

Las migraciones cualificadas desde una perspectiva teórica

Alisa Petroff, Rosalina Alcalde, Amado Alarcón, Leonardo Cavalcanti

1. Introducción: definiciones y categorías

Según Favell (2006), a lo largo del tiempo, los autores se han referido a los profesionales cualificados como a una élite de inmigrantes, en contraste con los inmigrantes que se enfrentan a desventajas de clase, de etnia y de género que condicionan su posición social. Dado que se trata de una élite cuya movilidad se lleva a cabo para ganar experiencia profesional, altos salarios y acceso a una diversidad de ofertas de ocio, los inmigrantes cualificados representan, *a priori*, un colectivo poco interesante para el estudio académico. Eso se debe a la percepción, según la cual, se trata de un perfil de inmigrantes socialmente poco problemático e invisible, que se identifica en la mayoría de las ocasiones con la clase media, blanca, procedente de países desarrollados (Cheng y Thatchenkery, 1997; Salt, 1997; Brandi, 2001).

Así, los estudios clásicos que tienen como objeto de estudio las migraciones cualificadas, se centran, sobre todo, en el impacto que dichos flujos producen en las sociedades de origen y destino, a través de conceptos como el *braindrain* o el *braingain*. Tradicionalmente, rara vez se cuestiona la manera en la que estos migrantes llevan a cabo sus proyectos migratorios, o los obstáculos y oportunidades con los que se enfrentan a lo largo de sus trayectorias laborales en el país de origen y destino. De hecho, este desinterés con respecto a las migraciones cualificadas se refleja en la escasez de instrumentos a la hora de medir el alcance cuantitativo del fenómeno, en tanto que existen pocas estadísticas capaces de capturarlo de manera fiable.

Por otro lado, la falta de estadísticas revela otra dificultad al estudiar los procesos migratorios de los profesionales; a saber, la complejidad para definir la inmigración cualificada. **A pesar de que la literatura académica provee una amplia variedad de definiciones en relación a las migraciones cualificadas, no parece haber consenso a la hora de saber a qué nos referimos cuando estudiamos este colectivo.** Mientras algunas instancias, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos(OCDE) a través del Manual de Camberra, utilizan los criterios de cualificación y de ocupación para definir a los migrantes cualificados; otras, como por ejemplo la NationalScienceFoundation (NSF) de Estados Unidos, tienen en cuenta -aparte de los criterios relacionados con la ocupación- las dimensiones de la educación y el tipo de titulación obtenida. Dado que los criterios para definir al perfil de migrantes cualificados generalmente son la cualificación, la ocupación y el nivel educativo, a menudo las definiciones terminan confundándose con clasificaciones y tipologías, tal y como queda reflejado a continuación.

Así, para autores como Salt (1997), a pesar de no constituir un grupo homogéneo, **los migrantes cualificados pertenecen a las categorías de profesionales, ejecutivos, técnicos y especialistas.** En la misma línea, Iredale (2001) engloba en esta categoría a los especialistas altamente cualificados, a los ejecutivos independientes y a los altos ejecutivos, a los técnicos especializados, inversores, a los hombres de negocios, al personal en puestos clave y a los trabajadores subcontratados. Como podemos constatar, se trata de definiciones laxas que engloban una serie de perfiles muy heterogéneos en relación a las profesiones y ocupaciones que ejercen dichos inmigrantes.

En segundo lugar, en la mayoría de las definiciones sobre migraciones cualificadas se hace referencia al vínculo que los migrantes establecen estrictamente con los sectores primarios de los países de destino, ya que las definiciones anteriores no contemplan a aquellas personas que experimentan inconsistencia de estatus en los países de destino. A esto se le añade que las definiciones se refieren estrictamente a personas que están vinculadas al sector primario superior y no incluyen a aquellos migrantes que ejercen como obreros cualificados en los países receptores.

