



## PASO 03:

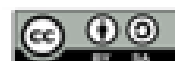
Proceso de acogida y  
orientación adaptados al  
sector

[www.welcomeworkproject.eu](http://www.welcomeworkproject.eu)



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.

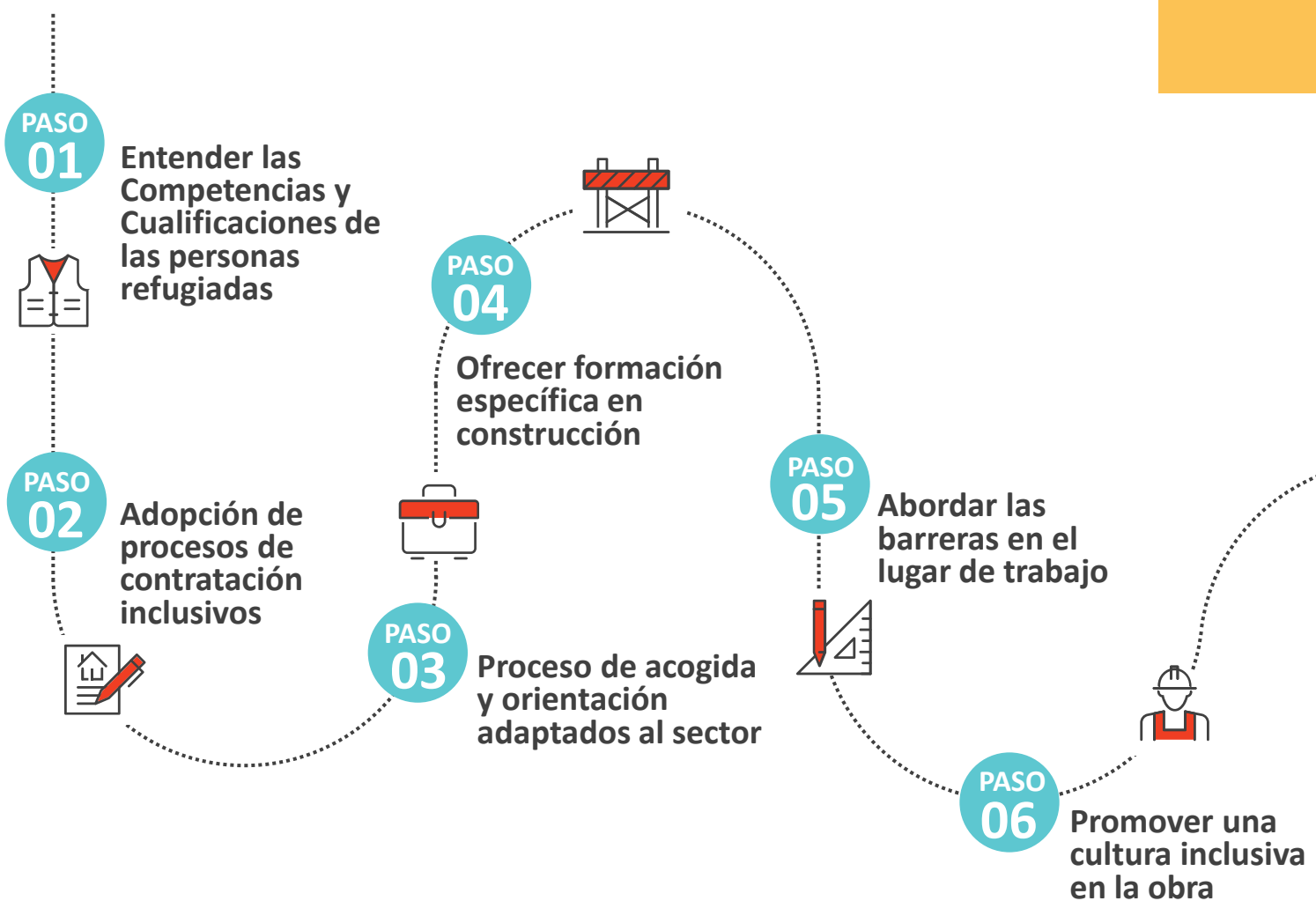


Welcome Work Step-By-Step © 2024/2026 by Welcome Work Partnership is licensed under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en) - <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en>

# BIENVENIDO/A A

## LA GUÍA 'PASO A PASO'

Bienvenido a *Welcome Work: Guía Paso a Paso para la contratación e inclusión de personas refugiadas*. Esta guía muestra, a través de prácticas inclusivas, cómo construir un entorno laboral adecuado para las personas refugiadas.





## PASO 03 – Proceso de acogida y orientación adaptados al sector

Este paso ofrece programas de incorporación personalizados que abordan los retos específicos del sector de la construcción.

