



Facultad de Ciencias Humanas y Sociales  
Grado en Relaciones  
Internacionales

Trabajo Fin de Grado

# **La inmigración cualificada en España, Alemania y Suecia**

Estudio de casos sobre las características  
económicas, sociales y laborales que atraen a  
inmigrantes altamente cualificados

Estudiante: Juan Pablo Huerga Saludes

Director: Gonzalo Gómez Bengoechea

Madrid, Abril 2024

**Resumen:** El capital humano tiene la capacidad de generar externalidades positivas en la economía de un país, promoviendo el desarrollo y la igualdad. Cada año, países como India son testigos de la emigración de millones de ciudadanos altamente cualificados, convirtiendo este ámbito en un nuevo escenario de competencia internacional. Mediante una metodología de estudio de casos, esta investigación busca descubrir qué factores económicos, sociales y laborales tienen una mayor influencia en los flujos de inmigración cualificada. El análisis de este tipo de inmigración en España, Alemania y Suecia ha revelado que sectores económicos poco productivos e innovadores, junto con una mala distribución de la riqueza, son factores económicos determinantes debido a su escaso atractivo. En cuanto a los factores laborales y sociales, destaca el atractivo de un mercado laboral con facilidades para ingresar y salir del desempleo, así como políticas migratorias proactivas en la gestión de la llegada de inmigrantes cualificados.

**Palabras clave:** inmigración, política económica, España, Alemania, Suecia.

**Abstract:** Human capital has the ability to generate positive externalities in a country's economy, promoting development and equality. Every year, countries like India witness the emigration of millions of highly skilled citizens, turning this field into a new arena of international competition. Through a case study methodology, this research seeks to uncover which economic, social, and labor factors have the greatest influence on skilled immigration flows. The analysis of this type of immigration in Spain, Germany, and Sweden has revealed that unproductive and non-innovative economic sectors, along with inefficient wealth distribution, are significant economic factors due to their limited attractiveness. Regarding labor and social factors, the appeal of a labor market with easy entry and exit from unemployment, as well as proactive migration policies in managing the arrival of skilled immigrants, stands out.

**Key words:** immigration, economic policy, Spain, Germany, Sweden.

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. SITUACIÓN EN EUROPA .....</b>	<b>8</b>
<b>2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....</b>	<b>15</b>
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>17</b>
<b>4. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>19</b>
<b>4.1. MERCADO LABORAL.....</b>	<b>19</b>
<b>4.2. INMIGRACIÓN ALTAMENTE CUALIFICADA.....</b>	<b>24</b>
<b>5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>30</b>
<b>5.1. ESPAÑA .....</b>	<b>30</b>
5.1.1. <i>Situación general.....</i>	<i>30</i>
5.1.2. <i>Variables relevantes .....</i>	<i>35</i>
5.1.3. <i>Conclusión.....</i>	<i>41</i>
<b>5.2. ALEMANIA .....</b>	<b>42</b>
5.2.1. <i>Situación general.....</i>	<i>42</i>
5.2.2. <i>Variables relevantes .....</i>	<i>46</i>
5.2.3. <i>Conclusión.....</i>	<i>48</i>
<b>5.3. SUECIA .....</b>	<b>49</b>
5.3.1. <i>Situación general.....</i>	<i>49</i>
5.3.2. <i>Variables relevantes .....</i>	<i>53</i>
5.3.3. <i>Conclusión.....</i>	<i>56</i>
<b>6. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA ECONÓMICA.....</b>	<b>58</b>
<b>6.1. MATRIZ RESUMEN .....</b>	<b>58</b>
<b>6.2. FACTORES ECONÓMICOS.....</b>	<b>59</b>
<b>6.3. FACTORES LABORALES .....</b>	<b>60</b>
<b>6.4. FACTORES SOCIALES .....</b>	<b>61</b>

<b>7. CONCLUSIONES</b> .....	<b>62</b>
<b>7.1. LIMITACIONES Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS</b> .....	<b>64</b>
<b>8. DECLARACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA</b> .....	<b>65</b>
<b>9. REFERENCIAS</b> .....	<b>66</b>

# ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Bloques temáticos y variables estudiadas en este documento. Fuente: elaboración propia .....	8
<b>Figura 2:</b> Porcentaje de empleos considerados altamente cualificados por región en 2022. Fuente: Eurostat (2023a) .....	9
<b>Figura 3:</b> Porcentaje de empleados sobrecualificados por región en 2022. Fuente: Eurostat (2023a) .....	10
<b>Figura 4:</b> Porcentaje de la población total nacida en el extranjero por país en 2022. Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2023b) .....	12
<b>Figura 5:</b> Nivel de educación de los inmigrantes frente a los nativos en países de la OCDE. Fuente: Kerr et al. (2017) .....	26
<b>Figura 6:</b> Valor del capital humano de los emigrantes españoles entre 2019 y 2022. Fuente: elaboración propia a partir de Fundación BBVA (2023a) .....	31
<b>Figura 7:</b> Evolución de las condiciones de vida en España por rango de edad (2008-2022). Fuente: elaboración propia a partir de INE (s.f. b) .....	33
<b>Figura 8:</b> Evolución de la productividad por hora trabajada por país (1995-2019). Fuente: Derrien (2023) .....	33
<b>Figura 9:</b> Porcentaje de inmigrantes (excluyendo América del Sur) sobre la población total. Fuente: elaboración propia a partir de Cebolla y González (2013).....	36
<b>Figura 10:</b> Gasto bruto en I+D+i por país como porcentaje del PIB. Fuente: elaboración propia a partir de OCDE (2022a) .....	38
<b>Figura 11:</b> Gasto en I+D+i por sector en 2022 (en millones de euros). Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2024b) .....	38
<b>Figura 12:</b> Población extranjera mayor de 65 años en España (2003-2022). Fuente: elaboración propia a partir de INE (s.f. d) .....	40
<b>Figura 13:</b> Evolución de la tasa de paro en Alemania, España y Suecia (1991-2023). Fuente: elaboración propia a partir de Oficina Federal de Estadística de Alemania (s.f.), INE (s.f. c) y Oficina Central de Estadísticas de Suecia (s.f. a) .....	43
<b>Figura 14:</b> Coste de despido en Alemania, Suecia y España (en euros). Fuente: elaboración propia a partir de Deloitte (2015) .....	44
<b>Figura 15:</b> Evolución del coste laboral unitario por país (1994-2012). Fuente: Dustmann et al. (2014) .....	44

<b>Figura 16:</b> Tasa de desempleo juvenil por país (% de la población activa entre 15-24 años). Fuente: OCDE (2022b) .....	45
<b>Figura 17:</b> Productividad del trabajo por país en 2023 (en dólares). Fuente: elaboración propia a partir de Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023) .....	45
<b>Figura 18:</b> Composición de la población inmigrante en Alemania por lugar de nacimiento. Fuente: elaboración propia a partir de Oficina Federal de Estadística de Alemania (2023) .....	46
<b>Figura 19:</b> Puntuación en el Global Entrepreneurship Index (GEI) por país en 2019. Fuente: elaboración propia a partir de Global Entrepreneurship and Development Institute (2019) .....	47
<b>Figura 20:</b> Evolución de la inmigración y las peticiones de asilo en Suecia (2010-2022). Fuente: elaboración propia a partir de Oficina Central de Estadísticas de Suecia (2024) y Statista (2024) .....	50
<b>Figura 21:</b> Permisos de trabajo concedidos en Suecia (2005-2012). Fuente: elaboración propia a partir de Junta Sueca de Migración (s.f.) .....	51
<b>Figura 22:</b> Composición de la población inmigrante en Suecia por lugar de nacimiento. Fuente: elaboración propia a partir de Oficina Central de Estadísticas de Suecia (s.f. b) .....	54
<b>Figura 23:</b> Evolución de los ingresos nacionales netos ajustados per cápita en Alemania, España y Suecia (1995-2021). Fuente: elaboración propia a partir de Banco Mundial (s.f. a) .....	55
<b>Figura 24:</b> Evolución del coeficiente de Gini en Alemania, España y Suecia (2003-2021). Fuente: elaboración propia a partir de Banco Mundial (s.f. b) .....	56
<b>Figura 25:</b> Tabla resumen de los contenidos del análisis por país. Fuente: elaboración propia .....	58

# 1. Introducción

La globalización es un fenómeno ya muy arraigado en nuestro día a día y es visible en innumerables situaciones. Uno de los principales rasgos de dicho fenómeno es el movimiento masivo de personas, un flujo migratorio que está lejos de ser homogéneo, regulado o controlable. En regiones como Europa, es común vivir en sociedades diversas y formadas por personas con trasfondos muy variados.

Así pues, la inmigración constituye la causa y consecuencia de muchos eventos, siendo a la vez problema y solución. Por ejemplo, la inmigración a menudo se presenta como una de las soluciones a la decadencia en la tasa de natalidad de las sociedades occidentales y su envejecida población. Algunos autores, como Kant, hablan incluso de un derecho natural de las personas a establecerse en cualquier comunidad alrededor del mundo, por encima de la autoridad de cualquier Estado; y definen las razas como un concepto artificial y divisorio creado por la mente humana (Grossman, 2021). Sin embargo, otros autores o figuras políticas perciben la inmigración como un fenómeno que, inevitablemente, conlleva un impacto económico negativo y un aumento de la inestabilidad y la inseguridad; como está ocurriendo en Suecia en el momento en el que se escribe este documento.

En consecuencia, la inmigración es un asunto que divide las opiniones, especialmente en las democracias europeas. Es fácil encontrar movimientos y partidos políticos con un fuerte apoyo social que distribuyen mensajes en contra de la inmigración y buscan crear políticas para frenarla. Algunos ejemplos son el Agrupación Nacional en Francia, Partido de la Libertad en los Países Bajos, la Liga en Italia, Alternativa para Alemania, el Partido Popular Danés, VOX en España, el partido gobernante en coalición en Finlandia, Partido de los Finlandeses, o el reciente ganador de las elecciones generales eslovacas, el partido SMER (Akkerman, 2018). De esta manera, es lógico pensar que, pese a la volatilidad y constante cambio del discurso político en una democracia, el asunto de la inmigración tendrá gran peso político y económico, tanto en el corto como en el largo plazo.

Uno de los factores determinantes para la inmigración son las oportunidades laborales y de progreso. Por lo tanto, para poder entender, predecir y regular la inmigración, es necesario hacer un análisis profundo de los mercados de trabajo y

contexto social de los distintos países receptores de inmigrantes. Pese a que la demanda y la oferta en los mercados laborales están en constante cambio y evolución, existen una serie de variables estructurales muy enraizadas que generan consecuencias profundas; entre ellas, la atracción o el desinterés de una inmigración altamente cualificada y con una notable capacidad de aportar valor a la economía del país receptor. En consecuencia, para regular la inmigración no es estrictamente necesario que los gobernantes la regulen de forma directa, sino que puede controlarse indirectamente a través de medidas y reformas en el mercado laboral.

Por este motivo, la estructura de esta investigación comienza con la definición detallada de los objetivos, hipótesis de investigación y metodología, desarrollando los factores relevantes a estudiar para cada uno de los casos. A continuación, se lleva a cabo un estudio de la literatura previa y una exposición de los argumentos existentes sobre el mercado laboral y la inmigración cualificada, seguido de la situación en los diferentes países. Por último, se realiza un análisis y discusión de las variables, seguido por recomendaciones de Política Económica, las conclusiones y propuestas de investigación para el futuro.

**Figura 1: Bloques temáticos y variables estudiadas en este documento**



Fuente: elaboración propia

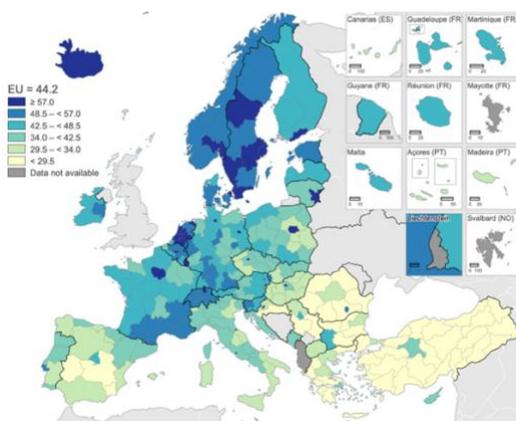
## 1.1. Situación en Europa

Antes de comenzar, es importante describir la situación del mercado laboral a nivel europeo, así como los desafíos a los que se enfrenta y la labor de la Unión Europea. También en este apartado, se elevará el análisis a un nivel más global y, por último, se

tratará desde varias perspectivas la situación de los inmigrantes en ese mercado laboral, comparándolos con los nativos, y las causas que provocan dicha situación.

Europa, y especialmente la Unión Europea, es comúnmente concebida como un único ente con unas características homogéneas; sin embargo, en lo que a mercado laboral y empleo cualificado se refiere, el continente se mueve a velocidades muy diferentes. Además, estas disparidades no se limitan exclusivamente a la comparación entre Estados, sino que también se evidencian de manera significativa a nivel interno dentro de cada país. Como demuestran los datos de Eurostat en la Figura 2, las diferencias en la distribución de los trabajadores altamente cualificados son particularmente llamativas entre las regiones del norte y las regiones del sur del continente, así como entre zonas rurales y urbanas.

**Figura 2: Porcentaje de empleos considerados altamente cualificados<sup>1</sup> por región en 2022**



Fuente: Eurostat (2023a)

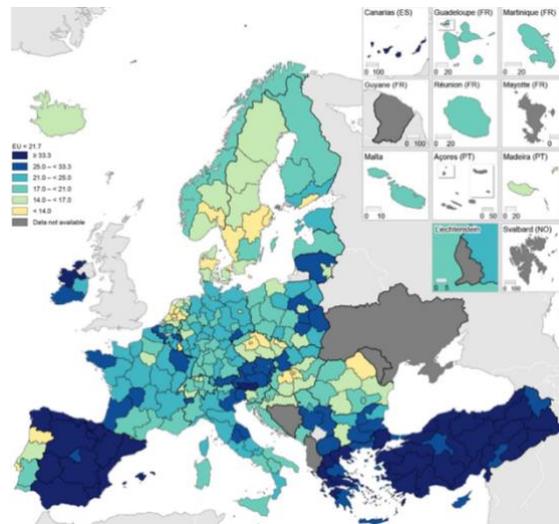
De esta manera, muchos países europeos presentan una fuerte dependencia de su capital en lo que a desarrollo de su mercado laboral se refiere. Algunos casos son Bulgaria, Croacia, Lituania, Polonia, Letonia o Eslovaquia. Este fenómeno también afecta a países con un desarrollo más robusto, como Irlanda o Dinamarca.

Así pues, de las 14 regiones europeas con la proporción más elevada de empleos altamente cualificados, 12 corresponden a capitales y sus áreas metropolitanas, siendo Estocolmo la de mejor desempeño con un 73,6%. No obstante, no todas las capitales muestran cifras sobresalientes. Por ejemplo, la región de Attiki en Grecia y Lazio en Italia, donde se encuentran sus capitales, apenas superan un 40%.

<sup>1</sup> Engloba aquellas ocupaciones incluidas en los grupos 1,2 y 3 del ISCO.

En este contexto, la Unión Europea también presenta datos heterogéneos en lo relativo a la sobrecualificación, que supone un grave desperdicio del capital humano. La Figura 3 pone de manifiesto la extensa brecha entre la demanda y oferta de habilidades laborales en varias regiones europeas. Esto genera efectos muy negativos en la empleabilidad y aprovechamiento del potencial de la mano de obra. De este modo, Grecia, Lituania y España son los países de la Unión con mayores problemas de sobrecualificación en sus mercados de trabajo. Por su parte, Estocolmo vuelve a presentar los mejores resultados, con tan solo un 8,9% de empleados excesivamente cualificados para sus puestos.

**Figura 3: Porcentaje de empleados sobrecualificados<sup>2</sup> por región en 2022**



Fuente: Eurostat (2023a)

En resumen, el mercado laboral europeo se enfrenta a diversos problemas estructurales, los cuales presentan características diversas dependiendo de la región, complicando así su resolución. Sin embargo, existe un desafío común a todas las regiones, el envejecimiento de la población, con su consiguiente reducción de la población en edad de trabajar. Es decir, Europa se encamina hacia un modelo social con una fuerte presión fiscal y serias dudas sobre la sostenibilidad del sistema, puesto que aumenta de forma inexorable el número de personas mayores en situación de dependencia; a la vez que disminuye la población en edad laboral capaz de contribuir económicamente a esa cambiante estructura social (Marois et al., 2020).

<sup>2</sup> Definido como trabajadores con una formación dentro de los niveles 5-8 del ISCED y con ocupaciones incluidas en los grupos 4,5,6,7,8 y 9 del ISCO.

La Comisión Europea (2023a) ya se ha hecho eco de esta situación, haciendo énfasis en la creciente competitividad por el talento a medida que avanza esta transición demográfica. Así, Europa no solo se enfrenta a una acentuada reducción de la población en edad de trabajar, la cual se espera que disminuya en 35 millones de aquí a 2050, sino que al éxodo de capital humano joven y cualificado a otras regiones del planeta buscando mejores oportunidades.

Como resultado, las regiones europeas mencionadas anteriormente con un mercado laboral menos desarrollado se encuentran en una situación especialmente vulnerable, ya que sus mercados de trabajo pueden quedarse todavía más estancados y con mayores desigualdades territoriales. Esto dificultaría el crecimiento económico y tecnológico, la transición hacia economías verdes y aumentaría las tasas de sobrecualificación.

En este sentido, la Unión Europea ha puesto en marcha varias iniciativas a nivel continental para hacer frente a estas dificultades. Por ejemplo, ante un 77% de empresas europeas con dificultades para completar su plantilla, en 2023 arrancó el proyecto *European Year of Skills*<sup>3</sup>, a través del cual la Unión organizó miles de eventos y planes de formación. Según la Presidenta von der Leyen, el objetivo es alinear las necesidades de las empresas con las aspiraciones de los trabajadores, para fortalecer el crecimiento europeo, luchando contra la brecha entre oferta y demanda de competencias en el mercado laboral (Comisión Europea, 2023b).

Al elevar este análisis del mercado laboral europeo a una escala global, también se obtienen algunas conclusiones significativas. Blanchard y Portugal (2001) argumentan, en base a sus resultados comparando el mercado laboral estadounidense con el europeo, que los despidos y las dimisiones son menos comunes en Europa; mientras que en Estados Unidos los flujos de entrada y salida al mercado laboral son más dinámicos.

Asimismo, la duración del desempleo para los norteamericanos es menor, provocado por ese dinamismo en la contratación. Por su parte, el mercado laboral europeo, con un alto grado de protección para los empleados, presenta un desempleo notablemente más prolongado. Según los resultados de la investigación, el desempleo es especialmente duradero en España e Italia, donde los sindicatos acaparan una influencia considerable.

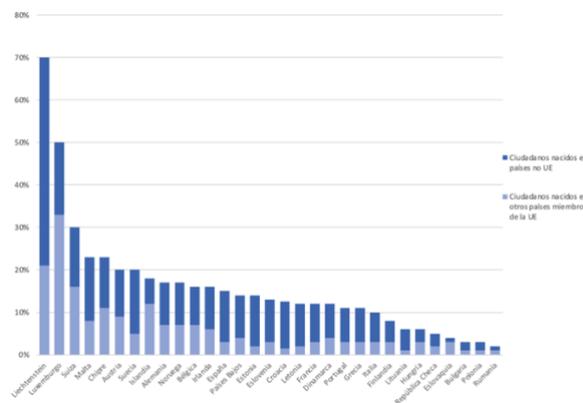
---

<sup>3</sup> Traducción del autor: “Año Europeo de las Competencias”.

