

**La política de formación para el empleo destinada a la población inmigrante, de la sociedad de la información a la desinformación de la sociedad.**

**M<sup>a</sup> Virtudes Pérez Ropero**  
**Universidad de Granada**  
[virtudesperez@dipgra.es](mailto:virtudesperez@dipgra.es)

**Datos biográficos:**

**M<sup>a</sup> Virtudes Pérez Ropero.** Licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración en la UGR. DEA en Estudios Políticos Mediterráneos. Diplomada en Trabajo Social. Experto en intervención con población inmigrante y Master en Derecho de extranjería. Trabajadora Social del Equipo de Coordinación Provincial de los Servicios Sociales Comunitarios de Diputación de Granada y Jefa de Sección de Formación para el Empleo de la Delegación de Empleo y Desarrollo Provincial de la Diputación de Granada. Realiza la tesis doctoral sobre liderazgo, política e inmigración en el Departamento de Ciencia Política y de la Administración de la UGR.

**Palabras clave:** Políticas de inmigración, Liderazgo, Crisis económica, Sociedad de la Información y Nuevas TIC y Formación para el Empleo (FPE).

**Resumen:**

El fenómeno de la inmigración ha generado el diseño de un nuevo orden político de las políticas migratorias destinadas a un mayor consenso del mayor número de actores políticos. La crisis económica ha reorientado dicha actuación política promoviendo en países como España una reforma del mercado laboral potenciando el actual subsistema de formación profesional para el empleo. Esta nueva política pública está considerando la FPE como el instrumento estratégico para superar la crisis, en ese camino las Administraciones son promotoras de un liderazgo organizacional y político a través de la interoperacionalidad de nuevos métodos de trabajo conjunto y del uso de las nuevas tecnologías de la información, es la red de redes de FPE.

## **Introducción**

El fenómeno de la inmigración ha generado un panorama de cambios sociales vinculados a la misma que ha demandado la articulación de éstas políticas desde un carácter integral y transversal, sustentadas en el máximo nivel de consenso del mayor número de actores políticos y sociales y a su vez, orientadas a favorecer la eficacia y continuidad de las actuaciones públicas. La crisis económica ha reorientado la actuación política hacia una reforma del mercado laboral y una consecuente nueva política pública de inmigración. El actual subsistema de formación profesional para el empleo se considera en esta nueva política pública como un instrumento estratégico para superar la crisis y hace que se implementen desde las diferentes administraciones y ámbitos políticos, importantes transformaciones organizativas en el desarrollo de la política migratoria. Las Administraciones Públicas como protagonistas del cambio y del liderazgo organizacional y político ven necesario el intercambio de datos y puesta en común de información y conocimiento con el resto de entidades (Interoperabilidad) ello implica un avance en la mejora y/o creación de estructuras compartidas que faciliten la tramitación telemática, requisito indispensable en la sociedad de la información. La sociedad del conocimiento no puede prescindir de la política, necesita mucho liderazgo, esta sociedad del conocimiento y del entendimiento global, es una sociedad que está creando red de redes de formación y empleo, también en el fenómeno migratorio.

## **Las Políticas de Empleo destinadas a mejorar la formación de la población inmigrante.**

Las políticas de empleo son la base fundamental para el establecimiento de una política de la formación para el empleo destinada a la población inmigrante en una sociedad cada vez más informada. En la normativa española se refleja con claridad cuál es el objetivo de la actual política.

La Ley del Empleo de 2003 define las Políticas Activas de Empleo como «el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo por cuenta propia o ajena y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social<sup>1</sup>.

En conexión con la normativa sobre la formación para el empleo en la la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas. Crea con éste fin : el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en cuyo marco debe garantizarse la adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de los trabajadores. Así mismo la actual Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, concibe la formación como un aprendizaje permanente que se desarrolla a lo largo de la vida, en consonancia con las directrices europea. En consecuencia, todos los

---

<sup>1</sup> Informe económico del gobierno español 2010.

ciudadanos deben tener la posibilidad de formarse dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional. La ley dispone una nueva organización de las enseñanzas, determinando que las enseñanzas de formación profesional de grado superior, junto a la enseñanza universitaria, las enseñanzas artísticas superiores, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior y las enseñanzas deportivas de grado superior constituyen la educación superior.

En este sentido el año 2011 ha sido un año importante para la formación para el empleo, se ha elaborado la actual reforma laboral y entre los objetivos que se persiguen con ella y que se centran en la población inmigrante y pretenden la interoperabilidad administrativa, se destaca el de adaptar la normativa a las competencias de ejecución laboral previstas en los Estatutos de Autonomía que inciden en el régimen de autorización inicial de trabajo, y a las competencias estatutarias en materia de acogida e integración, así como potenciar la coordinación de las actuaciones de las Administraciones Públicas con competencias que, asimismo, inciden en materia de inmigración y reforzar la cooperación entre ellas con el fin de prestar un servicio más eficaz y de mejor calidad a los ciudadanos.

Dado que durante el último periodo legislativo se han aprobado diversas reformas en los Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas que, por primera vez, incorporan competencias vinculadas a la inmigración, es lógico que se adapte su marco regulador al nuevo reparto competencial. Asimismo, atendiendo a dicho reparto competencial, parece imprescindible

que en esta Ley se concreten los niveles competenciales en un artículo, como lo es el nuevo artículo 2 bis, que define genéricamente los principios ordenadores de las políticas de inmigración en España<sup>2</sup>.

En el Título IV *Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000* introduce determinadas modificaciones con el fin de reforzar la coordinación y cooperación de las Administraciones Públicas en materia de inmigración y de institucionalizar en esta materia la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Entre las modificaciones que se introducen destacan la incorporación a la Ley de la *Conferencia Sectorial de Inmigración*, como uno de los cauces más eficaces para canalizar la cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, así como la exigencia de una actuación coordinada de ambas Administraciones Públicas, cuando la Comunidad Autónoma hubiera asumido competencias en materia de autorización inicial de trabajo. Otra modificación importante es que la ley reconoce e institucionaliza la *Comisión Laboral Tripartita* como cauce institucional para establecer el dialogo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en materia de inmigración.

La reforma de la ley en extranjería además reconoce la nueva gestión de los servicios basada en la interoperabilidad también en relación con las TIC o Tecnologías de la Información , así establece en su disposición adicional quinta, el acceso a la información, colaboración entre Administraciones públicas y gestión informática de los procedimientos, estableciendo que las

---

<sup>2</sup> Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, Núm. 299,12 de diciembre de 2009 Sec. I. Pág. 104986

Administraciones públicas, dentro de su ámbito competencial, colaborarán en la cesión de datos relativos a las personas que sean consideradas interesados en los procedimientos regulados en la ley de extranjería y sus normas de desarrollo, además con la finalidad de cumplimentar las actuaciones que los órganos de la Administración General del Estado competentes en los procedimientos regulados en esta Ley Orgánica y sus normas de desarrollo tienen encomendadas, la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística, este último en lo relativo al Padrón Municipal de Habitantes, facilitarán a aquéllos el acceso directo a los ficheros en los que obren datos que hayan de constar en dichos expedientes, y sin que sea preciso el consentimiento de los interesados, de acuerdo con la legislación sobre protección de datos e igualmente, los anteriores organismos facilitarán a las Comunidades Autónomas la información necesaria para ejercer sus competencias sobre autorizaciones iniciales de trabajo sin que tampoco sea preciso el consentimiento de los interesados.