Una tercera cuestión vinculada a las definiciones sobre inmigración cualificada: en la literatura, hay autores que abogan por incluir en la categoría de migrantes cualificados el perfil de los estudiantes internacionales, ya que la mayoría de las definiciones no los contemplan (Salt, 1997; Iredale, 2001). En todo caso, la categoría de estudiantes internacionales puede ser interpretada como una categoría de potenciales inmigrantes cualificados, ya que, en ocasiones, estos estudiantes terminan construyendo trayectorias laborales en los países de destino tras terminar los estudios.

Una última reflexión en relación a las definiciones anteriormente presentada tiene que ver con la manera en la que se diluyen las fronteras entre migración y movilidad. Mientras algunas de ellas incluyen a los visitantes de negocios (migraciones de corta duración), otras se refieren a los traslados entre multinacionales y otros tipos de migraciones que pueden ser permanentes o, en todo caso, de larga duración. Si tradicionalmente autores como King (2002) distinguen entre migración y movilidad, en relación a la temporalidad de los desplazamientos; autores como Iredale y Appleyard (2001) abogan por superar dichas distinciones, en tanto que carecen de poder explicativo en los contextos de las sociedades globales que enmarcan las migraciones en procesos dinámicos, circulares y transnacionales.

2. Las migraciones cualificadas en el contexto internacional

Según algunas estimaciones, en el año 2000 hay, aproximadamente, 20 millones de inmigrantes cualificados residiendo en los países de la OCDE, con un aumento del 63,5% comparado con el año 1990 (Docquier y Marfouk, 2006). Según estas cifras, las migraciones cualificadas han experimentado aumentos significativos en las últimas décadas y, por ello, hay suficientes razones para pensar que esta tendencia seguirá en las próximas décadas (Pellegrino, 2008). Ello se debe a una serie de factores que se aglutinan en torno al concepto de **internacionalización de las profesiones**, proceso a través del cual se busca una convergencia hacia procedimientos alejados de los estándares y formas nacionales de regulación (Leen y Campos, 1996). En este sentido, destaca la internacionalización de los sistemas educativos, el papel de actores como los estados o las empresas y, por último, la aparición o expansión de sectores específicos que demandan mano de obra cualificada (IT¹ o el sector sanitario).



2.1. Internacionalización de los sistemas educativos

Sobre todo a partir de la Segunda Guerra Mundial, en los países desarrollados hay una apuesta clara por el desarrollo de la educación superior y de los sistemas de investigación. Como consecuencia de ello, el conocimiento se convierte en un elemento imprescindible para el crecimiento económico de las sociedades contemporáneas. Por otro lado, especialmente en el caso de los países en vía de desarrollo, el desarrollo de la educación superior y de la investigación, constituyen retos para la modernización.

¹ Information technology

En este sentido, en un mundo global, el ámbito académico constituye un sector particularmente internacionalizado. Ésta situación, a pesar de no ser nueva, se ha intensificado en las últimas décadas gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías y el abaratamiento del transporte internacional y la universalización de las ciencias (Chompalov, 2000). A esto se le añade que las universidades de países con sistemas educativos prestigiosos, a través de sus políticas de becas, se han convertido, actualmente, en fuentes de selección y captación de potenciales migrantes cualificados. Por estas razones, cada vez más jóvenes aprovechan las oportunidades para estudiar en el extranjero y adquirir conocimientos de los que no podrían disponer en sus países de origen.

Así, **los estudiantes en el exterior constituyen una parte importante de la potencial migración cualificada**. De esta manera, una vez que estas personas finalizan los estudios, que generalmente son de tercer ciclo, se incorporan en el mercado laboral cualificado de los países receptores (Pellegrino, 2008). El prestigio de los sistemas universitarios, pero también las oportunidades profesionales de las que gozan los estudiantes internacionales en determinados países, son elementos que explican por qué son cinco los países que concentran más del 80% de los estudiantes de doctorado extranjeros. Concretamente, los datos de la OCDE (2002) apuntan que se trata de: Estados Unidos (34%), Reino Unido (16%), Alemania (13%), Francia (11%), Australia (8%).