Más recientemente, Jung y Kuhn (2014) llevaron a cabo un estudio similar. Centrándose en el caso de Alemania, obtienen evidencias para demostrar que el mayor dinamismo laboral en Estados Unidos también se debe a una mejor eficiencia al enlazar demanda y oferta de trabajo. En Europa es más complicado cambiar de ocupación, generando una recuperación más lenta ante situaciones como shocks económicos, tales como la pandemia del Coronavirus o la crisis de 2008.

Por otro lado, el siguiente paso es relacionar este análisis de la situación del mercado laboral en Europa con su situación migratoria. El 8,5% de los 447 millones de personas que viven en la Unión Europea no nacieron dentro de sus fronteras y un 55% de ese total acudieron por motivos familiares o laborales (Eurostat, 2024a). En datos absolutos, las mayores cantidades de ciudadanos nacidos en otros países se encuentran en Alemania, Francia y España (Eurostat, 2023b).

**Figura 4: Porcentaje de la población total nacida en el extranjero por país en 2022**



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2023b)

No obstante, en términos relativos en base a la población total, las proporciones más altas son las de Chipre, Luxemburgo, Malta, Austria y Suecia. Como demuestra la Figura 4, es importante señalar que en países europeos que no forman parte de la Unión Europea, como Suiza o Liechtenstein, el porcentaje de población nacida fuera de sus fronteras también es muy elevado, alcanzando hasta un 70% en el segundo caso.

En cuanto a la situación laboral de esos inmigrantes, cabe destacar que ostentan una tasa de empleo menor que los ciudadanos nativos en casi todos los países. Además, la situación de los inmigrantes nacidos fuera de las fronteras de la Unión Europea es incluso más desigual, con una tasa de empleo del 61,9% en 2022 frente a un 77,1% de los ciudadanos nacidos en países miembros de la Unión (Comisión Europea, 2023c).

Sumado a esto, aquellos inmigrantes que no han nacido dentro de la Unión Europea son más proclives a trabajar en la construcción, la minería o el sector de la limpieza. Tan solo un 2,9% de los ciudadanos europeos trabaja en este último sector, mientras que esa cifra se eleva a un 11,4% en el caso de este tipo de inmigrantes. Por el contrario, apenas ocupan puestos en la Administración Pública, el sector de la defensa, la educación o la sanidad.

De esta manera, muchos autores han analizado y cuestionado las políticas laborales y migratorias europeas, señalando su falta de visión a largo plazo. Algan et al. (2010) ponen el foco en la importancia de integrar laboralmente a los inmigrantes para que puedan desarrollar su potencial económico y contribuir al crecimiento del país de destino. En su investigación, analizan aspectos tan fundamentales como la educación y, por ejemplo, en Alemania se demuestra que los nativos alemanes tienen una media de 22 años cuando dejan de estudiar, mientras que esa media es 3,5 años menor para inmigrantes turcos o italianos.

Usando el caso de Francia, en lo que a empleabilidad se refiere, los inmigrantes de primera generación, excluyendo los del sur de Europa, tienen peor empleabilidad que los nativos franceses. Los africanos y europeos del este presentan brechas notables del 18.1% y 15.7% respectivamente. Según sus resultados, las disparidades no mejoran con el tiempo, puesto que los inmigrantes de segunda generación de África y Turquía enfrentan brechas aún mayores.

Esta situación hace que el mercado laboral europeo esté ostensiblemente menos integrado que otros mercados, como el estadounidense. Es decir, el hecho de que en Europa un inmigrante esté condenado a una peor empleabilidad que un nativo, incluso con la misma formación, provoca que se reduzcan los incentivos para emigrar, puesto que los potenciales beneficios financieros por las diferencias salariales se anulan ante las dificultades de encontrar empleos adecuados a su nivel de preparación y experiencia (Dorn & Zweimüller, 2021). A esto se suma la ya mencionada politización de la inmigración que, según Alfano et al. (2016), fue uno de los principales motores en el surgimiento del Brexit.

Por último, en cuanto a las causas de estas desigualdades entre inmigrantes y nativos, el estudio de Guzi et al. (2021) resalta la gran influencia de las instituciones y las políticas

de empleo. Para ilustrar, el modelo europeo del estado de bienestar mejora la calidad del empleo tanto para nativos como para inmigrantes, pero a la vez aumenta las tasas de temporalidad.

Además, sus resultados también indican que las políticas económicas enfocadas a fomentar las exportaciones tienen efectos positivos en las condiciones laborales de los inmigrantes. No obstante, las circunstancias van cambiando en función del país que se analice, como se tratará en los siguientes apartados.

## 2. Objetivos e hipótesis

El objetivo de este estudio es comprender qué factores laborales, económicos y sociales hacen que un país sea atractivo para la inmigración de gran formación y potencial. Para ello, se desarrollará un estudio comparativo entre la situación de Alemania, Suecia y España, siendo los dos primeros casos de éxito y el último de fracaso, ya que España no es un destino particularmente atractivo para el tipo de inmigración que analiza este documento (Ramos et al., 2015).

En otras palabras, el objetivo general de este trabajo es responder a la pregunta de investigación y comprender cuáles son los factores que hacen que un país o una economía ahuyenten a inmigrantes cualificados y capaces de realizar actividades de alto valor añadido. No obstante, a continuación, se desarrollan los objetivos específicos que este documento trata de alcanzar:

- Analizar las características del mercado laboral en España, Alemania y Suecia, identificando la oferta y demanda de empleo cualificado en cada país. Se consideran aspectos como la diversidad de sectores, niveles de remuneración y oportunidades de desarrollo profesional.
- Examinar las políticas de inmigración, comparando las iniciativas gubernamentales dirigidas a la inmigración cualificada en España, Alemania y Suecia. Además, se tendrá en cuenta el impacto de estas políticas en la facilidad de ingreso y establecimiento en el país de destino de profesionales cualificados.
- Desgranar los procesos integración sociocultural para entender su fracaso o éxito en cada caso. Se analizan programas, políticas y ayudas sociales que faciliten la integración cultural y social de los profesionales extranjeros.

Por otro lado, también se busca cumplir con una serie de objetivos secundarios explicados a continuación:

- Evaluar la flexibilidad del mercado laboral en términos de contratación, regulaciones laborales, barreras burocráticas y adaptabilidad a las necesidades cambiantes de la economía.

- Comparar la percepción de la calidad de vida y bienestar laboral en los tres países en términos de seguridad, servicios públicos y aspectos culturales. También se tratan las condiciones laborales y la distribución de la riqueza.
- Identificar factores determinantes en la elección de destino por parte de inmigrantes cualificados, tanto los motivos personales como profesionales.

En cuanto a las hipótesis relativas a estos objetivos, la hipótesis general es que existe una correlación positiva entre las condiciones del mercado laboral, la situación social, las políticas de inmigración y la atracción de inmigrantes altamente cualificados. Además, se espera que la baja productividad de la economía en España y su desaceleración laboral sean factores que ahuyentan a la inmigración cualificada, junto con sus altas barreras burocráticas y una reducida diversificación económica.

Por su parte, Alemania, con una de las tasas de empleo más altas del mundo y cercana al 80% (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE], 2023a), ha mostrado tradicionalmente una gran robustez económica y un mercado laboral lleno de oportunidades, siendo muy atractivo para la inmigración cualificada. No obstante, la inexorable ralentización de su economía desde el estallido de la guerra en Ucrania y las nuevas reformas respecto a la inmigración del gobierno de Olaf Scholz suponen el inicio de un periodo de incertidumbre económica, laboral y migratoria.

Por último, la hipótesis respecto a Suecia es que será el modelo más equilibrado entre oportunidades profesionales, calidad de vida y políticas de inclusión, posicionándose como el país más atractivo para esta inmigración. Sin embargo, Suecia también enfrenta nuevos retos en este ámbito, como la inseguridad y el fracaso de la integración.

### 3. Metodología

La presente investigación adopta un enfoque metodológico comparativo para analizar la atracción de inmigrantes cualificados en los mercados laborales de España, Alemania y Suecia. Se lleva a cabo un estudio de casos, centrándose en esos tres países para comprender las diferencias y similitudes en las variables que influyen en la decisión de profesionales altamente cualificados para establecerse en un destino específico en el extranjero.

Los motivos detrás de la elección de un estudio de casos son su capacidad para concentrar y comparar datos, contribuyendo con información sólida y fácil de comprender a la formación de las diferentes teorías existentes en las ciencias sociales; además de que permite capturar de forma exhaustiva las características especiales de cada elemento estudiado, de cada país en este caso (Ruzzene, 2014).

Además, Ruzzene (2014) asegura que este método es de gran utilidad para legisladores e instituciones internacionales ante la necesidad de diseñar políticas sociales y económicas efectivas. Esto se debe a que ofrece información sobre el contexto, es capaz de manipular ese contexto, pone en evidencia los factores más relevantes y cómo proceder a la hora de tomar decisiones sobre los mismos. No obstante, el estudio de casos está lejos de ser el método más popular en las investigaciones políticas basadas en evidencias. Por ello, este documento busca demostrar la utilidad de esta metodología para la política nacional e internacional.

Los países elegidos para ser parte de este estudio de casos son: España, Alemania y Suecia. La relevancia científica de los dos últimos se basa en su exitoso modelo laboral y migratorio, el cual ha favorecido la llegada de inmigrantes que aportan un gran valor añadido a la economía, y que se integran con relativa facilidad en sus sociedades.

No obstante, Suecia ha sufrido un aumento de la inseguridad en los últimos meses, relacionado con esta inmigración. Por este motivo, también se estudiará como un modelo, a priori exitoso, que ha degenerado en un modelo con grandes problemas. Por su parte, España cuenta con una inmigración muy particular por motivos como su estrecha relación cultural con América del Sur o su cercanía al norte de África, unas características que también son analizadas.

En cuanto a la recolección de datos, se utilizarán métodos mixtos, incorporando análisis cuantitativo y cualitativo. La investigación cuantitativa se centrará en datos estadísticos relevantes, como tasas de empleo, oportunidades laborales, y percepciones públicas, mientras que la investigación cualitativa se apoyará en el estudio de la percepción de aspectos más subjetivos como la integración, el grado de apertura la cultura, la calidad de vida o las oportunidades de desarrollo personal y profesional. La revisión de la literatura y el análisis de documentos gubernamentales serán esenciales en este sentido.

## 4. Marco Teórico

Al analizar un fenómeno internacional, se debe comenzar por enmarcarlo dentro de una de las teorías generales de Relaciones Internacionales, las cuales son consideradas «abstractions from a complex reality [...] that [...] attempt to provide generalizations about the phenomena under study»<sup>4</sup> (Dunne et al., 2013, p. 406).

Pese a que es difícil definir las y separar unas teorías de otras de manera clara, el asunto analizado en este documento podría incluirse dentro de la teoría realista. Esta teoría, basada parcialmente en los argumentos de autores como Hobbes o Rousseau, describe la sociedad internacional como un escenario donde los Estados persiguen única y exclusivamente sus propios intereses nacionales, en detrimento de los intereses de otros actores, y acumular poder internacional para posicionarse como líderes (Williams et al., 2005).

En base a esto, se presume que los Estados buscan construir mercados laborales con características atractivas para trabajadores altamente cualificados, puesto que serán los que mayor valor y productividad aporten a su economía. Así, se provoca que los inmigrantes sin formación o con formación escasa opten por instalarse en otros lugares con oportunidades más a su medida.

Teniendo esto en cuenta, a continuación, se estudia el marco teórico existente para las variables en las que se basa este análisis, a través de la metodología desarrollada en el apartado anterior. El objetivo es obtener una serie de ideas generales sobre el estado actual de la cuestión.

### 4.1. Mercado laboral

En este apartado, se abordarán diversas temáticas de relevancia. En primer lugar, se examinará el concepto de trabajo en general, seguido por un estudio del desempleo y las teorías asociadas a este fenómeno. Posteriormente, se indagará en la evolución del mercado de trabajo, destacando los factores que ejercen influencia sobre esta dinámica. Se dedica atención especial a los riesgos inherentes a la nueva revolución tecnológica y su impacto en la demanda y oferta de trabajo. Además, se explorará la productividad a

---

<sup>4</sup> Traducción del autor: abstracciones de una realidad compleja [...] que [...] intentan proporcionar generalizaciones sobre los fenómenos estudiados.

nivel nacional y global como elemento crucial en la comprensión del entorno laboral. Por último, se examinarán los aspectos políticos que inciden en la configuración y desarrollo del mercado laboral. Este orden proporcionará una comprensión integral de los componentes y desafíos claves asociados al ámbito laboral.

En primer lugar, el trabajo ha sido una parte esencial de la existencia humana desde hace siglos. Siempre ha sido necesaria la participación humana para cualquier actividad económica o productiva. No obstante, esa participación ha ido evolucionando a lo largo de la historia, desde el sistema esclavista hasta el régimen de asalariado actual, el cual se combina con otros formatos como el trabajo por cuenta propia, el cooperativo o el derivado de la propiedad de capital (Palacio & Álvarez, 2004).

Asimismo, el trabajo siempre va acompañado de su contrapartida, la ausencia de trabajo o desempleo. Este fenómeno es un problema social y económico derivado de un desequilibrio entre la demanda y la oferta de trabajo. Según las teorías keynesianas, se debe solucionar estimulando el consumo y, especialmente, la inversión hasta la plena explotación del potencial productivo de cada mercado y el aprovechamiento completo de los factores de producción (Palacio & Álvarez, 2004).

No obstante, las corrientes más clásicas y neoclásicas centran sus definiciones de desempleo en la inexistencia del desempleo involuntario y el precio, es decir, el salario. En otras palabras, la existencia del desempleo se debe a que el coste es demasiado alto y no debería existir en un mercado laboral de competencia perfecta donde la libre competencia ajustará automáticamente cualquier desequilibrio entre oferta y demanda, siempre y cuando alcance el salario mínimo necesario para la supervivencia de los trabajadores (Blatt, 1981).

En segundo lugar, el mercado de trabajo ha ido evolucionando, adaptándose a las nuevas tendencias tecnológicas y al proceso de globalización. Multitud de autores han llevado a cabo investigaciones sobre esta evolución y sus consecuencias. Por ejemplo, Lydeka y Karaliute (2021) estudiaron los obstáculos a los que se enfrenta el mercado laboral como consecuencia del avance tecnológico, teniendo en cuenta los niveles de desempleo, la demanda de trabajo y la evolución de los salarios. Analizando 28 países europeos, sus resultados muestran una relación inversamente proporcional entre el nivel de desempleo y las innovaciones en los productos. Es decir, cuanto más se innova en los

procesos productivos, más se reduce la tasa de desempleo. Otros autores han llegado a la misma conclusión, demostrando que las inversiones en innovación y desarrollo están asociadas con la creación de nuevos puestos de trabajo y, por ende, están inversamente relacionadas con el desempleo (Vivarelli, 2014).

Así pues, en términos generales, Lydeka y Karaliute (2021) demuestran que las inversiones en capital fijo como maquinaria, equipos o infraestructura disminuyen el desempleo; mientras que el gasto público destinado a proporcionar beneficios a las personas desempleadas en la sociedad, como por ejemplo los subsidios de desempleo, tienen una relación directamente proporcional con el desempleo en todos los casos. Este último argumento es respaldado por otras investigaciones.

Como caso específico, Moffitt (2014) explica que ese tipo de fondos públicos, pese a ser un mecanismo de protección para que las personas desempleadas puedan mantener un nivel de vida adecuado durante el periodo de desempleo, pueden fomentar la extensión excesiva de dicho periodo por parte de los trabajadores. Además, el autor no encuentra evidencias suficientes para afirmar que esos beneficios ayuden a las personas a encontrar empleos con una mejor remuneración o que se ajusten mejor a sus habilidades.

Sin embargo, esta evolución tecnológica está entrando en una nueva fase gracias a la divulgación y normalización del uso de la inteligencia artificial. El desarrollo de esta nueva tecnología abre una nueva etapa de infinitas oportunidades y amenazas para los mercados laborales a nivel global. Estas herramientas alteran la demanda de trabajo al tiempo que mejoran la productividad y la eficiencia, pero aún está por ver si tendrán un impacto mayor en los puestos de trabajo con altos niveles de cualificación o en aquellos de menor complejidad.

En general, las profesiones con salarios más bajos y peores niveles de formación están más expuestas al auge de los robots, los cuales tienden a ser más eficientes que los humanos en tareas físicas. En el caso de la tecnología software, supone una amenaza mayor para las profesiones de salarios medios, a la vez que aumenta la demanda de trabajo de personas con niveles de educación elevados.

Por su parte, las labores que implican llevar a cabo relaciones interpersonales complejas son las menos afectadas por las nuevas tecnologías (Webb, 2019). De esta manera, en el caso de la inteligencia artificial, las previsiones son muy diferentes puesto

que, a diferencia de los robots o las aplicaciones software, es capaz de detectar patrones en conjuntos de datos, tomar decisiones de manera independiente u optimizar todo tipo de procesos.

Según los resultados obtenidos por el estudio de Webb (2019) sobre este asunto, las profesiones que tienen un menor riesgo frente a la expansión de la inteligencia artificial son aquellas que demandan razonamientos sobre una situación que nunca antes ha ocurrido; las que exigen habilidades interpersonales, como un profesor; o los trabajos manuales que tienen lugar fuera de una fábrica y requieren la interacción con personas, como un barista o un fisioterapeuta. No obstante, sus resultados muestran una mayor exposición y vulnerabilidad a esta tecnología por parte de los trabajadores con mayores niveles de formación y con edad más avanzada.

En este sentido, también se debe tener en cuenta que la inteligencia artificial no afectará únicamente a la demanda de trabajo, sino también a la oferta. Esto se debe a su potencial para influir drásticamente en los modelos educativos y de formación, así como en las preferencias profesionales de los propios trabajadores.

Existen multitud de autores cuyas investigaciones desembocan en conclusiones similares, coincidiendo en el fuerte impacto que tendrá la inteligencia artificial en el mercado laboral y el acelerado redimensionamiento del trabajo que está por venir, con un impacto económico estimado en 13 trillones de dólares (Zarifhonarvar, 2023). Además, se debate a menudo la influencia, positiva o negativa, que esta tecnología tendrá respecto a las desigualdades económicas, los movimientos políticos y la equidad social.

Como se puede observar, gran parte de los asuntos tratados al estudiar el mercado de trabajo están relacionados de alguna manera con la productividad. Según la OCDE (2001), la productividad es un factor vital para alcanzar un crecimiento económico sostenible. En consecuencia, esta variable ha sido ampliamente estudiada desde infinitas perspectivas.

Por ejemplo, es posible analizar los elementos que mayor influencia tienen en la productividad de un trabajador, entre los que destacan las condiciones laborales, el salario, la situación macroeconómica del país, la motivación, la formación, el bienestar físico y mental, el nivel educativo de la inmigración o el marco jurídico estatal (Goel et al., 2017). Por consiguiente, los mercados de trabajo más productivos presentarán un

mayor dinamismo, un crecimiento más sostenible y oportunidades de mayor calidad, siendo más atractivos para trabajadores cualificados.

Desde una perspectiva macroeconómica, la productividad se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los recursos económicos para generar producción y riqueza en la economía de un país. Se mide comúnmente como la relación entre la producción total y los factores de producción utilizados, tales como el trabajo y el capital. En este sentido, la variedad de las investigaciones es inabarcable, por lo que se mencionarán los argumentos más relevantes para el estudio.