La tramitación de los procedimientos en materia de extranjería se realizará según establece la legislación sobre una aplicación informática común cuya implantación y coordinación respecto de los restantes departamentos implicados corresponderá al Ministerio de Trabajo e Inmigración. Dicha aplicación, garantizando la protección de datos de carácter personal, registrará la información y datos relativos a los extranjeros y ciudadanos de la Unión Europea residentes en España y sus autorizaciones, impulsará el cumplimiento de lo establecido por la legislación en materia de acceso

electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y permitirá el conocimiento, en tiempo real, de la situación de las solicitudes de autorización reguladas en la ley de extranjería por parte de los órganos administrativos que sean competentes en cada una de las fases del mismo, así como su intervención en la fase que recaiga dentro de su ámbito de competencias. Asimismo, la aplicación informática permitirá la generación de bases de datos estadísticas por las administraciones intervinientes para la obtención de la información actualizada y fiable sobre las magnitudes relativas a la inmigración y la extranjería. En cumplimiento de lo establecido por la normativa comunitaria sobre la materia, la tramitación de procedimientos relativos a visados de tránsito y de estancia se realizará sobre la aplicación informática específicamente creada a los efectos, dependiente del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, que estará interconectada con la aplicación informática común, en orden a que en la base de datos de esta última conste información sobre los datos de los visados solicitados y concedidos en las Oficinas consulares o Misiones diplomáticas españolas en el exterior. Cuando las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, intervengan en alguno de los procedimientos regulados en la ley de extranjería se garantizará que su participación en los procedimientos informatizados responda a estándares comunes que garanticen la necesaria coordinación de la actuación de todos los órganos administrativos intervinientes. Igualmente, la aplicación informática común dará acceso a las Comunidades Autónomas con competencias en materia de autorización de trabajo a la información necesaria para el ejercicio de sus competencias, entre la que se encontrará

aquella relativa a la concesión y extinción de autorizaciones de reagrupación familiar concedidas en su territorio así como de las altas en Seguridad Social de las autorizaciones de trabajo iniciales concedidas por ellas.

El *Observatorio Permanente de la Inmigración* aunará el conjunto de la información estadística disponible en materia de extranjería, inmigración, protección internacional y nacionalidad, con independencia de la Administración Pública, departamento ministerial u organismo responsable de su elaboración, con la finalidad de servir como sistema de análisis e intercambio de la información cualitativa y cuantitativa relacionada con los movimientos migratorios al servicio de las entidades responsables de gestionar las políticas públicas en dichas materias.

En España las estadísticas que reflejan los efectos de la inmigración sobre la economía, que aclaran la importancia de la reforma laboral a este colectivo:

A lo largo de los últimos diez años, España, tradicionalmente un país de emigrantes, ha dado acogida a más de tres millones de extranjeros procedentes de Europa Oriental, el norte de África y Sudamérica. Actualmente más del 11 % de los 44 millones de residentes del país nació en el extranjero, y de ellos se estima que entre el 25 % y el 35% reside en el país de forma ilegal. Desde el año 2000, España ha concedido el estatus de ciudadano legal a más de un millón de personas que podían demostrar que tenían empleo. A pesar de presentar una de las proporciones más elevadas de inmigrantes de Europa, el nivel de conflictos sociales ha sido relativamente reducido<sup>3</sup>.

Sin embargo, la crisis parece no hacer mella en el sector TIC. Tres sectores son los que producen uno de cada tres puestos de empleo en nuestro país, y dos de ellos, relacionados con la tecnología. Junto al sector sanitario, son

---

<sup>3</sup> TVE TD 2 Noticias de la noche, emisión diaria a las 21.00 horas, fecha de emisión: 15.11.2006 (1 min 3 s)



precisamente el sector de la informática y electrónica y el de telecomunicaciones y nuevas tecnologías.

El sector de las TIC vive un momento de retos en el que confluyen el declive de productos tradicionales de voz y datos fijos con el crecimiento de una nueva generación de productos y servicios basados en la ubicuidad en el manejo de los datos, la virtualización, las green IT<sup>4</sup>, las redes sociales, etc., y la transformación de la cadena de valor, debido a la globalización y a los cambios regulatorios. La innovación se ha convertido, de hecho, no solo en la clave de éxito, sino también en una necesidad para la supervivencia a medio y largo plazo.

En un mundo con miles de millones de dispositivos interconectados por Internet, la línea natural de crecimiento es el desarrollo de aplicaciones y servicios que exploten todo el potencial de la infraestructura existente.

Las TIC contribuyen decisivamente a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, incrementan el bienestar social y la promoción de la igualdad social, por ello, es necesario seguir trabajando para alcanzar una plena sociedad en red.

El desarrollo de las TIC puede servir para conectar áreas lingüísticas dispersas entre sí, esta reducción de la distancia física puede dar lugar a un aumento de las transacciones económicas entre los habitantes de estas áreas. En este contexto, las TIC juegan un papel importante al posibilitar un proceso de integración económica y cultural virtual entre países que compartan un nexo común como es el idioma y de aquellos que no lo

---

<sup>4</sup> Equipamiento diseñado y fabricado siguiendo criterios ecológicos, conocidos como Green IT (tecnología verde), lo que significa que tienen en cuenta la optimización de la eficiencia energética y que para su fabricación se han empleado materiales reciclables o biodegradables y se han reducido al máximo los materiales peligrosos.

*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)

tienen, dando lugar a la formulación del liderazgo que enlace la municipalidad y la integración de la población inmigrante.

### **El liderazgo actual entre la municipalidad de la inmigración y la integración municipal de la inmigración**

La actuación política está adaptando su gestión a las nuevas demandas de la ciudadanía y eso es evidente en la política migratoria, el actual liderazgo está visualizando una salida a la crisis a través de la formación de esta población, formación centrada en nuevos métodos y mecanismos más acordes con las nuevas tecnologías, de modo que se empieza a definir una clara municipalidad de la inmigración en lugar de la integración municipal de la inmigración. Y estas nuevas transformaciones exigen una actualización de la organización administrativa, para poder afrontar nuevos retos que tienen como meta la municipalización de la inmigración de modo que se basan en una clara cooperación interadministrativa y de colaboración entre las administraciones públicas y las organizaciones privadas o sin ánimo de lucro ( interoperabilidad ) es la externalización de la prestación de los servicios. Un claro ejemplo es la aparición en la esfera política pública de las denominadas agencias administrativas<sup>5</sup>.

En este marco jurídico-administrativo resultaba pues de gran interés la integración del voto inmigrante en el ámbito político como se reflejaba en las últimas elecciones municipales:

“6870 inmigrantes han solicitado poder votar antes del 25 de Enero de este año. ( 6439 de la UE y 431 de países con acuerdos ) Solo pueden votar los residentes en España que sean ciudadanos de la UE, y aquellos de países extracomunitarios que tengan acuerdos electorales con España. (Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Noruega, Nueva Zelanda, Paraguay y Perú )”<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> El Consejo de Gobierno Andaluz ha aprobado el 19 de Abril de 2011 los estatutos de ocho agencias instrumentales creadas en el marco de la Ley 1/2011 de Reordenación del Sector Público Andaluz. BOJA Núm. 53 de 3 de marzo de 2011, Pág. 24188.

