

The cover image features a green background on the left with a world map, transitioning into a collage of colorful, semi-transparent human silhouettes on the right. The text is overlaid on the green background.

Programme of **Inclusion**
for Migrant People at risk
of social exclusion.

D3.2: Informe internacional

Datos del proyecto	
Proyecto	Programa de inclusión para personas migrantes en riesgo de exclusión social
Acrónimo del proyecto	PIPE
Número del proyecto	2023-1-ES01-KA220-ADU-000160578
Fecha de inicio del proyecto	06/11/2023
Fecha de finalización del proyecto	05/11/2026
Coordinador	EVM Group, España
Socios	Institut Fur Roma und Minderheiten EV, Alemania Universidad de Aalborg, Dinamarca Universidad de La Laguna, España Elliniko Mesogeiaiko Panepistimio, Grecia MAG-Uninettuno s.r.l., Italia

Datos entregables	
Paquete de trabajo	WP3: Habilidades sociales, conciencia cultural y programas de mentoría
Responsable del paquete de trabajo	HMU
Número de entregable	D3.2
Nombre del entregable	Informe internacional
Nivel de difusión	Externo
Fecha de publicación	30.05.2025
Estado	Informe final



LICENCIA: D3.2 - Investigación documental por país (informe internacional) © por PIPE está licenciado bajo una licencia [Creative Commons Attribution-NonCommercial-Share Alike](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD: Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea, la Educación Europea o la Agencia Española de Protección de la Infancia y la Juventud (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la SEPIE se hacen responsables de ellos.

Índice

1. Descripción general	4
1.1 Introducción	4
1.2 Objetivos de la investigación	5
1.3 Definiciones operativas	5
1.3.1 Personas migrantes adultas	5
1.3.2 Vulnerabilidad de las personas migrantes	5
1.3.3 Habilidades sociales	6
1.3.4 Conciencia cultural	9
1.3.5 Integración	10
1.3.6 Programas de mentoría	10
1.3.7 Prioridades nacionales	11
1.4 Metodología de la investigación	11
1.4.1 Fuentes de datos	12
1.4.2 Criterios de selección	12
1.4.3 Herramientas de recopilación de datos	14
1.5 Módulos de datos descriptivos	14
1.6 Análisis de datos	17
1.7 Consideraciones éticas	17
1.8 Garantía de calidad	18
2. Antecedentes migratorios de los cinco países y metodología	19
2.1 Antecedentes migratorios	19
2.2 Metodología del informe	27
3. Resultados de la investigación	28
3.1 Información general	28
3.2 Información sobre habilidades sociales	30
3.3 Información para la sensibilización cultural	36
3.4 Información para programas de mentoría	44
3.5 Información para la integración laboral	48
3.6 Información sobre las prioridades nacionales	51
4. Recomendaciones	55
5. Conclusiones	58

1. Descripción general

1.1 Introducción

La inmigración es un reto importante en el mundo globalizado actual, especialmente a nivel europeo. En 2019 se produjo un notable aumento de solicitudes de asilo en varios países europeos, una situación que se ha visto agravada por la guerra en Ucrania. Aunque muchas personas migrantes llegan a los países europeos sin papeles ni documentos legales, a menudo aportan habilidades y conocimientos únicos, así como un fuerte deseo de contribuir a la sociedad, prosperar y comenzar una nueva vida en condiciones de seguridad. Lamentablemente, se enfrentan a numerosos obstáculos para alcanzar estos objetivos. Desde 1999, la UE ha ido mejorando el Sistema Europeo Común de Asilo (SECA) y potenciando la integración de las personas migrantes y las solicitantes de asilo. La resolución de 12 de abril de 2016 hace hincapié en la necesidad de un enfoque holístico de la UE en materia de migración, especialmente en el Mediterráneo.

Según el Diario Oficial de la Unión Europea, «Europa se enfrenta a varias tareas urgentes: restablecer la creación de empleo y la recuperación económica; lograr un crecimiento sostenible; salvar la brecha de inversión; mejorar la cohesión social; coordinar una respuesta al flujo migratorio; y prestar atención prioritaria a la prevención de la radicalización y la violencia».

El proyecto PIPE se ha concebido para promover una mayor inclusión y diversidad en varios sectores clave, como la educación, la formación, la juventud y el deporte. Además, el programa PIPE se ha desarrollado para facilitar el acceso a oportunidades de aprendizaje de alta calidad para las personas migrantes adultas, centrándose específicamente en la adquisición de idiomas, las habilidades sociales y las competencias culturales y profesionales, con el fin de permitir una integración satisfactoria en las sociedades europeas. Su cometido es mejorar la calidad de la educación de las personas migrantes, las refugiadas y las solicitantes de asilo, y fomentar la conciencia intercultural y la inclusión social en Europa.

El presente informe se basa en un protocolo de investigación que describe un enfoque estructurado para llevar a cabo una investigación documental sobre las habilidades sociales, la conciencia cultural y los programas de mentoría, con el fin de facilitar la integración laboral en los países socios. Ofrece un enfoque transparente y estructurado para la recopilación, extracción, análisis y presentación de datos, lo que garantiza un examen exhaustivo y fiable del tema, de acuerdo con las necesidades de la tercera actividad del WP3 del proyecto PIPE. El resultado de esta actividad es el presente informe, en el que se extraen conclusiones de cada país sobre las habilidades que demandan las personas migrantes y las que demandan los países de acogida en relación con las habilidades sociales, la sensibilización cultural y los programas de mentoría para la población migrante adulta.

Este informe, basado en la investigación documental, tiene el potencial de informar estrategias que faciliten la inclusión social de las personas migrantes y refugiadas en las sociedades europeas.

1.2 Objetivos de la investigación

El principal objetivo de la investigación es crear, mediante la investigación documental en cada país socio, un informe internacional sobre las prioridades y necesidades nacionales relacionadas con las habilidades sociales, la conciencia cultural y los programas de mentoría para personas migrantes adultas.

En concreto:

1. Identificar las habilidades sociales esenciales necesarias para la integración satisfactoria de las personas migrantes en cada país socio. Comprender las habilidades sociales que las personas migrantes adultas consideran esenciales para la integración, el empleo y la interacción social en los países de acogida.
2. Evaluar la importancia de la conciencia cultural para las personas migrantes en los países socios, incluyendo la comprensión de las costumbres locales, el idioma y las normas sociales.
3. Determinar las habilidades sociales y las competencias culturales más valoradas por empresas y la sociedad en los países de acogida.
4. Examinar los programas de mentoría existentes diseñados para personas migrantes adultas, centrándose en su eficacia a la hora de abordar las necesidades de habilidades sociales y conciencia cultural.

1.3 Definiciones operativas

Al definir los siguientes términos de manera operativa, el estudio garantiza la claridad y la coherencia en la comprensión y la medición de los conceptos clave que intervienen en el examen de las habilidades sociales, las necesidades de conciencia cultural de las personas migrantes en los países socios y las prioridades nacionales.

1.3.1 Personas migrantes adultas

Personas que se han trasladado de su país de origen a un país de acogida por diversas razones, como el empleo, la educación, el asilo o la reunificación familiar. Incluye tanto a las personas migrantes voluntarias (por ejemplo, motivos económicos) como a las personas migrantes involuntarias (por ejemplo, las personas refugiadas y las solicitantes de asilo) o migrantes en situación irregular o en riesgo de irregularidad.

1.3.2 Vulnerabilidad de las personas migrantes

La vulnerabilidad de las personas migrantes se refiere al mayor riesgo y exposición al daño al que a menudo se enfrentan las personas migrantes debido a una combinación de factores legales, económicos, sociales y políticos. Estas vulnerabilidades pueden surgir de diversos aspectos del viaje de un/a migrante, incluyendo el proceso de migración, las condiciones durante el tránsito y las circunstancias en el país de destino (UNHR & GMG, s. f.). La vulnerabilidad de las personas migrantes es una cuestión multifacética que requiere una comprensión integral de los diversos factores que contribuyen a los riesgos a los que se enfrentan, entre ellos:

- **Vulnerabilidades legales:** Las personas migrantes suelen enfrentarse a vulnerabilidades legales debido a su situación incierta o indocumentada. Esto puede limitar su acceso a servicios esenciales, como la atención sanitaria, la educación y la protección legal. Las personas migrantes indocumentadas, en particular, pueden mostrarse reacios a denunciar delitos o pedir ayuda por miedo a ser deportados (Koser, 2005).
- **Vulnerabilidades económicas:** Las personas migrantes suelen desempeñar trabajos precarios y mal remunerados, con poca o ninguna protección laboral. Son más propensos a sufrir explotación, como el robo de salarios, condiciones de trabajo inseguras y la falta de seguridad social. La vulnerabilidad económica es especialmente pronunciada entre las personas trabajadoras migrantes del sector informal (Castles, De Haas y Miller, 2014).
- **Vulnerabilidades sociales y culturales:** Las personas migrantes suelen enfrentarse a la exclusión social, la discriminación y la xenofobia en los países de acogida. Las barreras lingüísticas, las diferencias culturales y la falta de redes sociales pueden agravar su aislamiento y dificultar su integración en la sociedad de acogida. Esto puede dar lugar a una falta de acceso a los servicios sociales y a los sistemas de apoyo (Phillimore, 2011).
- **Vulnerabilidades sanitarias:** Las personas migrantes suelen correr un mayor riesgo de padecer problemas de salud debido al acceso limitado a los servicios sanitarios, las condiciones de vida deficientes y el estrés de la migración. Los problemas de salud mental, como la depresión y el trastorno de estrés postraumático, también son frecuentes entre las personas migrantes, especialmente entre aquellas que han sufrido acontecimientos traumáticos durante su viaje (Zimmerman, Kiss y Hossain, 2011).
- **Vulnerabilidades específicas de género:** Las mujeres y los niños y las niñas migrantes suelen enfrentarse a vulnerabilidades específicas, como un mayor riesgo de sufrir violencia de género, trata y explotación. Las mujeres migrantes también pueden encontrar obstáculos para acceder a los servicios de salud reproductiva y pueden ser más vulnerables a la explotación laboral debido a la dinámica del mercado laboral basada en el género (Freedman, 2016).
- **Vulnerabilidades medioambientales:** Las personas migrantes, especialmente las que viven en asentamientos informales o campos de refugiados, suelen estar expuestas a riesgos medioambientales como inundaciones, condiciones meteorológicas extremas y condiciones sanitarias inadecuadas. El cambio climático también se está convirtiendo cada vez más en un factor que impulsa la migración, creando nuevas vulnerabilidades para las poblaciones desplazadas (Black, Bennett, Thomas y Beddington, 2011).

1.3.3 Habilidades sociales

Según la definición de un grupo de trabajo de la Comisión Europea (2004, p. 3), el término «competencia» es más amplio que el término «habilidad», ya que se trata de un conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos y expresa la voluntad de adaptarse a circunstancias cambiantes mediante el aprendizaje continuo. Una categorización básica de las habilidades es la distinción entre habilidades técnicas y habilidades sociales. Las habilidades sociales son principalmente habilidades relacionadas con las características personales, el comportamiento, las actitudes y la capacidad de las personas para desenvolverse en diferentes entornos y gestionar situaciones. Son difíciles de medir e identificar.

Las habilidades blandas son un conjunto de habilidades y conocimientos no técnicos que sustentan la participación exitosa en el trabajo. No son específicas de un puesto de trabajo y están estrechamente relacionadas con los atributos y actitudes personales (confianza, disciplina, autogestión...), sociales (comunicación, trabajo en equipo, inteligencia emocional) y capacidades de gestión (puntualidad, resolución de problemas, pensamiento crítico). Debido a su cierto grado de intangibilidad, algunas de ellas son bastante difíciles de cuantificar y desarrollar (Green, Francis 2011).

Lamentablemente, no existe un consenso global sobre la terminología que debe utilizarse para referirse a estas habilidades y no hay una taxonomía de habilidades generalmente aceptada. A menudo se utilizan una gran variedad de nombres como sinónimos de habilidades sociales, tales como habilidades genéricas, habilidades esenciales, habilidades para la vida o habilidades básicas, habilidades interpersonales, habilidades/competencias clave, habilidades para la empleabilidad, habilidades básicas y habilidades transversales (Folkuniversitetet, 2013). Además, la distinción entre habilidades duras y blandas no siempre es tan fácil, ya que la percepción de lo que es una habilidad blanda puede variar de un contexto a otro: una habilidad puede considerarse blanda en un sector o área de trabajo específicos, pero puede considerarse dura en otro; por ejemplo, la conciencia cultural puede ser útil para un cargo técnico de químico, pero es imprescindible para un directivo de recursos humanos en sociedades multiculturales (Comisión Europea, 2014).

Lippman et al., (2015, p. 4) mencionan que *«las habilidades blandas se refieren a un amplio conjunto de habilidades, competencias, comportamientos, actitudes y cualidades personales que permiten a las personas desenvolverse eficazmente en su entorno, trabajar bien con los demás, rendir bien y alcanzar sus objetivos. Estas habilidades son de amplia aplicación y complementan otras habilidades, como las técnicas, profesionales y académicas»*.

Según Heckman y Kautz (en Cinque, 2016), las habilidades sociales son rasgos de personalidad, objetivos, motivación y preferencias que se valoran en el mercado laboral, en la escuela y en muchos otros ámbitos. Existen diferentes formas de denominar las habilidades sociales (a veces llamadas competencias o incluso resultados del aprendizaje), diferentes definiciones de las mismas y diferentes maneras de clasificarlas y agruparlas. Además, el tema de las habilidades sociales —o habilidades «no técnicas»— a veces se superpone y se cruza con conceptos ya conocidos, como «habilidades para la vida», «competencias genéricas», «competencias clave», etc. (Cinque, 2016).

Las habilidades sociales son los comportamientos que el individuo ha aprendido y corresponden a habilidades adquiridas más que a dotes psicológicas. Las habilidades sociales pueden cultivarse en el individuo tras la práctica, lo que requiere tanto tiempo como conocimientos (Balcar, 2016). Según Lippman et al. (2015), el término general «habilidades sociales» incluye un conjunto de habilidades: habilidades sociales, habilidades de comunicación, pensamiento crítico, resolución de problemas, toma de decisiones, trabajo en equipo, cómo aprender, habilidades de aprendizaje permanente y habilidades interpersonales (autocontrol y autoconcepto positivo):

- **Habilidades sociales:** las habilidades sociales son universalmente importantes. Ayudan a las personas a llevarse bien con los demás. Esta habilidad incluye respetar a los demás y su identidad cultural, comportarse de manera adecuada en su entorno y contexto, y empatía.
- **Habilidades comunicativas:** esta competencia incluye la comunicación verbal (escrita y oral) y no verbal (lenguaje corporal) eficaz, así como la capacidad de escuchar.

- **Habilidades interpersonales:** la capacidad de una persona para gestionar sus emociones, controlar sus impulsos y ser capaz de regular su comportamiento (autocontrol). La capacidad de un individuo para tener un conocimiento realista de sí mismo y de sus habilidades (autoconcepto positivo/confianza).
- **Trabajo en equipo:** la capacidad de cooperar y trabajar con grupos heterogéneos, la capacidad de una persona para comprender los objetivos del grupo y trabajar para alcanzarlos, respetar las opiniones de los miembros, valorar y aceptar los comentarios de los demás y trabajar para resolver conflictos.
- **Resolución de problemas:** la capacidad de identificar un problema o una situación problemática y de crear y poner en práctica un plan de acción.
- **Pensamiento crítico:** la capacidad de analizar y evaluar diferentes puntos de vista, abordar, evaluar y utilizar la información, la responsabilidad y la creatividad. También es la capacidad de identificar el problema, utilizar conocimientos o experiencias previas, evaluar posibles soluciones y sacar conclusiones.
- **Toma de decisiones:** capacidad de una persona para calcular riesgos, generar alternativas y evaluar y seleccionar la mejor alternativa.
- **Habilidades de aprendizaje permanente:** aprendizaje exploratorio; aprendizaje a través de la investigación, la reflexión, la evaluación y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
- **Aprender a aprender:** la capacidad de una persona para utilizar técnicas de aprendizaje con el fin de adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades (Lippman et al., 2015).

Sin embargo, según Cinque (2016, p. 163), *«algunos autores identifican las habilidades sociales con la IE (inteligencia emocional) o el CE (coeficiente emocional), es decir, el «lado emocional» de los seres humanos en oposición al CI (coeficiente intelectual). Se podría debatir si las habilidades sociales como el «pensamiento crítico» o la «resolución de problemas» pueden considerarse habilidades emocionales. Algunos autores las denominan «habilidades no cognitivas», pero las habilidades sociales incluyen tanto habilidades sociales/interpersonales como habilidades metodológicas o metacompetencias, es decir, la capacidad de trabajar en las competencias, reformularlas y transferirlas de un campo a otro, incluso del aprendizaje informal al formal. Las habilidades sociales también deben conceptualizarse en un sentido amplio, como competencias transferibles de un trabajo a otro, de una empresa a otra, de un sector económico a otro».*

Para evitar malentendidos o interpretaciones diferentes, hemos tenido más en cuenta la definición propuesta por el Cedefop, incorporando no solo las competencias personales y de comunicación, sino también todas las actitudes y comportamientos que contribuyen a la consecución de resultados en el lugar de trabajo, incluida la competencia de gestión (CEDEFOP, 2012).

En la presente investigación de protocolo de escritorio, el uso de las habilidades sociales es particularmente relevante para las personas migrantes adultos en el contexto de la integración en el mercado laboral y la vida social.

1.3.4 Conciencia cultural

La conciencia cultural se refiere al reconocimiento, la comprensión y el respeto de las diferencias y similitudes entre culturas. Implica ser consciente de los valores y creencias culturales propios y ajenos, y reconocer cómo estos factores influyen en el comportamiento, la comunicación y las interacciones (Winkelman, 2005). Por lo tanto, la conciencia cultural influye en el proceso de integración de las personas migrantes y en cómo lo perciben y abordan tanto las personas migrantes como las comunidades de acogida (Ward y Szabó, 2023).

Los componentes básicos de la conciencia cultural son:

- **Autoconciencia:** el proceso de reconocer las influencias, los valores y los prejuicios culturales propios, y comprender cómo esto moldea las percepciones y las interacciones con los demás. Según Gudykunst y Kim (2003), la autoconciencia es crucial en la comunicación intercultural, ya que permite a las personas comprender cómo su bagaje cultural afecta a su comportamiento comunicativo.
- **Conocimiento de otras culturas:** adquirir una comprensión de las costumbres, tradiciones, normas sociales y valores de diferentes grupos culturales. Ting-Toomey y Chung (2012) enfatizan que el conocimiento de otras culturas implica aprender sobre los contextos históricos, sociales y culturales que influyen en los comportamientos y perspectivas de un grupo.
- **Sensibilidad y respeto:** estar en sintonía con las diferencias en las prácticas culturales y mostrar respeto hacia ellas, evitando los estereotipos y los prejuicios. Bennett (1993) describe la sensibilidad y el respeto como parte del desarrollo de la sensibilidad intercultural, que lleva a las personas de etapas etnocéntricas a etapas más etnorelativas de comprensión y apreciación de las diferencias culturales.
- **Adaptabilidad:** La capacidad de ajustar el comportamiento y el estilo de comunicación de uno mismo para adaptarse a diferentes contextos culturales y mejorar la eficacia de la interacción. Según Deardorff (2006), la adaptabilidad es un componente fundamental de la competencia intercultural, que es esencial para una comunicación e interacción exitosas en entornos multiculturales.
- **Comunicación eficaz:** La capacidad de transmitir e interpretar mensajes de forma adecuada y eficaz más allá de las fronteras culturales, teniendo en cuenta el lenguaje, las señales no verbales y los contextos culturales. Samovar, Porter y McDaniel (2012) destacan que la comunicación intercultural eficaz implica comprender y responder adecuadamente a las diferencias culturales en los estilos y prácticas de comunicación.
- **Empatía:** La capacidad de comprender y compartir los sentimientos de otras personas de diferentes orígenes culturales, fomentando el respeto y la confianza mutuos. Referencia: La empatía se considera un componente fundamental en las interacciones interculturales, como señala Bennett (1998), quien la describe como la capacidad de experimentar el mundo cultural de otra persona y reducir las perspectivas etnocéntricas.
- **Inclusión y equidad:** promover el trato justo, las oportunidades y la inclusión de personas de diversos orígenes culturales, garantizando que se aborden las barreras sistémicas. Banks y Banks (2009) analizan la inclusión y la equidad en la educación multicultural, haciendo hincapié en la necesidad de crear entornos en los que se reconozca y valore la diversidad cultural y en los que todas las personas tengan las mismas oportunidades de éxito.

1.3.5 Integración

Según la OIM, aunque el término «integración» se entiende de manera diferente según el país y el contexto, en general puede definirse como el proceso de adaptación mutua entre la sociedad de acogida y los propios migrantes, tanto a nivel individual como colectivo (OIM, s. f.). La integración también puede considerarse como el proceso por el cual las habilidades sociales y la conciencia cultural contribuyen a que las personas migrantes sean aceptados y formen parte de la vida social, cultural, económica y política del país de acogida.

Dimensiones

- **Integración económica:** participación en el mercado laboral, acceso al empleo y progresión profesional.
- **Integración social:** creación de redes sociales, participación en la comunidad y acceso a los servicios sociales.
- **Integración cultural:** Adoptar ciertas normas y valores culturales del país de acogida, manteniendo al mismo tiempo aspectos de la cultura original.
- **Integración política:** Participación en los procesos políticos, como votar y participar activamente en organizaciones cívicas (OIM, 2006).

Las principales medidas del Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión (2021-2027) incluyen (Comisión Europea, 2020):

- Educación y formación inclusivas
- Mejora de las oportunidades de empleo y el reconocimiento de las competencias
- Promoción del acceso a los servicios sanitarios
- Acceso a una vivienda adecuada y asequible

1.3.6 Programas de mentoría

Iniciativas, proyectos, programas o servicios implementados actualmente por gobiernos, ONG u otras organizaciones, diseñados específicamente para apoyar la integración de las personas migrantes adultas, en particular aquellas que abordan las habilidades sociales y la conciencia cultural.

Tipos

- **Cursos de idiomas:** programas diseñados para enseñar el idioma del país de acogida.
- **Formación profesional:** cursos y talleres destinados a mejorar las habilidades para el empleo.
- **Orientación cultural:** programas que proporcionan información sobre la cultura, las normas y los valores del país de acogida.
- **Apoyo al empleo:** servicios que ayudan a las personas migrantes a encontrar trabajo, como servicios de colocación laboral, talleres para elaborar currículums y preparación para entrevistas.

- **Programas de mentoría:** los programas de mentoría son iniciativas estructuradas diseñadas para fomentar el desarrollo profesional y personal. Estos programas tienen como objetivo proporcionar orientación, apoyo y transferencia de conocimientos, ayudando a las personas a orientar sus carreras, desarrollar habilidades y alcanzar sus objetivos.

1.3.7 Prioridades nacionales

Acciones o estrategias sugeridas destinadas a abordar las deficiencias identificadas y mejorar los sistemas de apoyo a las personas migrantes.

Tipos

- **Cambios en las políticas:** cambios en las leyes o reglamentos para apoyar mejor la integración de las personas migrantes.
- **Desarrollo de programas:** nuevos programas o mejora de los ya existentes.
- **Asignación de recursos:** más recursos para áreas críticas de necesidad.
- **Alianzas:** colaboraciones de desarrollo entre gobiernos, ONG y el sector privado para apoyar la integración de las personas migrantes.

1.4 Metodología de la investigación

Este informe, basado en investigación documental, se redactó tras recopilar información sobre las prioridades y necesidades nacionales relacionadas con las habilidades sociales, la conciencia cultural y los programas de mentoría para personas migrantes adultas en cada país socio. La investigación documental, también conocida como investigación secundaria o investigación documental, es un tipo de investigación que se basa en datos que ya han sido recopilados y publicados por otros. Sus fuentes de datos incluyen bibliotecas públicas, sitios web, informes, encuestas, revistas, periódicos, libros, podcasts, vídeos y otras fuentes. La investigación documental no incluye la recopilación de nueva información de fuentes primarias, como entrevistas, observaciones, experimentos o encuestas. La investigación secundaria implica la asimilación de datos de diferentes fuentes, es decir, el uso de materiales de investigación disponibles en lugar de crear un nuevo conjunto de datos utilizando métodos de investigación primaria. También se puede clasificar en datos cualitativos y cuantitativos.

- La investigación de datos cualitativos se refiere al análisis de datos existentes (por ejemplo, entrevistas, encuestas, observaciones) para obtener información sobre los comportamientos, motivaciones y opiniones de las personas. Este método profundiza en el contexto y el significado que hay detrás de los datos.
- La investigación cuantitativa consiste en analizar e interpretar datos numéricos para extraer conclusiones y hacer predicciones. Implica cuantificar patrones y tendencias para encontrar relaciones entre variables.

La investigación documental en cada país socio se basó en un protocolo de investigación que empleaba los siguientes métodos de recopilación de datos relacionados con el tema del estudio: revisión de la literatura, análisis de políticas, estudios de casos y análisis estadístico.