2.2. Los estados como actores claves en el proceso de atracción de migrantes cualificados

El papel de los estados a la hora de atraer a un número cada vez mayor de inmigrantes cualificados, está incrementando significativamente (Koser y Salt, 1997). Así, la orientación de las políticas migratorias de los países receptores hacia la migración selectiva de personas cualificadas para cubrir el déficit en determinadas formaciones se convierte en la tónica general de este siglo. Por ello, la competencia entre países para atraer *a los mejores y a los más brillantes trabajadores*, es cada vez mayor.



Los países buscan atraer a los mejores y más brillantes trabajadores

La apertura de fronteras a este perfil de migrantes se realiza de diferentes formas, ya sea a través de leyes nacionales, convenios bilaterales/multilaterales, ya sea a través de legislaciones y regulaciones regionales o internacionales. Los países con mayor tradición en políticas selectivas para la atracción de migrantes cualificados son Estados Unidos o Canadá. Concretamente, en el caso de Estados Unidos, tanto la ley de

inmigración del año 1952, como la del año 1965, incluyen de manera explícita la intención de atraer migrantes cualificados que dispongan de habilidades y cualificaciones de difícil cobertura en el país de destino. En el año 1990 se lleva a cabo una reforma de estas leyes y se refuerza el criterio de la inmigración selectiva, ampliándose las cuotas que permiten la entrada de este perfil de trabajadores. En el caso de Canadá, la ley de inmigración se remonta al año 1960 y se basa en un sistema de puntos que favorece la admisión e incorporación de inmigrantes de carácter permanente, favoreciéndose a aquellas profesiones particularmente demandadas por el mercado laboral canadiense.

Este **modelo de inmigración selectivo** no es exclusivo del contexto de América del Norte. A pesar de que la recesión económica de los años 1970 endurece los criterios de acceso de los inmigrantes, tradicionalmente, Europa muestra cierta flexibilidad con este perfil de inmigrantes. Si nos referimos, concretamente a la situación de las últimas décadas, en varios países europeos se implementan programas especiales para la captación de inmigrantes que poseen determinadas calificaciones. Un ejemplo en este sentido lo constituye Francia, que en el año 1998 aprueba la ley que confiere especial estatus a los científicos. Otro ejemplo es el Reino Unido, donde se facilita la entrada a las personas que demuestran espíritu emprendedor o experiencia en negocios. Esta medida afecta mayoritariamente a profesionales que trabajan en el ámbito de las nuevas tecnologías. Por último, en Dinamarca, los extranjeros expertos tienen la oportunidad de recibir, rápidamente, el permiso de residencia permanente, así como una reducción de los impuestos para los primeros tres años de residencia (Mahroum, 2001).

Más allá de estas iniciativas nacionales que impulsan de manera unilateral la atracción de migrantes altamente cualificados, cabe resaltar la creación de bloques regionales, tales como NAFTA (El Tratado de Libre Comercio Norte-Americano) o la Unión Europea (Iredale, 2001). Concretamente, lo que permite este tipo de acuerdos (bilaterales o multilaterales) es que, gobiernos de los países desarrollados, recluten migración cualificada de los países en vía de desarrollo, a través de medidas impulsadas por sus gobiernos (Lowell y Findlay, 2001). En este sentido, el capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio Norte-Americano NAFTA, menciona la facilidad de libre circulación para cuatro categorías de personas: turistas de negocios, inversores, traslado intra-multinacionales, y otra categoría de *profesionales* que desean involucrarse en actividades de negocio a nivel profesional (Lavenex, 2007).