<sup>6</sup> Ideal 20 de Marzo 2011.

*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)

De hecho en un Municipio granadino el interés del voto inmigrante, era una evidencia para el partido en el gobierno, El Partido Socialista Obrero Español (PSOE) almuñequero exponía públicamente información a los/as extranjeros/as del municipio sobre el proceso que debían realizar para poder votar en los comicios de mayo, en este sentido, Francisco Prados secretario general proponía entonces la idea de destinar un concejal a atender las necesidades de las colonias extranjeras que cada vez tienen más que decir y más ganas de que se les escuche. Lo cierto es que los partidos políticos a nivel local han incrementado sus esfuerzos en los últimos años para conseguir el voto de la población inmigrante en todos los rincones, incluso el Partido Popular ( PP) ha llegado a preparar actos con traducción a los idiomas más habituales en algunos pueblos granadinos.

A pesar de todos los intentos por municipalizar aún más el fenómeno migratorio y hacer partícipe a la población en la actuación política, el PSOE cree que la escasa inscripción para votar de la población inmigrante se demuestra porque desde los partidos y las administraciones no se ha dado la suficiente información, sin embargo, para Izquierda Unida (IU) los dos partidos mayoritarios han provocado una carencia total de información.

La integración municipal de esta población se lleva a cabo preferentemente a nivel local. La interacción ciudadana en los barrios ayuda a aumentar el respeto mutuo y el conocimiento. Por ello, las autoridades locales son responsables de una amplia gama de servicios y juegan, a su vez, un papel importante en la conformación de esta interacción. Las políticas de integración por lo tanto, deben ser formuladas con un verdadero enfoque de

abajo arriba, cerca de la persona y ejecutado con la participación activa de una gran variedad de actores locales que se enfrentan a desafíos de integración en su trabajo diario. Se debe tener como objetivo aumentar la participación en contextos donde las personas se reúnen naturalmente, en los lugares de trabajo, escuelas, guarderías, servicios y negocios. Las medidas para intensificar la participación democrática deben incluir una oferta de formación adecuada y facilitar la posibilidad de que la población inmigrante voten en las elecciones locales, crear órganos consultores locales, regionales y nacionales o promover el espíritu emprendedor, la creatividad y la innovación.

Los cuatro primeros factores más importantes que facilitan la integración según se percibe entre los ciudadanos de la UE, son los de: hablar el idioma, tener un trabajo, respetar las culturas locales, y disfrutar de estatus legal. Los mismos factores son identificados por la población inmigrante pero en un orden un poco diferente: hablar el idioma, disfrutar de personalidad jurídica, tener un trabajo y el respeto a las culturas locales.

Los Ciudadanos de la UE y los nacionales de terceros países están de acuerdo en la importancia de la interacción en el trabajo y en las escuelas y en la contribución positiva de los migrantes a la cultura local. La falta de conocimiento de la lengua se percibe como la principal barrera para la interacción y la integración. Por lo tanto, las políticas de integración debe incluir más medidas para apoyar el aprendizaje de idiomas. Tanto nacionales de terceros países como la ciudadanía europea están de acuerdo en que la segregación (creación de ghettos) de la población inmigrante en

los barrios desfavorecidos tiene un efecto perjudicial sobre la integración. La mayoría de la gente tiene una tendencia natural a ir a vivir donde ellos se sientan conectados a los nacionales de otros de su mismo país de origen. Sin embargo, las políticas actuales han de velar por estimular los lugares naturales de reunión y evitar la segregación entre los migrantes y ciudadanos/as de la UE, a través de un nuevo enfoque del sistema educativo y formativo que ayude a la mejora en la incorporación laboral de la ciudadanía.

### **El nuevo sistema educativo y formativo hacia una empleabilidad potencial de la ciudadanía**

En el año 2010 a nivel de la UE, la tasa de empleo de nacionales de terceros países de 20-64 años fue de 10 puntos porcentuales menor que la de la población total en el mismo grupo de edad, el 58,5% en comparación con el 68,6%. Sin embargo, la evidencia muestra que las tasas de empleo mejoran de los migrantes a sus hijos.

En cuanto a la educación en el nivel de la UE, en el grupo de edad 20-64, la proporción de nacionales de terceros países con un alto nivel educativo es más bajo que el porcentaje de ciudadanos con educación superior. Las diferencias entre los nacionales de terceros países y los nacionales son más pronunciados para el porcentaje con bajo nivel de educación (45,5% para los nacionales de terceros países y el 26,4% para la UE-nacionales en el 2009).

La tasa de abandono escolar entre los inmigrantes es dos veces más alta que la de los ciudadanos de la UE. La brecha en el rendimiento es más alto

para el alumnado recién llegado y está estrechamente relacionado con el bajo nivel socio-económico de muchos migrantes. Hijos de los migrantes, sin embargo, tienen mayores niveles de educación que sus padres, y mayores niveles de educación que los ciudadanos de la UE.

Pocos sistemas educativos en Europa están adaptándose a la realidad de la inmigración. Los más comprometidos en este sentido se encuentran en Norteamérica, los países nórdicos y el Benelux. El Reino Unido lidera a los principales países de inmigración de Europa, Portugal es el mejor entre los nuevos países de inmigración, así como lo son la República Checa en Europa central y Estonia en el Báltico. Los demás obtienen una puntuación inferior al 50%, algunos incluso con un nivel muy inferior (Francia, Irlanda, Letonia, Lituania, Bulgaria y Hungría).<sup>7</sup>

España cuenta con políticas para la integración ligeramente favorables, teniendo en la actualidad la mejor calificación de los grandes países de inmigración de Europa y la segunda entre los más recientes, por detrás de Portugal. Pese a los recortes que afectan a todos los residentes, el Gobierno ha mantenido e incluso ha favorecido levemente un compromiso a largo plazo en favor de la integración económica, familiar y social. La cooperación y los estándares europeos se han utilizado para asegurar la residencia y la igualdad familiar de los inmigrantes asentados, existen brechas importantes entre la ciudadanía europea y los nacionales de terceros países en materia de empleo, el desempleo, la sobrecualificación, ingresos, nivel educativo, estado de salud, etc el objetivo debe ser reducir por tanto con el sistema educativo y formativo reducir esas diferencias.

La población inmigrante desempleada es incentivada específicamente a que soliciten el reconocimiento de sus cualificaciones y accedan a la educación y

---

<sup>7</sup> HUDDLESTON, T. y NIESSEN, J. en colaboración con Eadaoin Ni Chaoimh y Emilie White. Migrant Grant Integration Policy. INDEX III ESPAÑA Pg. 26

a la formación disponibles. Estas medidas específicas sitúan a España en la media con los países de inmigración consolidada, por detrás de Portugal y de siete países de inmigración consolidada (Francia, Alemania, Países Bajos y países nórdicos). Estos países informan mejor a los residentes extranjeros acerca de oportunidades laborales y de estudio, al tiempo que establecen objetivos concretos para reducir la desigualdad para todos los grupos en situación de riesgo. Por ejemplo, Dinamarca, Francia, Alemania y Suecia han creado *servicios de empleo público en los que los inmigrantes cuentan con orientadores y mentores*.

