Francia



Desde los años 80, el gobierno francés ha impulsado programas de inserción laboral en sectores que requieren mano de obra poco cualificada, como jardinería, limpieza, cocina, logística, mantenimiento y construcción (especialmente acabados).

Estas iniciativas son gestionadas por organizaciones de la sociedad civil acreditadas por el Estado, que contratan a personas en situación vulnerable (discapacidad, bajo nivel educativo, desempleo de larga duración, beneficiarios de ayudas sociales).

Los contratos son de corta duración (renovables hasta 2 años), con jornadas reducidas que incluyen tiempo dedicado al apoyo social (formación, idiomas, orientación administrativa, etc.). Las personas trabajadoras están acompañadas por asesores técnicos y sociales que promueven su autonomía y capacitación.

La contratación pública apoya estos programas mediante cláusulas sociales, que obligan a reservar horas de trabajo para personas en integración. Estas cláusulas se aplican cada vez más tanto en contratos públicos como privados. En 2011, el 4,1 % de los contratos públicos incluían este tipo de cláusulas.

Su uso se ha reforzado con los Juegos Olímpicos de París 2024 a través del programa ESS 2024, que facilitó el acceso de entidades de la economía social a contratos relacionados con el evento, aumentando la visibilidad y el impacto de los programas de inserción laboral ([ver vídeos aquí](#)).

Políticas de integración laboral - Irlanda



En Irlanda existen carencias en el apoyo a la integración laboral de las personas solicitantes de protección internacional. No hay una política ni estrategia específica para facilitar su acceso al mercado laboral, ni tampoco para nacionales de terceros países.

La Estrategia de Integración de los Migrantes (2017–2021) incluía a nacionales del Espacio Económico Europeo (EEE) y de fuera del EEE, así como a beneficiarios de protección internacional, pero no abarcaba directamente a solicitantes, salvo en cuestiones de servicios públicos como la educación obligatoria.

Aquellos con permiso de trabajo pueden acceder a los Servicios Públicos de Empleo (Intreo), aunque su estatus limita la participación en ciertas medidas, como las destinadas a desempleados de larga duración.

Según un estudio de Polakowski y Cunniffe, no existen estructuras de gobernanza nacionales específicas para esta integración, aunque diversos organismos estatales y ONG desempeñan un papel importante.

La Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad (IHREC) y muchas ONG ofrecen proyectos pequeños dirigidos a este colectivo. Aunque no hay protocolos formales, las partes interesadas colaboran a través de distintos foros. El programa SICAP contribuye a la integración a nivel local.

En 2022, el Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud (DCEDIY) introdujo una nueva financiación para las organizaciones de base comunitaria con el fin de apoyar la integración de este colectivo.

Entre los retos señalados están la falta de un programa nacional coordinado, la dependencia de proyectos temporales liderados por ONG, el acceso limitado al mercado laboral y el subempleo, ya que muchas personas solicitantes ocupan empleos poco cualificados pese a tener formación superiores.

Fuente: [INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS SOLICITANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL EN IRLANDA \(emn.ie\)](#)

Véase también;

[Irishimmigration.ie/regularisation-of-long-term-undocumented-migrant-scheme/](#) (en inglés)

[Empleo-Protección-Internacional-Solicitantes-Empleador-Guía](#)

[Contratación-refugiados-y-asilo](#)

[-guía-de-referencia-de-buscadores-hr-departamentos](#)

[Programa de iniciativa conjunta Sistema de apoyo al alumno](#)

[Tus-community-work-placement-initiative/](#)

[IHREC - Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Irlanda](#)



Políticas de integración laboral - Polonia

Polonia ha carecido históricamente de una estrategia migratoria global, en gran parte atribuible a su condición pasada de país con un saldo migratorio negativo. Sin embargo, la actual transición hacia un saldo migratorio positivo sostenido se ha revelado como un fenómeno significativo y duradero. Este cambio demográfico es cada vez más crucial para hacer frente a los retos que plantea el envejecimiento de la población, por lo que la formulación de una estrategia global de migración es una de las prioridades más urgentes del Estado.