1.4.1 Fuentes de datos

Para satisfacer las necesidades de la investigación documental descritas en el protocolo, fue necesario incluir la recopilación y el análisis de datos cuantitativos y/o cualitativos secundarios de diversas fuentes, tales como:

- **Informes nacionales y datos estadísticos:** estadísticas oficiales, políticas y programas relacionados con la integración de las personas migrantes y el desarrollo de competencias.
- **Artículos académicos y científicos:** Las publicaciones en revistas o bibliotecas sobre la situación en los países socios ofrecieron información sobre los marcos teóricos y los estudios empíricos sobre las competencias sociales y las necesidades culturales de las personas migrantes.
- **Informes y bases de datos de organizaciones internacionales:** Las publicaciones de organizaciones internacionales como la UE, el ACNUR, la OIM, la OCDE y el Consejo de Europa contienen datos u otra información por país que proporcionan un contexto más amplio y datos comparativos.
- **Documentos de ONG:** Informes y estudios de casos de ONG que destacan iniciativas y retos a nivel local.
- **Informes de los medios de comunicación:** artículos de prensa que ofrecen actualizaciones en tiempo real y destacan el debate público sobre cuestiones relacionadas con la migración.
- **Evaluaciones de programas:** valoraciones y evaluaciones de los programas de mentoría existentes para migrantes, centradas en las habilidades sociales y la integración cultural.

1.4.2 Criterios de selección

Al realizar la investigación documental sobre el tema de las habilidades sociales y la conciencia cultural que demandan las personas migrantes y el país de acogida, era esencial establecer criterios de selección claros para garantizar que la información recopilada fuera relevante, fiable y exhaustiva. Se pidió a los equipos de investigación de los cinco países socios que tuvieran en cuenta los siguientes criterios:

➤ **Relevancia**

Alineación con los objetivos del estudio: garantizar que las fuentes aborden directamente las habilidades sociales y la conciencia cultural en el contexto de la migración.

Enfoque geográfico: dar prioridad a los estudios e informes que se centren en su país.

Relevancia temporal: para las necesidades de esta investigación, sería aconsejable concentrarse principalmente en los datos del último quinquenio (2019-2024) para garantizar que la información refleje las demandas y tendencias actuales.

➤ **Credibilidad de las fuentes**

Fuentes autorizadas: Busque información de organizaciones de prestigio, como organismos gubernamentales, instituciones académicas y ONG reconocidas.

Revistas revisadas por pares: dé prioridad a los estudios publicados en revistas académicas revisadas por pares para garantizar su fiabilidad.

Autores expertos: tenga en cuenta las cualificaciones y la experiencia de los autores en los campos de la migración, los estudios culturales y el empleo.

➤ **Exhaustividad**

Cobertura de aspectos clave: Asegúrese de que las fuentes cubran tanto las habilidades sociales (por ejemplo, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas) como la conciencia cultural (por ejemplo, comprensión de las normas culturales, dominio del idioma).

Perspectivas diversas: Incluya una variedad de perspectivas de diferentes partes interesadas, incluidos migrantes, empleadores, responsables políticos y científicos sociales.

➤ **Rigor metodológico**

Metodologías sólidas: dé preferencia a los estudios con metodologías claras, transparentes y científicamente sólidas.

➤ **Accesibilidad**

Acceso público: dar prioridad a las fuentes que sean de acceso público o estén disponibles a través del acceso institucional.

Idioma: Asegúrese de que las fuentes estén en un idioma que pueda leer y comprender, o que dispongan de traducciones fiables.

➤ **Áreas de contenido específicas**

Demanda de habilidades sociales por parte de las personas migrantes: Busque información sobre las habilidades sociales específicas que las personas migrantes necesitan para tener éxito en el mercado laboral del país de acogida.

Habilidades sociales exigidas por el país de acogida: Investigue las habilidades sociales que las empresas del país de acogida priorizan a la hora de contratar a personas migrantes.

Necesidades de conciencia cultural de las personas migrantes: Investigue los aspectos de la conciencia cultural que las personas migrantes necesitan para integrarse con éxito en la sociedad de acogida.

Expectativas de conciencia cultural del país de acogida: comprenda qué competencias de conciencia cultural espera el país de acogida de las personas migrantes.

Integración: proceso por el cual las habilidades sociales y la conciencia cultural contribuyen a que las personas migrantes sean aceptadas y se integren en la vida social, cultural, económica y política del país de acogida.

Programas de mentoría: iniciativas, proyectos, programas o servicios implementados actualmente por gobiernos, ONG u otras organizaciones diseñados específicamente para apoyar a las personas migrantes adultas.

Prioridades nacionales: acciones o estrategias sugeridas destinadas a abordar las deficiencias identificadas y mejorar los sistemas de apoyo a las personas migrantes.

1.4.3 Herramientas de recopilación de datos

En lo que respecta a la investigación documental, era importante documentar las herramientas de recopilación de datos y las estrategias o métodos utilizados. Esto ayudó a mantener la integridad de la investigación, pero también proporcionó una vía clara para que otros pudieran seguir o criticar la metodología. Las directrices acordadas por los socios fueron las siguientes:

- Las palabras clave debían incluir al menos «habilidades sociales», «conciencia cultural», «programas de mentoría» e «integración laboral» en relación con los filtros aplicados en las bases de datos académicas (por ejemplo, Google Scholar, JSTOR).
- Acceder a repositorios y archivos en línea de organizaciones relevantes.
- Utilizar motores de búsqueda para encontrar artículos de prensa e informes pertinentes.
- Revisar las bibliografías y referencias de los documentos recopilados para encontrar fuentes adicionales.

1.5 Módulos de datos descriptivos

La creación de plantillas de extracción de datos para el protocolo garantizó que la información recopilada durante la investigación fuera sistemática, coherente y exhaustiva. A continuación se presentan las plantillas de extracción de datos adaptadas al protocolo, centradas en las habilidades sociales, la conciencia cultural y los programas de mentoría para migrantes adultos.

Las áreas temáticas sobre las que se debía recopilar información son las siguientes:

1. Plantilla de extracción de información general

Categoría	Datos que se deben extraer	Descripción/Notas
Fuente	Autor(es), año, título, revista/publicación	Detalles completos de la cita para referencias
Tipo de documento	Artículo académico, informe, documento normativo, etc.	Especifique el tipo de documento
País de origen	País(es) de estudio o de interés	El país o región al que se refiere el estudio
Población estudiada	Descripción de la población estudiada	Detalles sobre el grupo de migrantes (edad, sexo, etc.)
Objetivo del estudio/informe	Objetivo del estudio o documento	El objetivo principal o el enfoque de la investigación

2. Habilidades sociales

Categoría	Datos que se extraerán	Descripción/Notas
Definición de habilidades sociales	Cómo se definen las habilidades sociales en el estudio	Tenga en cuenta las habilidades específicas resaltadas
Habilidades sociales identificadas	Lista de habilidades sociales más demandadas	Comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.
Lagunas en las habilidades sociales	Lagunas o deficiencias identificadas entre las personas migrantes	Áreas en las que las personas migrantes necesitan un mayor desarrollo
Programas de formación disponibles	Descripción de los programas de formación disponibles	Enfoque en programas destinados a desarrollar estas habilidades
Eficacia del programa	Resultados o eficacia de los programas de formación	Impacto o éxito medido de los programas
Barreras para el desarrollo de habilidades sociales	Desafíos en el desarrollo de habilidades sociales	Barreras lingüísticas y culturales, acceso a la educación
Recomendaciones	Estrategias sugeridas para la mejora	Sugerencias para mejorar las políticas o los programas

3. Conciencia cultural

Categoría	Datos que se extraerán	Descripción/Notas
Definición de conciencia cultural	Cómo se define la conciencia cultural	Incluye componentes clave como costumbres, idioma, normas
Programas de conciencia cultural	Descripción de los programas centrados en la integración cultural	Incluir los objetivos y métodos del programa
Eficacia de los programas	Resultados o eficacia de los programas culturales	Impacto medido en la integración
Barreras para la conciencia cultural	Retos en el fomento de la conciencia cultural	Incluir tanto los retos de las personas migrantes como los de la comunidad de acogida
Experiencias de las personas migrantes	Percepciones y experiencias de las personas migrantes	Cómo perciben y experimentan las personas migrantes la integración cultural
Percepciones del país de acogida	Las percepciones de la comunidad de acogida sobre las personas migrantes	Incluir cualquier sesgo o apoyo documentado
Recomendaciones	Estrategias sugeridas para mejorar	Sugerencias para mejorar la conciencia cultural

4. Programas de mentoría

Categoría	Datos que se deben extraer	Descripción/Notas
Definición de programas de mentoría	Cómo se define la mentoría	Incluya detalles sobre las relaciones entre mentores y alumnos.
Descripción del programa	Descripción de los programas de mentoría existentes	Incluya la estructura, la duración y las actividades del programa
Población objetivo	Grupos específicos a los que se dirigen los programas de mentoría	Por ejemplo, inmigrantes recién llegados, mujeres, adultos jóvenes

Eficacia del programa	Resultados o eficacia de los programas de mentoría	Impacto en la integración, el empleo y las redes sociales
Barreras para la participación	Dificultades para acceder o participar en los programas	Incluir factores como la concienciación, los recursos y la elegibilidad
Casos de éxito	Casos documentados de mentorías exitosas	Ejemplos de resultados positivos
Recomendaciones	Mejoras sugeridas o nuevas ideas para programas	Incluir ideas para ampliar o replicar modelos exitosos

5. Integración laboral

Categoría	Datos que se extraerán	Descripción/Notas
Definición de integración laboral	Cómo se define la integración laboral	Incluye elementos clave como el acceso al empleo y la retención del empleo
Barreras para el empleo	Dificultades para conseguir y mantener un empleo	Por ejemplo, barreras lingüísticas, discriminación, falta de habilidades
Impacto de las habilidades sociales	El papel de las habilidades sociales en los resultados laborales	Cómo influyen las habilidades sociales en la obtención y el rendimiento laboral
Impacto de la conciencia cultural	El papel de la conciencia cultural en los resultados laborales	Cómo la comprensión cultural afecta a la integración en el lugar de trabajo
El impacto de la mentoría	El papel de la mentoría en los resultados laborales	Documentar la contribución de la mentoría al éxito laboral
Perspectivas de los empleadores	Perspectivas de los empleadores del país de acogida sobre los trabajadores migrantes	Incluir cualquier sesgo o apoyo documentado
Recomendaciones	Estrategias para mejorar la integración laboral	Sugerencias para mejorar las políticas o los programas

6. Prioridades nacionales

Categoría	Datos que se extraerán	Descripción/Notas
Políticas nacionales de integración	Descripción de las políticas nacionales sobre integración de las personas migrantes	Enfoque en habilidades sociales, conciencia cultural y empleo
Competencias prioritarias para las personas migrantes	Competencias prioritarias para el país de acogida	Incluyen habilidades sociales y otras competencias
Lagunas en las políticas	Lagunas identificadas en las estrategias nacionales de integración	Áreas que necesitan mejoras o un mayor desarrollo
Iniciativas gubernamentales	Descripción de las iniciativas y programas gubernamentales	Incluir cualquier programa especial para migrantes
Participación de las partes interesadas	Papel de las diferentes partes interesadas en la formulación de políticas	Incluya ONG, grupos comunitarios, empleadores

Recomendaciones	Mejoras sugeridas en las políticas o programas	Ideas para alinear las prioridades nacionales con las necesidades de las personas migrantes
-----------------	--	---

1.6 Análisis de datos

El análisis descriptivo, utilizado en este informe, es un aspecto fundamental del análisis de datos que se centra en resumir e interpretar las características de un conjunto de datos. Proporciona una visión general clara de los datos mediante el empleo de diversas técnicas estadísticas para describir sus principales características. Este tipo de análisis es esencial para comprender los patrones y tendencias subyacentes en los datos, lo que lo convierte en un primer paso fundamental en cualquier proceso de toma de decisiones basado en datos (Bradshaw et al., 2017).

Abarca varios componentes clave, entre los que se incluyen las medidas de tendencia central, la variabilidad y las técnicas de visualización de datos. Las medidas de tendencia central, como la media, la mediana y la moda, ayudan a identificar el punto central alrededor del cual se agrupan los datos (Doyle L et al., 2020). Las medidas de variabilidad, como el rango, la varianza y la desviación estándar, proporcionan información sobre la dispersión de los puntos de datos. Estos componentes ofrecen una visión completa de las características del conjunto de datos (Nisk, T.G., 2007).

La investigación descriptiva tiene como objetivo describir de forma precisa y sistemática una población, una situación o un fenómeno. Puede responder a preguntas sobre *qué, dónde, cuándo y cómo*, pero no sobre por qué. Un diseño de investigación descriptiva puede utilizar una amplia variedad de métodos de investigación para investigar una o más variables. Es una opción adecuada cuando el objetivo de la investigación es identificar características, frecuencias, tendencias, patrones y categorías (Carter y Littler, 2007).

1.7 Consideraciones éticas

Si bien las cuestiones éticas fundamentales relacionadas con el uso secundario de los datos de investigación siguen siendo las mismas, se han vuelto más apremiantes con la llegada de las nuevas tecnologías. El intercambio, la recopilación y el almacenamiento de datos se han vuelto mucho más rápidos y fáciles. Si los datos están disponibles gratuitamente en Internet, libros u otros foros públicos, se da por sentado el permiso para su uso y análisis posteriores. Sin embargo, debe reconocerse la propiedad de los datos originales. Si la investigación forma parte de otro proyecto de investigación y los datos no están disponibles libremente, excepto para el equipo de investigación original, se requiere un permiso explícito por escrito para el uso de los datos. Sin embargo, existen otras cuestiones relacionadas con los datos que se consideran revisados para el análisis secundario. Los datos obtenidos deben ser adecuados y pertinentes, pero no excesivos.

En el análisis de datos secundarios, los datos originales no se recopilan para responder a la pregunta de investigación actual. Por lo tanto, los datos deben evaluarse según ciertos criterios, como la metodología de recopilación de datos, la precisión, el período de recopilación de datos, el propósito para el que se recopilaron y el contenido de los datos. No se conservarán más tiempo del necesario para ese propósito. Por lo tanto, se pidió a los equipos de investigación de los cinco socios que se aseguraran de utilizar fuentes creíbles y fiables para mantener la integridad de la

investigación, respetaran los derechos de propiedad intelectual citando adecuadamente todas las fuentes, fueran conscientes de los posibles sesgos en las fuentes y se esforzaran por mantener una perspectiva equilibrada (Emmanuel, et al, 2000).

1.8 Garantía de calidad

Los equipos de investigación de los cinco países socios coordinaron sus esfuerzos para garantizar la calidad de la investigación documental, asegurando la exactitud, fiabilidad y validez de la información recopilada de fuentes secundarias, como revistas académicas, libros, bases de datos en línea y sitios web. El proceso incluyó varios pasos clave:

a. Evaluación de las fuentes:

Credibilidad: se evaluaron las cualificaciones del autor, la reputación de la publicación y la fecha de publicación.

Relevancia: se garantizó que la información fuera relevante para la pregunta u objetivo de la investigación.

Exactitud: se verificaron los datos mediante referencias cruzadas con múltiples fuentes fiables.

b. Métodos de recopilación de datos:

Enfoque descriptivo: Se recopilaron los resultados relacionados con las herramientas de recopilación de datos y los criterios de selección.

Documentación: Se mantuvieron registros detallados de las estrategias de búsqueda, las palabras clave utilizadas y las fuentes consultadas.

c. Análisis de datos:

Análisis descriptivo: Se resumieron y presentaron los principales resultados, teniendo en cuenta los posibles sesgos y limitaciones de las fuentes.

Coherencia: Se comprobó la coherencia y la consistencia de los datos recopilados de diferentes fuentes.

d. Consideraciones éticas:

Citas adecuadas: Todas las fuentes se citaron correctamente para evitar el plagio.

Transparencia: Se informó de forma transparente sobre las metodologías y limitaciones de la investigación.

e. Revisión y verificación:

Revisión por pares: siempre que fue posible, la investigación fue revisada por colegas o expertos en la materia.

Reevaluación: Los datos recopilados se reevaluaron periódicamente para incorporar nueva información y perspectivas (Fink, 2019).

2. Antecedentes migratorios de los cinco países y metodología

2.1 Antecedentes migratorios

Este capítulo ofrece una visión general de la historia migratoria, la situación actual y la política migratoria de los cinco países (Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia y España).

Dinamarca

La historia migratoria de Dinamarca está marcada por los cambios en las tendencias migratorias mundiales y las políticas nacionales. Históricamente, Dinamarca era una sociedad homogénea con una inmigración limitada hasta mediados del siglo XX. Después de la Segunda Guerra Mundial, la escasez de mano de obra provocó la llegada de trabajadores migrantes de países como Turquía, Pakistán y Yugoslavia. Esto marcó el comienzo de un cambio multicultural. A finales del siglo XX, los patrones migratorios cambiaron con el aumento del número de refugiados y solicitantes de asilo procedentes de zonas en conflicto, como Vietnam, Somalia y Oriente Medio. En las últimas décadas, las políticas de libre circulación de la UE y la dinámica migratoria mundial han diversificado aún más la población de Dinamarca. A las personas migrantes por motivos económicos procedentes de Europa del Este y otros lugares se han sumado las personas refugiadas de Siria, Afganistán y Ucrania.

En 2024, los cinco principales países de origen de los ciudadanos y las ciudadanas de la UE y de terceros países en Dinamarca son Polonia, Ucrania, Rumanía, Alemania y Siria. Aproximadamente 49.000 ciudadanos y ciudadanas de Polonia residen en Dinamarca, principalmente por oportunidades de empleo, especialmente tras la adhesión de Polonia a la UE en 2004. Alrededor de 41.000 personas refugiadas de Ucrania se han establecido en Dinamarca, con una importante afluencia tras la invasión rusa de 2022, lo que ha llevado a muchos a buscar protección. Además, aproximadamente 40.000 personas migrantes de Rumania se encuentran en Dinamarca, atraídas por las mejores perspectivas económicas que ofrece el marco de la UE. Alrededor de 34.000 ciudadanos y ciudadanas de Alemania también residen en Dinamarca, a menudo debido a la proximidad geográfica y las oportunidades económicas. Han llegado aproximadamente 33.000 personas migrantes sirios, principalmente como refugiadas que huyen de la guerra civil que comenzó en 2011.

El número total de migrantes en 2023 era de 810.000, lo que representa aproximadamente el 13,8% de la población total de Dinamarca (Statistics Denmark). Alrededor del 51% eran mujeres (413.000) y el 49% hombres (397.000). Entre ellos, el número estimado de migrantes era de aproximadamente 700.000 y el de refugiados de 60.000, principalmente procedentes de Siria y Eritrea (ACNUR). El número de solicitudes de asilo era de aproximadamente 2.000. Se estimaba que el número de migrantes indocumentados, trabajadores migrantes o solicitantes de asilo

rechazados presentes en Dinamarca oscilaba entre 5.000 y 10.000. Las estadísticas anteriores excluyen a los y las menores.

Durante los últimos cinco años, desde 2019 hasta 2024, Dinamarca ha aplicado políticas migratorias estrictas destinadas a controlar la inmigración y mejorar la integración. Las políticas de asilo restrictivas han endurecido los criterios de asilo y limitado las reunificaciones familiares, con el objetivo de reducir el número de solicitantes de asilo. En cuanto a la integración, el Gobierno hace hincapié en el dominio del idioma danés y la asimilación cultural, y exige la participación en cursos de idiomas y programas de orientación cívica. Las políticas de empleo animan a las personas migrantes a incorporarse rápidamente al mercado laboral, y algunas prestaciones sociales están supeditadas al empleo o a la búsqueda activa de trabajo. En cuanto a las iniciativas de tutoría, se han creado programas para ayudar a las personas migrantes a orientarse en el mercado laboral y la sociedad danesa, aunque su alcance y eficacia varían. Estas políticas reflejan el enfoque de Dinamarca de equilibrar el control de la inmigración con los esfuerzos de integración, lo que a menudo suscita debates sobre sus implicaciones humanitarias.

Alemania

La historia migratoria de Alemania está marcada por una serie de oleadas significativas moldeadas por transformaciones políticas, económicas y sociales. A mediados del siglo XX se produjo una gran afluencia de «trabajadores invitados» (*Gastarbeiter*) procedentes del sur de Europa, Turquía y el norte de África durante el auge económico posterior a la Segunda Guerra Mundial. Los acuerdos de contratación, que comenzaron en la década de 1950 y alcanzaron su punto álgido en la década de 1960, trajeron a millones de trabajadores extranjeros para impulsar el rápido crecimiento industrial de Alemania. Aunque estos programas tenían por objeto proporcionar mano de obra temporal, muchos migrantes se establecieron de forma permanente, lo que contribuyó a la evolución del panorama demográfico y cultural de Alemania. En la década de 1980, las reunificaciones familiares aumentaron aún más la población migrante, en particular la procedente de Turquía, que sigue siendo uno de los grupos migrantes más numerosos en la Alemania actual. En la década de 1990, Alemania se convirtió también en un destino clave para las personas refugiadas y las solicitantes de asilo debido a sus políticas humanitarias y a su ubicación geográfica dentro de Europa. La caída del Muro de Berlín en 1989 y el colapso de la Unión Soviética provocaron una importante afluencia de migrantes procedentes de Europa del Este. Más recientemente, la crisis migratoria europea de 2015 marcó un momento crucial, con la llegada de más de un millón de refugiados, principalmente de Siria, Afganistán e Irak.

Entre 2019 y 2024, Alemania recibió migrantes procedentes principalmente de Siria, Turquía, Afganistán y los Balcanes Occidentales. La población Siria constituía uno de los grupos más numerosos, con alrededor de 1,2 millones residiendo en Alemania en 2024, muchos de los cuales huyeron de la guerra civil y la inestabilidad en su país de origen. Las personas migrantes afganas, estimadas en 375.000 en 2024, llegaron debido al conflicto en curso y al deterioro de la seguridad tras el resurgimiento de los talibanes en 2021.

Turquía siguió siendo una fuente importante de migrantes, debido a los programas históricos de trabajadores invitados iniciados por Alemania en la década de 1960. En 2024, más de 2,8 millones de personas de origen turco vivían en Alemania. Además, las personas migrantes por motivo laboral de países de Europa del Este, como Polonia, Rumanía y Bulgaria, aprovecharon la libre

circulación dentro de la UE para cubrir las carencias en sectores como la construcción, la agricultura y la sanidad.

Entre 2019 y 2024, Alemania experimentó notables tendencias migratorias influenciadas por sus políticas, las crisis mundiales y los factores económicos. Entre 2019 y 2024, las personas migrantes varones superaron constantemente en número a las mujeres entre las personas solicitantes de asilo en Alemania. En 2023, por ejemplo, el 71,5 % de los solicitantes eran hombres y el 28,5 % mujeres. Entre los y las menores de edad del 31,5 % de las personas solicitantes el 4,6 % que no estaban acompañados/as (ACNUR, s. f.). El país recibió más de 1,3 millones de personas refugiadas y solicitantes de asilo durante este periodo, en gran parte debido a los conflictos en Siria, Afganistán y Ucrania. En 2023, entre las personas solicitantes de asilo había 235.000 personas que buscaban protección, y un número significativo de ellas obtuvieron el estatuto de refugiado/a o protección subsidiaria (Destatis, s. f.). Estas decisiones reflejaban un sólido marco de asilo que respondía a las necesidades humanitarias. Alemania sigue siendo uno de los principales destinos de las personas solicitantes de asilo en Europa. Solo en 2023, el país tramitó más de 225.000 solicitudes por primera vez. Estas cifras representan una amplia gama de migrantes, incluidas familias que huyen de zonas de guerra y personas que solicitan asilo político (ACNUR, s. f.). Si bien es difícil cuantificar las cifras exactas de la migración irregular, las medidas de control y vigilancia revelan una tendencia creciente de personas que entran en Alemania sin documentación oficial, en particular a través de las rutas de los Balcanes y el Mediterráneo. El Gobierno federal ha trabajado para equilibrar la aplicación de la ley en las fronteras con las obligaciones humanitarias, contribuyendo a la estabilidad regional (ACNUR, s. f.). Estas cifras subrayan el papel continuado de Alemania como líder en la gestión de la migración dentro de Europa. Las políticas integrales han tenido como objetivo apoyar la integración al tiempo que se abordan las necesidades demográficas, se garantizan los beneficios económicos y se fomenta la protección humanitaria. Para obtener cifras y contexto más detallados, las referencias de la BAMF y el ACNUR proporcionan información exhaustiva.