01

Diseñar programas de acogida personalizados 4

02

Traducción de materiales de acogida e instrucciones de seguridad 5

03

Poner en marcha un programa de mentoría 6

04

Apoyo y desarrollo continuos 7

05

Programas de mentoría 8



01

## Diseñar programas de acogida personalizados

### Identificar los elementos clave de la acogida

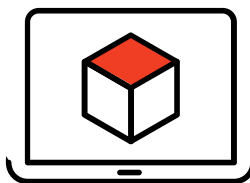
- Introducir protocolos de seguridad específicos para obras de construcción, que abarquen la concienciación sobre los riesgos, los procedimientos de emergencia y el uso de equipos de protección individual (EPI).
- Explicar las normas del lugar de trabajo, incluyendo la jerarquía, las estructuras de información y el horario laboral.
- Proporcionar una visión general de las políticas de la empresa, los derechos laborales y las normas culturales del ámbito laboral.

### Impartir formación de acogida adaptada

- Desarrollar un programa de acogida adaptada que se ajuste a las normativas del sector y a las necesidades de las empresas.
- Incorporar ayudas visuales y demostraciones prácticas para ajustarse a diferentes estilos de aprendizaje.
- Ofrecer métodos de enseñanza flexibles, incluyendo formación presencial, módulos online y guías impresas.

### Garantizar la accesibilidad y la inclusión

- Realizar sesiones de acogida en grupos reducidos para permitir una participación personalizada.
- Proporcionar materiales traducidos a distintos idiomas para garantizar una comprensión total.
- Incluir intérpretes o formadores bilingües siempre que sea posible.



## Traducción de materiales de acogida e instrucciones de seguridad

### Identificar los documentos clave para su traducción

- Normas de la obra, evaluaciones de riesgos y descripciones de los procedimientos.
- Manuales de funcionamiento de la maquinaria y pautas para el manejo de los equipos.
- Manuales de la persona empleada, contratos y procedimientos de denuncia.

### Garantizar la precisión en las traducciones

- Contratar servicios de traducción profesionales con experiencia en terminología de la construcción.
- Colaborar con personal del sector que sea bilingüe para verificar la precisión técnica.
- Actualizar periódicamente los materiales traducidos para reflejar cualquier cambio normativo.

### Ofrecer sesiones informativas multilingües sobre seguridad

- Realizar sesiones informativas sobre seguridad tanto en inglés como en otros idiomas, si es posible.
- Utilizar símbolos y guías visuales para reforzar la comprensión.
- Fomentar debates interactivos en los que se puedan formular preguntas y aclarar dudas.





03

## Poner en marcha un programa de mentoría

### Emparejar a las nuevas incorporaciones con profesionales de la construcción con experiencia

---

- Asignar a cada nuevo/a empleado/a una persona mentora (una persona supervisora con experiencia o cualificada).
- Asegurarse de que las personas mentoras ofrezcan orientación práctica sobre las tareas diarias, los procedimientos del lugar de trabajo y aconsejen profesionalmente.
- Fomentar las reuniones periódicas para supervisar el progreso y abordar los retos.

### Promover el aprendizaje entre iguales y la integración

---

- Establecer sistemas de apoyo para conectar a personas migrantes y refugiadas con trabajadores/as que hablen inglés.
- Organizar sesiones de formación en el trabajo donde las nuevas incorporaciones puedan observar y practicar las competencias clave.
- Crear un entorno favorable que impulse el trabajo en equipo y la comunicación abierta.

### Seguimiento y evaluación de la eficacia

---

- Recopilar opiniones tanto de las personas mentoras como de las nuevas incorporaciones para perfeccionar el programa.
- Ajustar los enfoques de mentoría en función de las demandas del sector y las necesidades de su personal.
- Fomentar el reconocimiento del trabajo realizado por las personas mentoras para impulsar la participación.

### Evaluar la eficacia

- Realizar evaluaciones de seguimiento para garantizar que el personal confíe en los procedimientos del lugar y en el cumplimiento de las normas de seguridad.
- Utilizar encuestas y entrevistas para identificar lagunas en la comprensión y áreas susceptibles de mejora.

### Incrementar las oportunidades de formación

- Ofrecer cursos de recualificación sobre prácticas avanzadas de seguridad y competencias técnicas.



El **Grupo Arpada** cuenta con programas de construcción dedicados a la mentoría de personas jóvenes de cualquier origen.

<https://www.arpada.net/personas/talento>

La **IDA (Sociedad Danesa de Ingenieros)** lleva a cabo un programa de mentorías que conecta a profesionales con experiencia con personas más jóvenes o internacionales que desean desarrollar su carrera profesional en Dinamarca.

<https://english.ida.dk/ida-mentoring>

**Mozaik RH – Programme Mentorat** promueve la diversidad en la contratación y ofrece programas de mentoría, especialmente para jóvenes y grupos infrarrepresentados.

<https://mozaikrh.com>

El **Servicio de Mentoría del CIOB** es una plataforma de mentoría en línea que conecta a personas colegiadas que se han ofrecido como mentoras con otras que buscan apoyo para convertirse en personas colegiadas o colegiadas ambientalistas.

<https://www.ciob.org/membership/mentoring>

El **programa Mentoringowy Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa (MLB)** es un programa integral que apoya a profesionales jóvenes del sector de la construcción en la configuración de su carrera profesional, el desarrollo de su identidad y habilidades sociales, y la mejora de sus competencias de liderazgo.

<https://pzpb.com.pl/mlodzi-liderzy-budownictwa/>





Acompáñanos en este camino