Por otro lado, **la Unión Europea cuenta con uno de los regímenes más liberales de libertad de movimiento**. A pesar de la dificultad para obtener un consenso sobre este tema, la migración entre los países de la Unión Europea queda marcada por

los principios del Tratado de Roma² firmado en el año 1957. Así, a partir de este momento, queda garantizada la libre circulación de trabajadores entre los países miembros. En este sentido y debido a la necesidad de construir un *mercado común* (caracterizado por la abolición de los obstáculos en relación a la libre circulación de bienes y servicios, personas y capitales), el Tratado de Roma incluye tres actividades económicas que contemplan la libre circulación entre los estados miembros: empleo (Art.39 EC, antiguo Art.48), autoempleo (Art. 43 EC, antiguo Art.52) y servicios (Art.49 EC, antiguo Art.59) (Peixoto, 2001, Lavenex, 2007). Además, el proyecto tiene en cuenta la posible extensión de este acuerdo a estados no miembros. Un ejemplo lo constituye la firma de tratados bilaterales en el año 1999, entre los países de la Unión Europea y países como Noruega, Islandia o Suiza. Un acuerdo parecido, aunque con muchas más restricciones, existe entre la Unión Europea y México o con algunos países africanos, como Marruecos o Túnez (Lavenex, 2007).

Pero aparte de los bloques regionales mencionados anteriormente, cabe destacar el papel que ejercen los organismos internacionales a la hora de facilitar la movilidad de profesionales. Ejemplos en este sentido lo representan GATS (General Agreement of Trade in Services) y la WTO (World Trade Organization). En estos dos casos, las asociaciones de profesionales son participantes activos en el establecimiento de las normativas para la selección de inmigrantes cualificados (Iredale, 2001; Thomaset al., 2005). Estos estándares son, en la mayoría de las ocasiones, determinados por los cuerpos profesionales de los países receptores. A través de la imposición de estos criterios, se pretende controlar y proteger el prestigio de dichas profesiones, al exigir el dictamen de unos requisitos mínimos para el acceso (Philips y Stahl, 2000).

Concretamente, GATS (1994) cubre la circulación de servicios comerciales e, implícitamente, la circulación de personas que migran a otro país con el objetivo de suministrar tales servicios. En efecto, estos acuerdos de los organismos internacionales, deben ser entendidos como resultado de dos procesos: por un lado, el interés de los países industrializados para liberalizar temporalmente el movimiento de personas cualificadas; por otro lado, el resultado de la presión ejercida por los países en vía de desarrollo para una mayor apertura de la migración laboral (Lavenex, 2002). Sin embargo, varias son las críticas que se les atribuyen a los acuerdos promovidos por GATS, una de ellas siendo la ambigüedad de la terminología a la hora de establecer qué profesiones y ocupaciones formarían parte de la categoría de migración cualificada (Findlay y Warren, 2000). Otra limitación guarda relación con el carácter temporal de la admisión ya que para

²Fuente: European Industrial Relations Dictionary

estos organismos, los migrantes cualificados se contemplan simplemente como proveedores puntuales de servicios (Lavenex, 2007).

2.3. Las empresas multinacionales y su papel en la internacionalización de las profesiones

Otro de los factores que permiten hablar de la internacionalización de las profesiones se vincula a la expansión internacional de las compañías transnacionales, que son receptoras de inmigración cualificada y a la vez movilizan redes de competencias transferibles de un país a otro (Salt, 1997; Findlay, 2002). En gran medida esto se debe a que constantemente los procesos de globalización hacen que las multinacionales vayan reestructurando sus organizaciones. Estas reestructuraciones toman diferentes formas: desde procesos de racionalización y cierre de divisiones en algunas partes del mundo, hasta la expansión de servicios subcontratados en otros países. A su vez, estas reestructuraciones suponen cambios internos que conllevan **modificaciones en la organización del trabajo o desplazamientos de personal** hacia las sucursales más desarrolladas (Pulignano y Arrowsmith, 2011). Independientemente del caso y las razones, todas estas formas implican procesos de movilidad interna por parte de los trabajadores. A diferencia de otros tipos de movilidad, el recurso del traslado por parte de las organizaciones de tipo transnacional presenta una serie de especificidades.