Entre 2019 y 2024, Alemania aplicó una serie de importantes políticas migratorias destinadas a hacer frente a la escasez de mano de obra, mejorar la integración y modernizar su marco de inmigración. Entre las principales políticas promulgadas durante este periodo se incluyen:

a) Ley de inmigración de trabajadores cualificados (Fachkräfteeinwanderungsgesetz)

Introducida en 2020, esta ley agilizó el proceso de inmigración para las personas trabajadoras cualificadas de países no pertenecientes a la UE. Amplió las oportunidades para las personas con formación profesional y experiencia laboral, reduciendo los obstáculos burocráticos y facilitando a empresas la contratación de talento internacional. Los cambios introducidos en 2023 mejoraron aún más la flexibilidad, permitiendo a las personas cualificadas trabajar en Alemania mientras se reconocían sus cualificaciones, e introdujeron umbrales salariales más bajos para las profesiones muy demandadas en el marco del programa de la tarjeta azul de la UE.

b) Tarjeta de Oportunidades

En 2024, Alemania adoptó un sistema de inmigración basado en puntos conocido como «Tarjeta de Oportunidad». Este permitía a los profesionales extranjeros venir a Alemania durante un máximo de un año para buscar empleo. Los criterios incluían las cualificaciones, el

dominio del idioma y la independencia financiera, lo que supuso un cambio hacia un modelo de migración basado en los méritos.

c) Políticas de reunificación familiar

Las reformas de este periodo también facilitaron la reunificación familiar. Los trabajadores cualificados ya no tenían que demostrar que disponían de espacio suficiente para sus familiares a cargo y podían traer a sus parientes cercanos en condiciones menos restrictivas. Estos cambios tenían por objeto hacer de Alemania un destino más atractivo para el talento, promoviendo una migración favorable a la familia.

d) Reglamento sobre los Balcanes Occidentales

Ampliado y extendido en 2023, este reglamento permitía que hasta 50.000 trabajadores al año procedentes de los países de los Balcanes Occidentales cubrieran la escasez de mano de obra en sectores como la construcción y la sanidad. Esta política también simplificaba los trámites para estas solicitudes.

e) Reformas de la ciudadanía

A partir de 2024, Alemania comenzó a reformar sus leyes de ciudadanía, incluyendo la opción de la doble nacionalidad y la reducción de los requisitos de residencia para la naturalización. Esta iniciativa forma parte de un esfuerzo más amplio para fomentar la integración y la retención a largo plazo de las personas migrantes.

Grecia

Hasta la segunda mitad del siglo XX, Grecia era principalmente un país de emigración más que de inmigración. En las décadas de 1920 y 1930, poblaciones de etnia griega procedentes de Turquía (incluidos 1,4 millones de refugiados de Asia Menor en 1923), Rusia y los países balcánicos se reasentaron en Grecia (Ceccorulli et al., 2021). Después de la Segunda Guerra Mundial y en la década de 1970, aproximadamente un millón de ciudadanos griegos emigraron a países occidentales, principalmente a Alemania, Estados Unidos, Australia y Canadá (Kasimis, 2012). Sin embargo, a finales de la década de 1980 y en la década de 1990, Grecia comenzó a acoger a un número cada vez mayor de migrantes procedentes de países de Europa del Este y antiguas repúblicas soviéticas tras el colapso de los regímenes comunistas, principalmente de Albania (Black, 1994; Gropas y Triandafyllidou, 2007). Los conflictos armados y la inestabilidad política en Asia, África y Oriente Medio provocaron un aumento de las llegadas en la década de 2000 (Triandafyllidou y Maroukis, 2012). Aunque la mayoría de esas personas migrantes consideraban Grecia como un país de tránsito y no como un país de destino, el establecimiento del Sistema Europeo Común de Asilo (SECA) y la aplicación del Reglamento de Dublín impidieron que muchas de ellas se trasladaran a otros países de la UE, a pesar de las deficiencias del sistema de asilo griego (Sitaropoulos, 2000). El periodo comprendido entre 2015 y 2016 supuso un cambio radical, cuando aproximadamente un millón de migrantes procedentes de Oriente Medio, las zonas de conflicto de Asia y África llegaron a las islas griegas a través de Turquía, lo que dio lugar a la denominada *crisis de las personas refugiadas* (Gilbert, 2015). La inmensa mayoría de las personas solicitantes de protección internacional se trasladaron a Europa occidental y septentrional a través de la *ruta de los Balcanes*.

Según el último censo de población de 2021, el 7% de la población total de Grecia son ciudadanos extranjeros. La mayoría de las personas residentes permanentes son albaneses, con 374.900 residentes, lo que supera con creces a los residentes búlgaros y pakistaníes del país, que suman unos 35.000 en cada comunidad étnica. Les siguen los rumanos, georgianos, bangladesíes, ucranianos y afganos. El censo muestra una disminución del 16% en la población extranjera en comparación con 2011. Según los datos, las salidas afectan a personas con larga residencia en el país, principalmente albaneses. Según los datos más recientes del Ministerio de Migración y Asilo (septiembre de 2024), 848.571 nacionales de terceros países (incluidos menores) residían legal y permanentemente en Grecia: 1) 482.982 nacionales de terceros países, 2) 256.058 ciudadanos de la UE y expatriados de origen étnico griego, 3) 77.750 refugiados reconocidos y 4) 31.781 beneficiarios de protección temporal (Ministerio de Migración y Asilo, 2024).

A la primera categoría de migrantes (482.982 nacionales de terceros países, 256.923 hombres y 226.059 mujeres) se les concedieron permisos de residencia por motivos de empleo, reunificación familiar, estudios y otros motivos. La categoría «otros» tipos de permiso de residencia incluye varios tipos de permisos, entre ellos el permiso de residencia permanente para inversiones (visado dorado), así como de personas económicamente independientes. Esta categoría también incluye los estatutos de residencia de larga duración, como los permisos de residencia para la segunda generación y los residentes de larga duración, así como los permisos de residencia para grupos vulnerables de nacionales de terceros países (motivos humanitarios) y motivos excepcionales. Los diez principales países de origen son Albania, China, Pakistán, Georgia, Bangladesh, Rusia, Ucrania, Egipto, India y Filipinas. La segunda categoría (256.058 ciudadanos de la UE y expatriados de origen étnico griego) incluye documentos concedidos a ciudadanos de Albania, la antigua URSS y Turquía (expatriados de origen étnico griego) y países de la UE (Rumanía, Bulgaria, Polonia, Chipre, Alemania, Italia, Francia, Países Bajos, Suecia, República Checa y otros).

Las dos últimas categorías, personas refugiadas reconocidas y beneficiarias de protección temporal, se refieren a poblaciones desplazadas por la fuerza. Los cinco principales países de origen de las personas refugiadas reconocidas son Afganistán, Siria, Palestina, Irak y Somalia. No se especifican los países de origen de las personas beneficiarias de protección temporal, pero es obvio que se trata de Ucrania, ya que la Directiva pertinente de la UE no se ha aplicado a las afluencias masivas procedentes de otros países. Además, el Servicio de Asilo registró 57.891 solicitudes iniciales y 6.321 solicitudes posteriores en 2023, principalmente de solicitantes de asilo procedentes de Siria (21,8 %), Afganistán (14,8 %), Palestina (10,5 %), Irak (10,1 %) y Pakistán (6,3 %) (ECRE, 2024).

La Estrategia Nacional para la Integración publicada por el Ministerio de Política Migratoria en 2019 hace referencia a las habilidades sociales, la sensibilización cultural y los programas de mentoría en relación con los siguientes objetivos:

- a) Socialización e integración en el entorno laboral (aprendizaje de la terminología relacionada con la legislación laboral y las condiciones del entorno laboral, adquisición de habilidades de comunicación en el lugar de trabajo, etc.).
- b) Programa de mentoría, formación y aprendizaje/prácticas para facilitar el acceso al mercado laboral de los beneficiarios de protección internacional.
- c) Acciones interactivas y experienciales para fortalecer la interacción entre las personas migrantes, las solicitantes y las beneficiarias de protección internacional y la

sociedad de acogida. La acción busca destacar los puntos de convergencia de las diferentes culturas en los ámbitos del deporte y el arte a través de actividades experienciales e informativas, dirigidas a ambos grupos (la sociedad de acogida y las personas migrantes, solicitantes y beneficiarias de protección internacional).

La Estrategia Nacional de Integración publicada por el Ministerio de Migración y Asilo en 2022 hace referencia a programas de sensibilización cultural y mentoría en relación con las siguientes acciones:

- a) Sensibilización sobre cuestiones de tolerancia religiosa y respeto a todas las religiones, así como al espacio público, mediante la organización de talleres y seminarios.
- b) Participación de las personas refugiadas en la formación de otras personas refugiadas en función de los programas en curso y su perfil profesional.

Italia

Italia, debido a su posición geográfica en el corazón del mar Mediterráneo, siempre ha sido una encrucijada para los flujos migratorios. Históricamente, desde la época romana, ha sido una tierra de tránsito y encuentro de diferentes culturas. A lo largo de los siglos, los flujos migratorios procedentes de África, Oriente Medio y Europa del Este han atravesado el territorio italiano, reflejando diferentes dinámicas (Braudel, 2002). Desde la década de 1990, las migraciones procedentes del norte de África y los Balcanes han aumentado, lo que ha llevado a Italia a enfrentarse a una creciente afluencia de personas refugiadas y migrantes por motivos económicos, especialmente a través del mar. El flujo se intensificó en la década de 2000, especialmente durante la crisis migratoria que siguió a la Primavera Árabe en 2011 (Osservatorio di Politica Internazionale, 2012): Entre 2015 y 2016, más de 330.000 migrantes llegaron a Italia, más de 153.000 en 2015 (incluidos más de 16.000 menores) y más de 181.000 en 2016 (Sole24Ore, 2016; Save the Children Italia). A pesar de las fluctuaciones en términos numéricos, los flujos migratorios se han mantenido constantes a lo largo del tiempo, e Italia, al igual que otros países situados en las fronteras exteriores de la UE, se enfrenta a retos diarios en la gestión de estos flujos, junto con las políticas de acogida e integración. La respuesta de Italia ha consistido en una combinación de medidas reglamentarias y políticas inspiradas en la legislación europea, en particular el Reglamento de Dublín, cuyo objetivo es determinar qué Estado miembro de la UE es responsable de examinar una solicitud de asilo (normalmente el país de primera entrada). Esto ha ejercido una presión considerable sobre el sistema nacional de acogida e integración, que sigue funcionando teniendo en cuenta los plazos relacionados con la finalización del procedimiento de reconocimiento del estatuto de refugiado o de beneficiario de protección internacional.

La gestión de la migración —de los flujos regulares e irregulares— y la integración de las personas migrantes se rigen por una serie de instrumentos que combinan leyes nacionales, reglamentos y directivas europeos y políticas locales. Estos marcos jurídicos son esenciales para regular la entrada, la estancia y las medidas de protección de los derechos de las personas migrantes (Camera dei Deputati, 2024). También existen políticas y programas de integración que, aunque no son estrictamente normativos, tienen un impacto significativo en la inclusión social y económica de las personas migrantes. Entre estos instrumentos se encuentra el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI). Este instrumento financiero se creó con el Reglamento (UE) n.º 516/2014

(Unión Europea, 2014) con el objetivo de promover la gestión integrada y participativa de los flujos migratorios teniendo en cuenta todos los aspectos que pertenecen al fenómeno (por lo tanto, el asilo, la integración y la repatriación).

Este análisis se centra en las personas migrantes procedentes de países no europeos; los informes institucionales de los últimos años (2019-2024) han indicado que las comunidades no pertenecientes a la UE más numerosas son las procedentes de Marruecos, Albania, Ucrania, China, India, Bangladesh, Egipto, Filipinas, Pakistán, Moldavia, Sri Lanka, Senegal, Nigeria, Túnez, Perú y Ecuador (datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales de Italia y el ISTAT) (Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, 2020). En cuanto a los flujos migratorios irregulares, en particular las llegadas por mar, los datos del Ministerio del Interior, actualizados a 15 de noviembre de 2024, destacan las nacionalidades declaradas de las personas migrantes que desembarcaron en Italia entre el 1 de enero y el 15 de noviembre de 2024. Los principales países de origen son Bangladesh, Siria, Túnez, Egipto, Guinea, Pakistán, Eritrea, Sudán, Malí y Gambia (Immigration Statistical Dashboard, 2024). La diversidad de los países de origen de las personas migrantes dibuja un panorama muy heterogéneo de la migración en Italia, que refleja una compleja interacción de factores que impulsan el movimiento. En general, las personas migrantes abandonan sus países de origen en busca de mayor seguridad, mejores oportunidades económicas y un futuro más estable. Las causas globales del desplazamiento incluyen los conflictos, la violencia, la violación de los derechos humanos, la persecución política y religiosa, el cambio climático y la pobreza. Estos factores también son importantes impulsores de los flujos migratorios irregulares. También hay que tener en cuenta que Italia es tanto un país de destino como un país de tránsito clave. Según el análisis de los datos recopilados para este informe, el número de extranjeros que residen legalmente en Italia, incluidos los ciudadanos de la UE, se mantuvo relativamente estable entre 2019 y 2023. La población extranjera total era de aproximadamente 5.300.000 personas en 2019, experimentó una disminución de unas 250.000 personas entre 2020 y 2022, y se recuperó en 2023, volviendo a situarse en torno a los 5.000.000 (para los datos de 2019: IDOS, 2020; para los datos de 2020: IDOS, 2021; para los datos de 2021: ISTAT, 2022; para los datos de 2022: Fondazione Migrantes, 2023; para los datos de 2023: Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, 2024).

Centrándonos específicamente en los ciudadanos no europeos que residen legalmente en el país, estas son las cifras de referencia: en 2019, había 3.615.826 personas (ISTAT, 2020), que disminuyeron a 3.373.876 en 2020 (IDOS, 2021), antes de volver a aumentar hasta 3.561.540 en 2021 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023) y 3.727.706 en 2022 (ISTAT, 2023); hasta alcanzar los 3.600.000 en 2023 (ISTAT, 2024). Es importante señalar que estos datos también incluyen a menores de edad. En cuanto al porcentaje de hombres y mujeres entre el número total de extranjeros no europeos que residen legalmente en Italia, los datos han fluctuado con variaciones mínimas, manteniendo siempre una diferencia porcentual limitada. Según el ISTAT, en 2023, el 49,2 % eran mujeres y el 19,5 % menores de edad (con una edad media de 36 años) (ISTAT, 2024). A finales de 2023, había 298.296 personas beneficiarias de protección internacional (Centro Astalli, s. f.), 135.815 solicitantes de asilo (Osservatorio permanente sui rifugiati, 2024) y 458.000 migrantes irregulares en Italia (ISMU, 2024). Para obtener datos sobre las solicitudes de asilo entre 2019 y 2022, se consultó la «Infografía sobre asilo y migración en la UE» del Parlamento Europeo. (Parlamento Europeo, s. f.) En octubre de 2024, había 19.215 menores extranjeros no acompañados (MENA) en Italia, lo que supone un descenso con respecto a diciembre de 2023, cuando el número de MENA superaba los 23.000 (Con i bambini, 2024). El número total de

migrantes que llegaron a Italia en 2024, a fecha de 15 de noviembre de 2024, era de 59.511, casi 90.000 menos que en el mismo periodo de 2022 (Ministerio del Interior, Panel de estadísticas de inmigración, noviembre de 2024).

El último Dossier Statistico Immigrazione de IDOS (con datos de 2023), específico para el sistema de acogida e integración (RETESAI), indica el número de beneficiarios acogidos (54.512) y sus nacionalidades (el 92,3 % de los beneficiarios proceden de 20 países). Los diez países principales son Nigeria, Afganistán, Bangladesh, Pakistán, Ucrania, Egipto, Costa de Marfil, Gambia y Somalia. El Dossier también destaca los distintos estatutos concedidos, por orden de número: solicitantes de asilo, refugiados, permisos para menores, protección especial, protección subsidiaria, continuación administrativa, protección temporal, permisos por motivos familiares y casos especiales (IDOS, 2024, p. 158).

España

La historia de la migración en España es una historia de transformaciones sociales, económicas y culturales que refleja los cambios en la dinámica mundial y nacional a lo largo de los siglos. Este fenómeno ha estado influenciado por factores como las condiciones económicas, los conflictos políticos y la búsqueda de mejores oportunidades, lo que ha situado a España como país de origen y de acogida de migrantes. Desde la segunda mitad del siglo XX, España ha pasado de ser un país de origen a un país de acogida. Desde la década de 1990 y principios de la de 2000, España ha experimentado un aumento significativo de la inmigración, principalmente procedente de América Latina (Ecuador, Colombia, Perú), el norte de África (Marruecos, Argelia) y Europa del Este (Rumanía, Bulgaria). Con la crisis económica de 2008, la inmigración disminuyó temporalmente debido al desempleo, pero continuó un flujo constante de personas refugiadas y migrantes por motivos económicos. En las últimas décadas, España se ha convertido en una de las principales puertas de entrada a Europa para las personas migrantes y refugiadas del África subsahariana y Oriente Medio, a través del Mediterráneo y las Islas Canarias. Con una población envejecida y una economía dependiente de determinados sectores laborales, España sigue necesitando migrantes para mantener su modelo económico. Al mismo tiempo, las políticas migratorias y las estrategias de integración serán esenciales para garantizar una convivencia pacífica y justa.

Las principales nacionalidades de la población inmigrante en España fueron colombianos, marroquíes y venezolanos. La Comunidad de Madrid (0,44 %), la ciudad autónoma de Melilla (0,40%) y la Comunidad Valenciana (0,36 %) experimentaron los mayores aumentos de población. Entre las principales razones para trasladarse a España se encuentran la búsqueda de empleo, la reunificación familiar, la huida de situaciones de conflicto o crisis económica (como en Venezuela) y el atractivo de España como destino educativo y turístico. Además, las conexiones culturales y lingüísticas con los países latinoamericanos refuerzan la preferencia por España como lugar de residencia.

Las estadísticas demográficas de España para el primer trimestre de 2024 establecen que la población española aumentó en 82.346 personas durante el primer trimestre de 2024 y se situó en 48.692.804 habitantes a 1 de abril de 2024. Si consideramos migrantes a todas las personas nacidas en el extranjero, el número total de migrantes en España a 1 de abril de 2024 sería de 8.915 831. Si solo consideramos a las personas con nacionalidad extranjera, el número total sería de 6.581.028 (Instituto Nacional de Estadística, 2024). La población extranjera registrada se ha

multiplicado por más de diez en los últimos 40 años, aunque no hay diferencias significativas entre el porcentaje de crecimiento femenino y masculino. En 2021, representaban el 15,31 % del total de la población española y, de ellos, el 51,49 % eran mujeres (Ministerio de Igualdad, 2023). En 2023 se presentaron 140.652 solicitudes de asilo. Se concedió el estatuto de refugiado a 5.311 personas y la protección subsidiaria a 3.338, mientras que se rechazaron 26.545 solicitudes y se aceptaron 22.615 por razones humanitarias. En cuanto al estatuto de refugiado, los solicitantes de asilo procedentes del Congo y Sudán tuvieron una tasa de reconocimiento del 100%, Mali del 98%, Somalia y Ucrania del 96%. En cuanto a la protección subsidiaria, los solicitantes procedentes del Congo y Sudán tuvieron una tasa de reconocimiento del 100%, Mali del 98 %, Venezuela del 97% y Somalia del 96%. El número total de migrantes que llegaron a España por mar y tierra en 2024 fue de 8.067, lo que supone 6.775 personas más que en 2023. El número total de migrantes que llegaron a España por mar fue de 7.974, frente a los 1.205 del año anterior. las personas migrantes que llegaron a las Islas Canarias por mar fueron 7.270 en 2024, frente a los 5.66 del año anterior [Datos acumulados provisionales del 1 al 31 de enero de 2024 en comparación con el mismo periodo de 2023. Política Nacional de Migración (2019-2024) (Ministerio del Interior)].

2.2 Metodología del informe

Como ya se ha mencionado, la metodología adoptada para este informe se basa en una investigación documental cuyo objetivo es recopilar información detallada para identificar, presentar y evaluar los resultados sobre la integración laboral de las personas migrantes y refugiados adultos en cinco países de la Unión Europea (Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia y España). Estos resultados incluyen datos estadísticos sobre el contexto migratorio de cada país y se centran en las habilidades sociales, la conciencia cultural y los programas de mentoría para facilitar la integración laboral, con el fin de poner de relieve las prioridades, necesidades y mejores prácticas nacionales.

La investigación se basó en la recopilación de datos secundarios, utilizando palabras clave y aplicando filtros a fuentes de acceso abierto y bases de datos académicas por país, que están a disposición del público (Google Scholar, JSTOR, etc.), con el fin de que la investigación sea lo más completa y precisa posible. Las palabras clave buscadas en cada uno de los países del marco de investigación y relacionadas con las personas migrantes y refugiados fueron: datos históricos y estadísticos, habilidades sociales, conciencia cultural, programas de mentoría, integración laboral, dificultades y brechas, prioridades nacionales y recomendaciones, etc., con un criterio temporal que incluye el período comprendido entre 2019 y 2024.

Los principales tipos de datos incluidos fueron informes gubernamentales, artículos y estudios académicos, publicaciones de organizaciones internacionales, nacionales y no gubernamentales y evaluaciones de programas en cada país. Este enfoque metodológico garantiza que los resultados se basen en pruebas existentes y fiables, al tiempo que se evita la duplicación de los esfuerzos de investigación primaria.

Una limitación importante de la investigación es que la metodología se basó en gran medida en datos secundarios, que pueden no reflejar plenamente la situación real que viven las personas migrantes y las personas refugiadas o los retos informales que plantea su integración en nuevos entornos. Esto es especialmente cierto en el caso de los países en los que los resultados se limitaron a los datos disponibles en los informes nacionales y las políticas migratorias oficiales.

El proceso de investigación incluyó una revisión de los informes oficiales y los datos estadísticos a nivel nacional para crear una comprensión fundamental de la demografía y las políticas de integración de las personas migrantes y refugiados. Paralelamente, se revisó la literatura académica y los artículos científicos para incorporar marcos y resultados empíricos al análisis. Este paso permitió a cada socio documentar y profundizar el análisis y la comprensión de las cuestiones objeto de estudio, como el papel de las habilidades sociales y la conciencia cultural en la promoción de la integración, así como la eficacia de los programas de mentoría para abordar los retos de las personas migrantes y refugiadas en cada país. Estas fuentes proporcionaron información comparativa que ponía de relieve tanto las mejores prácticas como las dificultades y lagunas existentes, y se centraron en las áreas susceptibles de mejora.

El equipo de HMU resumió las conclusiones de los cinco equipos de investigación de Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia y España en relación con las prioridades y necesidades nacionales en materia de habilidades sociales, conciencia cultural y programas de mentoría para personas migrantes y refugiadas adultas.

3. Resultados de la investigación

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación documental realizada en cinco países - Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia y España. Las fuentes de cada subcapítulo están disponibles en diferentes plantillas que figuran en el anexo. Los números citados entre paréntesis se refieren a fuentes que pueden encontrarse en la plantilla de información general relativa a cada país.

3.1 Información general

Este subcapítulo presenta el total de fuentes, incluidos artículos, informes u otros materiales consultados para cada país. Proporcionan información principalmente para el período comprendido entre 2019 y 2024. A continuación se presentan el tipo de documentos utilizados para cada país, sus grupos destinatarios (edad, género, etc.) y su alcance.

El estudio **danés** se basó en siete fuentes fiables: dos marcos políticos y cinco programas, entre los que se incluyen políticas gubernamentales, programas de mentoría, iniciativas culturales y asociaciones público-privadas. La investigación comenzó con estadísticas a nivel nacional y documentos políticos para establecer una comprensión básica de los marcos de integración. Los estudios académicos y empíricos ayudaron a analizar el impacto de las habilidades sociales y la conciencia cultural, mientras que los informes de actores como la Comisión Europea, la OIM y el ACNUR proporcionaron un contexto internacional más amplio y destacaron las mejores prácticas. Las evaluaciones de las ONG y los programas locales ofrecieron una visión realista de iniciativas como la Educación Básica para la Integración (IGU) y la Red de Mentores de KVINFO. Los medios de comunicación añadieron perspectivas actuales sobre el discurso público y las actitudes sociales hacia las personas migrantes. Todos los resultados se sintetizaron en una narrativa clara que esbozaba los principales retos y oportunidades de la integración. El estudio concluyó con recomendaciones para reforzar los esfuerzos de integración, haciendo hincapié en la importancia de las políticas inclusivas, la competencia cultural y la tutoría para apoyar la integración satisfactoria de las personas migrantes en Dinamarca. Los grupos destinatarios de estas fuentes

eran personas migrantes adultas, refugiadas, principalmente de entre 18 y 50 años, y mujeres que se enfrentaban a barreras de género.