En concreto, España se ha regulado el acceso a la formación de la población inmigrante estableciendo en la legislación en materia de extranjería<sup>8</sup> aquellos instrumentos necesarios para conseguir la transformación de la población más desfavorecida por la crisis. Entre estos instrumentos está el de la existencia de entidades acreditadas para impartir formación que sirva para reconocer los denominados *informes sobre esfuerzo de integración*:

La Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración impulsará la adopción de mecanismos de colaboración y cooperación relativos a las condiciones de solvencia técnica, material y financiera a acreditar por entidades privadas que desarrollen actuaciones de formación, en orden a su reconocimiento en informes sobre el esfuerzo de integración del extranjero a emitir por las Comunidades Autónomas y que podrán ser presentados en los procedimientos relativos a la renovación de autorizaciones de residencia temporal o de residencia temporal y trabajo.

La normativa da un paso más al recoger además los requisitos de carácter general que será necesario cumplir, para cada uno de los supuestos de estancia previstos de los extranjeros/as a valorar por la Oficina de Extranjería, requisitos más específicos como son: la realización de prácticas

---

<sup>8</sup> Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. Núm. 103 de 30 de abril de 2011 Sec. I. Pág. 43821

no laborales en el marco de un convenio firmado con un organismo o entidad pública o privada o haber sido admitido para la realización de prácticas no remuneradas, en base a la firma de un convenio, en una empresa pública o privada o en un centro de formación profesional reconocido oficialmente.

Es importante que el aumento de la productividad este ligado a la mejora de los sistemas de educación y formación, de modo que la futura fuerza de trabajo este mejor preparada para desempeñar los oficios demandados.

La disminución en el crecimiento de los salarios mundiales no es de extrañar si se tiene en cuenta la disminución de la productividad laboral durante la crisis. Este menor nivel de productividad laboral destaca la menor capacidad de las empresas para pagar salarios más altos. De hecho, cuando la demanda por bienes y servicios decae, la producción por trabajador sólo se puede mantener si las empresas reducen el empleo en proporción a la disminución de la demanda. Si las empresas mantienen empleados a sus trabajadores, la baja productividad laboral se deberá reflejar en menores utilidades, menores remuneraciones para los trabajadores o una combinación de ambos.

Las crisis obliga a las organizaciones a reinventarse, a reflexionar sobre su posicionamiento y a dotarse de las capacidades adecuadas para el medio plazo, pero ello requiere un esfuerzo inversor que es especialmente problemático durante una coyuntura económica negativa<sup>9</sup>.

La Comisión Europea reconoce la necesidad de buscar en cada mercado nacional de trabajo, y tomar medidas de formación para el empleo de nuevo. Sin embargo, la economía europea se enfrenta a un problema

---

<sup>9</sup> Communications & High Tech Un estudio publicado por el Centro de Alto Rendimiento de Accenture (CAR) Informe 2010

*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)



estructural tanto del envejecimiento y la disminución de la fuerza de trabajo. La población de la UE se prevé un aumento de casi 501 millones en 2010, a 520,7 millones en 2035 y luego caer a 505,7 millones en 2060. Fuerza de trabajo de la Unión Europea se reducirá en aproximadamente 50 millones de personas hasta el año 2060 respecto a 2008 - en 2010 había 3,5 personas en edad de trabajar (20-64 años) por cada persona de 65 años, en 2060 la proporción se espera que sea 1,7 a 1, a pesar de la actual crisis económica y alto desempleo, muchos Estados miembros ya se enfrentan a la escasez de mano de obra en ciertos sectores donde los empresarios tienen problemas para cubrir las vacantes. De acuerdo con la Agenda de la Comisión de nuevas habilidades y trabajo, se estima que para 2015 la escasez de profesionales de las TIC será de entre 384 000 y 700 000 puestos de trabajo, mientras que en el sector de la salud, habrá un déficit de alrededor de 1 millón de profesionales en el año 2020 - y hasta 2 millones de dólares si las profesiones auxiliares de la salud se tienen en cuenta. Uno de los perfiles más destacados para trabajar dentro del mundo SAP (Systemanalyse und Programmentwicklung (Sistema de Análisis y Desarrollo del Programa) es *la figura del consultor*. Sus funciones dentro de una consultoría de tecnologías de la información giran en torno a la implantación de soluciones informáticas para otras empresas. Por ello, el consultor SAP se encargará de analizar el funcionamiento interno de la empresa cliente, adaptar la aplicación SAP a las necesidades de dicha compañía y planificar las acciones que sean precisas para que la empresa pueda utilizar y aprovechar al máximo la aplicación, por ejemplo, con la formación de la plantilla.

---

El profesional de SAP<sup>10</sup> (Systemanalyse und Programmentwicklung (Sistema de Análisis y Desarrollo del Programa) debe tener, como mínimo, una formación de estudios superiores, la voluntad de asumir responsabilidades en el trato con el cliente, un punto de vista orientado al negocio lejos de lo convencional, así como la disponibilidad para replantearse y adquirir constantemente nuevos conocimientos y nuevos retos. Por tanto, aseguran desde la empresa que “la habilidad de la comunicación, la iniciativa, la creatividad y la disposición para trabajar en equipo” son competencias que normalmente exigen la mayoría de los puestos, “así como el dominio del idioma inglés”. Desde la Unión Europea se está trabajando hacia la instauración de una formación acorde con los nuevos tiempos que promueva la integración de la población inmigrante desde el trabajo en red.

### **La interoperabilidad europea base de la red comunitaria para la formación.**

La integración efectiva de los migrantes es esencial para el éxito de la política de inmigración a largo plazo. Las políticas de integración siguen siendo principalmente la responsabilidad de los Estados miembros, pero la UE puede ofrecerles apoyo e incentivos a través de instrumentos financieros, la coordinación de políticas y el intercambio de conocimientos y buenas prácticas, soluciones eficaces a los desafíos de la integración debe tener en cuenta el contexto nacional y local, ya que estos retos son comunes a muchos Estados miembros, puede ser útil para compartir experiencias de lo que funciona y lo que no funciona. Pero lo cierto es que son los gobiernos centrales, los que siguen siendo responsables de

---

<sup>10</sup> <http://www.sap.com/corporate-en/our-company/history/1972-1981/index.epx>

GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)

garantizar la igualdad de servicios a través de cada Estado miembro, apoyar a los municipios y el establecer los objetivos principales y la adopción de estrategias nacionales para la integración de la población inmigrante.

En los últimos cinco años, una serie de medidas se han adoptado para apoyar el intercambio de conocimientos y la coordinación europeas. Por ejemplo, la Comisión puso en marcha el *Sitio Web Europeo sobre Integración* y ha publicado tres ediciones diferentes del *Manual sobre la integración de los responsables políticos y profesionales*. Asimismo, la Comisión coordina la *red de puntos de contacto nacionales para la integración*, que es una plataforma para el intercambio entre las administraciones nacionales, y desde el año 2009 un *Foro Europeo sobre Integración* se reúne dos veces al año para garantizar el diálogo con la sociedad civil. Además, el Fondo Europeo para la Integración de nacionales de terceros países proporciona apoyo financiero a los proyectos nacionales y transnacionales (825 millones de euros para el período 2007-2013).