Entre 2015 y 2020, Polonia experimentó una transformación de un "mercado de empleadores" a un "mercado de empleados", lo que proporcionó una ventana crítica para prepararse para el creciente interés por la inmigración, en particular de Asia y África. Sin embargo, la guerra de Ucrania ha puesto de manifiesto las deficiencias de no contar con una política migratoria coherente, ya que la respuesta de Polonia a la afluencia de personas refugiadas ucranianas fue en gran medida improvisada y reactiva. Este escenario subraya la oportunidad perdida de idear soluciones migratorias integrales durante este período crucial de transición del mercado laboral.

Fuente: Paweł Strzelecki, Stanisław Kluza, Polska polityka migracyjna Uwarunkowania i rekomendacje, Fundacji Przyjazny Kraj, Warszawa kwiecień 2024, p. 7-9 [Raport Polska-polityka-migracyjna Fundacja-Przyjazny-Kraj_QT_16042024.pdf \(przyjaznykraj.pl\)](#)

El 15 de octubre de 2024, el Consejo de Ministros polaco adoptó el documento "Recuperar el control. Garantizar la seguridad" (Resolución nº 120), en el que se esboza una estrategia migratoria global para 2025-2030. Esta estrategia redefine el enfoque polaco de la gestión de la migración, haciendo hincapié en una normativa más estricta para limitar la afluencia de personas indeseables en medio de una dinámica migratoria creciente, incluso desde Ucrania. La estrategia da prioridad al control y la seguridad, pero suscita preocupación en cuanto a su aplicación. Entre las principales prioridades figuran:

- Seguridad: Controles migratorios detallados sobre los fines de la entrada, la escala de afluencia y los países de origen.
- Acceso territorial: Políticas de visados transparentes con normas de migración selectiva y mayor autonomía consular.
- Acceso a la protección: Reforma de los procedimientos de asilo para evitar abusos, manteniendo al mismo tiempo las consideraciones humanitarias y la supervisión parlamentaria de las suspensiones temporales.
- Acceso al mercado laboral: Centrado en cubrir la escasez de mano de obra sin crear nuevos retos en el mercado ni permitir solicitudes de empleo fraudulentas.
- Migración educativa: Normativa para evitar el uso indebido de la educación con fines de residencia y garantizar la transparencia de los procesos de internacionalización.
- Integración de las personas inmigrantes: Primeras políticas de apoyo a la integración de las personas inmigrantes preservando la cohesión social y las normas polacas.
- Ciudadanía y repatriación: Normas para la adquisición de la ciudadanía polaca y la repatriación de las personas de origen polaco, incluidas referencias al programa de la Tarjeta Polaca.
- Diáspora polaca: Refuerzo de la colaboración con la diáspora e iniciativas de apoyo a las personas emigrantes retornadas.

Esta estrategia aborda las lagunas de las políticas migratorias anteriores, proporcionando objetivos claros para su aplicación en dos fases: 2025-2027 y 2028-2030. ["Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo" - strategia migracyjna na lata 2025 - 2030 - Kancelaria Prezesa Rady Ministrów - Portal Gov.pl](#)

Políticas de integración laboral - España



- **Formación en construcción a través del Sistema Nacional de Acogida:** El Ministerio de Inclusión ofrece formación en oficios clave de la construcción, como albañilería y electricidad, para mejorar la empleabilidad de las personas refugiadas.
- **Fundación Laboral de la Construcción (FLC):** Colabora con ONG e imparte programas de formación sobre seguridad laboral y certificaciones, facilitando la integración de las personas refugiadas en el sector de la construcción.
- **Programas de Inserción Laboral de las ONG que participan en el Sistema Nacional de Acogida para la Protección Internacional (SAPI):** Ofrecen formación técnica y orientación laboral en el sector de la construcción, junto con prácticas en empresas y apoyo en la búsqueda de empleo.
- **Reconocimiento de competencias y certificaciones:** Los gobiernos regionales y la FLC facilitan el reconocimiento de las competencias adquiridas por las personas refugiadas en sus países de origen, permitiéndoles obtener certificaciones profesionales esenciales en el sector.

Capítulo 3 - Conclusiones



Los centros de FP desempeñan un papel crucial en el apoyo a la integración de las personas refugiadas ofreciendo cursos de formación a medida. Sin embargo, los cursos aislados no bastan. La integración requiere un enfoque más amplio que combine la formación profesional con la orientación personal y profesional.