A nivel global, la productividad no dejaba de crecer y llegó a aumentar hasta un 2,8% anual en 2007, antes de la crisis financiera que llegaría al año siguiente; desde entonces, se ha producido una implacable ralentización de ese crecimiento, potenciada por la llegada de la pandemia del Coronavirus en 2020, que ha supuesto un obstáculo más para la inversión, el comercio y la movilidad del capital humano (Dieppe, 2021).

De esta manera, todas las regiones y economías del planeta se han visto afectadas por este fenómeno, especialmente América del Sur, el Caribe, Oriente Medio y la región del norte de África; junto con otros fenómenos como la menor contribución al aumento de la productividad por parte del capital humano o la reducción de la rentabilidad de los procesos de deslocalización (Vorisek et al., 2021).

Pese a todo, una búsqueda exacerbada de la productividad y del aumento del valor de los trabajadores también genera efectos negativos tanto económicos como sociales. Esta idea es tratada por Jackson y Victor (2011) bajo el concepto de la “trampa de la productividad”. Consideran que, un aumento descontrolado de la productividad, implica que se necesitan menos trabajadores y recursos para producir lo mismo.

Así pues, si la economía no crece lo suficientemente rápido como para compensar el aumento de la productividad laboral, aumentará la tasa de desempleo de esa economía y empeorará el nivel de vida de los ciudadanos. En otras palabras, si ningún otro factor cambia, el aumento insostenible de la productividad de los empleados conducirá a la pérdida generalizada de puestos de trabajo.

Por último, más allá de aspectos y variables meramente económicos, el mercado de trabajo es, a menudo, el centro de atención y debate político. Las iniciativas políticas

relativas a aspectos laborales, como el salario mínimo, son fuente de controversia y opiniones opuestas en todas las cámaras legislativas.

En este contexto, entran en juego los intereses no solo de los propios trabajadores, sino también intereses electorales de los partidos políticos, de los sindicatos y de las empresas; las consecuencias de esas decisiones también se extienden más allá de los empleados, afectando a elementos como el modelo migratorio, los niveles de economía informal o la distribución de la riqueza (Betcherman, 2015).

## **4.2. Inmigración altamente calificada**

En esta sección, se procederá a abordar sistemáticamente diversas dimensiones pertinentes a la inmigración calificada. En primera instancia, se intentará delinear de manera precisa la definición de inmigración calificada, seguido por un examen detenido de su valor económico.

Posteriormente, se explorará el grado de movilidad y concentración característico de este tipo de inmigración, enfocándose en aspectos geográficos y demográficos. Se llevará a cabo un análisis detallado de la legislación en este ámbito, destacando las políticas y normativas vigentes.

Asimismo, se investigará la influencia ejercida por las circunstancias sociales en la configuración de este fenómeno. Finalmente, se indagará en la globalización de la cualificación y su repercusión directa en la economía del país receptor, ofreciendo un enfoque integral para la comprensión de la inmigración calificada en el contexto laboral.

En primer lugar, definir qué es la inmigración altamente calificada es una tarea tan relevante como compleja. La Organización Internacional del Trabajo redactó la *International Standard Classification of Occupations* (ISCO), cuyo objetivo es crear unos estándares universales para clasificar los trabajos en diferentes rangos de cualificación. Este sistema hace una división de las ocupaciones dependiendo de las habilidades que requieren, las cuales se analizan en base a: el nivel de habilidad, que mide la formación necesaria y la complejidad de la tarea realizada; y, en segundo lugar, la especialización, que hace referencia al tipo de trabajo que se realiza (Parsons et al., 2014).

El resultado es un sistema con 10 niveles, liderado por gerentes y directores ejecutivos e incluyendo un rango exclusivo para las fuerzas armadas. Al final de la lista

se encuentran las llamadas “ocupaciones elementales”, que incluyen operarios de limpieza, minería, construcción, manufactura, pesca, agricultura y transporte, así como asistentes de preparación de alimentos o trabajadores ambulantes.

En este ámbito, también existe la *International Standard Classification of Education* (ISCED), que agrupa los diferentes niveles educativos, y diversos estándares a nivel nacional como por ejemplo la *U.S. Standard Occupational Classification* o la *Swiss occupational classification system* (Parsons et al., 2014).

Sin embargo, otros autores defienden que se debe tener en cuenta el contexto y circunstancias de los inmigrantes a la hora de proceder a clasificarlos. «It is important to take a step back and reflect on the role of skills and knowledge in determining a migrant’s ability to move, stay and perform in places [...] researchers need to critically analyse the impact of changing governments’ priorities and ideologies on these processes»<sup>5</sup> (Hercog & Sandoz, 2018).

En otras palabras, los gobiernos tienen un rol fundamental a la hora de describir y reconocer las cualificaciones de los inmigrantes, algo que dependerá de la ideología política y las necesidades económicas coyunturales.

En resumen, existen varios intentos de acotar la inmigración cualificada a un concepto específico, pero, como se ha comprobado, hay una cantidad de perspectivas muy extensa. Podría concluirse que todas esas visiones coinciden en que un inmigrante altamente cualificado es aquel que posee un nivel de educación y experiencia significativo y superior a la norma en el país de destino, siendo especialmente valorados los títulos universitarios, posgrados o habilidades STEM.

En segundo lugar, pese a existir definiciones y perspectivas diversas, no hay dudas respecto al gran valor económico y social que los trabajadores cualificados tienen para una economía. En este sentido, no solo es importante la formación de este tipo de trabajadores dentro del propio país, sino también los flujos migratorios de los mismos. A lo largo del tiempo, los movimientos migratorios tienen una enorme capacidad de influencia en aspectos tan relevantes como los niveles y patrones de comercio e

---

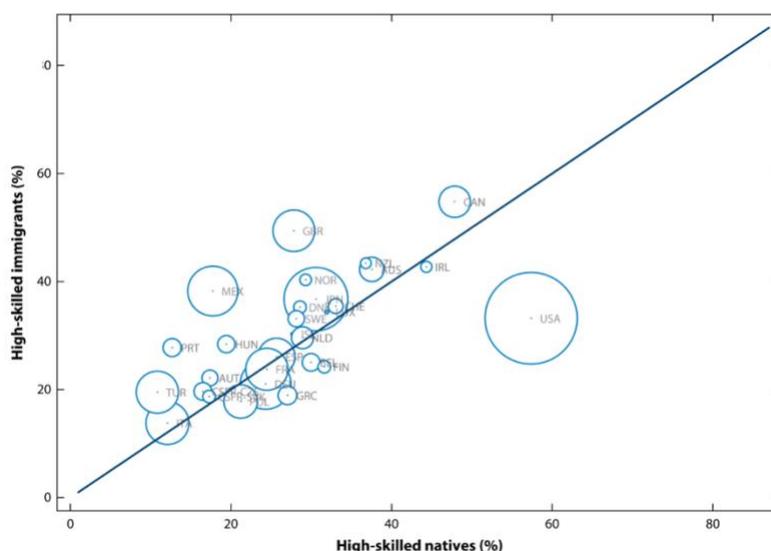
<sup>5</sup> Traducción del autor: “Reflexionar sobre el papel de las habilidades y el conocimiento en la capacidad de un migrante para trasladarse, permanecer y desempeñarse en distintos lugares es crucial [...] los investigadores deben analizar de manera crítica el impacto de las prioridades y las ideologías cambiantes de los gobiernos en estos procesos”.

inversiones extranjeras, las dinámicas de emprendimiento, la diversidad social y cultural, o el desarrollo del capital humano general (Khamidov, 2022).

En consecuencia, este tipo de migraciones han sido y siguen siendo ampliamente estudiadas. Los resultados tanto de Dao et al. (2016) como de Kerr et al. (2017) confirman que los niveles de migración de las personas con educación superior son siempre superiores a los de sus compatriotas sin ese alto grado de formación. Existen diversos motivos detrás de esta realidad, entre los que destacan la posesión de habilidades más demandadas y transferibles, una mejor red de contactos profesionales y una mayor accesibilidad a recursos financieros (Kerr et al., 2017).

Así pues, como ilustra la Figura 5, todos los países buscan nutrirse de este tipo de inmigración para aumentar la calidad y mejorar la competitividad de su mercado de trabajo. Aquellos países situados por encima de la diagonal reciben una inmigración que, de media, está más cualificada y formada que la población nativa. En este caso, Estados Unidos muestra un resultado destacable, atribuido principalmente al alto grado de formación de su mercado laboral nacional y los fuertes flujos migratorios sin formación procedentes de Centroamérica y el Caribe.

**Figura 5: Nivel de educación de los inmigrantes frente a los nativos en países de la OCDE**



Fuente: Kerr et al. (2017)

Además, los resultados obtenidos en la investigación citada también muestran otra clara diferencia entre inmigrantes cualificados y no cualificados, siendo los primeros los más propensos a emigrar lejos de sus países de origen. Por su parte, los inmigrantes con

un nivel formativo más bajo tienden a emigrar a países fronterizos o dentro de la misma región geográfica. Para Kerr et al. (2017), esta tendencia genera a su vez otra tendencia, la concentración del talento en los mismos lugares.

Artuç et al. (2015) llega a una conclusión muy similar y estima que los países miembros de la OCDE, pese a albergar menos de un 20% de la población mundial, concentran dos tercios del total global de migrantes altamente cualificados. Incluso dentro de la propia OCDE, este tipo de migración está concentrada en cuatro países anglosajones: Australia, Estados Unidos, Reino Unido y Canadá.

En tercer lugar, en cuanto a la legislación, los gobiernos y el poder legislativo de cada país juegan un rol clave tanto en la atracción como en el desinterés de los potenciales inmigrantes cualificados. De ahí que se espere que los inmigrantes altamente cualificados sean tratados y regulados de forma particular. Un claro ejemplo de esta especial atención es el caso de Dinamarca. Históricamente, ha sido un país caracterizado por un control muy selectivo en la entrada de extranjeros, buscando equilibrar la diversidad cultural con la preservación de sus valores y estabilidad social.

No obstante, al analizar la base de datos *Determinants of International Migration*, destaca el hecho de que, desde 1983, toda la legislación danesa dirigida a los inmigrantes con altos niveles de formación ha tenido siempre tintes aperturistas y de reducción de las restricciones (International Migration Institute [IMI], 2015).

Por otro lado, la legislación danesa orientada hacia inmigración de baja formación no solo es mucho más escasa, sino que también es notablemente más restrictiva. No obstante, cabe destacar que la política migratoria atenderá a las necesidades económicas de cada economía y la realidad social de cada país. Por ejemplo, Canadá es un país que ha mantenido en los últimos años una legislación relativamente laxa tanto para inmigrantes cualificados como no cualificados (IMI, 2015).

En cuarto lugar, en este ámbito, es fundamental recalcar la influencia de las circunstancias sociales de cada territorio, tanto de origen como de destino. Como se ha explicado anteriormente, la inmigración está profundamente politizada alrededor del mundo, lo que dificulta la labor de análisis puesto que hay que tener en cuenta numerosos factores externos.

Usando el mismo ejemplo que en casos anteriores, la OCDE, sorprende que en ninguno de estos países la población tenga una opinión firmemente positiva sobre la inmigración (Helbling et al., 2017). Entre los países examinados, Estados Unidos exhibe la percepción más favorable, con un 58% de la población expresando su conformidad con la idea de que una mayor diversidad e inmigración contribuyen a mejorar el país. En ningún caso el valor supera el 60%, rebajándose hasta el 10,4% en Grecia y 15,9% en Países Bajos.

Asimismo, el panorama político y social actual se postula como un periodo de grandes cambios en lo que a actitud hacia la inmigración se refiere y, por ende, en la legislación migratoria. A su vez, la migración, por su naturaleza dinámica y maleable, implica que los países que experimentan la pérdida de capital humano cualificado no están inevitablemente condenados a permanecer en tal situación de manera perpetua.

Estos países tienen la posibilidad, mediante la implementación de reformas, de transformarse en destinos atractivos para dicho capital humano con el paso del tiempo. Por ello, es necesario tener todas estas variables en cuenta a la hora de analizar por qué ciertos destinos resultan atractivos o no para un determinado tipo de inmigración.

Finalmente, desde el punto de vista de las implicaciones económicas de la inmigración cualificada para la salud económica de un país a largo plazo, está claro que son tomadas muy en cuenta por los gobiernos y reguladores. Por ejemplo, dentro del fenómeno de la globalización, se han internacionalizado también las fuertes inversiones en capital humano a través de la creación de universidades y programas de doctorado; sin ir más lejos, desde la década de los 70 hasta 2010, China pasó de 300.000 estudiantes universitarios a los 30 millones y Perú elevó el número de centros universitarios de 16 a 90 (Freeman, 2013).

En este sentido, múltiples estudios coinciden en lo mismo. Para el caso de Estados Unidos, se han encontrado resultados muy consistentes que demuestran que la llegada de inmigración altamente cualificada mejora los datos de productividad e innovación, incluyendo aquí el emprendimiento, que van multiplicándose en el largo plazo (Kerr et al., 2017). Otras investigaciones desembocan en conclusiones muy similares respecto a los positivos efectos de este tipo de inmigración para el país receptor, como Kerr (2013) o Ghosh et al. (2016).

En el caso de otras regiones, los resultados son considerablemente parecidos. En las economías europeas, también se genera un efecto positivo en la innovación derivado de la inmigración cualificada; por ejemplo, estudiando el caso de Dinamarca, se observa que una mayor diversidad étnica genera un aumento significativo en la creación de nuevas patentes (Parrotta et al., 2014).

Paserman (2013) realizó el mismo estudio aplicándolo a Israel a finales del siglo XX, obteniendo resultados que confirman también para este caso la fuerte relación entre inmigración cualificada y productividad; aunque diferenciando entre actividades con altos niveles tecnológicos y sin ellos, siendo estas últimas las menos beneficiadas por este tipo de inmigración.

## 5. Análisis y discusión

Una vez expuesto el marco teórico necesario para comprender de forma general la temática de este documento, este apartado se introduce más fondo en la situación de los tres países objeto de estudio. En primer lugar, España, seguido de Alemania y Suecia. En cada apartado se abrirá una exposición de la situación laboral, social y económica general de cada país, para seguir con un análisis de las variables relevantes en cada caso y, por último, unas conclusiones y lecciones aprendidas.

### 5.1. España

#### 5.1.1. Situación general

En este apartado, se abordarán los desafíos económicos y laborales actuales en España, incluyendo la fuga del talento, el desempleo estructural y de larga duración, el desempleo juvenil y la baja productividad. Se cerrará con una breve reflexión sobre la interacción entre estos desafíos y la inmigración altamente cualificada, destacando su interconexión.

En primer lugar, España afronta una serie de retos laborales tanto coyunturales como estructurales de difícil solución, los cuales suponen un factor clave a la hora de analizar la inmigración cualificada en el país.

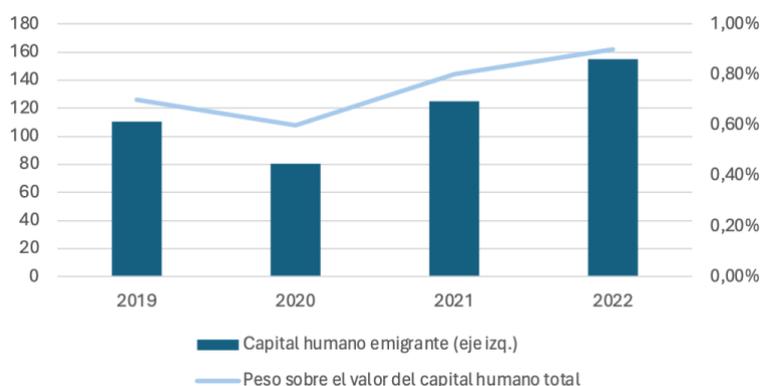
La gestión de este tipo de inmigración es ya de por sí uno de los problemas internos, puesto que multitud de trabajadores nacionales jóvenes con un alto nivel de cualificación protagonizan el fenómeno conocido como “fuga de cerebros”.

En España y otros países europeos como Irlanda, se observó un fenómeno de emigración notable entre la población en edad de trabajar tras la crisis de 2008, que se intensificó nuevamente con la llegada de la pandemia en 2020. Entre 2019 y 2022, aproximadamente el 90% de los emigrantes españoles eran personas en edad de trabajar y, aunque el número de personas no ha alcanzado el máximo registrado de 2013 con 463.746 emigrantes, la tendencia actual emula los patrones habituales durante periodos de crisis y destrucción del empleo (Fundación BBVA, 2023a).

Asimismo, cabe destacar que un tercio de esa emigración la componen personas menores de 35 años y más de un 30% del total poseen estudios superiores. En consecuencia, esta emigración supuso para España en 2022 una pérdida de 150 mil

millones de euros en capital humano con respecto al año anterior. Así pues, se espera una disminución del valor del capital humano per cápita de aproximadamente el 20% hasta 2050 si continua esta tendencia. En este sentido, la Figura 6 muestra el preocupante y creciente coste en valor humano que España sufre desde la llegada del Coronavirus en base a la emigración.

**Figura 6: Valor del capital humano de los emigrantes españoles entre 2019 y 2022**



Fuente: elaboración propia a partir de Fundación BBVA (2023a)

En resumen, desde una perspectiva interna, el problema de España es muy particular ya que no se trata de una falta de trabajadores con un alto grado de formación y experiencia, sino que radica en la ineficacia a la hora de brindarles oportunidades a su altura y conseguir que no abandonen el país, afectando negativamente a la capacidad productiva (Lorca-Susino, 2011). Otros autores, como Nelson (2015), llegan a conclusiones similares respecto a las consecuencias de este problema en el corto, medio y largo plazo.

El segundo de los grandes retos que afronta España es el dilema entre el desempleo estructural<sup>6</sup>, juvenil<sup>7</sup> y de larga duración<sup>8</sup>. La inabarcable envergadura de estos tres fenómenos hace que no se puedan tratar en profundidad en este documento, pero es necesario destacar sus características principales, así como su interdependencia.

En el caso de España, el desempleo de larga duración es uno de los retos más persistentes y afecta de forma desproporcionada a aquellos desempleados de edades más avanzadas y a los trabajadores menos cualificados o con una experiencia menor (Sanz-

<sup>6</sup> Falta de empleo persistente debido a cambios económicos fundamentales y discrepancias entre las habilidades laborales y las necesidades del mercado.

<sup>7</sup> Hace referencia a la población activa menor de 29 años desempleada.

<sup>8</sup> Incluye aquellos desempleados que llevan como mínimo un año buscando trabajo y no han trabajado en todo ese periodo.

de-Galdeano & Terskaya, 2020). Para ilustrar, en 2015 había un 44,2% del total de desempleados que llevaban en esa situación más de dos años, una cifra que ha ido bajando hasta el 38,65% en 2022 (Instituto Nacional de Estadística [INE], s.f. a). No obstante, esos datos para el mismo año superaban el 50% en el grupo de desempleados con edades entre los 50 y los 59 (INE, s.f. a).

A su vez, estas circunstancias disminuyen las probabilidades de encontrar un empleo. En otras palabras, cuanto mayor sea la duración del desempleo, más complicado será para el desempleado encontrar un puesto de trabajo, contribuyendo así al desempleo estructural y a la obsolescencia de las competencias profesionales (Sanz-de-Galdeano & Terskaya, 2020).

En este ámbito, las medidas del gobierno en la última década han tenido resultados poco satisfactorios; por ejemplo, la estimulación del empleo a través de contratos temporales, pese a que facilita la contratación, aumenta la precariedad y la inestabilidad de los trabajadores (García Pérez & Vall Castello, 2015). Por ende, los ciudadanos en esa situación se encuentran en riesgo de exclusión social, aumentando el calibre del problema para el país.