El estudio **alemán** analizó siete documentos: un informe de evaluación de políticas y seis programas, que incluían principalmente el marco de políticas y formación, una guía del programa y los informes de implementación, todos ellos centrados en Alemania con el fin de abordar tres objetivos principales: evaluar las políticas de migración, identificar las habilidades clave para la integración y evaluar el papel de la mentoría. Se analizaron medidas legislativas clave, como la Ley de Inmigración Cualificada (2020) y la Tarjeta de Oportunidades (2024), junto con informes de la Comisión Europea y la OCDE para comprender el impacto de las políticas. Se identificaron habilidades de integración como el dominio del idioma, la adaptabilidad y la resolución de problemas a través de fuentes académicas y de ONG, entre ellas Diakonie y Cáritas. Se evaluó la eficacia de programas de formación como Deutsch für den Beruf. Se examinaron los esfuerzos de sensibilización cultural a través de informes de la UE y evaluaciones de cursos de integración alemanes. Se revisaron iniciativas de mentoría, como Start with a Friend y Job Coaches for Migrants, para evaluar su impacto en el empleo y la inclusión social. El estudio sintetizó datos de fuentes gubernamentales, académicas y de ONG para destacar cómo las políticas, la formación en habilidades y la mentoría trabajan juntas para superar los retos de integración en Alemania. Los grupos destinatarios eran en su mayoría personas inmigrantes adultas, solicitantes de asilo y refugiadas.

En cuanto a **Grecia**, se revisaron un total de 41 fuentes, entre las que se incluyen artículos académicos (15), encuestas gubernamentales y de ONG (2), informes (12), programas y proyectos (9) y documentos políticos (3). La mayoría de ellos se centraban exclusivamente en Grecia, mientras que siete programas se implementaron en cooperación con otros países de la UE a través de asociaciones. Se utilizó una amplia gama de material de bibliografía griega e internacional relevante para Grecia, como políticas de integración, programas y buenas prácticas, estudios de investigación sobre las opiniones de las sociedades locales y de los propios migrantes con respecto a las dificultades y las deficiencias, así como los puntos fuertes de su integración social. Los grupos destinatarios incluían a personas migrantes adultas, solicitantes de asilo y refugiadas (28), mujeres migrantes sin experiencia laboral previa en Grecia (1), personas migrantes recién llegadas y comunidades locales (1), personas migrantes recién llegadas y residentes de larga duración (1), beneficiarios de protección internacional (2), migrantes, profesionales y miembros de la comunidad local (6), gobiernos locales, empleadores y ONG (1), responsables políticos, profesionales y expertos de los medios de comunicación, ONG y gobiernos a todos los niveles (activistas, expertos y representantes de la sociedad civil), junto con expertos y académicos (1).

El estudio **italiano** se basó en seis documentos disponibles: plataforma en línea (1), manual (1) e informes basados en programas y proyectos piloto (4). Su objetivo era esbozar una estructura teniendo en cuenta la heterogeneidad de los actores implicados y la documentación disponible (plataformas en línea, programas, proyectos piloto, estudios e informes), centrándose en Italia. Este estudio se basó en fuentes secundarias de acceso libre, entre las que se incluyen informes institucionales, materiales de ONG y publicaciones de centros de investigación, para analizar la integración de las personas migrantes en Italia. Utilizando datos tanto cualitativos como cuantitativos, el enfoque se centró en identificar los principales retos y oportunidades dentro del sistema de integración. Un aspecto fundamental del análisis fue el papel de las habilidades sociales, consideradas esenciales para la integración social, cultural y laboral, a pesar de adquirirse

de manera informal y ser difíciles de medir. Este marco se basó en el modelo de integración de Ager y Strang (2008). Para elaborar una visión general a nivel nacional, el estudio revisó documentos de la Plataforma y el Repertorio FAMI (2014-2020) del Ministerio del Interior italiano, así como iniciativas regionales como el programa «Plurale, Equa, Inclusiva» (2022-2024) de Emilia-Romaña. Las orientaciones prácticas del Manuale di Progettazione de la OIM respaldaron el análisis de los esfuerzos de integración liderados por las personas migrantes. Se obtuvieron ideas adicionales del proyecto «DimiCome» de ISMU sobre la inclusión en el lugar de trabajo, la iniciativa «Welcome» del ACNUR para el empleo de las personas refugiadas y los programas de mentoría de Refugees Welcome Italia para jóvenes migrantes. Los grupos destinatarios eran las personas migrantes, con especial atención a las personas beneficiarias de protección internacional y a los grupos especialmente vulnerables.

Por último, en lo que respecta a **España**, se encontraron y revisaron diez fuentes fiables: informes de organismos gubernamentales, organizaciones internacionales y ONG (6), artículos académicos (3) y evaluaciones de programas (1). Una revisión inicial de las estadísticas nacionales y los documentos de política de organismos como el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI) ayudó a comprender la demografía de las personas migrantes y las políticas de integración de España. Los estudios académicos enmarcaron conceptos clave, en particular en lo que respecta al papel de las habilidades interpersonales y la conciencia cultural en los procesos de integración. Los informes de organizaciones internacionales, entre ellas la UE y la OIM, ofrecieron un contexto más amplio, mientras que las evaluaciones de programas locales y de ONG proporcionaron información práctica sobre la aplicación y el impacto. Estas fuentes también identificaron las mejores prácticas y pusieron de relieve las barreras estructurales persistentes para la educación, el empleo y la inclusión social. Las conclusiones subrayaron la importancia de las habilidades sociales y la comprensión cultural para superar las barreras sociales, así como la eficacia de los programas de mentoría para apoyar la adaptación de las personas migrantes. En conjunto, estas ideas dieron lugar a recomendaciones para mejorar las estrategias de integración de España. Los grupos destinatarios fueron las personas migrantes, las solicitantes de asilo y las refugiadas, la población vulnerable en riesgo de pobreza o exclusión social, las personas migrantes residentes en las Islas Canarias y las personas migrantes y refugiadas de la comunidad LGBTQI+.

3.2 Información sobre habilidades sociales

En **Dinamarca**, las habilidades sociales se reconocen cada vez más como esenciales para la integración satisfactoria de las personas migrantes tanto en el mercado laboral como en la sociedad en general. Si bien las competencias técnicas y el dominio del idioma siguen siendo importantes, a menudo son las habilidades sociales —como la comunicación, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional— las que determinan si las personas migrantes pueden prosperar verdaderamente en su nuevo entorno. Las habilidades de comunicación, en particular el dominio del danés, se consideran fundamentales. Sin un buen dominio del idioma, las personas migrantes tienen dificultades no solo para acceder a oportunidades de empleo, sino también para establecer relaciones sociales significativas.

Programas como el *Programa de Mentoría para Migrantes* (1) están diseñados para abordar esta cuestión, ayudando a las personas recién llegadas a desarrollar la capacidad de expresarse con

claridad y confianza tanto en contextos profesionales como cotidianos. El éxito en el lugar de trabajo en Dinamarca depende cada vez más de las habilidades interpersonales. El trabajo en equipo, la colaboración y la resolución de problemas se consideran vitales en una cultura laboral que valora el consenso, la responsabilidad compartida y el diálogo abierto. El *programa educativo IGU (2)* integra estas competencias en su plan de estudios, ayudando a las personas migrantes a comprender y adaptarse a las normas y expectativas no escritas de los lugares de trabajo daneses. La *Ley de Integración (2)*, aunque se centra en la adquisición del idioma y la educación cívica, contribuye indirectamente al desarrollo de habilidades sociales al fomentar el entendimiento intercultural y promover la responsabilidad cívica. Este enfoque holístico ayuda a las personas migrantes a convertirse en miembros activos y comprometidos de la sociedad danesa. Una de las iniciativas más destacadas, *Culture Code (5)*, se centra en las normas sociales invisibles que a menudo plantean retos a las personas recién llegadas. A través de cursos de formación y talleres, promueve la creación de confianza y la adaptabilidad interpersonal, habilidades fundamentales para la inclusión social y profesional. Del mismo modo, *los programas de KVINFO (7)*, que se centran en las mujeres inmigrantes, hacen hincapié en el liderazgo, el fomento de la confianza y la creación de redes, reconociendo las barreras únicas a las que se enfrentan las mujeres en los procesos de integración.

A pesar de la disponibilidad de estos programas, siguen existiendo lagunas. A las personas migrantes con una educación formal limitada o sin experiencia laboral previa les puede resultar especialmente difícil adquirir y aplicar las habilidades sociales. Estos retos pueden dar lugar a desventajas a largo plazo, como el desempleo, el subempleo y el aislamiento social. Los datos de Dinamarca muestran que, cuando se apoyan activamente las habilidades sociales mediante iniciativas específicas, las personas participantes obtienen mejores resultados en materia de empleo, una mayor participación en la comunidad y una mayor confianza en sí mismos. Por lo tanto, es esencial que las futuras estrategias de integración en Dinamarca concedan la misma importancia al desarrollo de las habilidades sociales que a la formación lingüística y profesional. Para fomentar el crecimiento inclusivo y garantizar que todas las personas, independientemente de su origen, puedan contribuir de manera significativa a la sociedad danesa, los responsables políticos y las organizaciones deben seguir invirtiendo en programas que apoyen no solo *los conocimientos* de las personas migrantes, sino también su forma *de interactuar, adaptarse y participar*.

En lo que respecta a **Alemania**, las habilidades sociales incluyen la comunicación, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la resolución de problemas y la competencia cultural (1), que son esenciales para que las personas migrantes puedan desenvolverse eficazmente en el entorno laboral. Muchas personas migrantes tienen dificultades con la comunicación profesional, las diferencias culturales en el comportamiento en el lugar de trabajo y la confianza en la creación de redes, lo que les supone un obstáculo para conseguir y mantener un empleo (1, 2). Los programas de formación existentes suelen centrarse en la adquisición del idioma, pero descuidan las habilidades sociales específicas del trabajo (2). Programas como «Job Coaches for Migrants» (Orientadores laborales para migrantes) ofrecen tutoría, apoyo para solicitar empleo y formación para la adaptación cultural, lo que mejora significativamente la preparación para el trabajo (1). Además, los programas de formación profesional centrados en la población romaní ayudan a desarrollar la confianza en sí mismos y la alfabetización básica, aunque la discriminación sistémica y la exclusión social dificultan el éxito a largo plazo (3).

Existen muchos programas diseñados para apoyar la integración de las personas migrantes. Los cursos de integración y los programas de idiomas profesionales (por ejemplo, Deutsch für den Beruf) se centran en mejorar el dominio del idioma, que es esencial para el empleo y la inclusión social. Los «orientadores laborales para migrantes» (1) ofrecen tutoría, apoyo para la búsqueda de empleo y formación para la adaptación cultural, lo que mejora significativamente la preparación para el trabajo. Además, los programas de formación profesional centrados en la población romaní (3) tienen como objetivo desarrollar la confianza en sí mismos y la alfabetización básica, aunque la discriminación sistémica y la exclusión social dificultan el éxito a largo plazo. Estos programas están diseñados para abordar las deficiencias en las habilidades sociales que enfrentan las personas migrantes para adaptarse al mercado laboral y a la sociedad.

Sin embargo, en Alemania se observan varios retos y lagunas en la integración de las personas migrantes. A pesar de los avances, un estudio de 2023 reveló que el 50 % de las personas migrantes tienen dificultades con el dominio del alemán, lo que limita sus perspectivas laborales, especialmente en las zonas rurales, donde faltan programas de formación lingüística adecuados. Muchos migrantes también se enfrentan a dificultades en la comunicación profesional, las diferencias culturales en el comportamiento en el lugar de trabajo y la confianza en la creación de redes (1, 2), lo que supone un obstáculo para conseguir y mantener un empleo. Si bien los programas de formación existentes se centran principalmente en la adquisición del idioma, a menudo descuidan las habilidades sociales específicas del trabajo (2). Además, la discriminación sistémica y la exclusión social dificultan el éxito de los programas dirigidos a grupos específicos, como la comunidad romaní (3). Estos retos ponen de relieve la necesidad de un apoyo institucional más amplio para integrar las habilidades sociales en los cursos de idiomas y ofrecer formación específica para cada sector (2).

Las recomendaciones se centran en ampliar las oportunidades de tutoría (1), integrar las habilidades sociales en los cursos de idiomas (2) y ofrecer programas de formación específicos para cada puesto de trabajo. También se sugiere aumentar el apoyo financiero a la formación y fomentar la participación de los empleadores (2, 5). Además, abordar la discriminación sistémica y la exclusión social es fundamental para el éxito de los grupos marginados, como la comunidad romaní (3).

En lo que respecta a **Grecia**, las competencias sociales clave identificadas para la integración de las personas migrantes incluyen el dominio del idioma, que es esencial para la independencia en la vida cotidiana, el acceso al empleo y la plena participación en la sociedad (2). La comunicación eficaz, la adaptabilidad y la capacidad de resolución de problemas también son fundamentales, ya que ayudan a las personas migrantes a desenvolverse en los sistemas locales y a integrarse en los lugares de trabajo (3). Habilidades como la toma de decisiones, la tolerancia al estrés y la gestión del tiempo mejoran aún más la empleabilidad y la retención en el lugar de trabajo (7, 9). Es importante destacar que la competencia intercultural permite a las personas migrantes comprender y adaptarse a entornos laborales diversos, lo que es cada vez más necesario en las sociedades multiculturales (7).

En Grecia hay varios programas que abordan estas necesidades. El Open Cultural Center (OCC) ofrece cursos de idiomas que combinan habilidades prácticas, como la preparación de currículos y la formación en tecnologías de la información, con orientación cultural para reforzar la confianza en uno mismo y la inclusión social (13). El proyecto HELIOS apoya a las personas migrantes con el aprendizaje de idiomas, el asesoramiento laboral y la ayuda para la vivienda, promoviendo su

participación activa en la sociedad griega (20). Herramientas como la prueba de habilidades sociales NADINE evalúan las competencias en diversas categorías, incluidas las habilidades interpersonales y organizativas (3), mientras que el programa SOSMIE y el proyecto Worldplaces se centran en la preparación para el mundo laboral, especialmente para las mujeres, ofreciendo formación en comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos (7, 9). Además, recursos en línea como el conjunto de herramientas educativas SKILL y las iniciativas de Caritas Hellas han tenido un impacto significativo, ayudando a miles de migrantes a adquirir habilidades laborales y encontrar trabajo (14, 20).

Sin embargo, las personas migrantes se enfrentan a múltiples barreras, como las dificultades lingüísticas, los prejuicios y el racismo, que crean obstáculos tanto para la integración social como profesional (3, 6). Además, las disparidades económicas, junto con las condiciones de alojamiento temporal y la falta de comprensión de los problemas de salud mental, dificultan aún más su capacidad para establecerse y progresar (3, 6). Además, existen notables deficiencias, como la ausencia de herramientas de evaluación adaptadas a las diferentes culturas, la formación limitada de los empleadores sobre la integración de las personas migrantes y la infrautilización de las oportunidades de financiación de la UE para mejorar los servicios de formación y apoyo (4, 7). Por otra parte, es necesario hacer mayor hincapié en la atención de la salud mental y en soluciones de vivienda más estables para garantizar una integración sostenible (4).

Para mejorar la integración de las personas inmigrantes, se recomienda desarrollar herramientas de evaluación adaptadas que reflejen sus diversos orígenes, mejorar los programas de formación de los empleadores y hacer un mejor uso de los fondos de la UE para ampliar las iniciativas de formación. Aumentar el apoyo a la salud mental, realizar más investigaciones interculturales y fomentar la cooperación entre las autoridades locales y nacionales son también herramientas clave para lograr estrategias de integración más eficaces e inclusivas (3, 4, 7).

En lo que respecta a **Italia**, las habilidades sociales para una integración exitosa incluyen las habilidades de comunicación (como el diálogo intercultural y la escucha activa), que facilitan la adaptación cultural (1). La comunicación basada en las emociones (autoconciencia, conciencia social, autorregulación) refuerza la gestión de las emociones durante las interacciones sociales y culturales (1). La adaptabilidad y la resiliencia siguen siendo fundamentales para superar los retos y lograr una inclusión social eficaz (1).

Muchos proyectos mejoran las habilidades de los grupos vulnerables mediante métodos participativos y la narración autobiográfica, fomentando la autoconciencia y el reconocimiento de las competencias (1, 3, 4). Además, el programa «Welcome-in-one-click» ayuda a las personas refugiadas a conectar sus habilidades con oportunidades de empleo y formación profesional (5).

Entre los principales retos se encuentran las barreras burocráticas, los estereotipos y las desigualdades, que dificultan una integración fluida (4). El desarrollo y el reconocimiento de las habilidades sociales también es complejo debido a su estrecha relación con las habilidades técnicas (4). Se carece de enfoques integrados que combinen el desarrollo de habilidades sociales con la conciencia cultural y la inclusión socioeconómica (1). Además, es necesario un mayor uso de métodos sensibles a las diferencias culturales y un apoyo específico para los grupos vulnerables (4, 1).

Se recomienda desarrollar proyectos participativos que empoderen a las personas migrantes y combinen tanto las habilidades sociales como las técnicas (1, 3), reforzar los programas de

formación profesional y promover enfoques culturalmente sensibles, que también se consideran fundamentales (1, 4).

En lo que respecta al entorno social y profesional de **España**, las habilidades de comunicación, en particular el dominio del español, son esenciales para la integración de las personas migrantes. En regiones con lenguas cooficiales como el catalán, el gallego o el vasco, el aprendizaje de estas lenguas mejora las oportunidades de conexión y pertenencia de las personas migrantes. Las habilidades de comunicación intercultural son cruciales para una comunicación eficaz más allá de las fronteras culturales. La adaptabilidad ayuda a las personas migrantes a ajustarse a nuevos entornos culturales, mientras que las habilidades de resolución de conflictos son esenciales para abordar y resolver desacuerdos de manera constructiva dentro de los equipos. La autogestión y la adaptabilidad también son fundamentales para navegar por los cambios constantes y superar los retos.

Para hacer frente a estos retos, se han introducido diversos programas destinados a dotar a las personas migrantes de las habilidades sociales esenciales. Los programas que combinan la formación en habilidades sociales con el apoyo psicológico han demostrado ser especialmente eficaces. Los programas de mentoría desempeñan un papel fundamental a la hora de ayudar a las personas migrantes, en particular a los y las jóvenes, a mejorar sus habilidades sociales y de comunicación y a ganar más confianza en su desarrollo sociocultural. Las iniciativas de formación lingüística y alfabetización digital están ayudando a las personas migrantes a acceder a los servicios públicos y a realizar tareas administrativas, lo que favorece aún más su integración.

A pesar del éxito de estos programas, siguen existiendo varias barreras para el desarrollo de las habilidades sociales. La inestabilidad económica obliga a muchas personas migrantes a dar prioridad a la supervivencia sobre el desarrollo de habilidades, lo que dificulta su compromiso con la formación a largo plazo. El analfabetismo digital también impide el pleno aprovechamiento de las plataformas educativas y de empleo en línea, mientras que la discriminación en las prácticas de contratación limita las oportunidades de desarrollo profesional. Además, los malentendidos culturales y la falta de capacidad de pensamiento crítico contribuyen a la exclusión social y obstaculizan el crecimiento profesional. Existe una clara brecha en la provisión de enfoques integrados que combinen las habilidades sociales con la conciencia cultural y la inclusión socioeconómica. Es necesario utilizar en mayor medida metodologías sensibles a las diferencias culturales y ofrecer apoyo especializado a los grupos vulnerables para abordar estas brechas de manera eficaz.

Se recomienda desarrollar proyectos participativos que empoderen a las personas migrantes combinando habilidades sociales y técnicas. Se considera crucial reforzar los programas de formación profesional y promover enfoques sensibles a las diferencias culturales. Se debe dar prioridad al aumento del uso de iniciativas de tutoría y al reconocimiento de las habilidades informales. Los gobiernos y las ONG deben centrarse en invertir en programas de formación estructurados, ampliar el acceso a los recursos digitales y promover la inclusión en el lugar de trabajo para apoyar la integración a largo plazo de las personas migrantes.

Conclusiones sobre las habilidades sociales

La integración de las personas migrantes y su participación satisfactoria tanto en el mercado laboral como en la sociedad en general es un proceso complejo que se ve profundamente influido por el desarrollo de las habilidades sociales. Si bien existen similitudes notables en las habilidades sociales que se destacan en Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia y España, cada país tiene retos y estrategias únicos para la integración de las personas migrantes.

En los cinco países, Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia y España, se identifican como esenciales para la integración de las personas migrantes **habilidades sociales clave** como **la comunicación, la adaptabilidad, la resolución de problemas y el trabajo en equipo**. En particular, **el dominio del idioma** desempeña un papel fundamental para que las personas migrantes puedan desenvolverse en entornos sociales, culturales y profesionales. Además, **la inteligencia emocional**, que incluye **la conciencia de uno mismo, la resiliencia y la gestión del estrés**, se considera crucial para hacer frente a situaciones diversas y, en ocasiones, difíciles. Muchos programas en estos países se centran en **mejorar las habilidades comunicativas y sociales**, a menudo combinando la formación lingüística con la orientación cultural y la comprensión cívica para fomentar el crecimiento tanto personal como profesional. En todos los países, los programas de mentoría también ocupan un lugar destacado, ya que refuerzan **la confianza y la integración social** de las personas migrantes. Además, existe un reconocimiento común de la importancia de **la comunicación intercultural**, que ayuda a las personas migrantes a comprender y respetar las diferencias culturales, fomentando una mejor dinámica en el lugar de trabajo y la cohesión social.

A pesar de estas prioridades comunes, cada país se enfrenta a retos distintos y ha adaptado sus **estrategias** en consecuencia. **Dinamarca** hace hincapié en el desarrollo de las habilidades de liderazgo, especialmente entre las mujeres migrantes, y destaca la comprensión cívica junto con las habilidades profesionales. También destaca la necesidad de enfoques sensibles al género, que son menos prominentes en otros países. **Alemania** se centra especialmente en la integración de las personas migrantes a través del aprendizaje del idioma, pero existe una brecha notable en las habilidades sociales específicas para el trabajo. Además, la discriminación sistémica, especialmente contra grupos marginados como la comunidad romaní, sigue siendo una barrera importante en Alemania. **Grecia** se enfrenta a retos considerables en materia de disparidades económicas, alojamiento temporal y problemas de salud mental. La brecha en las herramientas de evaluación adaptadas culturalmente y los programas de formación de los empleadores es especialmente notable en Grecia, donde el énfasis en la integración de las personas migrantes sigue creciendo. **Italia** destaca la importancia de la comunicación basada en las emociones y la autorregulación para ayudar a las personas migrantes a gestionar las interacciones interculturales. Los esfuerzos de integración del país también dan prioridad a los proyectos participativos que combinan habilidades sociales y técnicas, con un enfoque en el empoderamiento de los grupos de migrantes vulnerables. España comparte varios retos con los demás países, como la inestabilidad económica y el analfabetismo digital, que dificultan la integración a largo plazo. Sin embargo, **España** también pone un énfasis único en las lenguas regionales, como el catalán, el gallego y el vasco, y las incluye en los programas de integración para mejorar la pertenencia de las personas migrantes a las comunidades locales.

En todos los países, **las barreras comunes** incluyen **el dominio limitado del idioma, la falta de programas adaptados a las personas migrantes** con diferentes niveles educativos y **la discriminación sistémica** que dificulta el acceso a las oportunidades. Además, el reto del

analfabetismo **digital** impide a muchos migrantes acceder a la educación en línea y a las oportunidades de empleo, mientras que **la inestabilidad económica** a menudo obliga a las personas migrantes a centrarse en la supervivencia en lugar de en el desarrollo de habilidades. Cada país también se enfrenta a **lagunas en sus estrategias de integración**. Por ejemplo, Alemania e Italia carecen de enfoques integrados que combinen el desarrollo de habilidades sociales con la conciencia cultural y la inclusión socioeconómica. Por su parte, Grecia y España se enfrentan a deficiencias en la formación de los empleadores y a la infrautilización de los fondos de la UE disponibles para programas de integración. Dinamarca destaca la falta de enfoques sensibles al género en los esfuerzos de integración, específicamente en lo que respecta a las mujeres migrantes.

En los cinco países, **las recomendaciones** para mejorar las estrategias de integración incluyen **la ampliación de los programas de tutoría**, el desarrollo de **programas de formación más flexibles y personalizados**, y **la lucha contra la discriminación sistémica**. Además, se considera esencial integrar las habilidades sociales y la formación técnica en los cursos de idiomas para mejorar la empleabilidad de las personas migrantes. Se recomienda reforzar los programas de alfabetización digital y garantizar un acceso más amplio a los recursos digitales, especialmente en España, Alemania y Grecia. En Dinamarca se destacan especialmente las políticas sensibles al género, mientras que Italia hace hincapié en la necesidad de enfoques sensibles a las diferencias culturales y métodos participativos para los grupos vulnerables.

En resumen, aunque existen requisitos comunes en materia de habilidades sociales para la integración de las personas migrantes en Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia y España, cada país tiene su propio enfoque, retos y prioridades a la hora de apoyar la integración satisfactoria de las personas migrantes en la sociedad y el mercado laboral.

3.3 Información para la sensibilización cultural

Las investigaciones realizadas en **Dinamarca** muestran que la conciencia cultural es fundamental para el éxito de la integración y la cohesión social, como lo demuestran los múltiples programas revisados. No se puede subestimar el papel de las habilidades sociales y la conciencia cultural en la consecución de la integración laboral. Las personas migrantes que poseen habilidades de comunicación, capacidad de trabajo en equipo y comprensión de las normas del lugar de trabajo danés están en mejores condiciones para tener éxito. Las iniciativas de mentoría, como el Programa de Mentoría para Migrantes (1), incorporan directamente la formación en comunicación intercultural, lo que garantiza que tanto las personas mentores como las mentorizadas estén preparadas para comprender y respetar las diferencias culturales. Del mismo modo, los programas IGU (2) integran sesiones de orientación cultural para ayudar a las personas migrantes a adaptarse tanto a las expectativas formales del lugar de trabajo como a las normas sociales informales.