El apoyo a la carrera profesional y el espíritu empresarial es clave: ayuda con los CV, la búsqueda de empleo, la comprensión de los procesos de contratación y la exploración de opciones de autoempleo.

La formación en sensibilización cultural y laboral ayuda a las personas refugiadas a familiarizarse con las normas, expectativas y estilos de comunicación locales.

El apoyo jurídico, psicosocial y de vivienda suele ser necesario para eliminar las barreras que impiden la participación en la formación o el trabajo. Las personas refugiadas suelen carecer de acceso a los documentos legalizados o normalizados necesarios para el reconocimiento de sus cualificaciones, una barrera a menudo recurrente en toda la UE.

Las personas refugiadas se enfrentan a menudo a problemas interrelacionados - discriminación, inseguridad de la vivienda y problemas de salud mental- que afectan a su capacidad de aprender y trabajar, pero que a menudo se pasan por alto.

Un enfoque conjunto en el que participen proveedores de FP, ONG, empresas y servicios públicos garantiza vías más inclusivas y sostenibles hacia el sector de la construcción.

Comprender los derechos y las obligaciones es fundamental. La legislación laboral y las normas de seguridad en el trabajo varían de un país a otro, por lo que las personas trabajadoras sociales y las personas orientadoras deben facilitar información específica.

04

Estudios de casos de proyectos de construcción socialmente inclusivos



El sector de la construcción es un motor vital para el crecimiento económico y la creación de empleo en toda Europa, pero sigue siendo un sector en el que la inclusión social de las personas refugiadas sigue siendo un reto. Las personas refugiadas siguen estando infrarrepresentadas o se enfrentan a condiciones laborales precarias. Sin embargo, en respuesta a estos retos, diversas iniciativas en toda Europa han tratado de promover la inclusión social mediante su integración, la mejora de las condiciones de trabajo y la garantía de que los proyectos de construcción contribuyan a una mayor equidad social.

Este capítulo incluye varios estudios de casos que ponen de relieve enfoques innovadores de la inclusión social en el sector de la construcción en distintos países europeos. En Irlanda, las iniciativas se han centrado en integrar a las personas refugiadas ucranianas en la mano de obra a través de proyectos de viviendas modulares, abordando las barreras lingüísticas, el reconocimiento de cualificaciones y los obstáculos sistémicos al empleo. El planteamiento de Polonia ha incluido el reconocimiento de cualificaciones y la formación profesional para ayudar a las personas refugiadas, como Roman, antiguo guardia fronterizo ucraniano, en su transición a empleos estables en la construcción. El proyecto PHARES de Francia ha mostrado un modelo cooperativo que combina la integración social con la construcción sostenible, mientras que el modelo de flexibilidad de Dinamarca y las políticas activas del mercado laboral han desempeñado un papel clave para permitir a las personas refugiadas incorporarse a la población activa. España ha aprovechado las iniciativas de formación dirigidas por el Gobierno y apoyadas por ONG, como las de la Fundación Laboral de la Construcción, para facilitar el empleo de las personas refugiadas a pesar de los retos persistentes relacionados con las precarias condiciones de trabajo. De todos los estudios de caso se desprende un tema común: la necesidad de la colaboración de múltiples partes interesadas, la formación a medida y las políticas de apoyo para garantizar la inclusión con éxito de las personas refugiadas en el sector de la construcción.



Proyecto de renovación, Francia, en l'Ile-Saint-Denis.

Proyecto de construcción de PHARES

El Pôle d'Hospitalité des Activités à Rayonnement Ecologique et Solidaire (P.H.A.R.E.S) está situado en el corazón de Ile-Saint-Denis. Fue fundado en 2001 por la asociación Halage, con la idea de crear un cruce de iniciativas económicas y asociaciones que compartieran los mismos valores de solidaridad, innovación ciudadana y ecología. Hoy en día, el lugar representa 1350m2 dedicados a la ESS, acogiendo a cerca de 150 usuarios/as que trabajan diariamente en el lugar dentro de una decena de estructuras asociativas, cooperativas y empresariales, que permiten el empleo de más de 400 personas asalariadas en itinerarios de inserción en toda la región de Île de France.

En 2014, este proyecto colectivo se estructuró en forma de SCIC, que hoy reúne a 21 miembros/as en un único colegio, y cogestionado por tres personas voluntarias.