Concretamente, una de las especificidades de este tipo de movimientos lo constituye el estatuto independiente en relación al reconocimiento de los diplomas, puesto que en el mercado interno de la empresa, la movilidad internacional no se rige por los mecanismos nacionales de reconocimiento (Iredale, 2001; Peixoto, 2001). En ocasiones, a esto se le añade la fácil entrada legal, ya que las transferencias intra-corporativas³ representan una de las categorías contempladas por GATS (Lavenex, 2002). En consecuencia, el traslado a través de multinacional representa un canal privilegiado que facilita los procesos migratorios de profesionales.

Otra de las especificidades de este tipo de movilidad tiene que ver con las razones por las cuales se llevan a cabo. En este sentido, cabe destacar que estos traslados coinciden con momentos claves para la organización. Según un estudio llevado a cabo por Peixoto (2001), las transferencias de personal cualificado en el caso de Portugal se

³En la categoría de transferencias intra-corporativas entraría el traslado de trabajadores a sucursales de la empresa en otros países. Se refiere a personas cuyos conocimientos son esenciales para el desarrollo de la actividad y su estancia según EC GATS/SC/31: 9 puede estar prevista entre 2 y 5 años (Lavenex, 2002).

relacionan con tres momentos: cuando se instala una nueva sucursal, cuando se produce o comercializa un nuevo producto, o cuando se introducen nuevas tecnologías que necesitan la formación del personal local. En cualquiera de los tres casos, los traslados se fundamentan en la necesidad de cubrir la demanda de mano de obra por parte de la organización. En definitiva, esta representa una de las razones por las cuales se produce la movilidad.

Pero los traslados no se llevan a cabo solamente para cubrir puestos de trabajo en terceros países, sino que se pueden presentar como oportunidades de ascenso en caso de aquellos empleados con potencial ejecutivo y que podrían experimentar obstáculos a la hora de desarrollar sus carreras en los países de origen. De esta manera, **el traslado permite la movilidad ocupacional** de los empleados. Asu vez, el desplazamiento de profesionales dentro de la misma organización, tiene efectos indirectos para la empresa, ya que permite mayor conocimiento sobre la red y la probabilidad de que los nuevos contactos aporten información colectiva al conjunto de la organización (Edstrom y Galbraith, 1977).

2.4. Emergencia de nuevos sectores cualificados y demanda de personas cualificadas

La aparición de nuevos sectores cualificados permite entender la internacionalización de los profesionales

Por último, la aparición de nuevos sectores cualificados relativamente libres de los controles nacionales y, por consiguiente, al margen de las constricciones de libre circulación de personas, representa otro de los elementos que permite entender la internacionalización de las profesiones y la demanda, cada vez mayor, de migrantes cualificados. Esto se debe a que, en comparación con la mayoría de las profesiones tradicionales que luchan por su dominación profesional, las profesiones relativamente nuevas sintonizan mejor con las necesidades del mercado y de la industria. Así, mientras profesiones como medicina mantienen estrategias de reclutamiento nacionales, excluyendo a través de sus criterios de selección a los profesionales extranjeros, otras profesiones han experimentado el proceso inverso. Es el caso concreto del sector IT y de la enfermería, probablemente los sectores más demandados a nivel global (Iredale, 2001).

Si nos referimos concretamente al sector IT, la revolución de la información y el auge de las nuevas tecnologías generan importantes déficits de profesionales (Iredale, 2001);

Benson-Rea y Rawlinson, 2003; Bhagat y London, 1999). Como consecuencia de esta demanda y a partir de acuerdos promovidos por los estados, se facilitan los procedimientos que alientan la migración cualificada, especialmente si se trata de inmigración temporal. Un ejemplo en este sentido, lo constituye GATS que incluye los servicios de IT en la categoría de *servicios a las empresas*, categoría que a diferencia de otras es menos regulada, más flexible y liberalizada (Lavenex, 2002).