El Museo del Inmigrante (4) desempeña un papel educativo crucial al mostrar la historia de la inmigración en Dinamarca, fomentando un sentido de patrimonio compartido y empatía entre las personas migrantes y la población local. Los talleres Culture Code (5) ofrecen orientación práctica sobre cómo comportarse e interactuar en la sociedad danesa, y abarcan temas como la puntualidad, la etiqueta social y el comportamiento cívico.

Las personas participantes en los programas de sensibilización cultural suelen informar de un aumento de la confianza, una mejora de las interacciones sociales y una mayor aceptación por parte de las comunidades de acogida. Sin embargo, barreras como las dificultades lingüísticas, los retos logísticos para acceder a los programas culturales y los persistentes prejuicios sociales dificultan su plena eficacia. Las personas migrantes que no comprenden plenamente las expectativas culturales suelen sufrir exclusión o malentendidos, lo que agrava su aislamiento social. Ampliar los programas de educación cultural, aumentar su accesibilidad y fomentar el intercambio cultural mutuo entre migrantes y locales son recomendaciones cruciales para fortalecer los lazos sociales y facilitar una integración más fluida.

Comprender las normas culturales, los valores y los modales sociales daneses influye profundamente en el éxito de los esfuerzos de integración. Las personas migrantes han destacado la necesidad de programas integrales de orientación lingüística y cultural que vayan más allá de la adquisición básica del idioma e incluyan conocimientos sobre las expectativas sociales danesas y el comportamiento en el lugar de trabajo. Estos programas son vitales para salvar las diferencias culturales y permitir a las personas migrantes desenvolverse eficazmente en las interacciones comunitarias y profesionales. Los empleadores también consideran que la sensibilización cultural es un factor crítico, especialmente para los puestos que requieren responsabilidades de cara al cliente y una colaboración fluida en el lugar de trabajo.

Los resultados de una investigación realizada en **Alemania** demuestran que la formación en conciencia cultural es esencial para que las personas migrantes comprendan las normas del lugar de trabajo, las expectativas sociales y los estilos de comunicación (1). Muchos programas de integración, como los cursos de idiomas y de orientación, se centran en las interacciones diarias, los derechos legales y las responsabilidades (2). Sin embargo, la limitada interacción con los alemanes nativos y la falta de exposición al mundo real reducen su eficacia (2, 4). Los diálogos comunitarios, los talleres de intercambio cultural y los eventos interculturales promueven el entendimiento mutuo, pero a menudo adolecen de bajos índices de participación de las comunidades de acogida (4). Los programas dirigidos a la población romaní se centran en la educación, el empleo y la lucha contra la discriminación, pero se enfrentan a retos relacionados con los estereotipos arraigados y la exclusión social (3). Los programas eficaces de sensibilización cultural mejoran la integración en el lugar de trabajo y las tasas de retención de empleo al ayudar a las personas migrantes a adaptarse a las normas profesionales (1, 6). Sin embargo, los obstáculos burocráticos y la falta de interacción directa con los y las profesionales alemanes dificultan la plena realización de estos beneficios (6). Los responsables políticos deberían ampliar las actividades prácticas de integración, como las prácticas y los programas de mentoría, y aumentar la divulgación entre las comunidades de acogida para fomentar el compromiso intercultural (3, 4). Fomentar la sensibilización cultural a través de iniciativas impulsadas por la comunidad puede reforzar la inclusión social y contrarrestar la discriminación.

En cuanto a **Grecia**, se ha constatado que la sensibilización cultural tiene por objeto mejorar la participación cívica y la integración social de las personas migrantes y refugiadas, lo que incluye el dominio del idioma y el conocimiento práctico del mercado laboral (6, 15, 2). Las relaciones con la comunidad local mejoran significativamente el acceso de las personas refugiadas a servicios esenciales como el transporte público, la atención sanitaria y los comercios locales. Las iniciativas de las autoridades locales que sensibilizan a la población autóctona sobre las cuestiones de integración a través de programas y acciones han demostrado ser muy valiosas (19).

Por ejemplo, el programa educativo SYMBIOSIS, afiliado al Consejo de Europa, se centra en los derechos humanos, la lucha contra la discriminación, la ciudadanía democrática y la inclusión social a través de un ciclo anual de seminarios y formación para el desarrollo de capacidades. Del mismo modo, los Consejos de Integración de Personas Migrantes y Refugiadas (MRIC) de los municipios abordan los retos de la integración, promueven la participación ciudadana y organizan eventos comunitarios para sensibilizar y mejorar la cohesión social (16, 21). Los esfuerzos de integración en Grecia también incluyen iniciativas culturales como la Semana de la Persona Refugiada, que celebra la resiliencia y la creatividad de las personas desplazadas a través de actividades comunitarias, fomentando el entendimiento mutuo y la inclusión. Además, programas como la iniciativa Multaka promueven el diálogo intercultural formando a las personas refugiadas como guías en museos y lugares históricos, fomentando el debate sobre valores y experiencias compartidas (22). La Red de Ciudades para la Integración (CNI), que une a los municipios griegos para promover esfuerzos coordinados a nivel local y nacional para integrar a las personas migrantes y refugiadas, compartiendo las mejores prácticas y enfoques innovadores para la cohesión social, es un ejemplo de este tipo de iniciativas (17). Estos proyectos tienden puentes entre las divisiones culturales y fomentan conexiones significativas entre los diferentes grupos demográficos (15).

A pesar de estos esfuerzos, persisten importantes obstáculos para la integración. Las personas refugiadas se enfrentan a menudo a dificultades lingüísticas, oportunidades de empleo limitadas y aislamiento social. El alojamiento temporal en campos de refugiados dificulta aún más su integración en la sociedad griega. Además, problemas como el trastorno de estrés postraumático (TEPT), derivado de la violencia y el desplazamiento sufridos en el pasado, agravan los problemas de salud mental de las personas refugiadas y complican su proceso de adaptación. Las barreras sistémicas, como el racismo, las desigualdades socioeconómicas y los obstáculos burocráticos, también impiden el progreso. El aislamiento de las poblaciones migrantes en guetos urbanos alimenta los estereotipos y dificulta la comunicación efectiva con los nativos, perpetuando las divisiones sociales y culturales (6, 18, 19).

Para abordar los obstáculos que dificultan la sensibilización cultural es necesario adoptar un enfoque estratégico de integración bidireccional que dé prioridad a las políticas colaborativas e intersectoriales en las que participen las autoridades nacionales y locales. Sin embargo, para que la integración sea satisfactoria también es necesario abordar las dificultades económicas y el desempleo, así como fomentar la confianza en las instituciones y mejorar el capital social. La prestación de apoyo y educación específicos en materia de salud mental puede reducir la sensación de aislamiento de las personas refugiadas, combatir la discriminación y facilitar la inclusión social (17, 19). En última instancia, la conciencia cultural y la integración dependen de esfuerzos colectivos que respeten la diversidad y fomenten la cohesión social. Tanto las autoridades centrales como las comunidades locales deben armonizar sus estrategias para crear sociedades inclusivas y equitativas en las que todas las personas, independientemente de su origen, puedan prosperar (5, 6).

La conciencia cultural para una integración eficaz requiere la participación activa tanto de las personas migrantes como de la población nativa. Implica el respeto mutuo por los valores fundamentales y la comprensión de las costumbres, los retos y las aspiraciones de cada uno. El establecimiento de canales de diálogo directos o indirectos entre las personas refugiadas, las personas migrantes y los ciudadanos nativos es fundamental para fomentar el entendimiento

mutuo. Esto puede lograrse mediante intercambios comunitarios, plataformas mediáticas y debates en las redes sociales. Una estrategia de integración bidireccional bien diseñada con acciones específicas —en espacios públicos, bibliotecas, barrios— puede superar las barreras y cultivar sentimientos positivos entre los nativos y las personas migrantes. Una estrategia de integración bidireccional bien diseñada puede romper las barreras y fomentar relaciones positivas entre los nativos y los inmigrantes. Las acciones clave deben incluir la integración específica en los espacios públicos (por ejemplo, la organización de eventos y actividades en bibliotecas, barrios y espacios públicos para promover la interacción entre los locales y los inmigrantes, ayudando a superar los estereotipos y a cultivar el entendimiento mutuo), el reconocimiento y la certificación de las cualificaciones de las personas migrantes, la formación profesional en idiomas y las oportunidades prácticas de empleo, emparejando a las personas migrantes con los empleadores para acelerar su participación en el mercado laboral. Además, deben abordarse cuestiones como el desempleo, las desigualdades y la mala calidad de la vivienda, que afectan tanto a las personas migrantes como a la población autóctona, creando competencia y desconfianza y provocando división social [6].

Los resultados de las investigaciones realizadas en **Italia** muestran que los programas de sensibilización cultural son importantes para promover un enfoque participativo de la integración cultural y el intercambio de perspectivas con el fin de fomentar el diálogo intercultural. Se basan en principios clave como la comunidad, la proximidad, la autonomía y el empoderamiento (2, 3) y promueven la participación a través de la inclusión lingüística, la educación cívica y la participación pública, así como el diseño conjunto de programas con las personas migrantes para garantizar que se tengan en cuenta sus necesidades y perspectivas (2). La eficacia de estos programas viene determinada por su anclaje territorial, basado en el sistema integrado de acogida italiano. Para mejorar la eficacia de estas acciones, reforzar las sinergias multinivel para crear un marco nacional a partir de las mejores prácticas locales, se debe prestar especial atención a las deficiencias funcionales, como las asimetrías de género, los bajos niveles de alfabetización entre las personas beneficiarias y la distribución desigual de los recursos (1). La promoción de las competencias lingüísticas y digitales es fundamental para la integración y el aumento de la autonomía de las personas (2), al tiempo que se reconocen las competencias como una herramienta para reforzar la confianza y la integración. Los programas de sensibilización cultural también tienen como objetivo valorizar la diversidad cultural, creando entornos más receptivos y apoyando interacciones efectivas. Los programas que potencian la diversidad cultural deben integrar la gestión de la diversidad, abordando aspectos no visibles de la misma y promoviendo la inclusión de las personas migrantes (4). Además, la promoción de políticas de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) a través de actividades de formación para empresas ayuda a concienciar sobre la importancia de la diversidad cultural, contribuyendo a una mayor comprensión e integración de las personas refugiadas en la sociedad (5). Las políticas nacionales de integración tienen como objetivo promover el desarrollo conjunto de iniciativas que sensibilicen sobre el valor de la diversidad y fomenten una mayor integración social (3). Una acción importante consiste en difundir las mejores prácticas, como la identificación de empresas que combinan competitividad e inclusión y la definición de directrices para sensibilizar y formar a las partes interesadas sobre estrategias empresariales que valoren las competencias de las personas migrantes (4).

El desarrollo de programas de sensibilización cultural se enfrenta a varios retos que afectan a su eficacia. Entre ellos se encuentra la dificultad de diseñar iniciativas que se adapten plenamente a las necesidades específicas de las diferentes comunidades de migrantes, teniendo en cuenta sus

distintos niveles de educación, conocimientos lingüísticos y experiencias culturales. Aunque muchos programas tienen como objetivo mejorar la integración social, a menudo existe una desconexión entre las iniciativas locales y las estrategias nacionales más amplias. Las barreras de comunicación también contribuyen a estos retos, ya que las personas migrantes con bajos niveles de alfabetización o acceso limitado a recursos lingüísticos y digitales pueden enfrentarse a mayores obstáculos para participar plenamente en estos programas, lo que debe abordarse adecuadamente. Esta brecha de acceso se amplía aún más en el caso de las mujeres, en particular las que han sido víctimas de explotación, ya que a menudo se enfrentan a barreras sociales y culturales adicionales que les impiden participar en programas diseñados para apoyar su empoderamiento. Aunque se suele hacer hincapié en la importancia de la participación, sigue siendo un reto garantizar que las voces de las personas migrantes se incluyan de verdad y que sus necesidades se prioricen de manera efectiva en el desarrollo de los servicios. Por último, puede haber una falta de gestión efectiva de la diversidad en los lugares de trabajo. Aunque existen programas de intercambio intercultural, muchas organizaciones tienen dificultades para reconocer y valorar plenamente las diversas experiencias y habilidades de las personas migrantes, perdiendo así oportunidades para crear entornos de trabajo verdaderamente inclusivos y diversos. Sin estrategias adecuadas de gestión de la diversidad, pueden persistir formas de discriminación tanto evidentes como sutiles, lo que dificulta el proceso de integración. Los proyectos analizados tienen por objeto superar estas lagunas y barreras. Para aumentar la sensibilización cultural, la investigación sugiere reforzar el diálogo intercultural mediante proyectos en los que participen escuelas, asociaciones y espacios comunitarios, promoviendo el aprendizaje y el conocimiento de la lengua y la cultura italiana como herramientas para fomentar la participación social.

En lo que respecta a **España**, la conciencia cultural es un elemento crucial para la integración de las personas migrantes, ya que garantiza la convivencia, el respeto a la diversidad y las políticas inclusivas. Se define como el conocimiento y la comprensión de la diversidad cultural y los derechos humanos como base para la convivencia pacífica. Hace hincapié en el respeto a las diferentes identidades, experiencias y expresiones, reconociendo que no existe una única forma de vivir, expresar la identidad o experimentar las relaciones. Esta perspectiva promueve la aceptación de normas y valores sociales diversos, fomentando una sociedad inclusiva en la que no se juzga a las personas por sus diferencias culturales o personales. La interacción entre diferentes culturas enriquece las tradiciones locales, introduciendo nuevas perspectivas, artes y gastronomía. Sin embargo, también plantea retos para las personas refugiadas y migrantes que se adaptan a un nuevo entorno cultural, ya que el proceso de integración requiere tiempo, apoyo y políticas estructuradas. Los países de acogida deben abordar estos retos ofreciendo recursos como formación lingüística, apoyo al empleo e iniciativas de participación comunitaria para facilitar la adaptación. La sensibilización cultural también implica la participación institucional, con formación impartida a las personas trabajadoras de los servicios públicos, los empleadores y los líderes comunitarios para mejorar sus interacciones con las personas migrantes y refugiadas.

Varias organizaciones e instituciones promueven activamente la educación intercultural y la inclusión social. Estos programas se adaptan a las diferentes poblaciones migrantes, incluidas las mujeres, los y las jóvenes, las personas LGBTQ+ y las personas refugiadas, abordando sus retos específicos. Una iniciativa significativa es el proyecto de la Fundación Secretariado Gitano, que se centra en proporcionar apoyo social y refuerzo educativo a las familias romaníes, ayudándoles a integrarse en los sistemas de educación formal. Del mismo modo, la Fundación CEPAIM se dirige a las mujeres migrantes, mejorando sus habilidades digitales y su acceso a los recursos locales. Los

esfuerzos internacionales también desempeñan un papel fundamental en la sensibilización cultural. Organizaciones como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) gestionan proyectos como Includ-EU y Share Sira, que proporcionan educación jurídica, orientación cultural y apoyo al empleo a las personas migrantes. Estos programas ayudan a las personas migrantes a comprender las sociedades de acogida, acceder a los servicios sociales y navegar por los marcos jurídicos, lo que en última instancia contribuye a una integración más fluida.

Los programas de sensibilización cultural han tenido un impacto significativo en la integración de las personas migrantes, la cohesión social y el desarrollo de la comunidad. Los informes destacan que las familias que participaron en el proyecto de la Fundación Secretariado Gitano mostraron una mayor implicación en la educación de sus hijos e hijas y una mayor participación en la comunidad. Del mismo modo, las mujeres migrantes que participaron en el programa de la Fundación CEPAIM demostraron un aumento del 31% en el conocimiento de los recursos comunitarios y una mejora de las competencias digitales, lo que contribuyó a su capacidad para desenvolverse en su nuevo entorno. Los estudios también muestran que el 82% de las personas encuestadas cree que los programas de sensibilización cultural han influido positivamente en su percepción de la diversidad y la inclusión. Estos programas contribuyen a crear entornos de convivencia intercultural positiva, lo que beneficia tanto a las personas migrantes como a las comunidades locales al fomentar la tolerancia, el respeto mutuo y el entendimiento.

Las percepciones de las personas migrantes varían según el país de acogida. Si bien algunos empleadores aprecian su motivación y ética laboral, con frecuencia mencionan el dominio del idioma y la adaptación cultural como retos. La opinión pública está muy influenciada por los relatos de los medios de comunicación, el discurso político y las políticas de integración, por lo que los programas de sensibilización son fundamentales para mejorar la aceptación y reducir la discriminación. Los informes destacan que los empleadores que participan en cursos de sensibilización cultural son más propensos a contratar a personas migrantes e integrarlas con éxito en su plantilla. Además, los lugares de trabajo que promueven activamente la diversidad cultural y las políticas de inclusión experimentan una mayor satisfacción y productividad de la plantilla. Garantizar que las personas migrantes se sientan bienvenidas y valoradas en sus entornos profesionales contribuye a aumentar las tasas de retención de empleo y la cohesión en el lugar de trabajo. Los empleadores suelen reconocer el valor de contratar a migrantes, citando su fuerte ética de trabajo, su capacidad de adaptación y su motivación como activos importantes. Sin embargo, muchas empresas siguen enfrentándose a retos burocráticos a la hora de contratar a migrantes, como requisitos legales complejos, largos procesos de obtención de permisos de trabajo y barreras administrativas. Para abordar las barreras y los retos a los que se enfrentan las personas migrantes en el mercado laboral, los informes sugieren mejorar la participación de los empleadores, animando a las empresas a participar en cursos de formación en materia de sensibilización cultural e iniciativas de tutoría para mejorar las prácticas de contratación.

Seguir desarrollando las habilidades de interacción personal y social, así como fomentar la conciencia histórica, es esencial para construir sociedades cohesionadas e inclusivas. Es igualmente importante centrarse en educar y sensibilizar a las comunidades de acogida, haciendo hincapié en el valor de la diversidad y fomentando el respeto por el multiculturalismo. Reconocer que el intercambio intercultural enriquece a las sociedades tanto cultural como económicamente puede cambiar la percepción del público y fortalecer la cohesión social.

La sensibilización cultural no solo es una herramienta para comprender las normas y expectativas sociales, sino también un puente para fomentar el respeto mutuo y la conexión entre las personas migrantes y las comunidades de acogida. Los programas que combinan el aprendizaje de idiomas con la inmersión cultural, como los de la Fundación CEPAIM y Red Acoge, ayudan a las personas migrantes a apreciar el patrimonio histórico y cultural de España, al tiempo que les animan a compartir sus propias tradiciones. Este intercambio de perspectivas enriquece tanto a las personas migrantes como a las poblaciones locales, poniendo de manifiesto el valor de la diversidad cultural. Igualmente importante es el sentido de desarrollo comunitario.

A pesar del impacto positivo de los programas de concienciación cultural, siguen existiendo varias barreras que dificultan la integración de las personas migrantes. Uno de los principales obstáculos es la barrera del idioma y el limitado apoyo institucional, que dificultan a las personas migrantes el acceso a los servicios públicos, la obtención de empleo y la integración en las comunidades locales. La discriminación sigue siendo un problema persistente, ya que el racismo, la xenofobia y las prácticas excluyentes siguen afectando a los lugares de trabajo, las escuelas y las instituciones públicas. Las ineficiencias administrativas complican aún más la integración, con retrasos en el reconocimiento de credenciales y obstáculos burocráticos que impiden a las personas migrantes validar sus cualificaciones. Otra barrera crítica es la desinformación y los estereotipos negativos sobre las personas migrantes, que a menudo se propagan a través de las redes sociales y los discursos dominantes. Estos estereotipos moldean la opinión pública, aumentando la hostilidad hacia las comunidades migrantes y limitando su aceptación en las sociedades de acogida. Además, la falta de formación intercultural formal para profesionales y empleadores conduce a la exclusión en el lugar de trabajo y a la discriminación en la contratación.

Por otra parte, las personas migrantes suelen dar prioridad al empleo sobre la educación a largo plazo debido a las presiones económicas, lo que les obliga a aceptar trabajos mal remunerados independientemente de las condiciones laborales. Muchas no pueden continuar su educación o formación profesional debido a las limitaciones económicas y al acceso restringido a los recursos de aprendizaje. Además, las personas migrantes LGBTQ+ se enfrentan a una doble discriminación debido a su identidad de género y su condición de migrantes, lo que hace aún más difícil conseguir un empleo y la aceptación social.

La ampliación de los programas de sensibilización cultural no solo beneficia a las personas migrantes, sino también a las sociedades de acogida, ya que promueve el crecimiento económico, la estabilidad social y la innovación. Al salvar las diferencias culturales, apoyar la participación de la comunidad y reforzar las políticas que fomentan la inclusión, podemos crear sociedades más equitativas y diversas en las que todos puedan prosperar. La sensibilización cultural tiene un impacto significativo en los resultados laborales, ya que mejora las relaciones comunitarias, la inclusión en el lugar de trabajo y la comunicación intercultural. Las instituciones que invierten en la formación en competencia cultural de los profesionales y los funcionarios públicos informan de una mejor interacción con las personas migrantes y una reducción de la discriminación en el lugar de trabajo. Comprender las normas culturales del lugar de trabajo, las expectativas sociales y el protocolo empresarial es esencial para que las personas migrantes se desenvuelvan eficazmente en su entorno laboral y fomenten relaciones profesionales positivas.

Para reforzar la conciencia cultural y promover la integración de las personas migrantes, la investigación sugiere las siguientes estrategias:

1. Mejorar los programas de empleo e integración cultural: El apoyo al empleo debe combinarse con iniciativas de orientación cultural para mejorar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.
2. Ampliar los esfuerzos de participación comunitaria: los gobiernos locales y las ONG deben fomentar los programas de diálogo intercultural y las actividades de intercambio cultural para promover el entendimiento mutuo.
3. Reducir la brecha digital: proporcionar a las personas migrantes formación en competencias digitales y recursos educativos en línea facilitará el acceso a oportunidades de empleo y servicios esenciales.
4. Fortalecer las políticas contra la discriminación: garantizar que los lugares de trabajo y las instituciones públicas adopten y apliquen políticas de diversidad reducirá la discriminación sistémica.
5. Participación de las personas migrantes en la elaboración de políticas: las personas migrantes deben tener la oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones para garantizar que las políticas reflejen sus necesidades reales.

Conclusiones sobre la sensibilización cultural

Las investigaciones realizadas en los cinco países socios muestran que la sensibilización cultural es muy apreciada y se han desarrollado programas específicos. Mientras que **Dinamarca** no parece tener dificultades particulares, la sensibilización cultural en Alemania, Grecia, Italia y España presenta muchos retos diferentes.

En **Alemania**, los programas dirigidos a la población romaní se enfrentan a retos relacionados con los estereotipos arraigados y la exclusión social (3). Los obstáculos burocráticos y la falta de interacción directa con los profesionales alemanes dificultan la plena realización de estos beneficios (6). Los diálogos comunitarios, los talleres de intercambio cultural y los eventos interculturales promueven el entendimiento mutuo, pero a menudo adolecen de bajos índices de participación de las comunidades de acogida (4).

En **Grecia**, las importantes barreras relacionadas con la falta de conciencia cultural están relacionadas con los retos lingüísticos de las personas refugiadas, las limitadas oportunidades de empleo y el aislamiento social. El alojamiento temporal en campos de refugiados dificulta aún más su integración en la sociedad griega. Además, problemas como el trastorno de estrés postraumático (TEPT), derivado de la violencia y el desplazamiento sufridos en el pasado, agravan los problemas de salud mental y complican el proceso de integración. Las barreras sistémicas, como el racismo, las desigualdades socioeconómicas y los obstáculos burocráticos, también impiden el progreso.

En **Italia**, el desarrollo de programas de sensibilización cultural se enfrenta a varios retos que afectan a su eficacia. Entre ellos se encuentra la dificultad de diseñar iniciativas que se adapten plenamente a las necesidades específicas de las diferentes comunidades de migrantes, teniendo en cuenta sus distintos niveles de educación, conocimientos lingüísticos y experiencias culturales. Aunque muchos programas tienen como objetivo mejorar la integración social, a menudo existe una desconexión entre las iniciativas locales y las estrategias nacionales más amplias. Las barreras

de comunicación también contribuyen a estos retos, ya que las personas migrantes con bajos niveles de alfabetización o acceso limitado a recursos lingüísticos y digitales pueden enfrentarse a mayores obstáculos para participar plenamente en estos programas, lo que debe abordarse adecuadamente. Esta brecha de acceso se amplía aún más en el caso de las mujeres, en particular las que han sido víctimas de explotación, ya que a menudo se enfrentan a barreras sociales y culturales adicionales que les impiden participar en programas diseñados para apoyar su empoderamiento. Por último, puede haber una falta de gestión eficaz de la diversidad en los lugares de trabajo. Aunque existen programas de intercambio intercultural, muchas organizaciones tienen dificultades para reconocer y valorar plenamente las diversas experiencias y habilidades de las personas migrantes, perdiendo así oportunidades para crear entornos de trabajo verdaderamente inclusivos y diversos.