Recientemente la Comisión ha adoptado en Bruselas, el pasado 20 de julio de 2011 una "*Agenda Europea para la Integración de los Nacionales de Terceros Países*" destinada a acrecentar las ventajas económicas, sociales y culturales que la inmigración aporta a Europa. La Agenda subraya la necesidad de que la población inmigrante participe plenamente en todos los aspectos de la vida colectiva y destaca el papel fundamental que desempeñan las autoridades locales. Para la Agenda Europea para la Integración la integración de los inmigrantes supone una riqueza económica y cultural para la UE.

Así lo afirmaba Cecilia Malmström, Comisaria Europea para Asuntos de Interior:

*Para que la integración sea un éxito, hay que ofrecer a los inmigrantes la oportunidad de participar plenamente en sus nuevas comunidades. Aprender la lengua del país de acogida, tener acceso al empleo y la educación y contar con la capacidad socioeconómica necesaria para mantenerse a sí mismos son elementos cruciales para una buena integración. La integración de los inmigrantes en Europa no ha tenido demasiado éxito hasta la fecha. Todos debemos esforzarnos más – por las personas que vienen, pero también porque unos inmigrantes integrados suponen un activo para la UE, ya que enriquecen nuestras sociedades tanto desde el punto de vista cultural como desde el económico.*

La migración es una realidad que la mayoría de los Estados miembros de la UE han experimentado en las últimas décadas. El desglose de la población por la ciudadanía en 2010 mostró que había 20,1 millones de extranjeros que viven en la Unión Europea (4% de la población total). Para que la UE cumpla su objetivo de conseguir una tasa de empleo del 75 % de aquí a 2020, es fundamental eliminar los obstáculos que impiden a los emigrantes acceder a un puesto de trabajo – más aún teniendo en cuenta que la población activa europea está disminuyendo como consecuencia del problema demográfico existente en la Unión Europea. La población activa de la Unión se reducirá en unos 50 millones para 2060 en relación con 2008: en 2010 había 3,5 personas en edad laboral (20-64) por cada persona de 65 o más años; en 2060 se espera que esta proporción sea de 1,7 a 1. Por ejemplo, considerando la demanda futura de cuidadores de personas mayores, la *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos 2010* de la Comisión estima que para el año 2020 puede haber una carencia de alrededor de un millón de profesionales en el sector sanitario – o de hasta dos millones, si se tienen en cuenta las profesiones auxiliares del ámbito de la salud.

Los Estados miembros han confirmado su compromiso con la integración como motor de desarrollo económico y cohesión social y con el fin de hacer de la integración y la política migratoria un trabajo coordinado en red se requieren esfuerzos de parte de los gobiernos, los migrantes y el público en general. Sin embargo, la interoperabilidad en política migratoria sigue siendo un desafío y se debe hacer más para cumplir los objetivos de la Estrategia Europa 2020 y para aplicar el Programa de Estocolmo, donde es máximo el potencial de la migración para la construcción de una economía competitiva y sostenible reconocido, incluso si se gestiona bien, puede suponer una ventaja competitiva y ser una fuente de dinamismo para las economías europeas.

La esencia del proceso de integración es garantizar que la población inmigrante goce de los mismos derechos y tengan las mismas obligaciones que los ciudadanos de la Unión Europea. La discriminación y el no reconocimiento de la educación y la experiencia adquiridas fuera de la Unión son algunos de los obstáculos que exponen a esta población al desempleo, al subempleo y a la explotación por ello la integración debe empezar en los lugares en los que las personas se reúnen en su vida cotidiana (centros de trabajo, escuelas, zonas públicas, etc.), siendo el idioma un factor importante. Las competencias lingüísticas mejoran las posibilidades de empleo, ayudan a entablar contactos sociales y ofrecen mayor independencia a la población en general. Esto es especialmente importante en el caso de las mujeres que, sin dichas competencias, pueden encontrarse muy aisladas. *La Agenda Europea para la Integración* hace hincapié en que deben ofrecerse

programas de introducción al país y de aprendizaje de la lengua que resulten accesibles tanto desde el punto de vista económico como del geográfico.

Establecer políticas coordinadas entre los Estados miembros, requiere una estrecha cooperación entre los gobiernos nacionales, que siguen siendo los responsables a la hora de definir sus políticas sectoriales y las autoridades regionales o locales, así como los actores no estatales, que son los que se están encargando de llevar a la práctica la ejecución de las políticas sobre el terreno. La Unión Europea apoya dichas medidas a través de sus instrumentos, y en el futuro su financiación deberá centrarse más en promover la integración a nivel local. A fin de reforzar la coordinación y el intercambio de conocimientos, la Comisión está desarrollando una "caja de herramientas" europea flexible que consiste en apoyar las políticas y prácticas de los Estados miembros.

La cooperación europea en educación y formación profesionales ha logrado progresos significativos en las políticas nacionales y ha llevado a la creación de instrumentos europeos importantes para la transparencia, el reconocimiento de cualificaciones y competencias, y el control de calidad: Europass, el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET) y el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET)<sup>11</sup>.

Europa ha creado las condiciones para que profesores de toda Europa se conozcan, se pongan de acuerdo sobre la mejor forma de colaborar entre sí y pongan en marcha sus propios proyectos, cuando y como quieran, con un

---

<sup>11</sup> DOC 324 de 1.12.2010, p. 5

*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)

mínimo de burocracia. La plataforma europea eTwinning<sup>12</sup> es un lugar de encuentro para todos los profesores interesados en la colaboración europea. Pone a su disposición ideas de proyectos, consejos y apoyo para trabajar con compañeros y alumnos de toda Europa en un entorno virtual seguro. Les ofrece además la posibilidad de compartir recursos pedagógicos y dar a conocer sus buenas prácticas.

La inmigración sigue siendo principalmente responsabilidad de los Estados miembros, que debe velar por estrategias globales de carácter nacional. La UE no tiene competencias para armonizar la legislación en esta materia, aunque lo cierto es que el trabajo hacia la interoperabilidad europea es un proceso dinámico y multidimensional de los esfuerzos mutuos de todos. Se trata de un proceso a largo plazo que requieren los esfuerzos de una amplia gama de actores en los diferentes ámbitos y en diferentes niveles de gobierno. El orden del día no se puede implementar a través de los instrumentos europeos solamente. Las estrategias políticas son ejecutadas por las autoridades locales o regionales y los actores no estatales: Cursos de idiomas, la educación, la vivienda y los diferentes tipos de medidas que requieren una estrecha colaboración entre todos estos actores y la financiación adecuada; hacia ese nuevo modelo de cooperación se dirige la actual Estrategia Europa 2020.

La *Estrategia Europa 2020* propuesta por la Comisión permite a la Unión dirigir su economía hacia un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, acompañado de altos niveles de empleo, productividad y cohesión social.

---

<sup>12</sup> <http://www.etwinning.net>

*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)

Cinco metas principales, expuestas bajo las orientaciones correspondientes, constituyen los objetivos compartidos que orientan la actuación de los Estados miembros y tienen en cuenta sus relativas situaciones de partida y circunstancias nacionales, así como las posiciones y las circunstancias de la Unión. La Estrategia Europea de Empleo tiene un papel primordial en la aplicación de los objetivos de empleo y mercado laboral.