En 2021, la asociación Halage puso en marcha un importante proyecto para renovar y elevar la altura del edificio. Este proyecto surgió de la constatación de que PHARES tenía que hacer frente hoy en día a un edificio envejecido, construido en la década de 1970, con equipos obsoletos (calefacción de gasóleo, aislamiento muy deficiente, falta de luz natural), y sin espacio suficiente para dar cabida a las necesidades de las asociaciones locales, para las que el acceso al terreno es un requisito importante.

Halage (propietario del edificio) y el SCIC se han asociado a la sociedad inmobiliaria Bellevilles para apoyar este proyecto en régimen de copropiedad. La ampliación del recinto, financiada en parte por el Programme d'Investissement Avenir (PIA) de la Agence Nationale de Rénovation Urbaine (ANRU), pretende contribuir a responder a los retos de desarrollo de las estructuras de la ESS.

El trabajo previsto para PHARES se basó inicialmente en una fase de concertación, para proponer un lugar de trabajo demostrador, promoviendo y valorizando a los actores implicados en la inserción profesional, la economía circular y la construcción sostenible. Este enfoque "100% ESS" pretende apoyar el empleo local, lo que contribuirá, entre otras cosas, a la integración de las personas refugiadas en el mercado laboral gracias a las asociaciones locales que emplean a este tipo de público.



Foto del edificio actual (Halage)

Proyecto de construcción de PHARES

Próximas etapas del proyecto PHARES

- Invierno de 2024 - designación de todas las empresas que trabajan en el emplazamiento y establecimiento de asociaciones entre las empresas tradicionales y las ETTI, para optimizar los planes de formación y las trayectorias profesionales de las personas empleadas.
- Desarrollo, antes del inicio de las obras, de acciones de formación en el puesto de trabajo (FEST). Están previstas sesiones de formación dedicadas a este proyecto gracias a una asociación con la red Chantier Ecole.
- Marzo de 2025 - inicio de las obras, durante 18 meses. La inauguración de las obras está prevista para otoño de 2026.

Durante la construcción

- Coordinación de las reuniones de seguimiento in situ, con especial atención a las trayectorias profesionales de las personas empleadas implicadas, en colaboración con todas las personas interlocutoras sociales, para dar los mejores cambios para su evolución profesional.
- Creación de una plataforma técnica que permita a la obra beneficiar a los/as alumnos/as de los cursos de cualificación y precualificación en construcción sostenible.
- Puesta en marcha de obras participativas para determinados proyectos de desarrollo, contribuyendo a difundir los conocimientos técnicos en el sector de la construcción sostenible: enlucido con tierra, siembra en tejados verdes, construcción de mobiliario interior y exterior, etc.



Perspectiva del proyecto de renovación (Halage)

Irlanda – Personas refugiadas ucranianas trabajan en la construcción de casas modulares

Este estudio de caso pone de relieve los retos, éxitos y oportunidades que entraña la integración de las personas refugiadas en el sector de la construcción irlandés, abordando la escasez de mano de obra y apoyando al mismo tiempo a las poblaciones vulnerables.

Principales retos

- Barreras lingüísticas: El dominio básico del inglés es esencial para garantizar la seguridad y la productividad.
- Reconocimiento de las cualificaciones: Las cualificaciones de muchas personas refugiadas siguen sin ser reconocidas, lo que conduce al subempleo.
- Acceso a la formación: El proceso de obtención de certificaciones obligatorias se ve obstaculizado por la falta de cursos adaptados y de intérpretes.
- Barreras sistémicas: La complejidad de los procedimientos y la escasa sensibilización ralentizan el proceso de integración.
- Estrategias de éxito
- Apoyo de la empresa: Los programas de tutoría ayudan a colmar las lagunas de comunicación.
- Programas de formación: Las organizaciones locales imparten cursos técnicos y clases de inglés.
- Trato justo: La igualdad salarial fomenta la confianza y la lealtad entre las personas empleadas refugiadas.
- Compromiso con la comunidad: La participación en escuelas y deportes locales facilita la integración.

Oportunidades

- Reconocimiento por vía rápida: Cursos "puente" a medida para titulaciones extranjeras.
- Formación lingüística ampliada: Clases nocturnas y en línea diseñadas para el sector de la construcción.
- Inversión gubernamental: Aumento de la financiación para intérpretes y programas de formación.
- Campañas de sensibilización: Información clara sobre programas de apoyo a personas refugiadas y empresarios/as.