En **España**, a pesar del impacto positivo de los programas de sensibilización cultural, siguen existiendo varias barreras que dificultan la integración de las personas migrantes. Uno de los principales obstáculos es la barrera lingüística y el limitado apoyo institucional, que dificultan a las personas migrantes el acceso a los servicios públicos, la obtención de un empleo y la integración en las comunidades locales. La discriminación sigue siendo un problema persistente, ya que el racismo, la xenofobia y las prácticas excluyentes siguen afectando a los lugares de trabajo, las escuelas y las instituciones públicas. Las ineficiencias administrativas complican aún más la integración, con retrasos en el reconocimiento de credenciales y obstáculos burocráticos que impiden a las personas migrantes validar sus cualificaciones. Otra barrera crítica es la desinformación y los estereotipos negativos sobre las personas migrantes, que a menudo se propagan a través de las redes sociales y los discursos dominantes. Estos estereotipos moldean la opinión pública, aumentando la hostilidad hacia las comunidades migrantes y limitando su aceptación en las sociedades de acogida. Además, la falta de formación intercultural formal para profesionales y empleadores conduce a la exclusión en el lugar de trabajo y a la discriminación en la contratación.

Por otra parte, las personas migrantes suelen dar prioridad al empleo sobre la educación a largo plazo debido a las presiones económicas, lo que les obliga a aceptar trabajos mal remunerados independientemente de las condiciones laborales. Muchos no pueden continuar su educación o formación profesional debido a las limitaciones económicas y al acceso restringido a los recursos de aprendizaje. Además, las personas migrantes LGBTQ+ se enfrentan a una doble discriminación debido a su identidad de género y su condición de migrantes, lo que hace aún más difícil conseguir un empleo y la aceptación social.

3.4 Información para programas de mentoría

Los programas de mentoría en toda Europa se han convertido en herramientas fundamentales para facilitar la integración de las personas migrantes y refugiados en las sociedades de acogida. Grecia, Alemania, Dinamarca, Italia y España han adoptado **diversos enfoques de mentoría para apoyar la inclusión socioeconómica, la educación y el desarrollo personal de las personas migrantes**. Si bien todos comparten un objetivo común —ayudar a las personas migrantes a ser autosuficientes y a integrarse socialmente—, cada país adapta sus iniciativas para abordar contextos sociopolíticos, condiciones económicas y demografía migratoria específicos. En este punto, tratamos de **evaluar la eficacia de los programas de mentoría en estos cinco países**,

identificamos áreas clave de mejora y ofrecemos un análisis comparativo de las similitudes y divergencias.

Dinamarca es ampliamente reconocida por utilizar la tutoría como herramienta para la integración de las personas migrantes. Programas como la Red de Mentores de KVINFO (7) y el Programa de Mentoría para Migrantes (1) han sido eficaces para mejorar los resultados laborales y fomentar la confianza de las personas migrantes a la hora de relacionarse con las comunidades locales. Estas relaciones de mentoría ayudan a las personas recién llegadas a orientarse en la búsqueda de empleo, comprender las expectativas sociales y ampliar sus redes profesionales. La integración en el mercado laboral se ve respaldada además por el programa IGU (2) y el Acuerdo Tripartito (6), en virtud del cual las empresas asignan mentores para ayudar a las personas migrantes a adaptarse a la cultura del lugar de trabajo. Aunque estas iniciativas muestran resultados positivos, como una alta retención del empleo y una mayor participación social, se enfrentan a retos notables. El número de mentores formados es insuficiente para satisfacer la demanda, especialmente fuera de los centros urbanos. Además, la financiación sigue siendo irregular y los malentendidos culturales o lingüísticos dificultan en ocasiones la profundidad de la integración. Las mejoras futuras deben centrarse en ampliar la red de mentores, mejorar la formación en comunicación intercultural de las personas mentoras y dirigir la divulgación a grupos aislados y vulnerables, como las mujeres y los jóvenes refugiados.

El panorama de la mentoría en **Alemania** se distingue por su orientación práctica hacia el empleo y la integración en los sistemas sociales. Los programas estructurados dotan a los trabajadores sociales, voluntarios y educadores de competencias interculturales, lo que les permite apoyar mejor a las personas migrantes (5,6). Entre los ejemplos más destacados se encuentran la iniciativa «Frauen stärken» y Job Coaches for Migrants, que ofrecen apoyo individual para navegar por los procesos burocráticos, las solicitudes de empleo y las normas culturales (7). Estos programas benefician especialmente a las mujeres, que se enfrentan a barreras añadidas, como las responsabilidades del cuidado de los hijos e hijas y las expectativas culturales (7). La orientación personalizada no solo facilita una adaptación más fluida a la sociedad alemana, sino que también promueve la autosuficiencia a largo plazo. A pesar de los prometedores resultados, siguen existiendo varios obstáculos sistémicos. La financiación de las iniciativas de mentoría suele ser limitada y no existe un marco nacional estandarizado que regule la formación de las personas mentoras (5,6). Además, los obstáculos burocráticos y la aplicación regional inconsistente reducen la eficacia de los programas. Para subsanar estas deficiencias, Alemania debe mejorar el respaldo financiero, diversificar los modelos de mentoría para adaptarlos a los diferentes perfiles de las personas migrantes y racionalizar los programas de formación de las personas mentoras para garantizar una calidad constante (1,7).

En **Grecia**, iniciativas de mentoría como el Proyecto DREAMM y el Proyecto RISING reflejan una estrategia en evolución destinada a fomentar la integración de los nacionales de terceros países (TCN). El proyecto DREAMM, puesto en marcha en 2021, se centra en un modelo de integración bidireccional que hace hincapié en el entendimiento intercultural y la participación comunitaria. Involucra tanto a las personas migrantes como a los ciudadanos locales en eventos de aprendizaje entre pares y actividades sociales conjuntas, promoviendo un sentido de pertenencia y reduciendo las tensiones sociales como la xenofobia y la discriminación. El programa destaca el potencial transformador del voluntariado para el desarrollo social, aunque reconoce que este potencial se ve limitado por el subdesarrollo de las competencias profesionales en el sector de la migración. A

través de la ventanilla única DREAMM, las personas migrantes reciben orientación, asesoramiento jurídico y acceso a los servicios públicos. Además, el programa desarrolla dos tipos de perfiles de competencias —mentores principales y mentores— que reciben formación profesional, lo que hace que el modelo sea adaptable a otros contextos mediante herramientas específicas (16).

El proyecto RISING, puesto en marcha en 2022, aborda las barreras motivacionales y psicológicas que dificultan la participación de las personas migrantes en la educación y la formación. Se centra en aumentar la autoestima, la competencia cívica y el comportamiento proactivo a través de un enfoque de mentoría estructurado. Un resultado clave es un manual de herramientas de mentoría, que incluye historias de éxito para inspirar y orientar tanto a las personas mentoras como a las mentorizadas. Este enfoque permite a las personas mentoras comprender mejor los temores y las aspiraciones de las personas migrantes, lo que en última instancia les capacita para convertirse en agentes de cambio en sus comunidades (18). No obstante, ambos programas se enfrentan a limitaciones. Entre los retos se encuentran la falta de inversión en infraestructura de mentoría, la falta de coordinación del sector privado en la integración laboral y las persistentes dificultades económicas que amplifican el escepticismo público hacia las personas migrantes. Por lo tanto, las estrategias de integración deben ser desarrolladas conjuntamente por las comunidades locales y las instituciones nacionales para mantener la cohesión social y el desarrollo inclusivo (19).

Los programas de mentoría de **Italia** hacen hincapié en vías de integración personalizadas que combinan la formación técnica con el desarrollo de habilidades socio-relacionales (4). Estos programas suelen ser el resultado de la colaboración entre empresas y organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de facilitar la integración en el lugar de trabajo mediante el apoyo lingüístico, la educación en materia de seguridad y la orientación social (4,5). La mentoría también desempeña un papel crucial en el asesoramiento profesional y en la familiarización de las personas migrantes con la normativa laboral y los servicios públicos (1). Un aspecto único del modelo italiano es la presencia de mentorías informales dentro de las familias de acogida, lo que fomenta entornos de confianza, intercambio cultural y respeto mutuo. Este enfoque es especialmente beneficioso para las personas migrantes jóvenes, ya que ofrece una orientación flexible y orientada a objetivos (6). Sin embargo, hay margen de mejora. La mentoría informal carece de la estructura necesaria para su replicación generalizada, y muchas iniciativas regionales funcionan de forma aislada, lo que reduce su impacto acumulativo. Para mejorar la eficacia del sistema, Italia debe invertir en la colaboración intersectorial, garantizar la flexibilidad de los modelos de mentoría y promover el intercambio de buenas prácticas entre los programas locales y nacionales (6).

España ha desarrollado una sólida red de programas de mentoría social que complementan las políticas nacionales con el apoyo entre pares en materia de educación, empleo y adaptación social (7,8,9). Estas iniciativas se dirigen a una amplia gama de beneficiarios, entre los que se incluyen menores no acompañados, mujeres refugiadas y adolescentes procedentes de hogares de acogida. Organizaciones como la Fundación Adsis y Accem lideran la prestación de mentoría individualizada y grupal, abordando tanto el desarrollo profesional como el bienestar personal. Los servicios de intercambio lingüístico y apoyo psicológico facilitan aún más el proceso de integración. Las investigaciones confirman que estos programas mejoran significativamente la resiliencia emocional, la participación en el aula y el sentido de pertenencia de las personas migrantes. La mentoría también beneficia a las personas mentoras, ya que fomenta la empatía, la conciencia cultural y el pensamiento crítico. Sin embargo, varios retos limitan la plena participación. El acceso limitado a las herramientas digitales dificulta la participación en la mentoría en línea, y muchos

migrantes desconocen la existencia de los programas debido a la escasa difusión. Las presiones económicas y las limitaciones de tiempo reducen la capacidad de participación de las personas mentorizadas, y en ocasiones las parejas no encajan bien debido a las diferentes habilidades o expectativas. Ampliar el acceso a la tecnología, ofrecer becas u opciones de formación flexibles y sensibilizar a través de una divulgación específica puede ayudar a superar estas barreras. Además, integrar la mentoría en los marcos nacionales de empleo mejoraría la coordinación y amplificaría los impactos a largo plazo. Ejemplos como la iniciativa #EmpleandoJuntxs y Mentoring for Refugee Women, en colaboración con la Fundación Tent, ilustran cómo las asociaciones público-privadas pueden crear oportunidades de mentoría inclusivas y empoderadoras. No obstante, se requiere un mayor esfuerzo para extender estos servicios a las zonas rurales, donde las poblaciones migrantes suelen estar desatendidas.

Conclusiones sobre los programas de mentoría

En los cinco países se observan varios temas comunes. En primer lugar, la mentoría se reconoce universalmente como una **herramienta eficaz para la integración de las personas migrantes**, especialmente cuando ofrece un apoyo personalizado y estructurado. Los programas que combinan **orientación profesional, educación sociocultural y desarrollo emocional** muestran sistemáticamente resultados positivos para las personas mentorizadas. En segundo lugar, la importancia de la formación de las personas mentoras y la competencia intercultural es un tema recurrente, lo que subraya la necesidad **de dotar a las personas mentoras de las habilidades necesarias para navegar por dinámicas culturales complejas**. En tercer lugar, cada país se enfrenta a **retos logísticos y estructurales** —ya sea en materia de financiación, coordinación de programas o accesibilidad regional— que limitan la escala y la sostenibilidad de las iniciativas de mentoría.

A pesar de estas similitudes, existen **diferencias** significativas entre los enfoques nacionales. **Grecia** pone un gran énfasis en el compromiso cívico y el interculturalismo, y considera la mentoría como un puente entre las comunidades locales y migrantes en un contexto de dificultades económicas. **Alemania y Dinamarca** adoptan modelos más orientados al mercado laboral, utilizando la mentoría como herramienta para la integración económica, y Dinamarca hace especial hincapié en la mentoría en el lugar de trabajo. El enfoque de **Italia** es más personal y se basa en la confianza, a menudo integrado en entornos informales e iniciativas comunitarias a pequeña escala. **España** ofrece el modelo más diverso y con más niveles, integrando la mentoría tanto en contextos urbanos como rurales y adaptando los programas a las necesidades específicas de las poblaciones vulnerables.

En conclusión, los programas de mentoría en estos países europeos son muy prometedores para promover la integración, la autosuficiencia y la cohesión social entre las personas migrantes. Si bien cada nación adapta su enfoque a su panorama sociopolítico y a la demografía de las personas migrantes, todas deben abordar **retos comunes como la escalabilidad, la preparación de las personas mentores y la financiación constante**. Las mejores prácticas, como **la mentoría individualizada, la formación en competencia cultural y la integración con los servicios de empleo**, deben ampliarse y adaptarse más allá de las fronteras. **El fortalecimiento de la coordinación nacional, la ampliación del acceso digital y el fomento del aprendizaje entre países** pueden mejorar aún más la eficacia de los programas de mentoría y garantizar que las personas

migrantes no solo sean bienvenidas, sino que también se les empodere para prosperar en sus nuevas comunidades.

3.5 Información para la integración laboral

Dinamarca ha desarrollado un enfoque integral para la integración laboral de las personas migrantes, con iniciativas como el Programa de Integración y Cualificación (IGU) y el Acuerdo Tripartito, cuyo objetivo es facilitar la transición de las personas migrantes al mercado laboral. Estos programas se centran en una combinación de formación profesional, aprendizaje, educación cultural y tutoría, que no solo promueven la estabilidad financiera, sino que también fomentan la inclusión social. El empleo en Dinamarca se considera una puerta de entrada para aprender el idioma danés, comprender la cultura del lugar de trabajo e integrarse en la comunidad en general. Además, las habilidades sociales, como la comunicación, el trabajo en equipo y la conciencia cultural, son fundamentales para que las personas migrantes tengan éxito en el mercado laboral. Los programas de tutoría proporcionan una orientación esencial y tienden puentes entre los trabajadores migrantes y las expectativas de los empleadores daneses.

A pesar de estos programas estructurados, las personas migrantes se enfrentan a importantes retos en Dinamarca. Las barreras lingüísticas siguen siendo un obstáculo importante, junto con cuestiones como el no reconocimiento de las cualificaciones extranjeras y el acceso limitado a las redes profesionales. Aunque los empleadores están cada vez más abiertos a contratar migrantes a través de iniciativas como la IGU, los prejuicios inconscientes y la discriminación siguen obstaculizando su avance. Para mejorar la integración laboral, las recomendaciones políticas incluyen mejorar la formación en idiomas y habilidades sociales, crear más vías de reconocimiento de las cualificaciones extranjeras, incentivar a las empresas para que contraten y orienten a las personas migrantes, y garantizar oportunidades de progresión profesional a largo plazo para los trabajadores migrantes.

En **Alemania**, la integración laboral de las personas migrantes es un proceso multifacético que se centra en la tutoría, el desarrollo de habilidades y la orientación profesional. Iniciativas como «Job Coaches for Migrants» (Orientadores laborales para migrantes) ofrecen apoyo profesional personalizado, abordando las principales barreras que son el dominio del idioma, el desconocimiento de la cultura laboral alemana y el no reconocimiento de las titulaciones extranjeras. Las poblaciones romaníes se enfrentan a retos adicionales debido a la discriminación y al bajo nivel educativo, lo que limita aún más su acceso al mercado laboral. Si bien las plataformas en línea ofrecen servicios de colocación laboral y reconocimiento de credenciales, la falta de oportunidades de tutoría disminuye su eficacia a la hora de apoyar el éxito profesional a largo plazo de las personas migrantes. Además, también persisten los retos relacionados con el género, ya que las mujeres migrantes se enfrentan a obstáculos más importantes para acceder al empleo debido a las limitaciones culturales y al escaso apoyo para el cuidado de los hijos e hijas.

Para mejorar la integración laboral en Alemania, es fundamental reforzar las políticas contra la discriminación, crear programas de mentoría específicos para los romaníes y promover prácticas de contratación inclusivas. También es necesario simplificar los procedimientos de visado, mejorar los servicios de búsqueda de empleo y ofrecer más incentivos a los empleadores para que contraten y apoyen a las personas migrantes. Se debe animar a los empleadores a superar los prejuicios y reconocer mejor el valor que las personas migrantes aportan a la fuerza laboral,

garantizando que todas las personas, independientemente de su origen, tengan el mismo acceso a las oportunidades profesionales y al crecimiento profesional.

En **Grecia**, la integración laboral se considera un componente fundamental de la justicia social, ya que ayuda a las personas migrantes y refugiadas a pasar de la dependencia de las ayudas sociales a la autosuficiencia económica. El proceso de integración en el mercado laboral es complejo y está influenciado por factores como las experiencias de persecución y huida de las personas refugiadas, las políticas laborales nacionales y las condiciones del mercado laboral local. Las barreras lingüísticas, en particular el griego, siguen siendo un obstáculo importante para la integración. Sin embargo, las personas migrantes y refugiadas que adquieren conocimientos lingüísticos, competencias digitales y formación profesional obtienen mejores resultados de integración. El capital social, incluida la creación de redes con las comunidades locales, y los programas de mentoría desempeñan un papel esencial a la hora de abordar los retos emocionales y psicológicos a los que se enfrentan las personas migrantes, mejorando sus posibilidades de éxito a largo plazo en el mercado laboral.

A pesar de los avances en los programas de empleo, las personas migrantes en Grecia siguen enfrentándose a importantes obstáculos, como las altas tasas de desempleo, la inestabilidad jurídica y el acceso limitado a los sectores de empleo formal. Las crisis económicas y las medidas de austeridad han empeorado las condiciones del mercado laboral, especialmente para quienes trabajan en sectores estacionales o con salarios bajos. Para mejorar la integración laboral, Grecia debe centrarse en ampliar los programas de adquisición de idiomas, proporcionar formación profesional y abordar las barreras legales y burocráticas, en particular para las personas solicitantes de asilo. Los programas sensibles al género, como el apoyo al cuidado de los niños y las niñas y la vivienda estable, también son fundamentales para ayudar a las mujeres y las familias migrantes a integrarse con éxito en el mercado laboral.

El enfoque de **Italia** para la integración laboral se centra en empoderar a las personas migrantes mediante el desarrollo de habilidades formales e informales, con un fuerte énfasis en el liderazgo inclusivo y la diversidad en el lugar de trabajo. El objetivo es ayudar a las personas migrantes a contribuir de manera significativa al mercado laboral, proporcionándoles no solo programas de formación, sino también la oportunidad de mostrar sus habilidades y perspectivas. A través de iniciativas que tienen en cuenta las dimensiones de género, el proceso de integración se vuelve más inclusivo y garantiza que todas las personas migrantes, independientemente de su origen, reciban apoyo. Los empleadores que aceptan la diversidad tienden a observar una mayor colaboración, un aumento de la productividad y una mejora de la reputación de la empresa, lo que en última instancia beneficia tanto a las personas como a las organizaciones.

Sin embargo, en Italia siguen existiendo retos, en particular en lo que respecta a la vulnerabilidad y la necesidad de un apoyo más específico para los diferentes grupos de migrantes. Se anima a los empleadores a adoptar prácticas de liderazgo inclusivo que fomenten un entorno propicio para las personas trabajadoras migrantes. Este enfoque no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también ayuda a superar los prejuicios que dificultan el empleo de las personas migrantes. Para que la integración tenga éxito, es necesaria una combinación de formación profesional, tutoría y apoyo comunitario que empodere a las personas migrantes y garantice su inclusión económica y social a largo plazo.

En **España**, la integración laboral se reconoce como un aspecto fundamental para el éxito a largo plazo de las personas migrantes y refugiados, con especial atención al desarrollo de habilidades, la tutoría y el fomento de la alfabetización digital. Los programas de empleo suelen incorporar formación psicoemocional, orientación sobre la cultura del lugar de trabajo y estrategias de búsqueda de empleo para ayudar a las personas migrantes a adaptarse al mercado laboral local. Los programas especializados para jóvenes migrantes y menores no acompañados también desempeñan un papel crucial en la mejora de la preparación para el empleo y la ampliación de las redes profesionales. Estos programas no solo tienen por objeto dotar a las personas migrantes de competencias específicas para el empleo, sino también ayudarles a superar los obstáculos burocráticos y las barreras legales que a menudo complican su incorporación al mercado laboral.

Sin embargo, las personas migrantes en España se enfrentan a importantes barreras, como el acceso limitado a los servicios de guardería, el analfabetismo digital y las ineficiencias burocráticas en la tramitación de los permisos de trabajo y el reconocimiento de las cualificaciones extranjeras. A estos retos se suma la discriminación en las prácticas de contratación, que a menudo obliga a las personas migrantes altamente cualificadas a aceptar empleos con salarios bajos. Para mejorar la integración laboral, España debería centrarse en mejorar la formación profesional, simplificar el reconocimiento de las cualificaciones extranjeras y ampliar los programas de formación en competencias sociales. Además, el refuerzo de las políticas contra la discriminación y la prestación de más apoyo a los empleadores dispuestos a contratar a migrantes crearán más oportunidades de empleo a largo plazo y de promoción profesional.

Conclusiones sobre la integración laboral

En varios países existe un fuerte consenso sobre los elementos clave que favorecen la integración de las personas migrantes en el mercado laboral. Una similitud importante es el énfasis universal en el dominio del idioma del país de acogida, reconocido como una competencia fundamental para el empleo. Además ***del idioma***, se valoran mucho las competencias sociales, como ***la comunicación, la adaptabilidad y el trabajo en equipo***, ya que ayudan a las personas migrantes a desenvolverse e integrarse en la cultura y las expectativas del lugar de trabajo. Otra cuestión muy extendida es ***la dificultad que tienen las personas migrantes para que se reconozcan sus cualificaciones y experiencia laboral extranjeras***, lo que a menudo les lleva al subempleo a pesar de tener las habilidades pertinentes.

La discriminación sigue siendo una barrera persistente en todos los países, con sesgos estructurales e inconscientes que afectan de manera desproporcionada a los grupos marginados, como las mujeres, las comunidades romaníes y los solicitantes de asilo. Para hacer frente a estos retos, muchos países invierten en ***programas de mentoría y oportunidades de networking profesional***. Estas iniciativas son esenciales para ayudar a las personas migrantes a crear capital social, adquirir conocimientos específicos del sector y mejorar sus posibilidades de encontrar un empleo sostenible. En general, a pesar de los diferentes contextos nacionales, estas estrategias y retos comunes ponen de relieve el carácter global de los esfuerzos de integración laboral de las personas migrantes.

En cuanto a ***los modelos de políticas, Dinamarca y Alemania*** se centran en gran medida en programas y sistemas estatales para apoyar el empleo y la integración social. Por otro lado, ***España e Italia*** dan prioridad al empoderamiento y al liderazgo inclusivo, fomentando la participación de

diversos grupos comunitarios. **Grecia**, sin embargo, adopta un enfoque más reactivo debido a la inestabilidad económica y política actual, lo que limita la eficacia de sus políticas. En lo que respecta a las competencias digitales, **España** se centra especialmente en fomentar la alfabetización digital y las capacidades tecnológicas, una prioridad que se destaca menos en los demás países de la región.

En cuanto al apoyo específico, Alemania y España han desarrollado programas adaptados específicamente a las mujeres y la juventud, con el objetivo de abordar los retos únicos a los que se enfrentan estos grupos en el mercado laboral. **Grecia**, aunque reconoce la importancia de estos grupos, carece de medidas coherentes y eficaces para apoyarlos. El contexto económico agrava aún más las dificultades de Grecia, ya que la crisis financiera ha tenido un impacto negativo único en la integración laboral, a diferencia de lo que ha ocurrido en otros países. Además, Grecia destaca por reconocer el vínculo crucial entre una vivienda estable y el acceso al empleo, lo que pone de relieve cómo un alojamiento seguro puede influir significativamente en los resultados y la retención del empleo.

Para mejorar la integración de la población activa y reducir las barreras al empleo, es esencial ampliar las oportunidades de aprendizaje de idiomas y formación profesional, garantizando que las personas adquieran las competencias necesarias para diversos sectores laborales. El reconocimiento de las cualificaciones extranjeras puede mejorar significativamente las perspectivas de las personas migrantes y los trabajadores formados en el extranjero, mientras que el desarrollo de competencias sociales y digitales permite a las personas empleadas seguir siendo competitivos en un mercado laboral en constante evolución. La aplicación de incentivos a los empleadores y la formación contra la discriminación fomenta la creación de lugares de trabajo más inclusivos, promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas. Además, proporcionar apoyo específico a las mujeres, la juventud y los grupos vulnerables puede ayudar a superar los retos sociales y crear un entorno laboral más equitativo.