Por ello, es intención de la Comisión trabajar en estrecha colaboración con las autoridades locales y regionales, junto con el Comité de las Regiones y las redes europeas de ciudades y regiones, así como una mayor cooperación con los países de origen. Con el fin de reforzar la coordinación y el intercambio de conocimiento se está desarrollando los llamados *módulos europeos* para apoyar las políticas y prácticas. Los módulos pueden ser vistas como un marco de referencia europeo para el desarrollo y la implementación de prácticas de integración en los Estados miembros en los ámbitos siguientes: participación de la sociedad civil, cursos de iniciación y el lenguaje, la prevención de la discriminación y la promoción de la igualdad y pueden ser adaptados a las necesidades de los distintos Estados miembros, regiones y ciudades.

### **La interoperabilidad de las organizaciones internacionales complemento a las redes de la formación**

Entre las principales organizaciones que están trabajando la interoperabilidad en política migratoria y de formación para el empleo son entre otras el *Africa, Caribe Pacífico Observatory on Migration (ACP)*. Este Observatorio ha organizado actividades innovadoras para enfrentar este

desafío creando una *red de investigadores y en consulta con las autoridades*

*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)



*gubernamentales y con la sociedad civil* en los países y las regiones piloto, para ello, el Observatorio define prioridades de investigación y de capacitación de los actores locales y tiene la ambición de convertirse en la institución de referencia en relación a los flujos migratorios entre países ACP. Un objetivo clave de los gobiernos de los países es la integración eficaz de la migración en los planes de desarrollo nacionales y regionales, en las estrategias de reducción de la pobreza y la protección de los migrantes. La falta de datos e informaciones concretas y fiables sobre las interrelaciones entre la migración y el desarrollo tiende a obstaculizar el desarrollo de políticas pertinentes de gestión migratoria y coordinadas por los diferentes actores, por ello, el papel de los migrantes como agentes de desarrollo debe ser potenciado para asegurar la protección de los migrantes y una utilización concreta de la migración como factor de reducción de la pobreza. La *Fundación Bill and Melinda Gates*, a pesar de que los Estados Unidos está experimentando un alto nivel de desempleo y el desempleo a tasas históricas, en materia educativa muestra gran interés por la coordinación de los trabajos de educación post-secundaria o de formación, ya que representan el 63 por ciento de todos los puestos de trabajo desde ahora hasta 2018 y se prevé que contará con la mayoría de los empleos de carrera a largo plazo. Una educación que va más allá de la escuela secundaria es un factor clave en la estabilidad financiera de una persona joven y la viabilidad económica de una comunidad. Es por eso que la fundación defiende que las instituciones de educación superior la y los empleadores deben trabajar juntos para satisfacer las necesidades de los estudiantes de hoy y satisfacer la creciente demanda de mano de obra

calificada. De hecho, el mundo empresarial ha descubierto que es necesario proporcionar la educación básica y la formación profesional necesaria para satisfacer las necesidades de mano de obra de hoy, pero con una orientación clara sobre las habilidades necesarias.

El *Workforce strategy center* (*Mano de obra centro de estrategia o CSM*) trabaja con la educación, el desarrollo de la fuerza laboral y las agencias de desarrollo económico para desarrollar estrategias para ayudar a los estudiantes y a los trabajadores a tener éxito y crecen las economías regionales. CSM trabaja con los líderes estatales y nacionales para desarrollar la educación y políticas efectivas de empleo que se complementan entre sí con el fin de alinear mejor los recursos públicos, lleva a cabo la investigación y transfiere las buenas prácticas con el fin de avanzar en el campo de la política y la práctica. Su principal función es que asesora a los profesionales y responsables políticos sobre la forma de alinear la educación y el desarrollo de la fuerza laboral regional con las necesidades económicas. Cada uno de sus modelos son ambiciosos por derecho propio, y abre nuevos caminos en la participación de los empleadores. La evidencia muestra claramente lo que la mayoría de la gente sabe intuitivamente: los profesores son más importantes para el aprendizaje del estudiante que cualquier otra cosa dentro de una escuela. Pero necesitan apoyo para ayudar a los estudiantes a tener éxito, y que merecen el reconocimiento y recompensas por hacer un gran trabajo.

---

**Red de redes de la información a la desinformación: La red de formación para el empleo alternativa en la política migratoria.**

Las redes de la información pueden entablar un diálogo de alto nivel con quienes toman decisiones y con otros líderes de influencia sobre asuntos generales de política y políticas nacionales. Dentro de estas redes se encuentra las *referidas a la defensa y promoción* estas hacen referencia a un conjunto de acciones dirigidas a quienes toman decisiones en apoyo de una causa política específica. Las redes de defensa y promoción son grupos de organizaciones e individuos que trabajan en conjunto sobre un tema en particular para lograr los cambios. En este tipo de redes se observa un fuerte vínculo entre competitividad, innovación y calidad de las Administraciones Públicas, lo que significa que en una economía global, un mejor gobierno es condición necesaria si se quiere ser competitivo. En este sentido, la Administración Electrónica representa una gran contribución.

Una de las principales redes de la información la constituyen los *medios de comunicación ante la diversidad y la inmigración*, como empresas de radio y teledifusión de servicio público, estas tienen la misión de fomentar la diversidad cultural, prestar servicio a las poblaciones nacionales en su conjunto y reflejar fielmente el carácter cultural, racial y lingüísticamente diverso de la sociedad en términos tanto de contenido como de plantilla. Sin embargo, la experiencia demuestra que con frecuencia los programas pueden reforzar los estereotipos y repetir malentendidos sobre minorías.

La *Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA)* que es un organismo independiente de la Unión Europea (UE), tiene como principal tarea proporcionar asesoramiento y conocimientos especializados sobre derechos fundamentales a la UE y a sus 27 Estados miembros a la

*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)

hora de aplicar la legislación comunitaria europea. La FRA tiene su sede en Viena y ha sustituido al antiguo Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC). La Agencia publica un informe anual sobre derechos fundamentales en la UE e informes temáticos basados en las investigaciones y encuestas que realiza. Tras la controversia provocada por las viñetas danesas de Mahoma, alrededor de 100 profesionales de los medios de comunicación de Europa, el norte de África y Oriente Medio se reunieron en Viena y propusieron:

- identificar lagunas en programas educativos y desarrollar iniciativas específicas de formación para proporcionar educación de calidad sobre asuntos de diversidad,
- convertir la formación en diversidad en un elemento estándar del programa de formación periodística, incluyendo el aprendizaje sobre diferencias culturales y religiosas,
- establecer contactos con los grupos minoritarios y animar a los jóvenes de dichos colectivos a iniciar una carrera dentro del ámbito del periodismo (a través de contratación, becas o puestos de prácticas específicos),
- preparar manuales, conjuntos de herramientas, glosarios y otros materiales autodidácticos para periodistas.

*BBC English Regions* ha desarrollado internamente una base de datos y un software sobre la representación de las minorías. Se utiliza como una herramienta para ayudar a los productores a identificar hasta qué punto están representando adecuadamente la diversidad en sus programas. Está diseñado para utilizarse en combinación con otras herramientas de supervisión de audiencia y de programas y para determinar la cantidad y la

calidad de la presencia en pantalla. Los contenidos se supervisan durante dos semanas cada trimestre para proporcionar una imagen instantánea de la producción en términos de diversidad.