Conclusión

La integración de las personas refugiadas en el sector de la construcción irlandés puede paliar la escasez de mano de obra y fomentar una mano de obra más integradora. La colaboración entre personas empleadoras, gobierno y organizaciones comunitarias es esencial para el éxito a largo plazo.



Programa de introducción de personas refugiadas, Noruega

El Programa de Introducción es una iniciativa de formación integral en Noruega diseñada para dotar a las personas refugiadas de entre 18 y 55 años de edad de las capacidades y conocimientos necesarios para participar activamente en el mercado laboral o en actividades educativas. Este programa está especialmente adaptado a las personas a las que se ha concedido protección colectiva temporal y que residen en municipios que tienen acuerdos con la Dirección de Integración y Diversidad (IMDi). La participación es voluntaria; no obstante, si una persona participante consigue un empleo a tiempo completo (de 30 a 40 horas semanales), se espera que dé prioridad al empleo sobre el programa. El empleo a tiempo parcial puede integrarse en la estructura del programa.

Estructura y contenido del programa

El Programa de Introducción es un compromiso a tiempo completo, reflejo de una semana laboral estándar, y puede durar hasta dos años, con posibles prórrogas en circunstancias específicas. Los componentes básicos del programa incluyen:

- **Formación en lengua noruega:** Las personas participantes reciben instrucción dirigida a lograr el dominio de la lengua noruega, facilitando una comunicación eficaz en la vida cotidiana y en entornos profesionales.
- **Educación cívica:** Este componente proporciona información sobre la sociedad noruega, abarcando temas como las normas culturales, los derechos y obligaciones legales y el sistema de bienestar, ayudando así a las personas que participan a desenvolverse con confianza en su nuevo entorno.
- **Orientación profesional y experiencia laboral:** Adaptada a los antecedentes y aspiraciones individuales, incluye orientación profesional, ayuda en la búsqueda de empleo y oportunidades de prácticas para adquirir experiencia práctica en el mercado laboral noruego.
- **Apoyo educativo:** Para quienes carecen de educación formal o necesitan el reconocimiento de credenciales, el programa ofrece vías para continuar la educación, incluidos cursos para completar la educación secundaria o prepararse para estudios superiores.

Planificación individualizada

Cada persona que participa colabora con un asesor del programa para elaborar un plan personalizado en el que se describen los objetivos específicos y los pasos necesarios para alcanzarlos. Este plan tiene en cuenta la educación previa, la experiencia laboral y las aspiraciones personales del individuo, garantizando que el programa sea pertinente y eficaz para persona.

Apoyo financiero

Los/as participantes tienen derecho a una prestación introductoria que les proporciona ayuda económica durante el programa. Según las últimas directrices, la prestación anual equivale al doble de la cuantía básica de la Seguridad Social, y los/as participantes menores de 25 años reciben dos tercios de esta cuantía. Esta prestación es imponible y está destinada a cubrir los gastos de manutención, lo que permite a las personas que participan centrarse en su viaje de integración sin tensiones financieras.

Derechos y obligaciones

Aunque la participación en el programa es voluntaria, se espera que quienes opten por participar en él cumplan sus requisitos, incluida la asistencia y la participación activa en las actividades programadas. Las ausencias sin motivos válidos pueden dar lugar a deducciones en la prestación de introducción. Los/as participantes también tienen derecho a vacaciones y permisos por motivos válidos, como enfermedad o responsabilidades familiares, de acuerdo con el reglamento del programa.