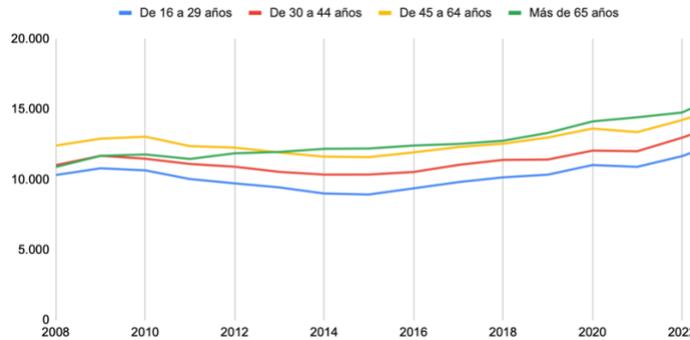
Como parte de este segundo reto, el desempleo juvenil es un fenómeno muy arraigado en España, potenciado por las crisis de 2008 y la pandemia. Algunos autores llegan a decir de España que “no es un país para gente joven”, argumentando que, en comparación con trabajadores en otros rangos de edad, sufren unas tasas de desempleo mayores, mayor temporalidad en sus contratos, gran rotación en sus puestos de trabajo y más problemas de sobrecualificación (Bentolila et al., 2022).

A modo de ejemplo, entre 1983 y 2019, las tasas de desempleo promedio para personas de 20 a 24 años y de 25 a 29 años en España fueron del 32.7% y 22.3% respectivamente, notablemente más altas que los promedios de la Unión Europea de 17.8% y 11.5%. En relación con esta situación, España afronta otros desafíos, como una alta tasa de abandono escolar, creando un escenario que aviva aún más el fuego del desempleo estructural.

Para ilustrar la evolución y persistencia de esta situación, la Figura 7 incluye la transformación, desde 2008 hasta 2022, de las condiciones de vida de los hogares españoles agrupados por rangos de edad. Los datos se basan en las encuestas del INE

sobre la renta anual neta media por persona y por unidad de consumo. Como muestra el gráfico, la mejora de las condiciones de los mayores de 65 años, que pasan de 10.893€ en 2008 a 14.760€ en 2022, prácticamente cuadruplica el crecimiento del grupo de menores de 29 años, los cuales pasan de 10.321€ a 11.660€.

**Figura 7: Evolución de las condiciones de vida en España por rango de edad (2008-2022)**

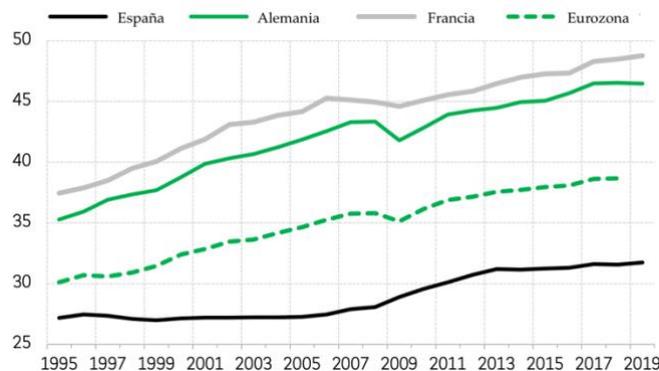


Fuente: elaboración propia a partir de INE (s.f. b)

A continuación, otro de los factores problemáticos en España es la baja productividad de su economía, un elemento esencial a la hora de entender la situación de la inmigración cualificada en dicho país.

Siguiendo el patrón característico de las economías del sur de Europa, España tiene un problema crónico con la productividad, la cual solo ha aumentado un 0,7% anual desde comienzos del siglo XXI (Derrien, 2023). En consecuencia, la economía española no ha hecho más que alejarse de sus socios europeos, como ilustra la Figura 8, que analiza el ratio entre el PIB y el total de horas trabajadas.

**Figura 8: Evolución de la productividad por hora trabajada por país (1995-2019)**



Fuente: Derrien (2023)

A este respecto, es necesario mencionar las diversas dimensiones de los diferentes sectores en la economía española, los cuales presentan grandes variaciones en sus niveles

de productividad. En la actualidad, las actividades de servicios, construcción e inmobiliarias tienen un peso muy destacado en valor absoluto, aunque las más productivas son las relativas a la información y comunicaciones, junto con actividades profesionales, científicas y técnicas (Pérez et al., 2023).

Además, en función de la actividad, la productividad depende en mayor o menor medida de las aportaciones del trabajo o del capital financiero. En el primer caso, que incluye actividades como la construcción o la hostelería, el empleo ha crecido notablemente desde 1995, pero la productividad ha decrecido (Pérez et al., 2023).

Por su parte, otros sectores más dependientes del capital, como las industrias extractivas, han aumentado su productividad. Asimismo, en este análisis también es fundamental tener en cuenta la heterogeneidad regional, ya que regiones como la Comunidad de Madrid evolucionan económicamente más rápido que otras como Extremadura.

En relación con esto, las investigaciones del Banco de España por parte de Cuadrado et al. (2022) y Fernández-Cerezo et al. (2021) consideran que la llegada de la pandemia ha podido suponer un punto de inflexión para la productividad española. Dicho de otro modo, argumentan que, a la hora de afrontar el estancamiento en la productividad, los fenómenos generados por el Coronavirus pueden llegar a tener un impacto positivo.

A modo de ejemplo, mencionan la implementación de nuevas tecnologías y modelos organizativos, tales como el teletrabajo, la llegada de financiación desde los fondos europeos, o la destrucción de empresas poco productivas y la consiguiente reasignación de los recursos.

Por último, es fundamental comprender la relación de todos estos desafíos y factores con la inmigración, especialmente con la inmigración cualificada. Este asunto es objeto de múltiples investigaciones dado que existe una relación de influencia mutua.

Por ejemplo, Gómez-Tello y Nicolini (2017) demuestran empíricamente cómo, los problemas económicos y laborales en España, provocan que las empresas españolas sean más proclives a aplicar estrategias de reducción de costes y contratación temporal, en vez de hacer mayores inversiones en capital humano para atraer a trabajadores altamente cualificados. Así pues, esto supone una barrera para la entrada al país de inmigrantes con

un alto grado de formación que podrían tener un valor incalculable a la hora de aumentar la productividad, así como estimular la innovación y el *know-how*.

Desde la perspectiva opuesta, iniciativas públicas que promuevan la inmigración de trabajadores extranjeros y aumenten la oferta laboral, como el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2011-2014, podrían servir de motor e incentivo para que las compañías busquen incorporar a su plantilla trabajadores altamente cualificados y con gran proyección, haciendo frente así a varios de los desafíos mencionados en este apartado.

### 5.1.2. Variables relevantes

En esta sección se abordan diversos aspectos pertinentes a la inmigración cualificada en España. Primeramente, se examinan las implicaciones de la localización geográfica de la Unión Europea y España, seguido por el impacto de la inversión pública y privada en I+D+i en la atracción de inmigrantes cualificados, la dinámica del sistema educativo español y la integración de los inmigrantes en él, así como la percepción de la calidad de vida y la inmigración de personas jubiladas.

En primer lugar, la localización geográfica es uno de los factores más determinantes a la hora de analizar los flujos migratorios, así como la procedencia y características de dichos flujos. El resurgir de conflictos armados, inestabilidad política y catástrofes naturales en los últimos años ha provocado que proliferen los estudios e investigaciones al respecto.

En el caso de España, como el resto de la Unión Europea y América del Norte, es uno de los principales destinos de la inmigración internacional. No obstante, es esencial discernir entre las relaciones con América del Sur y las relaciones con otras regiones.

En este segundo caso, la inmigración está muy marcada por las políticas migratorias de la Unión Europea y su colaboración con terceros países. En consecuencia, la Unión goza de un control relativamente fuerte sobre las migraciones de países con los que tiene buenas relaciones políticas o aquellos países en los que la Unión tiene mucha influencia, originada por aspectos como la dependencia económica (Stutz, 2023).

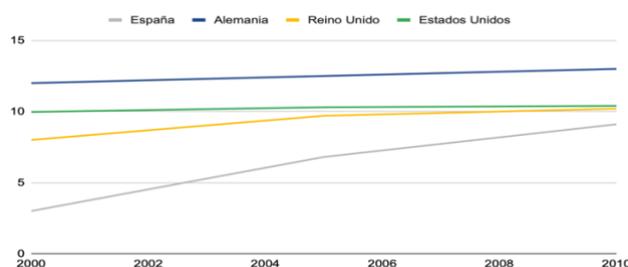
En otras palabras, la localización geográfica de la Unión Europea hace que se vea obligada a invertir gran cantidad de recursos económicos y políticos en mantener cierto

control sobre los flujos migratorios de países vecinos, como los Estados de los Balcanes o del Cáucaso. Otros autores como Schimmelfennig (2015) o García Andrade y Martín (2015) llegaron a conclusiones similares con anterioridad.

Volviendo a las peculiaridades de España, cabe destacar su particular relación histórica con los países de América del Sur y su cercanía al norte de África. Desde 1990 hasta la llegada de la crisis financiera de 2008, España, junto con Estados Unidos, poseía los mayores volúmenes de inmigración del planeta (Moraga et al., 2019). Posteriormente, Alemania superaría esas cifras.

Cebolla y González (2013) afirman que este alto volumen se debe exclusivamente a la inmigración latinoamericana. Como demuestra la Figura 9, una vez se descuentan los flujos migratorios procedentes de esta región, España deja de protagonizar un aumento de la inmigración tan superior a los otros países incluidos en la gráfica. Así pues, esta es la causa de que España fuese un caso único y no experimentara una evolución de la inmigración similar a otros países europeos.

**Figura 9: Porcentaje de inmigrantes (excluyendo América del Sur) sobre la población total**



Fuente: elaboración propia a partir de Cebolla y González (2013)

Este *boom* migratorio tuvo su origen tanto en el dinamismo económico de España en esa época, como en la inestabilidad política y financiera latinoamericana en los 80 y los 90, con manifestaciones críticas en países como Argentina o Ecuador (Moraga, 2021).

Algo similar ocurre en la actualidad con la región del norte de África y el Sahel. Las condiciones de vida extremadamente precarias, la inseguridad, el terrorismo y los conflictos armados provocan un crecimiento exponencial en los flujos migratorios, especialmente las migraciones forzosas (Bayar & Aral, 2019). La proximidad de esta región hace que España también se vea afectada, pese a que la peor parte se la llevan otros países del Mediterráneo, como Italia o Grecia.

De esta manera, la colaboración con países vecinos, como Marruecos, se convierte en algo fundamental, no solo como país de origen de inmigrantes, sino también como territorio de tránsito de flujos migratorios procedentes de otros países en dirección a Europa (García Andrade & Martín, 2015). Cabe destacar que, pese a que Marruecos fue el primer Estado árabe del Mediterráneo en colaborar en materia migratoria con la Unión, la fiabilidad de su compromiso fluctúa en base a diversos intereses políticos coyunturales.

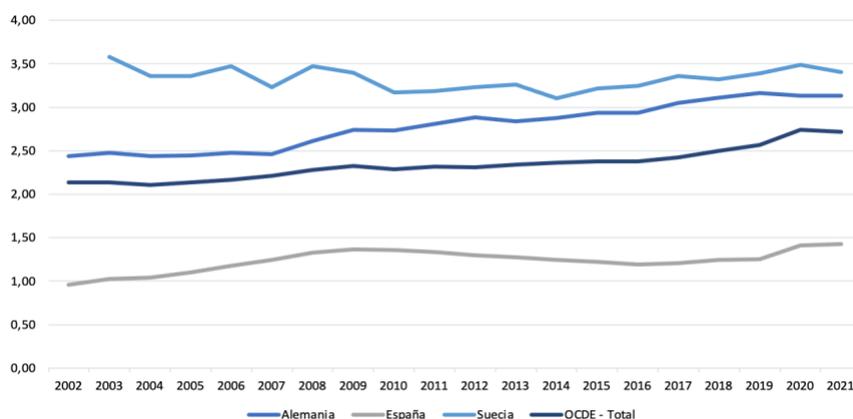
En este contexto, es complejo para España aplicar políticas de inmigración selectivas, como los programas de puntos de Australia o Canadá, para atraer una inmigración con mayor nivel de cualificación y con impacto más positivo en las finanzas públicas (Aydemir, 2013). En comparación con la inmigración de otros países europeos, de Estados Unidos e incluso los nativos españoles, los inmigrantes que llegan a España tienen menores niveles de educación y formación. Moraga (2021) explica que esto se debe al alto peso de la inmigración irregular y al *boom* latinoamericano explicado anteriormente.

No obstante, estos datos se ven afectados por la lentitud y complejidad características de la burocracia española. Por ejemplo, desde 2014, hay más de 40.000 solicitudes sin procesar de reconocimiento de títulos universitarios obtenidos en el extranjero, a las que se han sumado 24 mil en 2021 y otras 40 mil en 2022, haciendo que los plazos de espera para el reconocimiento puedan alargarse hasta 7 años (Silió, 2023).

Como consecuencia, una parte considerable de la inmigración cualificada que llega a España no es considerada como tal y no puede ejercer su profesión, con la consiguiente pérdida de valor y capital humano para la economía. Este infierno burocrático delata una insuficiencia de recursos preocupante en el sector público español, lo cual se contagia al sector privado.

En segundo lugar, las causas de esta situación están estrechamente relacionadas con una de las variables que forman la base económica de este documento, la financiación e inversión, o su ausencia en este caso. La Figura 10 pone en evidencia el retraso de España respecto a los otros países estudiados en lo que a inversión en innovación se refiere. Para ilustrar, en los últimos 20 años, el máximo nivel de inversión alcanzado por España ni siquiera supera la mitad del nivel mínimo protagonizado por Suecia.

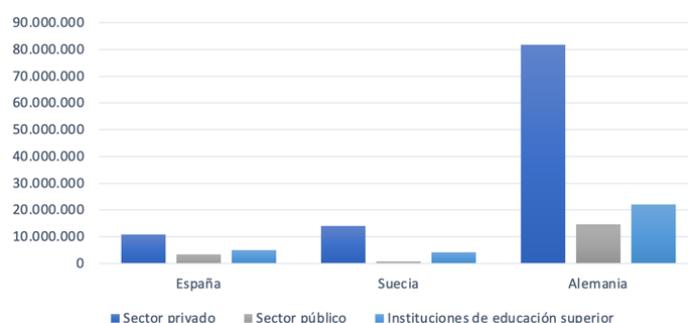
**Figura 10: Gasto bruto en I+D+i por país como porcentaje del PIB**



Fuente: elaboración propia a partir de OCDE (2022a)

Por su parte, la Figura 11 muestra, en valores absolutos, la insalvable diferencia en este tipo de inversiones y financiación entre Alemania y los otros dos países estudiados. Además, cabe destacar el papel que tiene la inversión del sector público en España, en comparación especialmente con Suecia. Esto implica que, pese a existir una mayor inversión en términos absolutos, esos recursos son invertidos de manera menos eficiente y son más dependientes de la iniciativa pública que del emprendimiento privado.

**Figura 11: Gasto en I+D+i por sector en 2022 (en millones de euros)**



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (2024b)

Las consecuencias de esta mala gestión de recursos económicos y financieros son muy amplias. Hüttl y Baumgartner (2023) y Laeven et al. (2023) utilizan el *Spanish Credit Crunch*<sup>9</sup> como ejemplo para explicar que, una mala asignación de la financiación y las inversiones, puede, entre otras cosas, impedir el crecimiento de las empresas nacionales, las cuales invertirán menos en nuevos proyectos, contratarán a menos empleados y serán menos competitivas en el mercado internacional. Además, trae consigo

<sup>9</sup> Este término hace referencia a la crisis (2008-2014) provocada por desequilibrios financieros que tuvo lugar en España ante el crecimiento excesivo del crédito dirigido, en su mayor parte, al sector inmobiliario.

otras consecuencias políticas como el aumento de la polarización y la expansión del populismo.

Asimismo, esta circunstancia se convierte en un motor para que España se vaya quedando atrás con respecto al resto del mundo desarrollado, además de que países emergentes como los BRICS están reduciendo sus diferencias rápidamente.

Es decir, España presenta peor rendimiento y pierde competitividad en elementos cruciales para atraer inmigración cualificada, tales como la evolución del tamaño de mercado, la preparación e infraestructura tecnológica, la innovación, la estabilidad institucional o la cercanía geográfica y cultural a los nuevos mercados emergentes (Miravittles et al., 2017).

En tercer lugar, el funcionamiento del sistema educativo es otra de las variables de este análisis. En el caso de España, el porcentaje de alumnos repetidores en la Educación Secundaria Obligatoria supera el 8%, cuatro veces mayor que la media de la OCDE; en torno al 14% de los estudiantes abandona sus estudios durante ese periodo educativo; y el 6,5% se ausenta de las aulas más de una vez a la semana (Giménez-Miralles et al., 2022). La cifra de abandono escolar se duplica hasta el 30% para estudiantes de origen extranjero.

Agregado a lo anterior, la notoria desconexión entre el sistema educativo y el mercado de trabajo provoca que se consolide una brecha de habilidades y una escasez de talento. En este sentido, De Lucas (2023) señala que el mercado laboral demanda empleados con conocimientos muy específicos que las empresas son incapaces de encontrar, destacando el sector de las tecnologías de la información. Así, es fundamental cuestionarse qué necesita la sociedad, qué competencias hay que adquirir en las diversas etapas formativas y por qué el mercado laboral está cambiando mucho más rápido que el sistema educativo.

En cuanto al desempeño de los inmigrantes en este sistema educativo, es necesario mencionar la segregación escolar<sup>10</sup>, algo que reducirá la llegada de inmigrantes cualificados, puesto que afecta directamente a la igualdad de oportunidades. La gestión de esta problemática tampoco ha sido especialmente brillante. Para ilustrar, la reforma

---

<sup>10</sup> Definido por Gortázar et al. (2020) como «el grado en el que dos o más grupos de la población están separados el uno del otro (ej., inmigrantes en comparación con nativos)».

educativa de la Comunidad de Madrid en 2012, comúnmente llamada “distrito único”, buscaba mejorar la situación de los estudiantes de rentas bajas, pero acabó aumentando la segregación tanto por nivel educativo como por estatus del inmigrante (Gortázar et al., 2020).

De esta manera, según los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023) existen 20 puntos porcentuales de diferencia entre la tasa de escolarización de estudiantes extranjeros y nativos españoles. Además, los alumnos extranjeros también obtienen los peores resultados en las competencias evaluadas en el informe PISA.

Por último, la calidad de vida es crucial en el caso de la inmigración que llega a España. Este variable ha tenido una gran influencia desde hace tiempo. Una encuesta del INE llevada a cabo en 2009, ya señalaba que un 40% de los inmigrantes consideraban la calidad de vida como uno de los factores más relevantes a la hora de decidirse por España como país de destino. En esta línea, más de un 85% de los inmigrantes ya tenían contactos en el país antes de llegar, más del 50% emigraban con su pareja y casi el 40% tenía una casa en propiedad en España (INE, 2009).

No obstante, esta información relativa a la excelente percepción de la calidad de vida en España tiene algunos efectos negativos ocultos. El más claro es la gran afluencia de población retirada y jubilada extranjera a España buscando un clima cálido y un estilo de vida mediterráneo. Si bien contribuye al sector inmobiliario y hostelero, es un tipo de inmigración que no aporta un valor añadido significativo en la economía, puesto que, pese a que puedan ser inmigrantes cualificados, no están en edad de trabajar. La Figura 12 ilustra esta creciente tendencia.