Facilitar programas de mentoría y crear redes de apoyo social también desempeña un papel crucial a la hora de empoderar a las personas para que orienten sus carreras y accedan a oportunidades de crecimiento. Es necesario abordar las barreras legales y burocráticas, como las restricciones de visados o los complejos procedimientos de contratación, para eliminar los obstáculos que impiden a las personas incorporarse al mercado laboral. El fortalecimiento de las prácticas de contratación inclusivas y la promoción de políticas de diversidad en el lugar de trabajo mejorarán aún más las oportunidades de los grupos infrarrepresentados, garantizando que las oportunidades de empleo sean accesibles y justas para todos. Estas iniciativas apoyan colectivamente un mercado laboral más inclusivo y próspero para todos.

3.6 Información sobre las prioridades nacionales

Dinamarca ha desarrollado un marco integral para la integración de las personas migrantes, impulsado por su Ley de Integración y diversos programas nacionales. La Ley de Integración obliga a los municipios a crear planes de integración personalizados, que ofrecen cursos de idiomas y programas orientados al empleo. Además, el programa IGU de Dinamarca apoya la formación profesional y la integración cultural, garantizando que las personas migrantes puedan incorporarse rápidamente al mercado laboral. El Acuerdo Tripartito ejemplifica el impulso del Gobierno a las asociaciones público-privadas, que se consideran esenciales para alcanzar los objetivos de

integración. Sin embargo, siguen existiendo importantes lagunas políticas, como programas inflexibles que no se adaptan a los diversos antecedentes educativos de las personas migrantes y una ejecución municipal inconsistente. Además, la integración sensible al género sigue siendo un área poco desarrollada dentro de la política nacional, lo que dificulta la integración exitosa de las mujeres migrantes.

Las principales partes interesadas, como los municipios, los empleadores y las organizaciones de la sociedad civil, desempeñan un papel crucial en los esfuerzos de integración de Dinamarca. A pesar de su participación, los retos en materia de coordinación limitan la eficacia general de estas iniciativas. Las recomendaciones para mejorar las políticas de integración de Dinamarca incluyen la incorporación de enfoques sensibles al género en todos los programas de integración, la mejora de las oportunidades de tutoría y liderazgo para los grupos vulnerables, especialmente las mujeres, y la creación de vías de integración más flexibles e individualizadas. Al abordar estas lagunas, Dinamarca puede construir asociaciones más sólidas y sostenibles entre múltiples partes interesadas que garanticen el éxito de la integración a largo plazo.

Las políticas de integración de **Alemania** están en gran medida alineadas con las estrategias de la UE destinadas a garantizar la igualdad de acceso a servicios esenciales como la educación, el empleo, la atención sanitaria y la vivienda para las personas migrantes. El dominio del idioma, la comunicación en el lugar de trabajo y el desarrollo de habilidades técnicas son prioridades clave dentro de los marcos nacionales de Alemania. Si bien estos esfuerzos han logrado avances notables, el país sigue enfrentándose a varias deficiencias en materia de políticas, como la débil aplicación de las medidas contra la discriminación, la limitada formación profesional para grupos marginados como los romaníes y las barreras burocráticas para la concesión de visados. Además, la falta de concienciación de los empleadores sobre las trayectorias profesionales de las personas migrantes y la ausencia de políticas de empleo sensibles al género siguen siendo obstáculos para la plena inclusión.

El Gobierno ha puesto en marcha varias iniciativas para abordar estas cuestiones, como proyectos de educación y empleo centrados en los romaníes, programas de prácticas para personas refugiadas y plataformas digitales de búsqueda de empleo. Sin embargo, el impacto de estas medidas se ve a menudo obstaculizado por la participación irregular de las partes interesadas. Para mejorar los resultados de la integración, Alemania debería centrarse en reforzar las medidas contra la discriminación, adaptar los programas de formación profesional a las necesidades de las personas migrantes y agilizar los procesos administrativos. Los enfoques personalizados y coordinados en todos los niveles de la sociedad mejorarán la capacidad de Alemania para fomentar políticas migratorias inclusivas.

En **Grecia**, el Código de Migración e Integración Social (Ley 4251/2014) constituye la columna vertebral de las políticas de integración del país, con el objetivo de alinearse con las normas europeas y abordar las ineficiencias de la legislación anterior. La Estrategia Nacional de Integración, desarrollada en el marco de este código, se centra tanto en la protección de los derechos humanos como en el fomento del crecimiento económico. Incluye iniciativas clave como medidas de preintegración para las personas migrantes y programas de formación diseñados para facilitar su transición al mercado laboral. Sin embargo, el enfoque del país sigue siendo fragmentado, especialmente desde 2015, cuando la atención se desplazó hacia las respuestas de emergencia en lugar de la integración a largo plazo. Las organizaciones de la sociedad civil (OSC) han

desempeñado un papel fundamental en la prestación de servicios, pero la falta de coordinación entre las OSC y las iniciativas de base sigue obstaculizando una integración eficaz.

El Gobierno griego ha tomado medidas para mejorar la integración mediante proyectos como el programa HELIOS, que ayuda a las personas refugiadas y a los beneficiarios de protección subsidiaria en su integración social. Las instituciones locales, como los Centros de Integración de Migrantes y el Consejo de Integración de Migrantes y Refugiados (MRIC), desempeñan un papel fundamental a la hora de poner en contacto a las personas migrantes con los servicios. Sin embargo, es necesaria una coordinación más unificada entre los organismos gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil para racionalizar los esfuerzos. La ampliación de iniciativas como HELIOS y el fomento de la colaboración entre las partes interesadas pueden dar lugar a sistemas de apoyo más integrados y completos, que garanticen a las personas migrantes un mejor acceso a la educación, el empleo y los servicios sociales.

El marco de integración de **Italia** se basa en una estructura multinivel denominada RETESAI, que se adapta a las necesidades locales y, al mismo tiempo, se controla de forma centralizada para garantizar una distribución equitativa de los recursos. Las políticas nacionales se centran en sensibilizar sobre el valor de la diversidad y fomentar la integración social. Iniciativas como Refugee Welcome Italia y los programas de mentoría están diseñados para involucrar a los ciudadanos en los procesos de integración de las personas migrantes, ofreciendo apoyo a través de la participación de la comunidad. El Gobierno italiano también está trabajando para incorporar la tutoría en su Plan Nacional de Integración con el fin de facilitar la adaptación de las personas refugiadas y las personas migrantes a la sociedad italiana. A pesar de estos esfuerzos positivos, el sistema de integración de Italia sigue siendo complejo y requiere una mayor coordinación entre las autoridades centrales y locales para maximizar su eficacia.

La participación de las partes interesadas en los esfuerzos de integración de Italia es esencial, con un enfoque en las campañas de concienciación social y las estrategias de inclusión de la fuerza laboral que combinan la competitividad con la diversidad. Sin embargo, siguen existiendo retos para garantizar que estas políticas se apliquen de manera eficaz a nivel de base. El fortalecimiento del papel de los programas de mentoría y comunitarios, la ampliación de las asociaciones público-privadas y la garantía de una formación más inclusiva para todas las partes interesadas contribuirán a impulsar los esfuerzos de Italia en materia de integración de las personas migrantes. Al mejorar estas prácticas, Italia puede crear un entorno más inclusivo que fomente el entendimiento mutuo y apoye la plena participación de las personas migrantes en la sociedad.

España ha aplicado una amplia gama de políticas destinadas a facilitar la integración de las personas migrantes, haciendo hincapié en las vías de acceso al empleo, la inclusión social y la educación digital. El Régimen de Renta Mínima (MIS) se ha ampliado para integrar iniciativas sociales y de empleo, mientras que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España destaca el papel de las medidas sociolaborales en la mejora de la integración de las personas migrantes. Se presta especial atención a los menores no acompañados (MENA) mediante protecciones legales, oportunidades educativas y vías de acceso al empleo. España también se centra en la inclusión digital para garantizar que las personas migrantes adquieran las competencias digitales necesarias para el mercado laboral moderno. A pesar de estas iniciativas, España se enfrenta a retos, como los retrasos en la tramitación de los permisos de trabajo y las certificaciones, que dificultan la capacidad de las personas migrantes para alcanzar la independencia económica.

Las políticas españolas hacen hincapié en la tutoría y la participación ciudadana como herramientas cruciales para la integración, fomentando una mayor interacción entre las personas migrantes y las comunidades locales. Las ONG y los gobiernos regionales han desempeñado un papel fundamental en este proceso, con organizaciones como Accem y la OIM España facilitando actividades de construcción de comunidad. Sin embargo, es necesario seguir trabajando para agilizar los procesos burocráticos y desarrollar sistemas de apoyo estructurados para los MENA en su transición a la edad adulta. Las principales recomendaciones para mejorar incluyen la mejora de los programas de mentoría, la ampliación del acceso digital y el fomento de una colaboración más estrecha entre los organismos gubernamentales, las ONG y el sector privado. Al abordar estas deficiencias, España puede reforzar sus políticas migratorias, garantizando unos resultados de integración más inclusivos para las personas migrantes y las personas refugiadas.

Conclusiones sobre las prioridades nacionales

El dominio del idioma y el empleo son componentes fundamentales de las estrategias de integración de las personas migrantes en varios países, y cada nación destaca **la importancia de las habilidades lingüísticas a través de programas específicos**. Estos esfuerzos tienen como objetivo mejorar las habilidades de comunicación, que son esenciales para una integración exitosa. Además, la formación profesional y las habilidades laborales son fundamentales para las políticas nacionales, ya que garantizan que las personas migrantes estén adecuadamente preparadas para el mercado laboral y puedan contribuir de manera eficaz a sus nuevas comunidades.

La participación de las partes interesadas desempeña un papel fundamental en las estrategias de integración de estos países, con la colaboración entre gobiernos, autoridades locales, ONG, organizaciones de la sociedad civil y, en ocasiones, el sector privado. Este enfoque multilateral está diseñado para mejorar la eficacia general de la integración de las personas migrantes. Sin embargo, muchos países, entre ellos **Dinamarca, Alemania y España, también reconocen la necesidad de prestar especial atención a los grupos vulnerables, como las mujeres, los menores no acompañados y la población romaní**. A pesar de estos esfuerzos, **persisten las lagunas políticas y los problemas de coordinación**, en particular en lo que se refiere a la coherencia de la aplicación y la adaptación de las políticas para satisfacer las diversas necesidades de las personas migrantes. A menudo se destaca la necesidad de prestar más atención a los enfoques sensibles al género y a las vías de integración más flexibles.

Dinamarca, Grecia y Alemania adoptan marcos políticos distintos para la integración de las personas migrantes. El enfoque de Dinamarca es más estructurado e individualizado, y hace hincapié en la rápida integración en el mercado laboral a través de programas como el IGU. Por el contrario, el sistema de Grecia está fragmentado, con lagunas en la coordinación, en particular entre las organizaciones de la sociedad civil y las políticas gubernamentales. Alemania, siguiendo un enfoque formal alineado con la UE, se centra en la lucha contra la discriminación y presta apoyo a las poblaciones romaníes, pero se enfrenta a retos debido a los obstáculos burocráticos que dificultan la eficacia de sus esfuerzos de integración.

La sociedad civil desempeña un papel fundamental en países como Grecia e Italia, donde las ONG y las iniciativas de base tienen una influencia significativa debido a la naturaleza reactiva de las respuestas gubernamentales. Grecia, en particular, depende de las ONG para llenar las lagunas de su sistema fragmentado, mientras que Dinamarca favorece los programas gubernamentales más formales. El sistema de integración descentralizado de Italia, ejemplificado

por RETESAI, y el enfoque colaborativo de España con el sector privado, especialmente en la educación digital, reflejan sus modelos únicos. Tanto España como Italia dan prioridad a la tutoría y al voluntariado que fomentan la participación voluntaria, en contraste con los programas más formalizados de Dinamarca. Alemania también reconoce la importancia de la tutoría, pero se enfrenta a retos a la hora de sensibilizar a los empleadores y carece de estructuras dedicadas a la integración impulsada por personas voluntarias. Las vulnerabilidades y las lagunas son más pronunciadas en Grecia, donde los servicios de integración son inconsistentes, mientras que España destaca el problema de los menores no acompañados que superan la edad límite del sistema, un reto que no es tan frecuente en los demás países.

Los enfoques sensibles al género son fundamentales para la integración satisfactoria de las personas migrantes, y todos los países deben dar prioridad a la incorporación de estas estrategias en sus programas. Dinamarca, Alemania y Grecia, en particular, deben centrarse en crear enfoques más inclusivos para las mujeres y otros grupos de migrantes vulnerables. Esto puede ayudar a garantizar que estas personas dispongan de los recursos y las oportunidades necesarios para integrarse eficazmente en sus nuevas comunidades, abordando sus retos y necesidades específicos. Además, es esencial **fomentar una mayor coordinación entre las organizaciones de la sociedad civil, las autoridades locales y otras partes interesadas pertinentes**. En países como Grecia, donde la fragmentación en la prestación de servicios es a menudo evidente, una mayor colaboración permitiría una respuesta más cohesionada y eficaz a la integración de las personas migrantes.

Otra área de interés debería ser **la mejora de las oportunidades de formación profesional y la sensibilización de los empleadores sobre las trayectorias profesionales de las personas migrantes**, especialmente en Alemania y España, donde aún existen lagunas en estos ámbitos. Ampliar el acceso a la formación profesional puede dotar a las personas migrantes de las habilidades necesarias para incorporarse con éxito al mercado laboral. Además, **sensibilizar a los empleadores** puede ayudar a reducir los prejuicios y crear un mercado laboral más inclusivo. Además, es necesario prestar mayor atención al **apoyo a los grupos vulnerables**, como los menores no acompañados, especialmente en España, donde la transición a la edad adulta sigue siendo una cuestión crítica. Proporcionar un apoyo personalizado a estos jóvenes migrantes es fundamental para garantizar su integración satisfactoria y evitar que se enfrenten a retos importantes a medida que maduran.

En conclusión, aunque cada país ha avanzado en la integración de las personas migrantes, todos comparten retos comunes relacionados con las lagunas políticas, los problemas de coordinación y la necesidad de enfoques adaptados a los diversos grupos de migrantes. Abordar estas lagunas contribuirá a garantizar unos resultados de integración más inclusivos y sostenibles.

4. Recomendaciones

La integración efectiva de las personas migrantes en Europa depende de **estrategias coordinadas que den prioridad al aprendizaje de idiomas, la comprensión cultural, la tutoría y la participación de los empleadores**.

En **Dinamarca**, la oferta de cursos de idiomas adaptados al nivel de las personas migrantes, junto con sesiones de orientación cultural, facilita su transición a la sociedad y al mercado laboral. Los

proyectos de intercambio cultural impulsados por la comunidad contribuyen además a desmontar los estereotipos y a fomentar la inclusión. La ampliación de los programas de tutoría, en particular para los grupos vulnerables como las mujeres y las personas refugiadas, y la eliminación de las barreras logísticas, como el transporte y la financiación, son fundamentales para mejorar el acceso y garantizar que estas iniciativas apoyen la integración a largo plazo.

En **Alemania**, la integración se basa en una sólida base de dominio del idioma y conciencia cultural. Las personas migrantes deben estar equipados con las habilidades necesarias para desenvolverse en los sistemas locales e incorporarse al mercado laboral, por lo que los programas de mentoría y el apoyo personalizado son herramientas fundamentales. Iniciativas como *Job Coaches for Migrants* y *Frauen stärken* ofrecen orientación en la búsqueda de empleo, la vivienda y el desarrollo de la confianza. Al mismo tiempo, la participación de los empleadores es esencial, ya que las empresas suelen dar prioridad a las cualificaciones reconocidas y la adaptabilidad. Entre las recomendaciones figuran la racionalización del reconocimiento de credenciales, la ampliación de la formación a medida y el uso de asociaciones público-privadas para fomentar vías de empleo inclusivas, especialmente en las regiones desfavorecidas.

Grecia se enfrenta a retos y oportunidades únicos en sus esfuerzos de integración. Una prioridad clave es apoyar el desarrollo de las habilidades sociales de las personas migrantes mediante herramientas de evaluación adaptadas culturalmente y formación específica, utilizando fondos de la UE cuando sea apropiado. Promover el conocimiento cultural mutuo a través del diálogo y las iniciativas públicas puede reducir las tensiones sociales y mejorar la cohesión de la comunidad. Las estrategias de integración bidireccionales que incluyen formación lingüística específica para el empleo y el reconocimiento de las cualificaciones pueden ayudar a facilitar la entrada de las personas migrantes en el mercado laboral, al tiempo que abordan retos sociales comunes, como el desempleo y la desigualdad en materia de vivienda, que afectan tanto a las personas migrantes como a la población local.

La tutoría es especialmente importante en el contexto griego, donde las personas refugiadas se enfrentan a barreras específicas en materia de empleo e integración social. Los empleadores, con el apoyo de marcos políticos coordinados, pueden contribuir mediante la elaboración de mapas de competencias, prácticas antidiscriminatorias y esfuerzos a largo plazo en materia de empleabilidad. Una estrategia nacional sólida debe incluir métricas claras, servicios de apoyo temprano para los solicitantes de asilo y acceso a la documentación y los sistemas bancarios necesarios. Es importante destacar que la integración en Grecia requiere un enfoque intersectorial y con conocimiento del contexto local, en el que los actores centrales y municipales colaboren para adaptar las soluciones a las necesidades locales, como la colocación de trabajadores agrícolas en zonas rurales en lugar de en centros urbanos.

El enfoque de integración de **Italia** hace hincapié en la formación profesional y el reconocimiento de las cualificaciones de las personas migrantes para cubrir la escasez de mano de obra cualificada. Al mismo tiempo, fomentar el diálogo intercultural a través de escuelas, asociaciones e iniciativas comunitarias es fundamental para contrarrestar la xenofobia y promover la inclusión. Mostrar proyectos de integración exitosos puede servir de modelo para futuras acciones. Los programas dirigidos a las poblaciones vulnerables, especialmente las mujeres, los menores y las personas con necesidades especiales, deben centrarse en promover la autonomía mediante el acceso a la educación, el empleo y los servicios de apoyo a la familia.

La mejora del Sistema Nacional de Acogida e Integración (SAI) de Italia también requiere una asignación justa de los recursos y la racionalización de los procesos administrativos. La simplificación de los procedimientos para obtener permisos de residencia y el reconocimiento de las cualificaciones, junto con la contratación de mediadores culturales, pueden reducir las barreras institucionales. Estos esfuerzos deben complementarse con campañas públicas que cambien la narrativa en torno a la migración, celebrando las contribuciones de las personas migrantes y reforzando el compromiso del país con una sociedad cohesionada e inclusiva.

La estrategia de **España** para la integración de las personas migrantes se centra en ampliar el acceso a programas de alfabetización lingüística y digital, incluida la formación en lenguas cooficiales para apoyar la plena participación de la comunidad. La combinación de esto con la conciencia cultural e histórica fomenta el entendimiento mutuo y un proceso de adaptación más fluido. Los talleres de desarrollo personal, que abordan áreas como la resiliencia emocional y la confianza en uno mismo, también son cruciales para empoderar a las personas migrantes en su camino hacia la independencia. La ampliación de los programas de mentoría, especialmente en las zonas rurales, y la sensibilización del público a través de la educación y los medios de comunicación son fundamentales para promover la inclusión social.

Es fundamental garantizar un acceso equitativo a los programas de formación en todas las regiones españolas, lo que requiere una mayor inversión y esfuerzos de divulgación. Además, el fomento del intercambio intercultural a través de las artes, como la música, el teatro y los festivales, proporciona plataformas tanto a las personas migrantes como a los locales para celebrar su patrimonio cultural y crear experiencias compartidas. Estas iniciativas no solo fortalecen los lazos comunitarios, sino que también contribuyen a la unidad nacional a través de la diversidad, ayudando a España a construir una sociedad más resiliente e inclusiva.

Conclusiones sobre las recomendaciones

Las estrategias de integración en Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia y España presentan tanto similitudes como diferencias, con un **enfoque común en fomentar la adquisición del idioma, la comprensión cultural y las oportunidades de empleo inclusivas**. En todos estos países, los cursos de idiomas personalizados y los programas de orientación cultural se consideran fundamentales para facilitar la transición de las personas migrantes a la sociedad y al mercado laboral. Los programas de mentoría se destacan como una herramienta clave para abordar los desafíos que enfrentan los grupos vulnerables, en particular las mujeres, las personas refugiadas y las personas con cualificaciones limitadas. En todos estos países se hace hincapié en ampliar la participación de los empleadores, garantizar que las personas migrantes puedan acceder a empleos significativos y promover las asociaciones público-privadas para crear oportunidades de empleo inclusivas. Las iniciativas lideradas por la comunidad, como los proyectos de intercambio cultural en Dinamarca y la integración basada en las artes en España, también subrayan la importancia del entendimiento mutuo y la eliminación de los estereotipos.

Sin embargo, cada país adapta su enfoque para abordar los retos nacionales específicos. **Dinamarca** se centra en cursos de idiomas personalizados y el intercambio cultural, mientras que **Alemania** hace hincapié en la tutoría personalizada y el reconocimiento de credenciales para responder a las demandas de su mercado laboral. La estrategia de integración de Grecia destaca la necesidad de desarrollar habilidades sociales, estrategias de integración bidireccionales y un

enfoque intersectorial, especialmente en las zonas rurales. **Italia** se centra en la formación profesional, el reconocimiento de cualificaciones y la mejora de los marcos institucionales, mientras que **España** da prioridad a la alfabetización digital y al acceso a programas de formación, especialmente en las zonas rurales, además de ampliar la tutoría y el diálogo intercultural a través de las artes. Estas diferencias reflejan los distintos contextos sociopolíticos, las necesidades del mercado laboral y los recursos disponibles de cada país, aunque todos comparten el compromiso de fomentar estrategias de integración inclusivas a largo plazo.

5. Conclusiones

Los programas de integración de migrantes de **Dinamarca** dan prioridad a la comunicación, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional, con iniciativas como el Programa de Mentoría para Migrantes y KVINFO que están dando buenos resultados. Sin embargo, las personas migrantes poco cualificadas se enfrentan a importantes retos a la hora de adquirir habilidades sociales, a menudo debido a las barreras lingüísticas y a las limitadas oportunidades educativas. Para mejorar los esfuerzos de integración, es fundamental ampliar los programas de formación sensibles al género dirigidos a estos grupos, además de reforzar las colaboraciones público-privadas para crear mejores oportunidades de empleo para las personas migrantes poco cualificadas.

El enfoque de integración de **Alemania** se centra principalmente en las habilidades lingüísticas, pero a menudo descuida las habilidades sociales esenciales específicas del trabajo, como la adaptabilidad y el trabajo en equipo. Esta brecha puede obstaculizar la integración efectiva de las personas migrantes en la fuerza laboral. Para abordar esta cuestión, se recomienda incorporar la formación en habilidades sociales tanto en los programas de enseñanza de idiomas como en los de formación profesional. Además, la ampliación de los servicios de mentoría y la participación de los empleadores en los esfuerzos contra la discriminación podrían mejorar la integración en el lugar de trabajo y fomentar un entorno más inclusivo.

En **Grecia**, las habilidades sociales como la tolerancia al estrés y la competencia intercultural son fundamentales para la integración de las personas migrantes. Sin embargo, cuestiones como la inestabilidad de la vivienda, los problemas de salud mental y la limitada participación de los empleadores crean importantes barreras. Mejorar los servicios de salud mental, estabilizar las condiciones de vivienda, mejorar la formación de los empleadores en materia de diversidad e inclusión e invertir en programas de alfabetización digital son pasos fundamentales para apoyar la integración satisfactoria de las personas migrantes en Grecia.

Italia lleva mucho tiempo centrándose en el uso de la narración de historias y la resiliencia emocional en sus programas de integración de migrantes. Sin embargo, la fragmentación y las barreras de acceso han obstaculizado su eficacia general. Un enfoque más integrado, que combine la formación en habilidades técnicas y sociales y garantice la sensibilidad cultural, podría mejorar la participación. Además, es necesaria una mayor coordinación entre los programas nacionales y locales para mejorar la accesibilidad y la eficacia en todas las regiones.

Las estrategias de integración de **España** hacen hincapié en la comunicación, la adaptabilidad y la alfabetización digital, pero se enfrentan a retos relacionados con la inestabilidad económica y los altos niveles de analfabetismo digital entre las personas migrantes. La ampliación de los programas de formación y tutoría digitales, junto con el fomento de la inclusión regional, son fundamentales

para salvar las brechas de competencia digital y garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas migrantes. Estas iniciativas contribuirán a construir un proceso de integración de las personas migrantes más inclusivo y resiliente en España.

Si bien los cinco países —Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia y España— reconocen la importancia de las habilidades sociales, sus enfoques varían significativamente. Algunos países cuentan con sólidos programas de formación, mientras que otros se enfrentan a retos a la hora de integrar las habilidades sociales en las iniciativas educativas y laborales. Los programas de sensibilización cultural suelen carecer de financiación suficiente y la participación de la comunidad de acogida suele ser limitada. Los programas de tutoría, cuando existen, proporcionan un valioso apoyo, pero a menudo se ven obstaculizados por limitaciones financieras y problemas de escalabilidad. Estas observaciones apuntan a la ***necesidad de enfoques más integrales*** que aborden tanto las habilidades sociales como las técnicas, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los grupos de migrantes marginados.