<https://www.regjeringen.no/en/topics/immigration-and-integration/asd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/introduksjonsprogram/id2343472/>



El camino de Roman en el sector de la construcción polaco

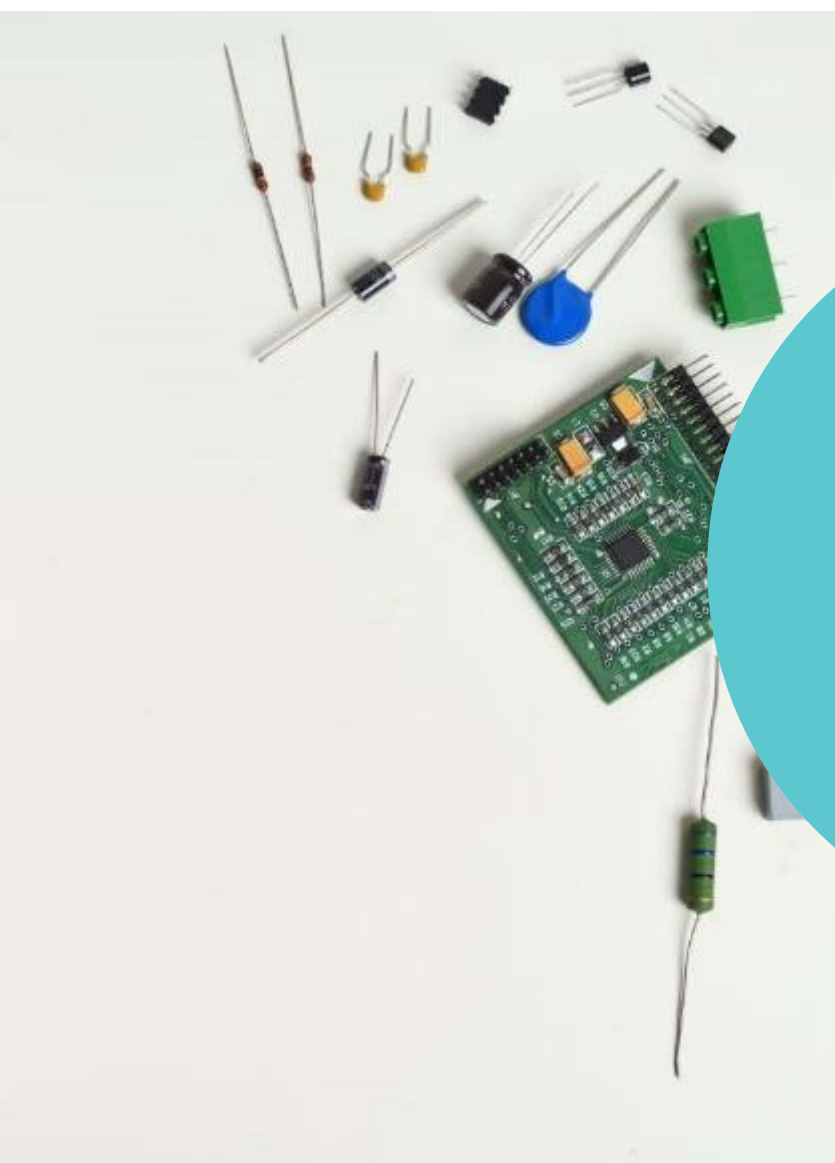
Roman, un ucraniano de 49 años de Kharkiv, dedicó 25 años de su vida a servir en la Guardia de Fronteras de Ucrania. A los 45 años se jubiló y decidió trasladarse a Polonia.

Buscando mejorar su situación económica y ampliar sus perspectivas profesionales, Roman cursó estudios complementarios de electricista. Desde hace cuatro años trabaja como electricista en Polonia.

Su primera empresa en Polonia, Kariera na Plus Ltd., desempeñó un papel fundamental en su transición. La empresa le brindó la oportunidad de adquirir una nueva profesión y asegurarse un empleo estable y legal. Además, le ayudaron a legalizar su estancia, encontrar alojamiento e integrarse en el mercado laboral local. Roman trabaja ahora junto a colegas polacos y ucranianos. Con el tiempo, ha llegado a dominar la lengua polaca, incluida la terminología profesional específica de su trabajo.

El empleo legal también le ha reportado beneficios como días de vacaciones pagadas, lo que le ha permitido viajar y seguir explorando la cultura polaca.

De cara al futuro, Roman planea comprar un apartamento e instalarse definitivamente en Polonia.



Mi primera empresa (y actual) desempeñó un papel fundamental en mi integración en el mercado laboral polaco de la construcción. Me brindó la oportunidad de adquirir una nueva profesión y asegurarme un empleo estable y legal. Tengo previsto comprar un apartamento y, con el tiempo, establecerme permanentemente en Polonia".