**Figura 12: Población extranjera mayor de 65 años en España (2003-2022)**



Fuente: elaboración propia a partir de INE (s.f. d)

### 5.1.3. Conclusión

La situación de la inmigración cualificada en España afronta numerosos desafíos como se ha explicado en esta sección. Estos problemas destacan especialmente por sus rasgos estructurales tanto en el ámbito laboral como en el ámbito económico y social. No obstante, es importante tener en cuenta que los flujos migratorios, junto con muchas de las otras variables analizadas, tienden a ser volátiles y pueden cambiar notablemente en cortos periodos de tiempo.

En este apartado se ha explicado el problema interno en España relativo a la emigración de sus propios trabajadores cualificados, que supuso en 2022 una pérdida de 150 mil millones de euros en capital humano. A esto se añade el desempleo estructural, juvenil y de larga duración, los cuales se retroalimentan mutuamente y añaden más dificultades al intentar encontrar una solución.

Desde una perspectiva macroeconómica, la economía española está compuesta por sectores poco productivos. Aunque se ha producido un incremento en la intensidad del uso del capital y del trabajo, no ha ido acompañado por mejoras en la eficiencia agregada que contribuyan a la reducción de los costes de producción y a mejorar la productividad española (Fundación BBVA, 2023b).

Asimismo, se ha establecido una relación entre la localización geográfica de España y sus capacidades de inversión y financiación, así como las deficiencias de su sistema educativo y la inmigración de población jubilada. Todos estos factores se postulan como duros retos para España en su camino de convertirse en una economía atractiva para la inmigración cualificada.

En esta línea, la OCDE ya recomendó a España a finales de 2023 que implementará reformas políticas y sociales para reconstruir el margen fiscal, mejorar la productividad y luchar contra las desigualdades sociales, centrándose en ayudar a las generaciones más jóvenes a materializar su potencial humano. Además, resalta la necesidad de aumentar la eficiencia del gasto público, para poder soportar futuras presiones, derivadas principalmente del creciente gasto sanitario y de pensiones.

En cuanto a medidas más concretas, se puede mencionar el aumento del escaso gasto en I+D+i, la reducción del gasto público inadecuado en educación, la consolidación

fiscal, la implantación de medidas que faciliten la transición de la escuela al ámbito laboral, el fomento del emprendimiento o la mejora de la integración laboral de mujeres, inmigrantes y jóvenes. Además, se recomienda poner fin a las cuantiosas ayudas públicas destinadas a mitigar la crisis de inflación en los últimos años.

## **5.2. Alemania**

### **5.2.1. Situación general**

Alemania, la economía con mayor PIB del continente europeo y uno de los países más ricos del mundo con un PIB per cápita cercano a los 50 mil euros, es utilizada a menudo como ejemplo de éxito macroeconómico.

Su economía destaca por un limitado sector agrícola, el cual representa un 0,8% del PIB, y un sector industrial notablemente desarrollado, que ocupa al 27% de la población activa y le posiciona como el país más industrializado del continente (Santander Trade, 2023a). Además, el modelo económico en Alemania destaca por su densa red de PYMES y su fuerte conexión con el entorno internacional.

Este apartado incluirá una breve introducción a las principales características económicas de Alemania, seguido de un análisis del mercado laboral y las conocidas reformas Hartz, las cuales cambiaron el rumbo de la economía alemana en el siglo XXI. A continuación, se presenta la situación del capital humano del país, centrándose en la población joven y los motivos que hacen de Alemania un destino atractivo para la inmigración altamente cualificada.

En primer lugar, las relaciones con otros actores económicos internacionales hacen que Alemania dependa en gran medida de las exportaciones y el comercio internacional con sus socios. Por ejemplo, este país se posiciona, con diferencia, como el principal exportador de automóviles en todo el mundo; además, el comercio exterior, medido como porcentaje del PIB, suele presentar cifras superiores al 85% todos los años (Santander Trade, 2023b).

En segundo lugar, en lo relativo al mercado laboral y el desempleo en Alemania, la gran mayoría de estudios e investigaciones se centran en las reformas Hartz<sup>11</sup>. Estas

---

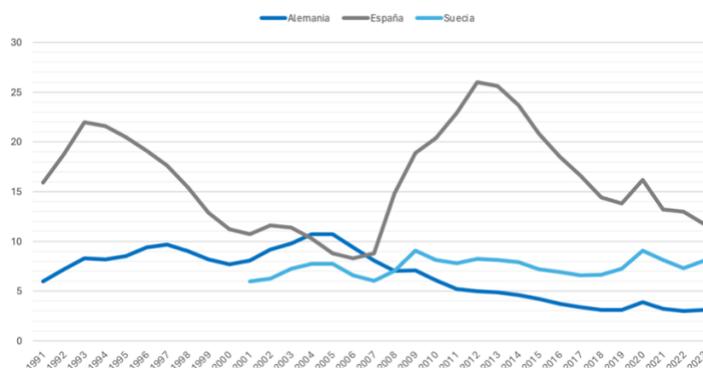
<sup>11</sup> Hubo un total de cuatro reformas Hartz (I-IV), las tres primeras entre 2003 y 2004, y la última en 2005.

medidas llevaban el nombre de Peter Hartz, director de Recursos Humanos de Volkswagen y líder del equipo que asesoró al Gobierno, y formaban parte de la Agenda 2010, un conjunto de reformas ideadas por el canciller Gerhard Schröder para impulsar el desarrollo económico y hacer frente al elevado desempleo (Montoriol, 2013).

De esta manera, las reformas Hartz buscaban transformar el servicio público de empleo para ayudar a los desempleados a encontrar trabajo rápidamente, reduciendo así el desempleo de larga duración y mejorando la eficiencia en la búsqueda de trabajo; asimismo, se aplicaron criterios más estrictos para recibir el subsidio de desempleo, se permitió mayor flexibilidad en la contratación y se crearon nuevas tipologías de empleo como los llamados “*mini-jobs*” (Burda & Hunt, 2011).

Estos últimos trabajos, que englobaban todos aquellos puestos con ingresos mensuales inferiores a 400€, estaban exentos de una gran parte de las tasas de la seguridad social para las empresas e individuos.

**Figura 13: Evolución de la tasa de paro en Alemania, España y Suecia (1991-2023)**



Fuente: elaboración propia a partir de Oficina Federal de Estadística de Alemania (s.f.), INE (s.f. c) y Oficina Central de Estadísticas de Suecia (s.f. a)

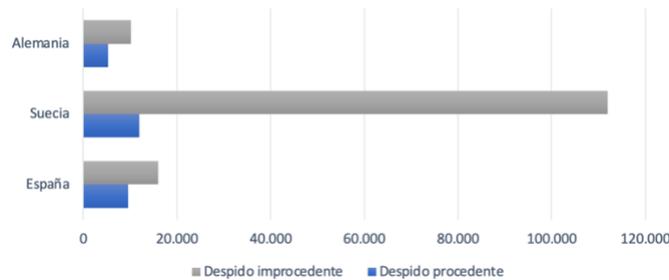
Si utilizamos la tasa de desempleo para medir el éxito de estas reformas, se puede concluir que tuvieron una gran eficacia. La Figura 13 muestra esos buenos resultados, particularmente en comparación con los datos de desempleo para los otros dos países estudiados en este documento, España y Suecia.

La evolución de la tasa de paro en Alemania a finales del siglo XIX y principios del XX mantenía una tendencia alcista, la cual desapreció de inmediato con las reformas Hartz. De esta manera, la tasa de paro alemana se redujo a menos de la mitad en menos de 10 años, ni siquiera durante la pandemia del Coronavirus en 2020 superó un 5%.

En resumen, este conjunto de reformas laborales provocó que Alemania pasara de ser el “hombre enfermo de Europa” a ser una “superestrella económica”, favorecido por un aumento de la productividad junto con una flexibilización y descentralización de las instituciones reguladoras del mercado laboral (Dustmann et al., 2014). Otros autores como Klein y Schiman (2022) también coinciden en el papel fundamental que tuvo la flexibilización institucional y la moderación de los salarios.

En este contexto, el coste de despido y el coste laboral unitario son variables necesarias para entender esa flexibilización del trabajo y aumento de la productividad. El primero hace referencia al coste que asume una empresa al despedir a uno de sus empleados; como demuestra la Figura 14, Alemania presenta los costes más bajos, muy lejanos a España y, especialmente, a Suecia. Como consecuencia, los flujos de entrada y salida al mercado laboral tienen un carácter más dinámico en Alemania.

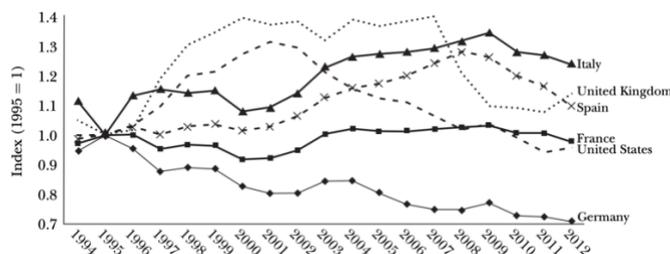
**Figura 14: Coste de despido en Alemania, Suecia y España (en euros)**



Fuente: elaboración propia a partir de Deloitte (2015)

En el segundo caso, el coste laboral unitario, también protagonizó una reducción significativa con la llegada de las reformas Hartz. Como ilustra la Figura 15, el Estado centroeuropeo fue el único capaz de mantener una tendencia que redujese este coste en su economía. En este escenario, el papel de las reformas fue acelerar esa reducción, al contrario que la evolución de otros países como España.

**Figura 15: Evolución del coste laboral unitario por país (1994-2012)**

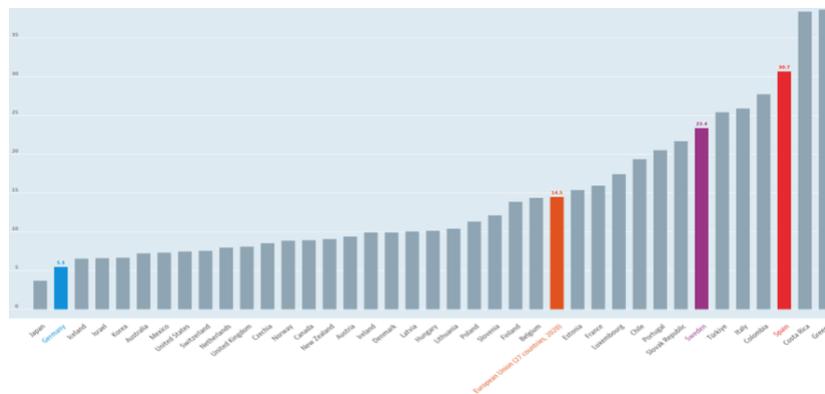


Fuente: Dustmann et al. (2014)

Como resultado de este dinamismo económico y laboral, el desempleo en Alemania no se vio afectado gravemente por la Gran Recesión y, concretamente el que afecta a los jóvenes, se ha mantenido muy bajo en comparación con los datos de otros países (Schneider & Rinne, 2019).

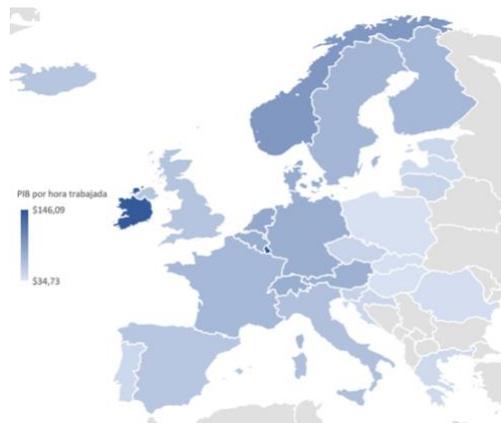
En tercer lugar, Alemania, a diferencia de otros Estados europeos, no está sufriendo una situación crítica relativa a la “fuga de cerebros”. Sus ciudadanos cualificados deciden quedarse o, si se van al extranjero, solo un 9% no regresa (Conchi & Michels, 2013). Así, la economía alemana se beneficia de su propio talento, así como de las habilidades y contactos que sus expertos traen cuando vuelven del extranjero<sup>12</sup>.

**Figura 16: Tasa de desempleo juvenil por país (% de la población activa entre 15-24 años)**



Fuente: OCDE (2022b)

**Figura 17: Productividad del trabajo<sup>13</sup> por país en 2023 (en dólares)**



Fuente: elaboración propia a partir de Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023)

<sup>12</sup> A diferencia del *brain drain*, este fenómeno se conoce como *brain circulation*.

<sup>13</sup> Según la OIT, “representa el volumen total de producción (medido en términos de PIB) producido por unidad de trabajo (medido en términos de número de personas empleadas u horas trabajadas) durante un período de referencia determinado”.

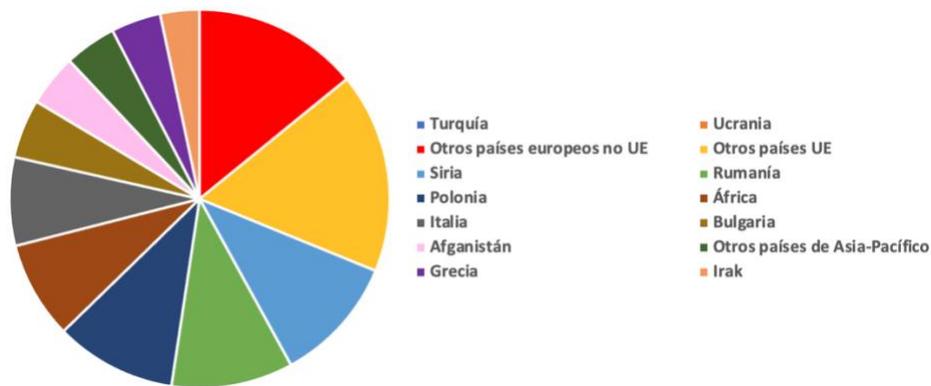
De este modo, Alemania se posiciona como un destino ideal para jóvenes inmigrantes cualificados o no cualificados. Este se debe no solo a su admirable tasa de desempleo juvenil, sino también a sus sectores económicos altamente productivos, los cuales ofrecen oportunidades laborales de alto valor económico que otros países no son capaces de alcanzar. Tanto la Figura 16 como la Figura 17 ponen de manifiesto esta ventaja comparativa de Alemania.

### 5.2.2. Variables relevantes

El objetivo de este apartado es aplicar al caso alemán las variables significativas en el análisis de la inmigración cualificada. Para ello, se realizará, en primer lugar, un análisis de la importancia de la localización de Alemania. Seguidamente, se destacan las oportunidades de emprendimiento e innovación que este país ofrece. Para finalizar, se estudia el papel y las condiciones de la población inmigrante en el modelo económico y social alemán, lo cual es crucial para entender las dinámicas de la inmigración altamente cualificada.

En primer lugar, la localización geográfica de Alemania en el centro del continente europeo hace que la composición de su población extranjera sea bastante variada, pese a estar dominada por inmigrantes procedentes de países europeos vecinos. En especial, Alemania acoge inmigrantes de países de Europa del Este, como Rumanía, Bulgaria o Polonia.

**Figura 18: Composición de la población inmigrante en Alemania por lugar de nacimiento**



Fuente: elaboración propia a partir de Oficina Federal de Estadística de Alemania (2023)

No obstante, como muestra la Figura 18, una proporción considerable de la población extranjera en Alemania ha llegado desde Turquía y otros territorios del antiguo Imperio Otomano. El origen de este flujo migratorio se basa en una larga amistad entre

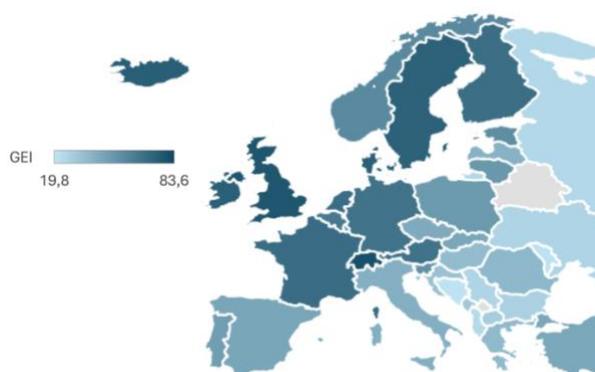
ambos territorios, la cual se remonta a la alianza de dicho Imperio con Alemania y Austria-Hungría en la Primera Guerra Mundial, o a la invitación de la República Federal de Alemania en 1961 a trabajadores turcos y sus familias para cubrir la escasez de mano de obra en el país tras la Segunda Guerra Mundial (İçduygu, 2012).

En resumen, la población inmigrante siempre ha tenido un notable peso económico e histórico para el desarrollo de Alemania. Esto se debe no solo a su gran volumen, sino también a su papel crucial en el proceso de industrialización alemán.

En segundo lugar, en la sección relativa a España, se resaltó el destacado volumen de inversión y financiación en I+D+i en Alemania. Uno de los efectos de este tipo de inversión es la promoción del emprendimiento y la actividad empresarial en general, lo cual genera un amplio abanico de oportunidades laborales. Así, se entiende que los inmigrantes cualificados se sentirán atraídos por una economía que sea capaz de generar este tipo de condiciones laborales.

En este sentido, la Figura 19 demuestra que Alemania es uno de los países de Europa con mejor rendimiento. Los habitantes de este territorio viven en un escenario donde existen mayores facilidades para el emprendimiento y la innovación que en otros Estados europeos. No obstante, cabe destacar que la Unión Europea todavía se encuentra lejos de alcanzar el alto rendimiento de otros territorios en esta área, tales como Estados Unidos, Canadá o Suiza.

**Figura 19: Puntuación en el *Global Entrepreneurship Index*<sup>14</sup> (GEI) por país en 2019**



Fuente: elaboración propia a partir de Global Entrepreneurship and Development Institute (2019)

<sup>14</sup> El GEI es un índice que puntúa el ecosistema empresarial y de emprendimiento en 137 países. Este índice estudia datos como las actitudes, habilidades y aspiraciones con respecto al emprendimiento en cada país, así como la disponibilidad y acceso a infraestructura, conectividad con el exterior, recursos financieros y promoción estatal.

Como resultado, ya en 1999, había en Alemania unos 265 mil inmigrantes que gestionaban sus propios proyectos de emprendimiento, con los que generaban casi 800 mil nuevos puestos de trabajo (Oficina Federal de Migración y Refugiados, 2005).

Finalmente, está claro que Alemania es un caso de éxito económico y social, pero ¿cuáles son las condiciones de los inmigrantes en este país?. Unas buenas condiciones aseguran la atracción de inmigración.

Durante todo el siglo XXI, Alemania y, especialmente, Estados Unidos se han posicionado como los mayores receptores de inmigrantes en el mundo, con un volumen al que solo se han podido acercar Rusia y Arabia Saudí en los últimos años (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2022).

En este contexto, Alemania tradicionalmente ha llevado a cabo políticas proactivas con el objetivo de atraer inmigrantes cualificados. Algunos ejemplos son la iniciativa de la *Green Card*, cuyo objetivo es facilitar la entrada en Alemania de trabajadores altamente cualificados en el sector tecnológico; o la Ley de Inmigración introducida en 2004 para facilitar la llegada de inmigrantes cualificados, fusionando la tramitación de sus permisos de trabajo y residencia (Oficina Federal de Migración y Refugiados, 2005; Kleiner, 2004).

En consecuencia, los datos relativos a la situación económica y laboral de los inmigrantes de primera generación en Alemania no muestran unos resultados significativamente peores al compararlos con la población nativa, especialmente para aquellos ciudadanos de otros países de la Unión Europea (Algan et al., 2010). Las diferencias entre nativos y extranjeros se reducen todavía más con el paso de las generaciones. No obstante, cabe destacar que todas las mujeres inmigrantes muestran peores resultados laborales que su contraparte masculina, con una brecha en la tasa de desempleo superior al 20%.