Asimismo, las propias características de la industria IT hacen que la internacionalización de la profesión se lleve a cabo con mayor facilidad. Se trata de un sector internacional, flexible en relación a las cualificaciones, y con poco impacto en el contexto cultural particular. Se caracteriza además por el predominio del inglés como idioma vehicular, un alto grado de movilidad intra e inter empresas y hasta inter-regiones, un elevado potencial para el retorno de migrantes e inversión y por último, es una profesión no regulada por sindicatos u otros mecanismos (Iredale, 2001).

Por otro lado, cabe destacar que el sector IT también genera empleos que no están relacionados exclusivamente con las tecnologías de la información. En consecuencia, aparte de requerir perfiles muy específicos, es un sector que para su desarrollo incorpora una diversidad de perfiles profesionales. En este sentido, las características del sector de IT plantean que la globalización del capital humano es, sobre todo, una cuestión de aplicación global de competencias genéricas y transversales de diferentes ámbitos (Khadria, 2001), siendo el alto nivel de inglés y la experiencia laboral dos elementos que permiten entender la movilidad internacional de estos profesionales (Benson-Rea y Rawlinson 2003).

Un caso parecido de internacionalización, aunque en menor medida, lo representa el sector sanitario, y en concreto, la enfermería. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (2006) uno de cada tres migrantes internacionales trabaja en el sector de la sanidad, representando las enfermeras la mayor parte del personal sanitario y de los migrantes cualificados de sexo femenino. Concretamente, la presencia cada vez mayor de migrantes de este ámbito en los países desarrollados, refleja el desajuste entre la demanda y la oferta. Mientras se registra un aumento en la demanda en los países desarrollados (debido a factores relacionados con las nuevas tecnologías de la medicina, la mayor especialización de los servicios sanitarios y el envejecimiento de la población), en estos países hay un déficit de mano de obra (debido a cuestiones vinculadas con los largos procesos de formación, los bajos salarios, las condiciones de trabajo deficientes, las escasas oportunidades de promoción y el desprestigio social) (OCDE y OMS, 2010).

En consecuencia, la respuesta a este desajuste lo representa la migración internacional, que se ha convertido en una opción atractiva para muchas mujeres que provienen de países en vía de desarrollo (Yeates, 2010). Eso es posible, en parte, gracias a que los estados receptores desarrollan estrategias que consiguen suavizar las condiciones para la convalidación de los estudios, a la vez que agilizan la concesión de visados y permisos de trabajo (Simoenset al., 2005). En definitiva, **las dinámicas de estas migraciones reflejan la posición de poder que ocupan las diferentes regiones en el mundo**. Así, las desigualdades económicas, terminan generando lo que Yeates (2009) llama la cadena de la enfermería mundial, según la cual los países ricos se abastecen de mano de obra cualificada procedente de países en vía de desarrollo, dando lugar a procesos de globalización del cuidado.

Bibliografía

- Benson-Rea M. y Rawlinson S: "Highly Skilled and Business Migrants: Information Processes and Settlement Outcomes", *International Migration* vol. 41 (2), 2003.
- Bhagat R.S. y London, M.: "Getting started and getting ahead: career dynamics of immigrants", *International Migrations*, vol.4 (2), 1999.
- Brandi M. C.: "Evoluzione degli studi sulle skilled migration: brain drain e mobilità." *Studi Emigrazione*, vol. 38 (141), 2001.
- Chompalov, I.: "Brain Drain from Bulgaria before and after the Transition to Democracy", Paper presented at the *Bulgarian Research Symposium and Network Meeting in Atlanta, Georgia*, April 7, 2000
- Cheng, C. y Thatchenkery, T.: "Why there is a lack of workplace diversity Research on Asian Americans?" *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 33, (3), pp: 270-276, 1997.
- Docquier, F. y Marfouk, A.: "International migration by education attainment, 1990-2000", in (C.Ozden and M.Schiff, eds.), *International Migration, Brain Drain and Remittances*, pp. 151-99, New York: Palgrave Macmillan, 2006.
- Edstrom, A., y Galbraith, J.R.: "Transfer of managers as a control and coordination strategy in multinational organizations." *Administrative Science Quarterly*, vol. 22(1), pp: 11-22, 1977
- Favell, A.: "Beyond Fortress Europe. Trends in East-West Migration in Europe", *EUSA Newsletter*, summer issue, 1-4, 2006.