La trayectoria de Yunion en el sector español de la construcción

La trayectoria de Yunion en el sector de la construcción empezó pronto en Venezuela, donde a los 16 años empezó a trabajar para mantener a su familia en medio de la recesión económica del país. Yunion empezó como peón ayudando a los albañiles y aprendió los fundamentos de la construcción mezclando hormigón y colocando cimientos. A medida que aumentaban sus responsabilidades, también lo hacían sus habilidades, aunque su trabajo se centraba principalmente en edificios residenciales, habituales en su región.

A pesar de su creciente experiencia en la construcción, Yunion acabó decantándose por la electrónica y las telecomunicaciones. Influido por su cuñado, ingeniero eléctrico, cursó estudios de ingeniería electrónica, especializándose en sistemas de energía y automatización. Tras licenciarse, trabajó en telecomunicaciones, adquiriendo una valiosa experiencia en sistemas eléctricos. Sin embargo, a medida que se agravaba la crisis económica de Venezuela, la inestabilidad impulsó a Yunion a buscar oportunidades en el extranjero. A los 22 años, tomó la difícil decisión de abandonar su país y trasladarse a Colombia.

En Colombia, la situación de Yunion seguía siendo difícil. Llegó a Medellín con la esperanza de construir una vida estable, pero pronto se encontró con la realidad de ser un emigrante en una economía en dificultades. Al principio, Yunion se encontró sin hogar, durmiendo en parques y luchando por encontrar trabajo. Durante 18 días vivió en la calle, pasando hambre e incertidumbre. Finalmente, con la ayuda de un amigo, Yunion consiguió trabajo en un restaurante, haciendo turnos largos por un sueldo mínimo. El empleo le proporcionaba cierta estabilidad, pero distaba mucho de sus conocimientos en telecomunicaciones y construcción.

Tras varios meses en la restauración, Yunion se reincorporó al sector de la construcción. Su primer trabajo consistía en trabajos pesados, descargando camiones llenos de sacos de cemento de 50 kilos y realizando otras tareas físicamente exigentes. Aunque el trabajo distaba mucho de ser ideal, le proporcionaba unos ingresos más constantes que su empleo anterior. Con el tiempo, Yunion volvió a su campo de especialización, trabajando como ayudante de electricista. Aunque carecía de reconocimiento formal de sus habilidades, empezó a adquirir experiencia práctica en sistemas eléctricos, incluidas instalaciones de media, baja y alta tensión. Sin embargo, Yunion sufría a menudo discriminación por su condición de inmigrante venezolano, ya que algunos colegas colombianos se mostraban reacios a enseñarle conocimientos más avanzados por temor a que les quitara el trabajo.

A pesar de estos retos, la perseverancia de Yunion dio sus frutos. Finalmente encontró trabajo en una empresa eléctrica de Colombia, donde se especializó en cableado estructurado e instalaciones de telecomunicaciones. Este trabajo le permitió consolidar sus conocimientos, pero a medida que la situación política y económica de Colombia empeoraba, Yunion empezó a plantearse marcharse de nuevo. Con la ayuda de unos amigos, ahorró el dinero suficiente para trasladarse a España en 2021, un objetivo que perseguía desde hacía tiempo influenciado por las raíces españolas de su familia.



"Tuve que dormir 18 días en la calle en Medellín. Mi almohada era una maleta, mi colchón un cartón y mi manta la noche". - Yunion, refugiado venezolano y trabajador de la construcción



La trayectoria de Yunior en el sector español de la construcción

En España, Yunior se enfrentó a retos familiares como emigrante. A pesar de sus años de experiencia en Venezuela y Colombia, tuvo que empezar de cero en un sistema extranjero. Su primer trabajo llegó por casualidad a través de una aplicación social, donde le contrataron como ayudante de electricista. El sueldo era bajo y las herramientas y métodos eran diferentes de los que había utilizado en Sudamérica. Sin embargo, Yunior se adaptó rápidamente, decidido a volver a establecerse en el sector español de la construcción.

El sector español de la construcción ofrecía a Yunior oportunidades de trabajo, pero, como muchas personas inmigrantes, se enfrentaba a salarios más bajos y menos protecciones que las personas trabajadoras locales. Reconociendo la necesidad de formalizar sus cualificaciones, Yunior se matriculó en cursos ofrecidos por la Fundación Laboral de la Construcción. Obtuvo certificaciones en electricidad de baja tensión, sistemas compuestos de aislamiento térmico exterior, manejo de carretillas elevadoras y otras áreas especializadas, que le ayudaron a adaptar sus conocimientos a las normas españolas y a aumentar sus posibilidades de empleo.