### 5.2.3. Conclusión

La población inmigrante juega un rol sobresaliente en la política, la economía y la sociedad alemana. En esta sección se han expuesto las principales características del modelo alemán. Destacan su alto grado de industrialización y su apertura al exterior, dos rasgos que han definido en gran medida sus políticas migratorias.

Así pues, sus políticas en este ámbito se han centrado en fomentar la eficiencia de su mercado laboral, con el objetivo final de cumplir con sus necesidades de producción para mantener el ritmo de crecimiento.

En base a estos objetivos, se implementaron a principios de siglo las reformas Hartz, focalizadas en flexibilizar la contratación y reducir la duración del desempleo. Como resultado, Alemania tiene un coste de despido y un coste laboral unitario más bajo que España y Suecia. Además, su tasa de paro juvenil no supera el 6% y cuenta con una de las fuerzas de trabajo más productivas del continente.

En esta línea, su política con respecto a la inmigración ha seguido una tendencia proactiva en busca de inmigrantes cualificados. A través de iniciativas como las *Green Cards* o la Ley de Inmigración de 2004, Alemania ha conseguido construir un modelo donde la gran mayoría de inmigrantes cualificados tienen numerosas oportunidades laborales y de emprendimiento, sin encontrar desventajas significativas frente a los nativos.

Por último, es necesario recordar que Alemania es uno de los mayores receptores de inmigración del planeta. Por ende, la procedencia de esa población es muy variada, destacando principalmente países vecinos de Europa del Este y los territorios que antiguamente conformaban el Imperio Otomano.

### **5.3. Suecia**

#### **5.3.1. Situación general**

En esta sección, se examinará brevemente la economía sueca y su modelo migratorio, seguido de una exposición de su reforma laboral y migratoria de 2007, con la posterior actualización en 2024. Finalmente, se analiza la situación social y la segregación entre nativos e inmigrantes.

Tradicionalmente, Suecia ha sido uno de los pocos países europeos que ha sido capaz de mantener una deuda pública reducida y un saldo positivo en la cuenta corriente de su balanza de pagos (Crédit Agricole Group, s.f.). Esta buena salud financiera le ha permitido alcanzar un alto nivel de desarrollo, con una economía centrada en el sector industrial, que genera el 24% del PIB, y un sector terciario que emplea al 80% de la fuerza laboral, donde destacan las telecomunicaciones y las tecnologías de la información.

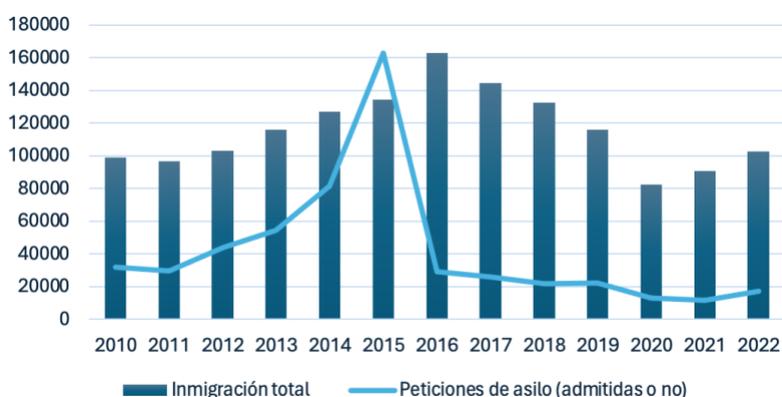
Así pues, estas circunstancias tan positivas han atraído grandes flujos de inmigración. En Suecia, la población inmigrante, pese a representar menos del 20% de la población total, supone más del 20% de la población con educación superior (d'Aiglepieyre et al., 2020). Ningún otro miembro de la Unión Europea tiene una inmigración tan cualificada en comparación a los nativos, excepto en el caso de Irlanda. En España, por ejemplo, ese porcentaje apenas supera el 10%.

No obstante, la tercera década del siglo XXI ha traído consigo numerosos retos para Suecia. A pesar de una rápida recuperación del PIB tras la llegada del Coronavirus, la economía sueca se contrajo en 2023 por factores como la reducción del consumo privado, una alta inflación, los crecientes tipos de interés o las duras presiones sobre el mercado laboral e inmobiliario (Crédit Agricole Group, s.f.).

En este contexto, el análisis de la inmigración cualificada es complejo, debido a que el modelo migratorio sueco ha destacado frente al de otros países por su compromiso con las políticas de asilo. Como consecuencia, la población refugiada tiene un rol fundamental en la inmigración.

Sin embargo, este compromiso se ha ido diluyendo, pasando de garantizar en 2013 permisos de residencia permanente a todos los sirios en busca de asilo, a acoger al mínimo número de refugiados impuesto por la Unión (Scarpa & Schierup, 2018). Este giro rotundo a sus políticas se muestra en la figura 20. El nivel máximo de llegadas se alcanzó en 2016 con 163 mil inmigrantes, como resultado de la crisis de refugiados en Europa en 2015. Desde entonces, la tendencia creciente se ha detenido abruptamente.

**Figura 20: Evolución de la inmigración y las peticiones de asilo en Suecia (2010-2022)**



Fuente: elaboración propia a partir de Oficina Central de Estadísticas de Suecia (2024) y Statista (2024)

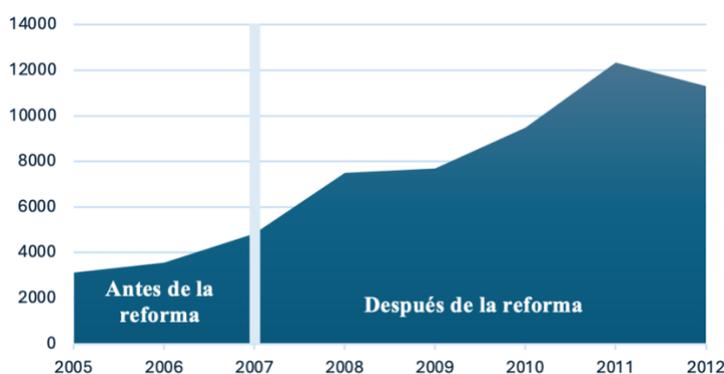
En segundo lugar, en materia de migraciones, es fundamental analizar la reforma laboral y migratoria anunciada en Suecia en 2007. Ante la necesidad de hacer frente, en el corto plazo, a la escasez de mano de obra que sufría el país en esa época y, en el largo plazo, el envejecimiento de su población, el gobierno sueco diseñó una política migratoria centrada en la demanda de trabajo (Emilsson, 2014).

Es decir, manteniendo su modelo corporativista, el gobierno dejó en manos de empresas y asociaciones de trabajadores la gestión de la inmigración. De esta forma, la única condición para obtener un permiso de trabajo era la posesión de una oferta de trabajo por parte de una empresa sueca, con un salario que permitiera ser autosuficiente (Bevelander & Emilsson, 2014). Así, el gobierno sueco buscaba que la inmigración se adaptase a las necesidades laborales de su economía.

Previamente, el modelo era menos eficaz, puesto que era el propio gobierno sueco el que determinaba si existía una escasez de mano de obra en algún sector, lo cual demandaría la llegada de trabajadores extranjeros. Para ello, establecía limitaciones en cuanto a la cantidad y los sectores en los que podrían trabajar.

Como resultado, la figura 21 demuestra el notable cambio de tendencia en la concesión de permisos de trabajo tras la implantación de la reforma. El volumen se triplicó en apenas 4 años y ha llegado a sobrepasar los 20 mil permisos en 2023.

**Figura 21: Permisos de trabajo concedidos en Suecia<sup>15</sup> (2005-2012)**



Fuente: elaboración propia a partir de Junta Sueca de Migración (s.f.)

En este sentido, cabe mencionar que, en marzo de 2024, el gobierno sueco anunció una serie de propuestas para hacer más estrictos los requisitos para obtener un permiso de

<sup>15</sup> No están incluidos los inmigrantes con categoría de becario, investigador temporal, atleta profesional, estudiante de intercambio, trabajador estacional o *au-pair*.

trabajo. Destaca la elevación del salario mínimo exigido en la oferta de empleo del 80% del salario medio en Suecia, el cual se situaba en 34.200 SEK<sup>16</sup> en 2022, al 100% del mismo (Bråthe, 2024). Sin embargo, se planea que existan numerosas excepciones, especialmente en aquellos sectores donde haya escasez de trabajadores.

Pese a que esta reforma no estuvo dirigida exclusivamente a la inmigración cualificada, sí que tuvo un impacto positivo en ella. Predominaban los inmigrantes cualificados en el sector de las tecnologías de la información, los cuales llegaron, principalmente, desde India o China para trabajar en empresas multinacionales ubicadas en grandes ciudades como Estocolmo o Gotemburgo (Magnusson & Törngren, 2014).

Además, la Administración pública sigue muy comprometida con mantener una alta eficiencia en la gestión de este tipo de inmigración. En 2023, la Administración se comprometió a brindar apoyo e incentivos a las empresas que busquen reclutar inmigrantes cualificados, asumiendo que aumentan la competitividad de la economía, y a tramitar los permisos de trabajo para estos casos en menos de 30 días (Junta Sueca de Migración, 2023).

En este contexto, es necesario comprender que los inmigrantes cualificados, en especial los del sector tecnológico, son capaces de integrarse profesionalmente sin apenas complicaciones en la mayoría de destinos; por este motivo, otros factores como el estilo de vida o la actitud hacia los inmigrantes suelen adquirir gran importancia a la hora de seleccionar un país u otro para emigrar (Iredale, 2001).

Finalmente, desde un punto de vista social, la mayor afluencia de inmigrantes exige unos altos niveles de integración. No solo para mantenerse como un país atractivo para la inmigración cualificada, sino también para mantener los niveles de bienestar de la población nativa.

En este aspecto, tras un relativo éxito inicial, el modelo de integración sueco, según la ex primera ministra Andersson, “ha fracasado” y ha generado “sociedades paralelas” que “viven en el mismo país, pero en realidades completamente diferentes”. En comparación con el resto de Europa, Suecia tiene un grave problema con los crímenes violentos y sexuales; además, más del 50% de los detenidos por este tipo de crímenes han

---

<sup>16</sup> Equivale a unos 3.000€ mensuales.

nacido en el extranjero, una cifra que se eleva al 90% si se tienen en cuenta segundas generaciones de inmigrantes (VisualPolitik, 2022).

Por ende, Suecia vive un ambiente de preocupante segregación entre nativos e inmigrantes, lo que favorece la aparición del crimen organizado y bandas violentas, que se estima que ya sean más de 60 en Estocolmo (Wixe & Pettersson, 2020). En este sentido, las ayudas sociales y subvenciones, como la asignación por hijo de unos 120€ al mes, han dejado de funcionar como un recurso económico transitorio tras la llegada al país y se han convertido en un mecanismo que desincentiva la incorporación al mercado laboral e integración de los inmigrantes, especialmente de las mujeres (VisualPolitik, 2022).

Pese a que ese tipo de ayudas son esenciales para evitar la creación de guetos, pueden llegar a ser contraproducentes, generando amplias redes informales. En este escenario, una opción viable es invertir parte de esos recursos en ayudas al emprendimiento o a la formación. Así, el problema no es la cantidad de inmigrantes que hay en su territorio, sino las actividades que realizan una vez llegan a Suecia (Adamson, 2020).

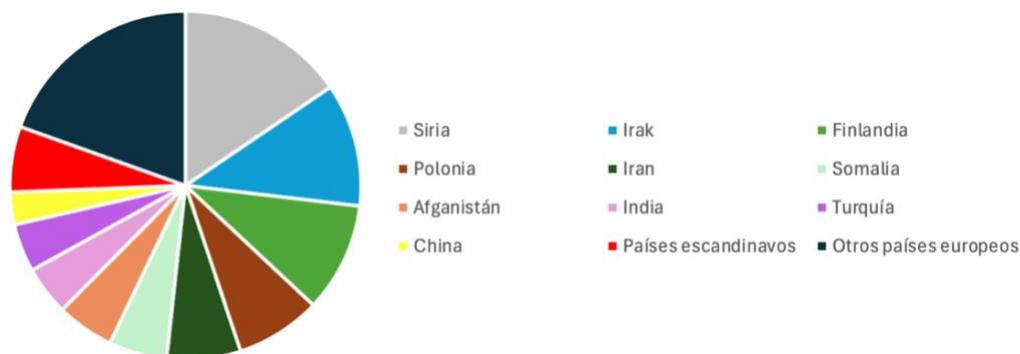
Sin embargo, el gobierno sueco, el cual no ha dejado de ser socialdemócrata, va dando bandazos en su política migratoria. Desde 2022, ha vuelto a cambiar de rumbo drásticamente, imponiendo más restricciones y haciendo más complejo acceder a las ayudas sociales u obtener la nacionalidad e, incluso, imponiendo una declaración obligatoria de lealtad al país (OCDE, 2022c).

### 5.3.2. Variables relevantes

En este apartado, como en los de anteriores secciones, se analizan variables fundamentales en la inmigración cualificada. Primeramente, se realiza una exposición de la composición y procedencia de los inmigrantes en territorio sueco, así como las consecuencias y efectos de dicha procedencia. Posteriormente, se analizan factores económicos, concretamente los ingresos y la desigualdad en su distribución.

En primer lugar, la localización de Suecia en la región nórdica hace que esté relativamente alejado de grandes flujos migratorios, a diferencia de Alemania. Sin embargo, esto no significa que su población inmigrante sea muy homogénea, como evidencia la Figura 22.

**Figura 22: Composición de la población inmigrante en Suecia por lugar de nacimiento**



Fuente: elaboración propia a partir de Oficina Central de Estadísticas de Suecia (s.f. b)

Aun cuando países vecinos como Finlandia, Dinamarca o Noruega ocupan una proporción considerable, existe una presencia significativa de inmigrantes de origen más lejano como Turquía, Siria o Somalia. Tal como se ha mencionado en el apartado anterior, también los países asiáticos mantienen un volumen migratorio notable, particularmente China, India y Afganistán.

Esta heterogénea composición es el resultado de las idas y venidas del modelo migratorio sueco ya analizadas, que ha pasado de un modelo extremadamente abierto, especialmente en lo relativo al asilo, a un modelo con cada vez mayores restricciones.

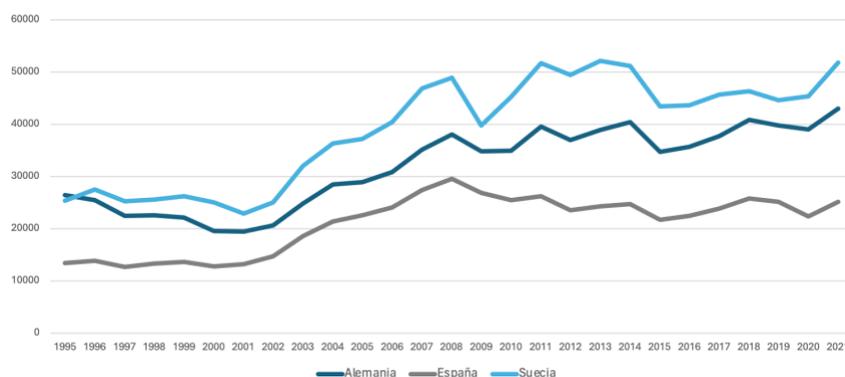
Por otro lado, el análisis del origen de la inmigración puede llevarse más allá y utilizarse para estudiar la llegada de inmigrantes altamente cualificados. Según la investigación de d'Aiglepiere et al. (2020) con datos para la OCDE, la proporción de inmigrantes con educación superior entre los provenientes de África era del 30,8%, para los asiáticos es del 46,9% y, por encima, se encuentra América del Norte con el 53,7%.

Por su parte, para los europeos el porcentaje es del 32,2% y para los latinoamericanos se reduce hasta el 20,1%. En el caso de los inmigrantes procedentes de Oceanía, un 37,9% poseen educación superior.

De esta manera, salvo los casos excepcionales de Suiza y Luxemburgo, Suecia se sitúa como uno de los países europeos donde la proporción de inmigración con educación superior es más alta. De los que llegan a su territorio, un 32,5% poseen este nivel educativo. En otros países, como por ejemplo España, la cifra se reduce hasta el 24,2% del total de inmigrantes (d'Aiglepiere et al., 2020).

Como se ha mencionado, uno de los factores clave es la procedencia de la inmigración. En el caso de España, una gran parte es de origen latinoamericano, una región cuya proporción de emigración con educación superior apenas supera el 20%. No obstante, su integración es más sencilla que en el caso sueco, principalmente por el lenguaje y la cultura compartida.

**Figura 23: Evolución de los ingresos nacionales netos ajustados per cápita<sup>17</sup> en Alemania, España y Suecia (1995-2021)**



Fuente: elaboración propia a partir de Banco Mundial (s.f. a)

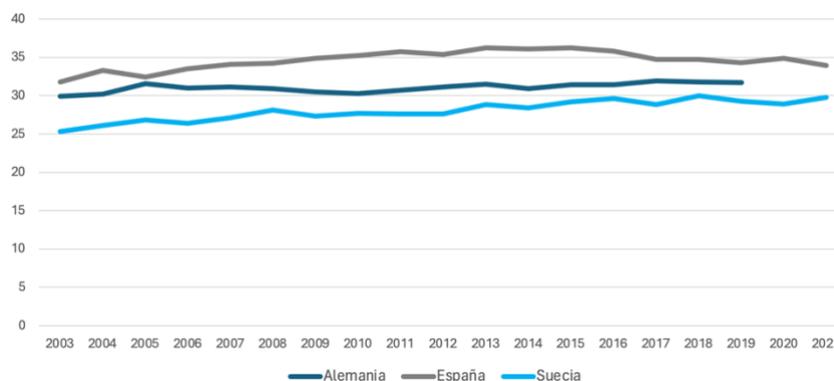
La segunda mitad del análisis de esta sección se basa en los factores económicos. Un país que ofrezca mejores condiciones y expectativas salariales será más atractivo para los inmigrantes, en particular los altamente cualificados.

La Figura 23 señala que los tres países estudiados siguen una tendencia similar en cuanto a la evolución de los ingresos per cápita. No obstante, Alemania y, especialmente, España se encuentran alejados de Suecia en valores absolutos. En otras palabras, la población sueca mantiene unos ingresos más altos y ofrece mejores perspectivas de futuro en términos económicos para potenciales inmigrantes.

No obstante, es necesario estudiar cómo de accesible son esos ingresos y cómo están distribuidos, ya que el atractivo que puede tener un país muy rico se desvanece si esa riqueza está extremadamente concentrada. La Figura 24 muestra que España es el país más desigual en este sentido. Sin embargo, al tratarse de tres países con un sistema de bienestar europeo la diferencia no es excesivamente llamativa.

<sup>17</sup> Se trata de una herramienta para medir el progreso económico de un país y, según la OCDE y el Banco Mundial, se calcula como ingreso nacional bruto menos la depreciación de los activos de capital fijo por desgaste y obsolescencia.

**Figura 24: Evolución del coeficiente de Gini<sup>18</sup> en Alemania, España y Suecia (2003-2021)**



Fuente: elaboración propia a partir de Banco Mundial (s.f. b)

En resumen, Suecia y Alemania ofrecen mejores condiciones económicas a sus inmigrantes que España. No solo en términos de ingresos absolutos, sino también en la accesibilidad a esos recursos económicos.

### 5.3.3. Conclusión

Suecia, un país cuyo modelo se basa en el corporativismo y la socialdemocracia, ha sido comúnmente estudiado en lo que a inmigración se refiere por sus políticas tradicionalmente abiertas. Como se ha expuesto, la salud de su economía y finanzas públicas destacan en Europa, en especial su reducida deuda pública, que apenas supera el 30% de su PIB, y su alto grado de industrialización.