- Findlay, C. y T. Warren : "The GATS and developing economies in the ESCAP Región", *Studies in Trade and Investment*, vol. 37, pp: 11-60, 2000.
- Findlay, A.: "From brain exchange to brain gain: policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries", *International Migration Branch*, International Labour Office, Geneva, 2002.
- Iredale, R.: "The migration of professionals: theory and typologies." *International Migration*, vol. 38 (5), pp: 7-24, 2001.
- Iredale, R. y Appleyard, R.: "Introduction to the special issue on the international migration of the highly skilled", *International Migration*, vol. 39(5), pp: 3-6, 2001.
- Khadria, B.: "Shifting paradigms of globalization: the twenty-first century transition towards generics in skilled migration from India" *International Migration*, vol. 39, pp: 45-71, 2001
- King, R.: 'Towards a new map of European migration', *International Journal of Population Geography*, vol.8(2): 89-106, 2002.
- Koser, K. y Salt, J.: "The geography of highly skilled international migration." *International Journal of Population Geography*, vol. 3, pp: 285-303, 1997.
- Leen, M.P y Campos: *Globalization of the professions and the quality imperative: professional accreditation, certification and licensure*, Magna Publications, Madison, 1996.
- Lavenex, S.: "The competition state and highly skilled migration" *Society*, vol. 44 (2), pp: 32-41, Symposium: Mobility And Migration, 2007.
- Lavenex, S.: "EU trade policy and immigration control", in S. Lavenex and E.M. Uçarer (eds) *Migration and the Externalities of European Integration*, pp. 161-78, 2002.
- Lowell, L y Findlay, A.: "Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses", *International Migration Papers*, International Labour office, Geneva, 2001. Disponible online <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp44.pdf>.
- Mahroum, S.: "Europe and the immigration of highly skilled labor", *International Migration*, vol. 39(5), pp: 27-42, 2001,
- Pellegrino, A.: *La migración calificada en América Latina*, De Foreign Affairs, 2008
- Phillips, M y Stahl, C.: *International trade in higher education services in the Asia Pacific region: trends and issues*. CAPSTRANS Working paper, University of New Castle, 2000,



Peixoto, J.: "Migration and policies in the European Union: highly skilled mobility, free movement of labor and recognition of diplomas" *International Migration Review*. vol.39 (1), pp: 33-61, 2001.

Pulignano, V. y Arrowsmith, J.: *The Transformation of Employment Relations in Europe: Institutions and Outcomes in the Age of Globalisation*, London: Routledge, 2011.

Salt, J.: *International Movements of the Highly Skilled*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 3, 1997.

Simoens, S. et al.: *Tackling nurse shortages in OECD countries*. Documento de trabajo de la OCDE sobre salud, núm. 19. París, OCDE, 2005.

Thomas D.C, et al.: "Global careers: new phenomenon or new perspective?" *Journal of World Business*, vol. 40, pp: 340-347, 2005,

Yeates, N.: *Globalising care economies and migrant workers: Explorations in global care chains*. Houndmills, Palgrave Macmillan, 2009.

Instituto Universitario de Investigación en Estudios Norteamericanos "Benjamin Franklin"
Universidad de Alcalá
www.institutofranklin.net