Referencias (Lista completa de todas las fuentes citadas en el informe)

- Accem. (2022). *Memoria 2022*. Accem. Obtenido de <https://www.accem.es/wp-content/uploads/2024/02/Memoria-2022.pdf>
- Alonso-Bello, E., Santana-Vega, L. E. y Feliciano-García, L. (2020). Competencias para la empleabilidad de los menores inmigrantes no acompañados en las Islas Canarias. *Revista de Nuevos Enfoques en Investigación Educativa*, 9(1), 15-27. Doi: 10.7821/naer.2020.1.433
- Balcar, J. (2016). ¿Es mejor invertir en habilidades duras o blandas? *The Economic and Labour*
- Banks, J. A. y Banks, C. A. M. (2009). Educación multicultural: cuestiones y perspectivas. Wiley.
- Baracco G., Cascio G., Citarrella F., Giunta R. y Rignanese S., *Fianco a fianco. Linee guida per il Mentoring. Metodologia e strumenti di lavoro*, Refugees Welcome Italia Onlus, 2023, <https://refugees-welcome.it/wp-content/uploads/2023/05/linee-guida-mentoring.pdf>
- Bennett, M. J. (1993). Hacia el etnorelativismo: un modelo de desarrollo de la sensibilidad intercultural. En R. M. Paige (Ed.), Educación para la experiencia intercultural. Intercultural Press.
- Bennett, M. J. (1998). Conceptos básicos de la comunicación intercultural: lecturas seleccionadas. Intercultural Press.
- Black, R., Bennett, S. R., Thomas, S. M. y Beddington, J. R. (2011). «Cambio climático: la migración como adaptación». *Nature*, 478(7370), 447-449.
- Boerchi D., Di Mauro M., Sarli A. (2020). *Directrices para la identificación y evaluación de las habilidades sociales de las personas migrantes* (traducción al inglés de Massimiliano Monaci), ISMU: Milán.
- Bradshaw C, Atkinson S, Doody O. 017 Empleando un enfoque de descripción cualitativa en la investigación sobre la atención sanitaria. *Glob Qual Nurs Res*. 2;4. doi:10.1177/2333393617742282
- Braudel F. (2002). *El Mediterráneo. El espacio, la historia, los hombres, las tradiciones*. Bompiani
- Butta, M. (2023). *Guía de acceso al empleo para personas migrantes y refugiadas LGTBI*. CEAR Delegación Madrid. [Guia-de-Acceso-al-Empleo-para-Migrantes-y-Refugiadas-LGTBI-1.pdf](#)
- Cámara de Diputados, *La disciplina dell'immigrazione, focus*, (actualizado el 18 de enero de 2024), https://temi.camera.it/leg19/post/19_pl18_le_principali_misure_della_xvii_legislatura.htm
- Carter SM, Littler M. 2007. Justificar el conocimiento, justificar los métodos, pasar a la acción: epistemologías, metodologías y métodos en la investigación cualitativa. *Investigación cualitativa en salud*. 17(10):1316-1328
- Castles, S., De Haas, H. y Miller, M. J. (2014). *La era de la migración: movimientos internacionales de población en el mundo moderno*. Guilford Press.
- CEDEFOP. (2012). *Desajuste de competencias, documento de investigación n.º 21*. Disponible en https://www.cedefop.europa.eu/files/5521_en.pdf.
- Centro Astalli. (s. f.). *Rifugiati in Italia*, sitio web <https://www.centroastalli.it/rifugiati-in-italia-2/>

- Cinque, M. (2016). «Lost in translation». Desarrollo de habilidades sociales en los países europeos. *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2), 389-427.
- Organización sin ánimo de lucro Con i bambini. (2024). *Elaborazione openpolis – Con i Bambini su dati Ministero del lavoro e delle politiche sociali*, sitio web, <https://www.conibambini.org/osservatorio/laccesso-alla-tutela-per-i-minori-stranieri-non-accompagnati/#:~:text=I%20minori%20stranieri%20non%20accompagnati%20nel%202024,alla%20fine%20dello%20scorso%20ottobre>
- Confederación de Empresarios Daneses. (30 de junio de 2022). *Acuerdo tripartito para integrar a más inmigrantes y refugiados en el mercado laboral*. DA.dk. <https://www.da.dk/en/politics-and-analysis/2023/tripartite-agreement-to-get-more-immigrants-and-refugees-integrated-into-the-labour-market/>
- Confederación de Empresarios Daneses. (2023). *Compromiso de los empresarios con la integración de las personas refugiadas: conclusiones del acuerdo tripartito*. DA.dk. <https://www.da.dk/en/>
- Consejo Europeo, Consejo de la UE, *Un nuevo reglamento sobre la gestión del asilo y la migración*, <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/eu-migration-policy/eu-migration-asylum-reform-pact/asylum-migration-management/>
- Culture Code. (s. f.). *Talleres para la integración de las personas migrantes*. CultureCode.dk. <https://www.culturecode.dk/>
- Deardorff, D. K. (2006). La identificación y evaluación de la competencia intercultural como resultado de la internacionalización de los estudiantes. *Revista de Estudios en Educación Internacional*, 10(3), 241-266.
- Destatis. (s. f.). *Estadísticas de migración en Alemania*. Obtenido de https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Migration/_node.html
- Di Mauro M. (2021). *Includere e Valorizzare le Competenze dei Migranti*. Kit de herramientas de formación sobre gestión de la diversidad, Fondazione ISMU, Milán
- Diakonie & Caritas. (2022). *Evaluación de los programas de mentoría*.
- Diakonie Deutschland. (s. f.). *Diakonie Deutschland*. Obtenido de <https://www.diakonie.de/>
- DimiCome – Gestión de la diversidad e integración. Las competencias de las personas migrantes en el mercado laboral <https://www.ismu.org/progetto-dimicome/>
- Doyle L et al. 2020 Una visión general del diseño descriptivo cualitativo en la investigación en enfermería. *J Res Nurs*. 2020;25(5):443-455. doi:10.1177/174498711988023
- Elo, S., y Kyngäs, H. (2008). «El proceso de análisis cualitativo del contenido». *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Región de Emilia-Romaña, Programa 2022-2024 para la integración social de los ciudadanos extranjeros, <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/novita/prodotti-editoriali/2022/emilia-romagna-plurale-egua-inclusiva-programma-2022-2024-per-l2019integrazione-sociale-dei-cittadini-stranieri-art-3-comma-2-della-l-r-5-2004>

- Emmanuel, E. J., Wendler, D. y Grady, C. (2000). «¿Qué hace que la investigación clínica sea ética?». *JAMA*, 283(20), 2701-2711.
- Portal de datos sobre migración de la UE. (s. f.). *Alemania: estadísticas clave sobre integración*.
- Parlamento Europeo, *Asilo y migración en la UE: evolución del número de solicitantes de asilo en la UE* (datos de Eurostat),
https://www.europarl.europa.eu/infographic/asylum-migration/index_en.html#filter=2022-it
- Comisión Europea / Dirección General de Educación y Cultura (2004) Aplicación del programa de trabajo «Educación y formación 2010» / Grupo de trabajo B «Competencias clave».
- Comisión Europea, Migración y Asuntos de Interior, *definición de nacional de tercer país*,
https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/third-country-national_en
- Comisión Europea. (2014). *Panorama de las competencias en la UE. Competencias empresariales. Aspectos analíticos destacados, elaborado por ICF y Cedefop para la Comisión Europea*. Disponible en https://www.cedefop.europa.eu/files/3072_en.pdf.
- Comisión Europea. (2020). Plan de acción sobre integración e inclusión 2021-2027. Disponible en <https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2020-11/ActionPlanonIntegrationandInclusion2021-2027.pdf>.
- Comisión Europea. (21 de diciembre de 2020). *Dinamarca: Plan de acción del Gobierno para la integración*. Sitio web europeo sobre integración.
https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/denmark-governments-integration-action-plan_en
- Comisión Europea. (2023). *Alemania y las políticas migratorias de la UE*.
- Comisión Europea. (s. f.). *Programa de mentoría para migrantes*. Sitio web europeo sobre integración.
https://migrant-integration.ec.europa.eu/integration-practice/mentoring-program-migrants_en
- Unión Europea, EUR-Lex, Reglamento (UE) n.º 516/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo,
<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2014/516/oj>
- Ministerio Federal de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud. (s. f.). *Sitio web oficial*. Obtenido de <https://www.bmfsfj.de/>
- Ministerio Federal del Interior y de la Comunidad. (2020). *Resumen de la Ley de inmigración cualificada*.
- Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF). (2023). *Informe sobre migración 2023*.
- Oficina Federal de Migración y Refugiados (BAMF). (s. f.). *Sitio web oficial*. Consultado en https://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite_node.html
- Fink, A. (2019). *Realización de revisiones bibliográficas de investigación: de Internet al papel* (5.ª ed.). Sage Publications.

- Folkuniversitetet. (2013). *Evaluación de las habilidades sociales para mejorar las posibilidades de empleo. Manual*, proyecto LLP n.º 2012-1-SE1-LEO05-11645.
- Fondazione Migrantes. (2023). *XXXII Rapporto Immigrazione 2023*, <https://www.migrantes.it/wp-content/uploads/sites/50/2023/10/Sintesi-RICM-2023-libretto-1.pdf>
- Freedman, J. (2016). «Violencia sexual y de género contra las mujeres refugiadas: un aspecto oculto de la «crisis» de las personas refugiadas». *Reproductive Health Matters*, 24(47), 18-26.
- Fundación Adsis. (2023). *Memoria 2023*. Fundación Adsis. Obtenido de <https://www.fundacionadsis.org/sites/default/files/descargas/publicaciones/Fundacion-Adsis-Memoria-2023-web.pdf>
- Gobierno de Canarias. (2023). *Resultados de la I Reunión Estatal de Planificación en Gestión de la Migración, Diversidad Cultural y Convivencia Social desde las Administraciones Públicas (MIGRADMINI)*. Programa Convivencia Canarias. https://www.gobiernodecanarias.org/cmmsgobcan/export/sites/participacionciudadana/iniciativas/docs/bsijif/Avance_PLAN-CANARIO-INMIGRACION-Y-CONVIVENCIA-CULTURAL-2024-2027.pdf
- Gobierno de España. Ministerio del Interior. (2024). *Inmigración ilegal*. https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2024/02_informe_quincenal_acumulado_01-01_al_31-01-2024.pdf
- Gobierno de España. Ministerio del Interior. Oficina de Asilo y Refugio. (2024). *Datos e información estadística*. <https://proteccion-asilo.interior.gob.es/es/datos-e-informacion-estadistica/ultimos-datos/>
- Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migración. (2024). *Palancas para la inclusión. Recomendaciones del Laboratorio de Políticas de Inclusión basadas en la evidencia científica*. https://www.inclusion.gob.es/documents/4913549/4914601/EN_LaboratorioPolíticasInclusion.pdf/10055b14-beed-6c67-a22d-698f6cff80b6?t=1727783548082
- Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social e Inmigración. (s. f.). *Evaluación intermedia del Programa Nacional del Fondo de Asilo, Migración e Integración FAMI 2021-2027*. https://www.inclusion.gob.es/documents/d/migraciones/informe-evaluacion-intermedia-pn-fami-2021-2027_final-1-
- Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migración. (2024). *Palancas para la inclusión. Recomendaciones del Laboratorio de Políticas de Inclusión basadas en la evidencia científica*. https://www.inclusion.gob.es/documents/4913549/4914601/EN_LaboratorioPolíticasInclusion.pdf/10055b14-beed-6c67-a22d-698f6cff80b6?t=1727783548082
- Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024). *Laboratorio de Políticas de Inclusión: Resultados de la evaluación EAPN Canarias – REDLAB: Proyecto para la inclusión digital y la mejora de la empleabilidad*. https://www.inclusion.gob.es/documents/4913549/5200768/20240813+-+Informe+EAPN+Canarias_EN.pdf/ce85a4d3-6b1a-da82-7ff7-f99c0e04aa4c?t=1730970845953

- Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migración. (s. f.). *Programa Nacional del Fondo de Asilo, Migración e Integración FAMI 2021-2027*. https://www.inclusion.gob.es/documents/410169/2156430/Programme_2.1_en.pdf/f3e4fc05-3084-7981-a7c8-21c190f074e1?t=1688976312549
- Gobierno de España. Observatorio Permanente de la Inmigración. (2024). *Catálogo de datos*. <https://www.inclusion.gob.es/web/opi/estadisticas/catalogo>
- González Blanco, M.; Oliveira Oliveira, M. E.; Longueira Matos, S. (2022). Migración, competencia digital y retos educativos. *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo*, 4(17). ISSN-e: 2386-3730 <https://doi.org/10.15304/ricd.4.17.8756>
- Green, Francis. (2011). *¿Qué es la competencia? Una síntesis interdisciplinaria*. Centro de Londres para el Aprendizaje y las Oportunidades en las Economías y Sociedades del Conocimiento. Documento de investigación LLAKES; n.º 20, 2011. Consultado en: <http://www.llakes.org/wp-content/uploads/2011/02/Green-What-is-Skill-reduced.pdf>
- Gudykunst, W. B. y Kim, Y. Y. (2003). *Comunicarse con extraños: un enfoque de la comunicación intercultural*. McGraw-Hill.
- Herbert, U. (1990). *Una historia de la mano de obra extranjera en Alemania, 1880-1980: trabajadores temporeros, trabajadores forzados, trabajadores invitados*. University of Michigan Press.
- IDOS. (2024). *Dossier Statistico Immigrazione 2024*. Edizioni IDOS: Roma
- IDOS. (2021). Dossier Statistico Immigrazione, <https://www.dossierimmigrazione.it/wp-content/uploads/2021/10/SCHEDA-DI-SINTESI-DOSSIERS-2021.pdf>
- IDOS. (2020). Dossier Statistico Immigrazione, <https://www.dossierimmigrazione.it/wp-content/uploads/2020/10/SCHEDA-DEF.pdf>
- Immigrantmuseet. (s. f.). *Exposiciones. Museo de la Inmigración*. <https://immigrantmuseet.dk/english/exhibitions/>
- Immigrantmuseet. (s. f.). *Recursos didácticos sobre la historia de la inmigración*. Museo de la Inmigración. <https://immigrantmuseet.dk/english/exhibitions/>
- Panel de datos estadísticos sobre inmigración, Ministerio del Interior (Italia), noviembre de 2024, http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/cruscott_o_statistico_giornaliero_15-11-2024.pdf
- Panel de estadísticas sobre inmigración, Ministerio del Interior (Italia), 2024 http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it/it/documentazione/statistica/cruscott_o_statistico_giornaliero
- Formación intercultural para profesionales de la integración. (s. f.). *Programa alemán de formación intercultural para profesionales de la integración*.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2023). *Boletines de datos MGI-GCM: Indicadores de gobernanza migratoria y el Pacto Mundial para la Migración*. Organización Internacional para las Migraciones. Obtenido de <https://spain.iom.int/sites/g/files/tmzbd11141/files/mgi-gcm-data-bulletins.pdf>

- Organización Internacional para las Migraciones. (s. f.). *Datos y recursos: OIM Dinamarca*. Obtenido de <https://denmark.iom.int/data-and-resources>
- OIM Italia. (2019). *Manuale di Progettazione per Associazioni di Migranti*, https://publications.iom.int/system/files/pdf/project_dev_manual_it.pdf
- OIM. (2006). *Diálogo internacional sobre migración. Taller entre períodos de sesiones: las personas migrantes y la sociedad de acogida. Alianzas para el éxito*. Disponible en: <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/2018-07/Integration%20English.pdf>.
- OIM. (s. f.). *OIM E INTEGRACIÓN DE las personas migrantes*. Disponible en https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/migrated_files/What-We-Do/docs/IOM-DMM-Factsheet-LHD-Migrant-Integration.pdf.
- ISMU. (2024). *XXIX Rapporto sulle migrazioni 2023* (comunicado de prensa, febrero de 2024) <https://www.ismu.org/xxix-rapporto-sulle-migrazioni-2023-comunicato-stampa-13-2-2024/>
- ISTAT. (2024). *Statísticas*, sitio web <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/10/REPORT-CITTADINI-NON-COMUNITARI-Anno-2023.pdf>
- ISTAT. (2023). *Statísticas*, sitio web <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2023/10/REPORT-CITTADINI-NON-COMUNITARI-2023.pdf>
- ISTAT. (2022). *Popolazione residente e dinamica demografica*, <https://www.istat.it/it/files/2022/12/CENSIMENTO-E-DINAMICA-DEMOGRAFICA-2021.pdf>
- ISTAT. (2020). *Statísticas*, sitio web https://www.istat.it/it/files/2020/10/REPORT_CITTADINI_NON_COMUNITARI_2019.pdf
- Koser, K. (2005). *Migración irregular, seguridad del Estado y seguridad humana*. Comisión Mundial sobre Migración Internacional (GCIM). Programa de Análisis e Investigación de Políticas. Disponible en <https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/2018-07/TP5.pdf>
- Krippendorff, K. (2018). *Análisis de contenido: una introducción a su metodología* (4.ª ed.). Sage Publications.
- KVINFO. (s. f.). *Red de mentores de KVINFO*. KVINFO. <https://kvinfor.dk/mentornetvaerk/>
- Lippman, L. H., Ryberg, R., Carney, R. y Moore, K. A. (2015). Conexiones laborales: «habilidades sociales» clave que fomentan el éxito laboral de los jóvenes: hacia un consenso entre distintos campos. *Washington, DC: Child Trends. Relations Review*, 27(4), 453-470.
- Programa de concienciación cultural «Living Integration». (s. f.). *Iniciativa de concienciación cultural de Alemania para la inclusión de las personas migrantes*.
- Make it in Germany. (s. f.). *Plataforma oficial para la migración de mano de obra cualificada a Alemania*. Obtenido de <https://www.make-it-in-germany.com/es/>
- Mestre, N., Blanch, C. y Prieto-Flores, Ò. (2021). *Análisis de los programas de mentoría social en España y su papel en la inclusión social de la población extranjera y en el fomento de la interculturalidad*. Universidad de Girona. <https://mentoringapp.udg.edu/wp-content/uploads/2021/03/Mentoria-CAST-2021.pdf>

- Instituto de Política Migratoria. (s. f.). *Dinamarca: Recursos del país*. Recuperado de <https://www.migrationpolicy.org/country-resource/denmark>
- Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. (2024). *Estadísticas continuas de población*. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/ECP1T24.htm>
- Ministerio de Igualdad. (2023). *Las mujeres en cifras (1983-2023)*. https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/Mujeresencifras_1983_2023.pdf
- Ministerio de Inmigración e Integración, Dinamarca. (s. f.). *Aplicación de la Ley de Integración: el papel de las autoridades locales*. Sitio web europeo sobre integración. https://migrant-integration.ec.europa.eu/country-governance/governance-migrant-integration-denmark_en
- Ministerio de Inmigración e Integración, Dinamarca. (s. f.). *Resumen de la Ley de Integración*. Sitio web europeo sobre integración. https://migrant-integration.ec.europa.eu/country-governance/governance-migrant-integration-denmark_en
- Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, Italia. (2024). *XIV RAPPORTO ANNUALE. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, <https://immigrazione.it/docs/2024/ml-xiv-rapporto-gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-italia-2024.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, Italia. (2023). Nota stampa, *Le comunità migranti in Italia*, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/nota-stampa-rapporti-comunita-2023>
- Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, Italia. (2022). *Rapporti su «Le Comunità Migranti in Italia»*, <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documenti/rapporti-annuali-sulle-comunita-migranti-italia-1>
- Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, Italia. (2020). *Rapporti su «Le Comunità Migranti in Italia»*, <https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/pubblicati-i-rapporti-2020-le-comunita-migranti-in-italia>
- Ministerio del Interior, REPERTORIO FAMI (2014-2020), <https://repertoriofami1.interno.gov.it/>
- Monaci, M., Zanfrini, L., *Una macchina in moto col freno tirato. La valorizzazione dei migranti nelle organizzazioni di lavoro*, Fondazione ISMU, Milán, 2020
- Nasr, L. y Fisk, R. (2019). Servicios transformadores para el bienestar de las personas migrantes. *Revista de Gestión de Servicios*.
- Neuendorf, K. A. (2017). *The Content Analysis Guidebook* (2.ª ed.). Sage Publications.
- Nick TG. 2007 Estadísticas descriptivas. *Methods Mol Biol.*; 404:33–52 Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6362742>
- OCDE. (2023). *Perspectivas de la migración y la integración: Alemania*.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Perspectivas de la migración internacional 2023*. Publicaciones de la OCDE. Obtenido de https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2023_c2ba203b-en
- Osservatorio di Politica Internazionale (CeSPI cur.), L'impatto delle primavere arabe sui flussi migratori regionali e verso l'Italia, n.º 52, julio de 2012, <https://www.parlamento.it/application/xmanager/projects/parlamento/file/repository/affariinternazionali/osservatorio/approfondimenti/PI0059App.pdf>
- Observatorio permanente sobre las personas refugiadas. (2024). Sitio web, <https://viedifuga.org/asilo-nellue-primi-dati-2023-in-italia-oltre-130-mila-richiedenti-ma-in-germania-329-mila/>
- Phillimore, J. (2011). «Refugiados, estrategias de aculturación, estrés e integración». *Revista de Política Social*, 40(3), 575-593.
- RefeK, J. y Oltmer, J. (2004). *La migración en la historia europea*. Wiley-Blackwell.
- Sitio web Refugees Welcome Italia, <https://refugees-welcome.it/linee-guida-mentoring/>
- Refugees.dk. (9 de enero de 2024). *IGU: Educación básica para la integración*. Refugees.dk. <https://refugees.dk/en/facts/integration-jobs-education/igu-basic-integration-education/>
- Refugees.dk. (9 de enero de 2024). *Casos de éxito: graduados de la IGU en Dinamarca*. Refugees.dk. <https://refugees.dk/en/facts/integration-jobs-education/igu-basic-integration-education/>
- Reynié, D. (febrero de 2023). *Política de inmigración danesa: un cierre consensuado de fronteras*. Fondation pour l'innovation politique. Obtenido de <https://www.fondapol.org/en/study/danish-immigration-policy-a-consensual-closing-of-borders/>
- Samovar, L. A., Porter, R. E. y McDaniel, E. R. (2012). *Comunicación intercultural: una antología*. Wadsworth.
- Save the Children Italia, <https://www.savethechildren.it/press/accolienza-migranti-lampedusa-rappresenta-le-porte-deuropa>
- Sole24Ore (*periódico*), Migranti, record di sbarchi nel 2016, <https://www.ilssole24ore.com/art/migranti-record-sbarchi-2016--ADdVMwQC>
- Statista. (2024). *Número de inmigrantes que viven en Dinamarca en 2024, por país de origen*. Obtenido de <https://www.statista.com/statistics/571909/number-of-immigrants-in-denmark-by-country-of-origin/>
- Statistics Denmark. (s. f.). *Ind- og udvandring*. Obtenido de <https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/borgere/flytninger/ind-og-udvandring>
- La estrategia de integración de los romaníes en Alemania - Comisión Europea y Ministerio Alemán de Asuntos Familiares, Tercera Edad, Mujeres y Juventud. (s. f.).

- Ting-Toomey, S. y Chung, L. C. (2012). *Understanding Intercultural Communication*. Oxford University Press.
- Toolkit, Raccolta dei servizi abitativi, lavorativi e di inclusione sociale promossi dal progetto Fairjob (Prog-3258),
https://piemonteimmigrazione.it/images/landing-page/fairjob/FAIRJOB_TOOLKIT_DEF_compressed.pdf
- ACNUR. (s. f.). *Estadísticas sobre refugiados*. Obtenido de <https://www.unhcr.org/refugee-statistics>
- Naciones Unidas para los Derechos Humanos (UNHR) y Grupo Mundial sobre Migración (GMG). (s. f.). *Principios y directrices, respaldados por orientaciones prácticas, sobre la protección de los derechos humanos de las personas migrantes en situaciones vulnerables*. Disponible en <https://www.ohchr.org/sites/default/files/PrinciplesAndGuidelines.pdf>
- Ward, C., Szabó, Á. Aculturación. (2023). Identidad cultural y bienestar. *Nat Rev Psychol* 2, 267-282. <https://doi.org/10.1038/s44159-023-00171-2>
- Bienvenido con un solo clic, sitio web <https://welcomeclick.unhcr.it/it>
- OMS. (2019). *Salud mental y apoyo psicosocial para refugiados y migrantes*.
- Winkelman, M. (2005). *Conciencia, sensibilidad y competencia cultural*. Eddie Bowers Pub. ISBN 1578790646, 9781578790647
- Zachary, L. J. (2022). *La guía del mentor: facilitar relaciones de aprendizaje eficaces* (3.ª ed.). Wiley.
- Zimmerman, C., Kiss, L. y Hossain, M. (2011). «Migración y salud: un marco para la formulación de políticas en el siglo XXI». *PLoS Medicine*, 8(5), e1001034.