En cuanto a la inmigración, sus políticas no siguieron la estela del resto del continente a principios del siglo XXI y decidieron apostar por unas políticas de asilo notablemente aperturistas. Llegaron a superar las 160 mil peticiones de asilo en 2015.

No obstante, ese compromiso con los refugiados no duró demasiado y, a finales de la década de 2010 y principios de la siguiente, las políticas protagonizaron un giro radical. En consecuencia, esas peticiones de asilo apenas han superado las 20 mil en los últimos 7 años. Así pues, pese a haber apostado por un modelo más abierto, no se ha gestionado correctamente en el largo plazo.

Por su parte, la inmigración cualificada no ha sufrido cambios tan abruptos. Ya en 2007, se implantó una reforma para flexibilizar la concesión de permisos de trabajo y

---

<sup>18</sup> Se trata de un índice que mide la desigualdad en la distribución de la riqueza en los países, centrándose en la concentración de ingresos. Por ello, cuanto más alto sea el coeficiente, mayor concentración de la riqueza en unos pocos.

permitir que sean las propias empresas las que gestionen la llegada de trabajadores extranjeros, en base a su demanda de trabajo. Esto desembocó en un modelo migratorio basado en la demanda laboral de la economía sueca y apoyado por la Administración.

Además, los ciudadanos suecos cuentan con unos ingresos mayores que otras nacionalidades europeas y su distribución es más equitativa. Todos estos factores hacen que sea un destino muy atractivo para la inmigración. El resultado es una población inmigrante considerablemente heterogénea.

Por último, aunque Suecia haya sido capaz de diseñar un modelo migratorio atractivo y adaptado a sus necesidades económicas, la ejecución de dicho modelo no ha generado los resultados esperados. Factores como las voluminosas ayudas sociales o la falta de integración en el mercado laboral de los refugiados e inmigrantes poco cualificados, han provocado un serio problema de segregación en el país.

## 6. Recomendaciones de Política Económica

Ya en el 2000, Straubhaar ponía de manifiesto el potencial del capital humano y sus conocimientos para producir externalidades muy positivas en el resto de la economía, así como acelerar el desarrollo y crecimiento.

Cada año, países como China, India, Filipinas, Reino Unido o Rusia protagonizan la emigración de millones de ciudadanos con un alto grado de formación académica y experiencia profesional (Buchholz, 2022). En consecuencia, este ámbito se ha posicionado como un nuevo escenario de competición internacional entre los distintos países, no solo para atraer ese tipo de inmigración con alto valor añadido, sino también para mantener a esa población dentro de sus fronteras.

En este sentido, este documento ha analizado la situación de España, Alemania y Suecia. El primero como caso de fracaso en esa atracción de inmigración cualificada y el segundo como caso de éxito. Suecia, por su parte, es un ejemplo de éxito en algunos aspectos y fracaso en otros. Así, en base a los objetivos establecidos, se han analizado factores económicos, laborales y sociales.

### 6.1. Matriz resumen

Figura 25: Tabla resumen de los contenidos del análisis por país

	FACTORES ECONÓMICOS	FACTORES LABORALES	FACTORES SOCIALES
ESPAÑA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Baja productividad</li> <li>Previsiones negativas para la evolución de la calidad de vida de población &lt; 30 años</li> <li>Heterogeneidad regional</li> <li>Reducida inversión pública y privada en I+D+i</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleo estructural</li> <li>Desempleo de larga duración</li> <li>Desempleo juvenil</li> <li>Temporalidad</li> <li>Ausencia de políticas de inmigración selectivas</li> <li>Burocracia compleja y lenta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>"Fuga de cerebros" de trabajadores cualificados</li> <li>Alto riesgo de exclusión social</li> <li>Cercanía geográfica con África y cultural con Latinoamérica</li> <li>Fracasos educativos</li> <li>Excelente calidad de vida</li> </ul>
ALEMANIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto grado de industrialización y conexión internacional</li> <li>Dependencia de las exportaciones y el comercio</li> <li>Elevada productividad del trabajo</li> <li>Oportunidades de innovación, emprendimiento y financiación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reformas Hartz</li> <li>Búsqueda de trabajo eficiente</li> <li>Flexibilidad en la contratación y descentralización</li> <li>Tasa de paro se mantiene baja</li> <li>Coste de despido y coste laboral unitario muy bajos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Localización en el centro del continente europeo</li> <li>Relaciones históricas con Turquía y otros territorios del antiguo Imperio Otomano</li> <li>Facilidades burocráticas para inmigrantes cualificados</li> </ul>
SUECIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finanzas públicas saneadas</li> <li>Sector industrial y de servicios muy desarrollados</li> <li>Condiciones y expectativas salariales muy atractivas</li> <li>Escasa desigualdad en la distribución de la riqueza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforma laboral en 2007</li> <li>Inmigración determinada por la demanda de trabajo nacional</li> <li>Alta demanda en el sector TIC</li> <li>Incentivos públicos a la contratación de inmigrantes cualificados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;20% de población con educación superior es inmigrante</li> <li>Alta proporción de refugiados</li> <li>Preocupante segregación entre inmigrantes y nativos</li> <li>Población inmigrante muy heterogénea</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

## 6.2. Factores económicos

En primer lugar, las condiciones económicas de un país son cruciales a la hora de entender los flujos de inmigración cualificada. Varios factores económicos se han estudiado en este documento, entre los que resaltan la productividad e innovación, las ayudas y subvenciones, y las expectativas de ingresos.

Primeramente, la productividad de una economía y sus inversiones en I+D+i permiten desarrollar sectores con un alto valor añadido, donde los inmigrantes cualificados podrían ocupar puestos claves. En este sentido, la inversión española ni siquiera supera el 1,5% de su PIB, mientras que Alemania y Suecia sobrepasan el 3%. La situación es muy similar si se analiza la financiación disponible para el emprendimiento.

Además, las características de la economía española y su alta dependencia de sectores poco productivos, como el hostelero, hacen que tan solo se generen \$56,57 de PIB por hora trabajada. En Suecia ese dato se eleva a \$69,96 y en Alemania a \$75,70.

De esta manera, existe una alta probabilidad para los inmigrantes cualificados que llegan a España de que se vean obligados a trabajar en sectores donde la productividad y la innovación son escasas, provocando que no sean capaces de generar ningún valor económico diferencial y generando problemas de sobrecualificación.

En segundo lugar, Suecia ha demostrado ser el modelo más equilibrado, puesto que busca satisfacer las necesidades laborales de su economía con la inmigración, pero también ofrece un gran volumen de ayudas sociales. Este tipo de ayudas y subvenciones están diseñadas para funcionar como una herramienta económica transitoria, con el objetivo de facilitar la adaptación de los inmigrantes tras su llegada al país.

No obstante, la hipótesis diseñada al inicio de la investigación para Suecia no se ha cumplido completamente. Esto se debe a que su modelo, pese a ser muy atractivo para los inmigrantes cualificados a priori, no ha reflejado los resultados esperados, como se ha analizado en el apartado dedicado a dicho país.

Por último, Suecia y Alemania también ofrecen expectativas salariales más atractivas que España, que tiene un salario medio más bajo, una riqueza más concentrada y peores pronósticos en la evolución de la calidad de vida, en particular para las generaciones más jóvenes.

### 6.3. Factores laborales

Uno de los objetivos principales del estudio es el análisis detallado del mercado laboral y sus efectos directos o indirectos en la inmigración cualificada. En este análisis, los factores claves han sido las condiciones laborales, la proactividad de la legislación y el fenómeno conocido como “fuga de cerebros”.

En primer lugar, el mercado laboral español, a diferencia del alemán o el sueco, afronta una serie de problemas estructurales que lo hacen menos atractivo para inmigrantes cualificados. Un claro ejemplo es el desempleo juvenil que, entre 1983 y 2019, ha mantenido una tasa promedio para personas de 20 a 24 años y de 25 a 29 años del 32.7% y 22.3%, respectivamente.

Asimismo, en comparación con España, la economía alemana destaca por su reducido coste de despido y coste laboral unitario, cumpliendo con la hipótesis inicial. Como resultado, existe un notable dinamismo en las salidas y entradas al desempleo. De un modo opuesto, el mercado laboral español cuenta con una proporción de desempleados de larga duración que suele rondar el 40% y se vuelve especialmente alarmante para los trabajadores de mayor edad. Como es lógico, estas condiciones no son especialmente atractivas para los inmigrantes con un nivel de cualificación y experiencia elevado.

En segundo lugar, la legislación y las políticas públicas son clave en este ámbito. En el caso de Alemania y Suecia, su legislación busca de forma proactiva y explícita la llegada de inmigrantes altamente cualificados. En el primer caso destacan las reformas Hartz o las *Green Cards*, y, en el caso sueco, la reforma laboral y migratoria de 2007.

Por su parte, la actuación de España en este sentido es más reactiva, prácticamente limitándose a transponer las iniciativas de la Unión Europea. Por ejemplo, la última gran reforma en relación con la inmigración cualificada fue la transposición en 2009 de la directiva europea sobre las tarjetas azules<sup>19</sup>.

Además, la Administración pública española se caracteriza por su obsolescencia y lentitud. Sin ir más lejos, únicamente en 2022, se acumularon más de 40 mil solicitudes

---

<sup>19</sup> «Los trabajadores altamente cualificados procedentes de terceros países pueden solicitar la tarjeta azul de la UE para poder vivir y trabajar en la Unión Europea. Exige tener un contrato de trabajo o una oferta en firme y otorga derechos como entrar y permanecer en el territorio del país de la UE que haya expedido la tarjeta, o acumular periodos de residencia» (Consejo Europeo, 2024).

de reconocimiento de títulos universitarios obtenidos en el extranjero a falta de ser procesados, haciendo que los plazos de espera para los inmigrantes puedan alargarse hasta 7 años.

Por último, es necesario mencionar que la problemática española no se basa solo en la dificultad para atraer trabajadores cualificados, sino también para retener dentro de su territorio al capital humano nacional. Este último fenómeno supuso para España en 2022 una pérdida de 150 mil millones de euros.

#### **6.4. Factores sociales**

Los objetivos del presente análisis también incluyen variables sociales. Entre los aspectos más destacados se encuentran la composición de la población inmigrante y su grado de integración en la sociedad de destino, así como la percepción de la calidad de vida.

Primeramente, tras analizar la población inmigrante residente en Alemania, España y Suecia, se puede concluir que, en los tres casos, existe una inmigración notablemente heterogénea. Así, pese a haber grandes grupos de inmigrantes como los turcos en Alemania o los sirios en Suecia, hay una gran variabilidad en cuanto a los países de origen.

No obstante, España destaca frente a Suecia y Alemania por su capacidad de integración de dichos inmigrantes, lo cual desafía parcialmente la hipótesis inicial sobre dicho país. Es decir, el hecho de que una gran parte de la inmigración en España proceda de países de habla hispana en Latinoamérica, hace que su integración en la sociedad española sea mucho más sencilla y natural. Esto se debe tanto al idioma compartido, como a la cultura similar. Sin embargo, se estima que tan solo un 20% de los emigrantes de esa región poseen una educación superior.

En segundo lugar, si bien los tres países estudiados tienen una calidad de vida y bienestar elevada, los inmigrantes que eligen España como destino destacan por otorgar gran importancia a ese aspecto. En consecuencia, el país de “sol y playa” cuenta con una proporción considerable de inmigrantes de edad avanzada, los cuales no están en edad de trabajar, pero cuentan con los ahorros suficientes para mantenerse. Esto provoca que, en términos generales, sus resultados en cuanto a inmigración cualificada no sean tan sobresalientes como los de Alemania o Suecia.

## 7. Conclusiones

El objetivo principal de la información y datos expuestos en estos documentos es analizar los aspectos económicos, laborales y sociales que influyen de manera más significativa en los flujos de inmigración altamente cualificada. Por este motivo, se ha aplicado una metodología de estudio de casos, utilizando los datos de España, Alemania y Suecia.

En esta labor, se ha examinado el desempleo, la evolución del mercado laboral, el impacto de la revolución tecnológica y la productividad. Asimismo, se han tenido en cuenta otras variables como la localización geográfica, la segregación entre nativos e inmigrantes, la sobrecualificación o las inversiones en I+D+i.

A nivel continental, en el análisis del mercado laboral, destacan las disparidades regionales y la sobrecualificación, especialmente en Grecia y España. La Comisión Europea ha lanzado iniciativas para abordar estas brechas, mientras el continente enfrenta la competencia global por el talento. Además, los inmigrantes afrontan desafíos laborales y están subrepresentados en sectores como la administración pública. Las políticas laborales y migratorias son cuestionadas por su falta de visión a largo plazo, influenciadas por las instituciones y políticas de empleo deficientes.

En el primer caso, España, la investigación ha abarcado, entre otros elementos, la fuga de talento, el desempleo estructural y juvenil, y la baja productividad. España enfrenta un problema crónico de baja productividad, con solo un aumento del 0,7% anual desde principios del siglo XXI. Por su parte, el desempleo de larga duración también es alarmante y afecta principalmente a trabajadores mayores y menos cualificados, reduciendo su empleabilidad.

Por otro lado, en lo relativo a la inmigración cualificada, España afronta grandes desafíos en la atracción de ese talento, debido a políticas migratorias poco selectivas y una burocracia compleja. La insuficiente inversión en I+D+i y la mala gestión de recursos económicos también afectan su competitividad. Por su parte, el sistema educativo enfrenta problemas de abandono escolar y falta de conexión con el mercado laboral. A esto se suma la segregación escolar y el nivel de vida desigual.

El segundo caso, Alemania, con su robusto PIB per cápita, es un referente de éxito macroeconómico, destacando por su industria desarrollada y su red de PYMES. Las

reformas Hartz transformaron su mercado laboral, reduciendo la tasa de desempleo y fortaleciendo la economía. La flexibilidad laboral y la baja tasa de desempleo juvenil hacen de Alemania un destino atractivo para inmigrantes cualificados, beneficiándose de su propio talento y de la contribución de expertos extranjeros. Asimismo, la voluminosa inversión alemana en I+D+i promueve el emprendimiento y la competitividad, elementos muy atractivos para este tipo de inmigración.

Además, la ubicación geográfica de Alemania hace que su población inmigrante proceda de diversos países europeos vecinos y, especialmente, de origen turco debido a sus buenas relaciones históricas. Las políticas proactivas, como la *Green Card*, demuestran el compromiso de Alemania en atraer talento, con resultados laborales comparables a la población nativa, aunque persisten brechas de género en la tasa de desempleo de las mujeres inmigrantes.

Suecia, el tercer y último caso, destaca por su estabilidad financiera, lo cual ha sido un imán para la inmigración cualificada debido a sus prósperos sectores industrial y de servicios. Aunque representa menos del 20% de la población total, la población inmigrante en Suecia abarca más del 20% de aquellos con educación superior, superando a otros países de la UE como España, donde ese porcentaje es de apenas el 10%.

Sin embargo, Suecia ha pasado de políticas migratorias muy progresistas a otras más restrictivas, reflejadas en cambios abruptos en la composición de su población inmigrante. Además, el modelo de integración sueco, caracterizado por ayudas económicas considerables, ha sido criticado por generar sociedades paralelas y problemas de criminalidad, lo que ha llevado a incluir requisitos más estrictos para la obtención de la nacionalidad y las ayudas sociales.

En el análisis de la inmigración cualificada en Suecia, la procedencia de los inmigrantes muestra una diversidad notable. Asimismo, se destaca que Suecia es uno de los países europeos con mayor proporción de inmigrantes con educación superior, atrayendo especialmente a individuos de América del Norte y Asia. En contraste, países como España reciben una proporción menor de inmigrantes altamente cualificados, en su mayoría de Latinoamérica. En términos económicos, Suecia ofrece mejores condiciones salariales y perspectivas futuras en comparación con Alemania y España, como lo indican los ingresos netos per cápita más altos y una distribución de la riqueza menos desigual.

## **7.1. Limitaciones y líneas de investigación futuras**

En cuanto a las limitaciones de esta investigación, destaca el hecho de que, pese a tratarse de tres países diferentes, sus modelos migratorios no son radicalmente opuestos, dado que todos son países desarrollados, democráticos y pertenecientes a la Unión Europea.

Para comprender más profundamente qué factores influyen en la inmigración cualificada, también hubiese sido esclarecedor analizar otros modelos con distintos niveles de desarrollo y en otras regiones, como puede ser el caso de Australia, Singapur, Canadá, Brasil o China.

Asimismo, únicamente se han tenido en cuenta las perspectivas de países receptores de inmigración cualificada, sin estudiar qué características de los países de origen pueden tener una influencia significativa en esos flujos. Es decir, estudiar el fenómeno opuesto, qué factores empujan a la inmigración cualificada a emigrar.

Por su parte, las líneas de investigación futuras son muy variadas. Cabe mencionar el fenómeno de la robotización, que genera empleo derivado en el sector industrial, pero lo destruye en el sector servicios. Por este motivo, es fundamental estudiar cómo este fenómeno afectará al modelo económico y migratorio de países muy dependientes de dicho sector, como España.

## **8. Declaración de uso de herramientas de Inteligencia Artificial Generativa**

Por la presente, yo, Juan Pablo Huerga Saludes estudiante de E6 (ADE y Relaciones Internacionales) de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado " La inmigración cualificada en España, Alemania y Suecia", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. Brainstorming de ideas de investigación: Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. Corrector de estilo literario y de lenguaje: Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
3. Revisor: Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 19 de abril, 2024

Firma: 

## 9. Referencias

- Adamson, G. (2020). Migrants and crime in Sweden in the twenty-first century. *Society*, 57(1), 9-21. Recuperado el 2 de abril de 2024, en [link](#).
- Akkerman, T. (2018). Partidos de extrema derecha y políticas de inmigración en la UE. *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 48-62. Recuperado el 9 de enero de 2024, en [link](#).
- Alfano, M., Dustmann, C., & Frattini, T. (2016). Immigration and the UK: Reflections after Brexit. *Centro Studi Luca d'Agliano Development Studies*, Working Paper N° 402. Recuperado el 4 de febrero de 2024, en [link](#).
- Algan, Y., Dustmann, C., Glitz, A., & Manning, A. (2010). The economic situation of first and second-generation immigrants in France, Germany and the United Kingdom. *Centre for Economic Performance*, Discussion Paper N° 951. Recuperado el 4 de febrero de 2024, en [link](#).
- Artuç, E., Docquier, F., Özden, Ç., & Parsons, C. (2015). A global assessment of human capital mobility: the role of non-OECD destinations. *World Development*, 65, 6-26. Recuperado el 28 de diciembre de 2023, en [link](#).
- Aydemir, A. (2013). Skill-based immigrant selection and labor market outcomes by visa category. *Institute for the Study of Labor*, Working Paper N° 6433. Recuperado el 21 de marzo de 2024, en [link](#).
- Banco Mundial. (s.f. a). *Adjusted net national income per capita* [Dataset]. [Link](#).
- Banco Mundial. (s.f. b). *Gini index* [Dataset]. [Link](#).
- Bentolila, S., Felgueroso, F., Jansen, M., & Jimeno, J. F. (2022). Lost in recessions: youth employment and earnings in Spain. *SERIEs - Journal of the Spanish Economic Association*, 13, 11-49. Recuperado el 21 de febrero de 2024, en [link](#).
- Betcherman, G. (2015). Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?. *The World Bank Research Observer*, 30(1), 124-153. Recuperado el 20 de enero de 2024, en [link](#).