Yunior también tuvo que sortear el lento proceso burocrático para conseguir un estatuto legal en España. Mientras esperaba a que se tramitara su solicitud de asilo, trabajó en condiciones precarias. Incluso después de obtener el permiso de residencia, siguió enfrentándose a obstáculos relacionados con su condición de persona inmigrante. Sin embargo, Yunior siguió centrado en avanzar en su carrera, trabajando en varios empleos en la construcción mientras seguía formándose.

Yunior se ha instalado con su familia en Cáceres, una pequeña ciudad del suroeste de España. Lo primero que hizo fue ponerse en contacto con la Fundación Laboral de la Construcción para encontrar trabajo, ya que esta organización ofrece servicios de empleo.

La experiencia de Yunior en tres países -Venezuela, Colombia y España- pone de manifiesto los retos a los que se enfrentan muchas de las personas inmigrantes y refugiadas. Su historia refleja la realidad de tener que volver a empezar varias veces, a menudo en entornos en los que sus capacidades se infravaloraban o no eran reconocidas. Sin embargo, gracias a la persistencia y al aprendizaje continuo, Yunior pudo reconstruir su carrera en el sector de la construcción en España. Su trayectoria es un testimonio de la resistencia de los inmigrantes, que a pesar de la discriminación, las barreras legales y las dificultades económicas, siguen contribuyendo a las comunidades a las que se unen.

*"Era mi primer día de trabajo en España, me dejó todas las herramientas eléctricas y dijo que volvería por la tarde... Terminé en cuatro horas".
Yunior, refugiado y trabajador de la construcción venezolano.*



Yunior y sus compañeros en un curso de Sistemas Compuestos de Aislamiento Térmico Exterior en la Fundación Laboral de la Construcción, Madrid - Marzo 2024.

Capítulo 4 - Conclusiones



El éxito de los proyectos de construcción inclusiva depende de la cooperación entre municipios, centros de formación, empresas y organizaciones de la sociedad civil para crear vías de empleo accesibles y con apoyo.

Estas iniciativas se centran no sólo en el acceso al empleo, sino en la inclusión a largo plazo mediante tutorías, formación, apoyo lingüístico y reconocimiento de las capacidades existentes.

Las redes de apoyo entre iguales y los modelos de conducta con antecedentes comunes ayudan a generar confianza, motivación y sentido de pertenencia entre las personas trabajadoras refugiadas.

Algunos proyectos utilizan herramientas digitales para hacer un seguimiento de las cualificaciones y los resultados del aprendizaje, lo que ayuda a las personas refugiadas a documentar su experiencia y evitar repetir la formación después de reubicarse en otros países de la UE.

Sabías que...

En 2022, 9,93 millones de ciudadanos/as extracomunitarios/as estaban empleados/as en el mercado laboral de la UE, de un total de 193,5 millones de personas con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años, lo que corresponde al 5,1% del total

42,4 millones de personas nacieron fuera de la UE (9% de todos las personas habitantes de la UE)

La migración irregular en la UE, con un total de 326.217 personas, constituye una fracción relativamente pequeña en comparación con la migración legal, que asciende a 3.454.684 personas

27,3 millones son personas extracomunitarias (6% de la población total de la UE)

El 20% de todos los permisos de residencia en la UE se deben al trabajo (2022)

A finales de 2021, menos del 10% de todas las personas refugiadas del mundo y solo una fracción de las personas desplazadas internas vivían en la UE. A finales de 2022, como consecuencia de la guerra en Ucrania, la proporción de personas refugiadas que viven en la UE aumentó a más del 20%

El 15% de los permisos de residencia se deben al asilo (2022)

La tasa de empleo en la UE de la población en edad de trabajar es más alta para los/as ciudadanos/as de la UE (77,1%), que para los/as ciudadanos/as de fuera de la UE (61,9%) en 2022

Las personas extracomunitarias representan el 9,1% de la mano de obra del sector de la construcción



www.welcomeworkproject.eu

Sigue nuestro camino