La red de FPE constituye una salida importante a la crisis económica y es una alternativa significativa en la política migratoria actual. La formación profesional para el empleo (FPE), se ha regulado recientemente por Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, de la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional, por el que se establece la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y configura un nuevo modelo de Formación Profesional. El nuevo subsistema de Formación Profesional para el Empleo conforma en un único modelo la formación de todos/as los/as trabajadores/as, de los /as ocupados/as y los/as desempleados/as e integra las iniciativas de formación del subsistema de formación profesional para el empleo, son:

- 1.- La formación de demanda,
- 2.- La formación de oferta (ordinaria y extraordinaria),
- 3.- Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y
- 4.- La formación de alternancia con el empleo,

La actual normativa sobre la reforma laboral<sup>13</sup> especifica aún más el marco legal de la formación para el empleo cuando establece en su Art.3 como acciones de mejora de la empleabilidad que combinen actuaciones de orientación profesional y formación para el empleo:

---

<sup>13</sup> Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas Núm. 37 de 12 de febrero de 2011 Sec. I. Pág. 15133

*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)

*Las acciones de políticas activas de empleo, y especialmente las de formación profesional para el empleo y de empleo-formación, cubrirán prioritariamente todas las actuaciones que, como resultado de la elaboración de los itinerarios, requieran las personas desempleadas beneficiarias del plan para mejorar su empleabilidad.*

De igual forma se regula la FPE<sup>14</sup> y en su art.12 se recoge que se modifica, íntegramente, el artículo 26 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactado como sigue:

1. El subsistema de formación profesional para el empleo está constituido por un conjunto de iniciativas, medidas e instrumentos que pretenden, a través de la formación de los trabajadores y de la acreditación de su cualificación, dar respuesta a sus necesidades personales y profesionales de inserción y reinserción en el sistema productivo y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas. Dicho subsistema, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, se desarrollará en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo, de acuerdo con sus principios, fines y objetivos y en especial:

- a) El derecho a la formación profesional para el empleo y la igualdad en el acceso de la población activa y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma
- b) La vinculación del subsistema de formación profesional para el empleo con el diálogo social como instrumento más eficaz, para dar respuesta a los cambios y requerimientos del sistema productivo.
- c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.
- d) La vinculación de la formación profesional para el empleo con la negociación colectiva, marco natural para el desarrollo de iniciativas y medidas que conduzcan a una mayor cualificación de las personas trabajadoras.

2. Las acciones formativas del subsistema de formación para el empleo están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

3. El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito de la Administración laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

El Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad está constituido por el conjunto de los Certificados de Profesionalidad ordenados sectorialmente en familias profesionales y de acuerdo con los niveles de cualificación establecidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones. Estos certificados tienen carácter

---

<sup>14</sup> El Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. Núm. 43 de 19 de febrero de 2011 Sec. I. Pág. 19240  
*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)

oficial, validez en todo el territorio nacional y permitirán su correspondencia con los títulos de formación profesional del sistema educativo.

4. La oferta formativa vinculada a la obtención de los Certificados de Profesionalidad, estructurada en módulos formativos, facilitará la acreditación parcial acumulable para el reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional.

5. La oferta de acciones de formación profesional para el empleo referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones permitirá el reconocimiento y capitalización de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional

6. Las acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo que no sean objeto de acreditaciones oficiales serán reconocidas a través del correspondiente diploma acreditativo.

7. Los Servicios Públicos de Empleo promoverán el funcionamiento de una red de Centros de Referencia Nacional, especializados por áreas y familias profesionales, que colaborarán en el desarrollo de acciones de carácter innovador, experimental y formativo en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en particular en actividades de mejora de la calidad dirigidas a la red de centros colaboradores y a los formadores. Para ello, estos Centros procurarán mantener relación con centros tecnológicos y otras redes de gestión del conocimiento, tanto nacionales como internacionales, en sus ámbitos sectoriales específicos.

8. Los Servicios Públicos de Empleo promoverán el mantenimiento de una red de centros colaboradores, públicos y privados, que junto a sus centros, garantice una permanente oferta de formación para el empleo de calidad. Asimismo, en colaboración con el sistema educativo, promoverán una red de centros integrados.

9. Los Servicios Públicos de Empleo impulsarán la colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes para la mejora de la calidad, eficacia y eficiencia del subsistema de formación profesional para el empleo. Asimismo, impulsarán procesos de evaluación sistemáticos y periódicos, de acuerdo con los criterios aprobados por los instrumentos de participación del subsistema y con las directrices europeas en materia de calidad.

Las acciones formativas para trabajadores y desempleados que se financian con fondos públicos pueden impartirlas las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, a través de sus centros propios o mediante convenios con entidades o empresas públicas, organizaciones empresariales y sindicales, las empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de contratación, los *Centros Integrados de Formación Profesional*, de titularidad privada, y los demás centros o entidades de

*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)

formación, públicos o privados, y los centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

El catálogo de acciones formativas para conseguir un *Certificado de Profesionalidad* es muy amplio, por lo que cada vez es más accesible conseguir un título de estas características: que acredita con carácter oficial las competencias adquiridas en los cursos, se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y pueden ser homologadas con módulos de la FP reglada del sistema educativo. Con el objetivo de evitar la pérdida de competitividad derivada en gran parte de la continua y rápida evolución de las nuevas tecnologías, la innovación, así como los productos y servicios TIC, se ve necesario que el sistema educativo produzca los profesionales que la economía del conocimiento necesita.

El *Proceso de Copenhague* ha desempeñado un papel fundamental para concienciarnos de la importancia de la educación y formación profesionales tanto a escala europea como nacional. La cooperación desarrollada en virtud de este Proceso ha propiciado un acuerdo sobre los objetivos europeos comunes, un debate sobre los modelos e iniciativas nacionales, y un intercambio de buenas prácticas a escala europea. La crisis económica actual acentúa aún más la importancia de la formación profesional. Sin embargo, la conciencia creciente de la importancia de la FPE no conlleva necesariamente recursos y fondos adicionales.

La educación y la formación son fundamentales para la evolución económica y social. La flexibilidad y seguridad necesarias para crear más y mejor empleo dependen de que se garantice que toda la ciudadanía adquiera



competencias clave y actualicen sus capacidades a lo largo de su vida . El aprendizaje permanente fomenta la creatividad y la innovación y permite la plena participación económica y social. Aumentar las capacidades. La gente poco cualificada corre un riesgo de exclusión económica y social. En la mayoría de los países preocupan los aspectos siguientes: los niveles altos y continuos de abandono de los estudios, la baja participación en actividades de aprendizaje permanente por parte de trabajadores mayores y personas poco cualificadas, y la escasa cualificación de los inmigrantes. Los futuros mercados de trabajo de las economías basadas en el conocimiento exigirán unos niveles de cualificación cada vez más elevados a una fuerza de trabajo cada vez más pequeña. Las bajas cualificaciones constituirán un desafío cada vez mayor.

Se han determinado unos resultados concretos para los próximos cuatro años (2011- 2014) Hacer realidad la formación permanente y la movilidad es decir la elaboración de estrategias, sistemas y prácticas de orientación permanente 2011 (Cedefop -European Centre for the Development of Vocational Training -, ETF - European Training Foundation - y Red Europea para el Desarrollo de las Políticas de Orientación Permanente) y dentro de los Objetivos transversales, gobernanza y apropiación del proceso de Copenhague la mejora de la cooperación estructurada entre la política de educación y formación y la política de empleo.