- Bevelander, P., & Emilsson, H. (2014). Sweden and labour migration. En C. Fernández & E. Righard (Ed.), *The world's most open country: Labour migration to Sweden after the 2008 law* (12-19). Malmö University. [Link](#).
- Blanchard, O., & Portugal, P. (2001). What hides behind an unemployment rate: Comparing Portuguese and US labor markets. *American Economic Review*, 91(1), 187-207. Recuperado el 3 de febrero de 2024, en [link](#).
- Blatt, J. M. (1981). Classical Economics of Involuntary Unemployment. *Journal of Post Keynesian Economics*, 3(4), 552–559. Recuperado el 18 de octubre de 2023, en [link](#).
- Bråthe, A. (5 de marzo, 2024). Major reform in Swedish work permit regulations. *EY Tax & Law*. [Link](#).
- Buchholz, K. (9 de marzo, 2022). Where Highly Educated Migrants Come From. *Statista - Migration*. [Link](#).
- Burda, M. C., & Hunt, J. (2011). What explains the German labor market miracle in the Great Recession?. *National Bureau of Economic Research*, Working Paper N° 17187. Recuperado el 18 de febrero de 2024, en [link](#).
- Cebolla Boado, H., & González Ferrer, A. (2013). *Inmigración. ¿Integración sin modelo?*. Alianza Editorial. Recuperado el 18 de marzo de 2024, en [link](#).
- Comisión Europea. (17 de enero, 2023a). *Aprovechar el talento en Europa: un nuevo impulso para las regiones de la UE* [Comunicado de prensa]. [Link](#).
- Comisión Europea. (2023b). *European Year of Skills 2023*. [Link](#).
- Comisión Europea. (2023c). *Statistics on migration to Europe* [Dataset]. [Link](#).
- Conchi, S., & Michels, C. (2013). The Extent and Effect of the Brain Drain in Germany. *Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research*. Recuperado el 26 de marzo de 2024, en [link](#).
- Consejo Europeo. (27 de enero, 2024). *Tarjeta azul de la UE: atraer talento* [Infografía]. [Link](#).

- Crédit Agricole Group. (s.f.). *International support - Economic and political overview: Sweden*. [Link](#).
- Cuadrado Salinas, P., Izquierdo, M., Montero, J. M., Moral Benito, E., & Quintana, J. (2022). The potential growth of the Spanish economy after the pandemic. *Documentos Ocasionales - Banco de España*, 2208. Recuperado el 22 de febrero de 2024, en [link](#).
- Dao, T. H., Docquier, F., Parsons, C. & Peri, G. (2016). Migration and development: dissecting the anatomy of the mobility transition. *Journal of Development Economics*, 132, 88-101. Recuperado el 18 de diciembre de 2023, en [link](#).
- d'Aiglepiere, R., David, A., Levionnois, C., Spielvogel, G., Tuccio, M., & Vickstrom, E. (2020). A global profile of emigrants to OECD countries: Younger and more skilled migrants from more diverse countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 239. Recuperado el 1 de abril de 2024, en [link](#).
- Deloitte. (2015). *International Dismissal Survey*. [Link](#).
- De Lucas, N. (2023). El sistema educativo debe ajustarse a las necesidades del mercado laboral. *Educaweb*. [Link](#).
- Derrien, G. (2023). Spain: Productivity, an Endemic Weakness of the Spanish Economic Model. *Eco Conjoncture – BNP Paribas*, 2. Recuperado el 22 de febrero de 2024, en [link](#).
- Dieppe, A. (2021). *Global productivity: Trends, drivers, and policies*. World Bank Publications.
- Dorn, D., & Zweimüller, J. (2021). Migration and labor market integration in Europe. *Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 49-76. Recuperado el 25 de enero de 2024, en [link](#).
- Dunne, T., Hansen, L., & Wight, C. (2013). The end of International Relations theory?. *European Journal of International Relations*, 19(3), 405-425. Recuperado el 13 de diciembre de 2023, en [link](#).
- Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U., & Spitz-Oener, A. (2014). From sick man

- of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy. *Journal of economic perspectives*, 28(1), 167-188. Recuperado el 2 de marzo de 2024, en [link](#).
- Emilsson, H. (2014). Labour migration in a time of crisis: Results of the new demand-driven labour migration system in Sweden. *Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare*, 14(1), 1-36. Recuperado el 3 de abril de 2024, en [link](#).
- Eurostat. (2023a). *Eurostat regional yearbook: 2023 edition*. [Link](#).
- Eurostat. (2023b). *International migration, citizenship* [Dataset]. [Link](#).
- Eurostat. (2024a). *All valid permits by reason, length of validity and citizenship on 31 December of each year* [Dataset]. [Link](#).
- Eurostat. (2024b). *GERD by sector of performance* [Dataset]. [Link](#).
- Fernández-Cerezo, A., González, B., Izquierdo Peinado, M., & Moral-Benito, E. (2021). Firm-level heterogeneity in the impact of the COVID-19 pandemic. *Documentos de trabajo del Banco de España*, 20, 2-48. Recuperado el 22 de febrero de 2024, en [link](#).
- Freeman, R. B. (2013). One ring to rule them all? Globalization of knowledge and knowledge creation. *National Bureau of Economic Research*, Working Paper N° 19301. Recuperado el 27 de diciembre de 2023, en [link](#).
- Fundación BBVA. (2023a). *El valor del capital humano que pierde España por el efecto de la emigración supera los 150.000 millones de euros en 2022, un 40% más que antes de la COVID-19*. [Link](#).
- Fundación BBVA. (2023b). *El Comportamiento de la Productividad en España (1995-2022)*. [Link](#).
- García Andrade, P., & Martín, I. (2015). EU Cooperation with Third Countries in the Field of Migration. *Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs – Parlamento Europeo*. Recuperado el 17 de marzo de 2024, en [link](#).
- García Pérez, J. I., & Vall Castello, J. (2015). Youth unemployment in Spain: More issues

- than just high unemployment. En J. J. Dolado (Ed.), *No Country for Young People?* (117-128). Centre for Economic Policy Research Press. [Link](#).
- Ghosh, A., Mayda, A. M., & Ortega, F. (2016). The Impact of Skilled Migration on Firm-level Productivity: An investigation of publicly traded US firms. *Georgetown University*, Working Paper. Recuperado el 3 de febrero de 2024, en [link](#).
- Giménez-Miralles, M., González, C., Klein, M., & Sosu, E. (2022). School attendance problems in Scotland and Spain: Variations in recording, reporting, and using data. *Orbis Scholae*, 16(2), 157-172. Recuperado el 9 de marzo de 2024, en [link](#).
- Global Entrepreneurship and Development Institute. (2019). *Global Entrepreneurship Index - Entrepreneurship and Business Statistics* [Dataset]. [Link](#).
- Goel, V., Agrawal, R., & Sharma, V. (2017). Factors affecting labour productivity: an integrative synthesis and productivity modelling. *Global Business and Economics Review*, 19(3), 299-322. Recuperado el 2 de enero de 2024, en [link](#).
- Gómez-Tello, A., & Nicolini, R. (2017). Immigration and productivity: a Spanish tale. *Journal of productivity analysis*, 47(2), 167-183. Recuperado el 15 de febrero de 2024, en [link](#).
- Gortázar, L., Mayor, D., & Montalbán, J. (2020). School choice priorities and school segregation: Evidence from Madrid. *Fundación de Estudios Económicos de Economía Aplicada*. Recuperado el 17 de marzo de 2024, en [link](#).
- Grossman, L. (2021). Deducing a Kantian Position on Immigration. *Elenchus: A Journal of Undergraduate Philosophy at Michigan State University*, 2021, 1-4. Recuperado el 20 de enero de 2024, en [link](#).
- Guzi, M., Kahanec, M., & Kureková, L. M. (2021). What explains immigrant-native gaps in European labor markets: The role of institutions. *Migration Studies*, 9(4), 1823-1856. Recuperado el 6 de febrero de 2024, en [link](#).
- Helbling, M., Bjerre, L., Römer, F., & Zobel, M. (2017). Measuring Immigration Policies: The IMPIC Database. *European Political Science*, 16(1), 79-98. Recuperado el 2 de enero de 2024, en [link](#).

- Hercog, M., & Sandoz, L. (2018). Highly skilled or highly wanted migrants? Conceptualizations, policy designs and implementations of high-skilled migration policies. *Migration Letters*, 15(4), 453-460. Recuperado el 27 de enero de 2024, en [link](#).
- Hüttl, P., & Baumgartner, S. (2023). When credit turns political: Evidence from the Spanish Financial Crisis. *German Institute for Economic Research*, Discussion Paper N° 2042. Recuperado el 22 de marzo de 2024, en [link](#).
- İçduygu, A. (2012). 50 years after the labour recruitment agreement with Germany: the consequences of emigration for Turkey. *Perceptions: Journal of International Affairs*, 17(2), 11-36. Recuperado el 25 de marzo de 2024, en [link](#).
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f. a). *Parados de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según grupos de edad* [Dataset]. [Link](#).
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f. b). *Renta por persona y unidad de consumo por edad y sexo* [Dataset]. [Link](#).
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f. c). *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma* [Dataset]. [Link](#).
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f. d). *Población extranjera por país de nacionalidad, edad (grupos quinquenales) y sexo* [Dataset]. [Link](#).
- Instituto Nacional de Estadística. (2009). *Encuesta Nacional de Inmigrantes*. [Link](#).
- International Migration Institute. (2015). *Determinants of International Migration Policy* [Dataset]. [Link](#).
- Iredale, R. (2001). The migration of professionals: theories and typologies. *International migration*, 39(5), 7-26. Recuperado el 5 de abril de 2024, en [link](#).
- Jackson, T., & Victor, P. (2011). Productivity and work in the ‘green economy’: Some theoretical reflections and empirical tests. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 1(1), 101-108. Recuperado el 20 de enero de 2024, en [link](#).
- Jung, P., & Kuhn, M. (2014). Labour market institutions and worker flows: comparing

- Germany and the US. *The Economic Journal*, 124(581), 1317-1342. Recuperado el 4 de febrero de 2024, en [link](#).
- Junta Sueca de Migración. (s.f.). *Monthly statistics work permit* [Dataset]. [Link](#).
- Junta Sueca de Migración. (2023). *Highly qualified workers will be able to come to Sweden more quickly*. [Link](#).
- Kerr, S. P., Kerr, W. R., Özden, Ç., & Parsons, C. (2017). High-skilled migration and agglomeration. *Annual Review of Economics*, 9, 201-234. Recuperado el 17 de enero de 2024, en [link](#).
- Kerr, W. R. (2013). US high-skilled immigration, innovation, and entrepreneurship: Empirical approaches and evidence. *National Bureau of Economic Research*, Working Paper N° 19377. Recuperado el 26 de enero de 2024, en [link](#).
- Khamidov, E. T. U. (2022). Impact of high-skilled migration on the economy. *Gospodarka i Innowacje*, 29, 101-107. Recuperado el 3 de enero de 2024, en [link](#).
- Klein, M., & Schiman, S. (2022). What accounts for the German labor market miracle? a structural var approach. *Macroeconomic Dynamics*, 27(3), 794-825. Recuperado el 23 de marzo de 2024, en [link](#).
- Kleiner, D. (2004). The new German immigration law: history and details. *Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones*, (16), 227-236. Recuperado el 27 de marzo de 2024, en [link](#).
- Laeven, L., McAdam, P., & Popov, A. (2023). Credit shocks, employment protection, and growth: Firm-level evidence from Spain. *Journal of Banking & Finance*, 152, 106850. Recuperado el 25 de marzo de 2024, en [link](#).
- Lorca-Susino, M. (2011). The Economic Cycle and the Unemployment Rates: Spain and the Brain Drain. En J. Roy y M. Lorca-Susino (Ed.), *Spain in the European Union: The First Twenty-Five Years* (211-230). University of Miami. [Link](#).
- Lydeka, Z., & Karaliute, A. (2021). Assessment of the effect of technological innovations on unemployment in the European Union Countries. *Engineering Economics*, 32(2), 130-139. Recuperado el 29 de diciembre de 2023, en [link](#).

- Magnusson, K., & Törngren, S. O. (2014). Migration and Integration of High-Skilled Migrants in Sweden. En C. Fernández & E. Righard (Ed.), *The world's most open country: Labour migration to Sweden after the 2008 law* (60-103). Malmö University. [Link](#).
- Marois, G., Bélanger, A., & Lutz, W. (2020). Population aging, migration, and productivity in Europe. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(14), 7690-7695. Recuperado el 3 de febrero de 2024, en [link](#).
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). *Informe sobre la Integración de los Estudiantes Extranjeros en el Sistema Educativo Español*. [Link](#).
- Miravittles, P., Achcaoucaou, F., Núñez-Carballosa, A., & Guitart-Tarrés, L. (2017). ¿Está perdiendo España inversión internacional en I+D?. *Fundación “la Caixa” – El Observatorio Social*. Recuperado el 23 de marzo de 2024, en [link](#).
- Moffitt, R. (2014). Unemployment benefits and unemployment. *IZA World of Labor*. Recuperado el 2 de enero de 2024, en [link](#).
- Montoriol Garriga, J. (2013). Reformas Hartz: logros y efectos menos deseados. *CaixaBank Research*. Recuperado el 26 de febrero de 2024, en [link](#).
- Moraga, J. F. H., Ferrer-i-Carbonell, A., & Saiz, A. (2019). Immigrant locations and native residential preferences: Emerging ghettos or new communities?. *Journal of Urban Economics*, 112, 133-151. Recuperado el 8 de marzo de 2024, en [link](#).
- Moraga, J. F. H. (2021). Inmigración y políticas migratorias en España. *Mediterráneo económico*, (34), 53-71. Recuperado el 23 de marzo de 2024, en [link](#).
- Nelson, O. (2015). The social effects of the Spanish Brain Drain. *Social Impact Research Experience - University of Pennsylvania*, Working Paper. Recuperado el 17 de febrero de 2024, en [link](#).
- Oficina Central de Estadísticas de Suecia. (s.f. a). *Unemployment rate* [Dataset]. [Link](#).
- Oficina Central de Estadísticas de Suecia. (s.f. b). *Foreign-born by Country of birth and year since last immigration. Year 2000 – 2023* [Dataset]. [Link](#).

- Oficina Central de Estadísticas de Suecia. (2024). *Asylum seekers 2002-2023*. [Link](#).
- Oficina Federal de Estadística de Alemania. (s.f.). *Unemployed persons, persons in employment, economically active population, unemployment rate: Germany, months, original and adjusted data* [Dataset]. [Link](#).
- Oficina Federal de Estadística de Alemania. (2023). *Foreign population by place of birth and selected citizenships* [Dataset]. [Link](#).
- Oficina Federal de Migración y Refugiados. (2005). *The Impact of Immigration on Germany's Society*. [Link](#).
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Statistics on Labour Productivity* [Dataset]. [Link](#).
- Organización Internacional para las Migraciones. (2022). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2022*. [Link](#).
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2001). *Measuring Productivity - OECD Manual*. [Link](#).
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2022a). *Gross domestic spending on R&D* [Dataset]. [Link](#).
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2022b). *Youth unemployment rate* [Dataset]. [Link](#).
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2022c). *International Migration Outlook 2023 – Sweden*. [Link](#).
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2023a). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. [Link](#).
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2023). *España debería elevar su productividad y mejorar las oportunidades para los jóvenes*. [Link](#).
- Palacio Morena, J. I., & Álvarez Aledo, C. (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Akal Ediciones.

- Parrotta, P., Pozzoli, D., & Pytlikova, M. (2014). The nexus between labor diversity and firm's innovation. *Journal of Population Economics*, 27, 303-364. Recuperado el 23 de diciembre de 2023, en [link](#).
- Parsons, C., Rojon, S., Samanani, F., & Wettach, L. (2014). Conceptualising international high-skilled migration. *International Migration Institute – University of Oxford*, 104. Recuperado el 19 de enero de 2024, en [link](#).
- Pérez, F., Mas, M., Pilat, D., Fernández de Guevara, J., Benages, E., Robledo, J. C., & Hernández, L. (2023). *Informe OPCE 2023: El comportamiento de la productividad en España (1995-2022)*. Fundación BBVA. Recuperado el 19 de febrero de 2024, en [link](#).
- Ramos, A. M. G., Coca, J. R., Matas, J. A. V., & Castro, J. A. (2015). Migración cualificada en España: un análisis empleando una metodología de conjuntos difusos. *Lurralde: investigación y espacio*, 38, 69-88.
- Santander Trade. (2023a). *Mercados: Alemania - Política y economía*. [Link](#).
- Santander Trade. (2023b). *Cifras del comercio exterior en Alemania*. [Link](#).
- Sanz-de-Galdeano, A., & Terskaya, A. (2020). The labor market in Spain, 2002–2018. *IZA World of Labor*. Recuperado el 21 de febrero de 2024, en [link](#).
- Scarpa, S., & Schierup, C. U. (2018). Who undermines the welfare state? Austerity-dogmatism and the U-turn in Swedish asylum policy. *Social Inclusion*, 6(1), 199-207. Recuperado el 2 de abril de 2024, en [link](#).
- Schimmelfennig, F. (2015). Europeanization beyond Europe. *Living Reviews in European Governance*, 10(1), 237-289. Recuperado el 15 de febrero de 2024, en [link](#).
- Schneider, H., & Rinne, U. (2019). El mercado laboral en Alemania, 2000-2018. *IZA World of Labor*. Recuperado el 22 de marzo de 2024, en [link](#).
- Silió, E. (2023). Carrera contrarreloj para reconocer los estudios extranjeros de más de 40.000 universitarios atrapados en la burocracia. *El País*. [Link](#).

- Statista. (2024). *Immigration to Sweden from 2010 to 2023* [Dataset]. [Link](#).
- Straubhaar, T. (2000). International mobility of the highly skilled: Brain gain, brain drain or brain exchange. *Hamburg Institute of International Economics*, Working Paper N° 88. Recuperado el 6 de abril de 2024, en [link](#).
- Stutz, P. (2023). Political opportunities, not migration flows: why the EU cooperates more broadly on migration with some neighbouring states. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(12), 3101-3120. Recuperado el 2 de marzo de 2024, en [link](#).
- VisualPolitik. (2022). *¿Por qué SUECIA ya NO quiere INMIGRANTES?* [Video]. YouTube. [Link](#).
- Vivarelli, M. (2014). Innovation, Employment and Skills in Advanced and Developing Countries: A Survey of Economic Literature. *Journal of Economic Issues*, 48(1), 123–154. Recuperado el 17 de enero de 2024, en [link](#).
- Vorisek, D., Kindberg-Hanlon, G., Steinbach, R., Taskin, T., Vashakmadze, E. K., Wheeler, C. M., & Ye, L. S. (2021). Regional Productivity: Trends, Explanations and Policies. En A. Dieppe (Ed.), *Global productivity: Trends, drivers, and policies* (259-360). World Bank Publications.
- Webb, M. (2019). The impact of artificial intelligence on the labor market. *Institute for Research in the Social Sciences at Stanford University*. Recuperado el 13 de enero de 2024, en [link](#).
- Williams, M. C., Smith, S., Biersteker, T., Brown, C., Cerny, P., Grieco, J., & Groom, A. J. R. (2005). *The realist tradition and the limits of international relations*, 100. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wixe, S., & Pettersson, L. (2020). Segregation and individual employment: a longitudinal study of neighborhood effects. *The Annals of Regional Science*, 64(1), 9-36. Recuperado el 3 de abril de 2024, en [link](#).
- Zarifhonarvar, A. (2023). Economics of ChatGPT: A labor market view on the occupational impact of artificial intelligence. *Leibniz Information Centre for Economics*. Recuperado el 14 de diciembre de 2023, en [link](#).