## **Conclusiones**

La migración es una oportunidad, la contribución de los migrantes a la sociedad es importante y debe ser plenamente reconocido. Los migrantes contribuyen a las economías de sus países de acogida, como empleados,

*GT 5.5 Transformaciones organizativas en el desarrollo de la administración en red. Cambio interno, cambio relacional e interoperabilidad* Coordinador del GT 5: Gestión Pública y Políticas Públicas Antonio Natera (UC3M) y Mireia Grau (IEA) [natera@polsoc.uc3m.es](mailto:natera@polsoc.uc3m.es) [mireia.grau@gencat.cat](mailto:mireia.grau@gencat.cat)

empresarios, consumidores e inversores, y aumentan la riqueza de la diversidad y cultural de estos países. Por otra parte, los futuros migrantes contribuyen a garantizar la futura competitividad de Europa mediante el aumento de su población en edad laboral.

La Formación Profesional para el Empleo tiene por objetivo que tanto los trabajadores ocupados como los desempleados adquieran competencias profesionales a lo largo de su trayectoria laboral. Formarse en cualquiera de las ramas relacionadas con las nuevas tecnologías resulta una apuesta casi segura a la hora de poder acceder al mercado laboral, ya que se trata de un sector que siempre va a necesitar de savia nueva debido a los continuos cambios que en él se producen.

En consonancia con los principios del aprendizaje permanente, habrá que intervenir en todos los sectores (desde la enseñanza maternal y las escuelas hasta la enseñanza superior y la formación profesional, así como la formación dirigida a los adultos), teniendo también en cuenta el aprendizaje en contextos no formales o informales, garantizar la adquisición de las competencias fundamentales que necesitan todos los ciudadanos para triunfar en una economía basada en el conocimiento, especialmente en términos de capacidad de inserción laboral.

El triángulo del conocimiento (educación, investigación e innovación). El triángulo del conocimiento es fundamental para favorecer el crecimiento y el empleo. Por eso es tan importante acelerar las reformas, promover la excelencia en la enseñanza superior y las asociaciones entre la universidad y las empresas, y garantizar que todos los sectores de la educación y la

formación desempeñan plenamente su función a la hora de fomentar la creatividad y la innovación.

### **Referencias bibliográficas**

AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA ( FRA ). <http://fra.europa.eu>

CARNEVALE, A.P. & ROSE, S.J., The Undereducated American Georgetown University. Center on Education and the workforce. 2011

COMISIÓN EUROPEA. Propuesta de DECISIÓN DEL CONSEJO relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros COM(2011) 6 final 2011/0007 (CNS)

CONSEJO DE LA UE Y COMISIÓN EUROPEA. Informe conjunto de situación de 2008 sobre la ejecución del programa de trabajo «Educación y Formación 2010» «Facilitar el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación»(2008/C 86/01)

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre las prioridades de una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales para el período 2011-2020 (2010/C 324/02)

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. Brussels, 18 November 2004 Draft Conclusions of the Council and the Representatives of the Governments of the Member States on the establishment of Common Basic Principles for immigrant integration policy in the European Union

CRAWLEY,C, GERHARD,P, GILLERAN,A. Y JOYCE,A.. Comisión Europea, eTwinning 2.0 Hacia la comunidad de centros escolares de Europa.2011.

DECISIÓN DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. de 21 de octubre de 2010 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros DOC de 24.11.2010

DECRETO 334/2009, de 22 de septiembre, por el que se regulan los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía. 5 de octubre 2009 BOJA n 195 Página núm. 5

DECRETO 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía. Página núm. 12 BOJA núm. 195 Sevilla, 5 de octubre 2009

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS DE INTERIOR:  
[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/index_en.htm)

DIVERSIPRO <http://www.diversipro.com>

EUROBARÓMETRO [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/whatsnew2011\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/whatsnew2011_en.htm)

EUROSTAT . Indicators of Immigrant Integration A Pilot Study 2011 edition, Methodologies and Working papers

FUNDACION BILL GATES : <http://www.gatesfoundation.org/college-ready-education/Pages/intensive-partnerships-for-effective-teaching.aspx>  
<http://www.gatesfoundation.org/postsecondaryeducation/Pages/education-and-the-workplace.aspx>

GALLARDO, L.,BLANCO,T, AMO, E .y SATUÉ, J.Especial Nuevas Tecnologías: Formación y empleo para 'TI'. Redacción Aprendemas. Septiembre de 2009.

INTEGRACIÓN: <http://ec.europa.eu/ewsi>

INFORME ECONÓMICO DEL GOBIERNO ESPAÑOL 2010.

MAUREN R. BOZELL, GOLDBERG, M., Workforce Strategy Center Employers, low-income young adults and postsecondary credentials a practical typology for business, education and community leaders . October 2009.

MALMSTRÖM,C. Comisaria de Asuntos de Interior:  
[http://ec.europa.eu/commission\\_2010014/malmstrom/welcome/default\\_en.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010014/malmstrom/welcome/default_en.htm)

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO. Plan Avanza2. Estrategia 2011-2015. 16 Julio 2010.

NATIONAL COUNCIL ON TEACHER QUALITY. Best practices for teacher effectiveness . November 2009.

RED EUROPEA DE MIGRACIÓN: Satisfacción de la demanda laboral a través de la inmigración: [http://ec.europa.eu/home-affairs/policies/immigration/docs/Satisfying\\_Labour\\_Demand\\_Through\\_Migration\\_FINAL\\_20110708.pdf](http://ec.europa.eu/home-affairs/policies/immigration/docs/Satisfying_Labour_Demand_Through_Migration_FINAL_20110708.pdf)

REAL DECRETO-LEY 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. Núm. 37,12 de febrero de 2011 Sec. I. Pág. 15133

REAL DECRETO-LEY 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo Núm. 43,19 de febrero de 2011 Sec. I. Pág. 19240

REAL DECRETO 564/2010, de 7 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional Núm. 127, 25 de mayo de 2010 Sec. I. Pág. 45626

REAL DECRETO 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. Núm. 306, 17 de diciembre de 2010 Sec. I. Pág. 104040

REAL DECRETO 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Núm. 205, 25 de agosto de 2009 Sec. I. Pág. 72704

REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. 15582, 11 abril 2007 BOE num. 87

REAL DECRETO 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional. BOE num. 312, 30 diciembre 2005 43141

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Sector del Empleo Ginebra). Guía sobre los nuevos Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio incluido el conjunto completo de Indicadores de Trabajo Decente ., Junio 2009. Pg18

*Informe mundial sobre salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis* Santiago de Chile, 2010 pag19

SUPPORTING THE EDUCATION PIPELINE A Business Engagement Toolkit for Community-Based Organizations.

THE FUTURES GROUP INTERNATIONAL, Inc., en colaboración con Research Triangle Institute (RTI) y The Centre for Development and Population Activities (CEDPA). Formando redes para el cambio de políticas: Manual de capacitación en defensa y promoción. Proyecto Policy.

WORK FORCE STRATEGY CENTER. <http://www.workforcestrategy.org>