



deutschland.de



Oportunidades

Trabajar en Alemania

Octubre 2023
Edición en español

5

**RAZONES PARA DECIR
SÍ A ALEMANIA**
Pág. 4



**SECTORES CON
OPORTUNIDADES**

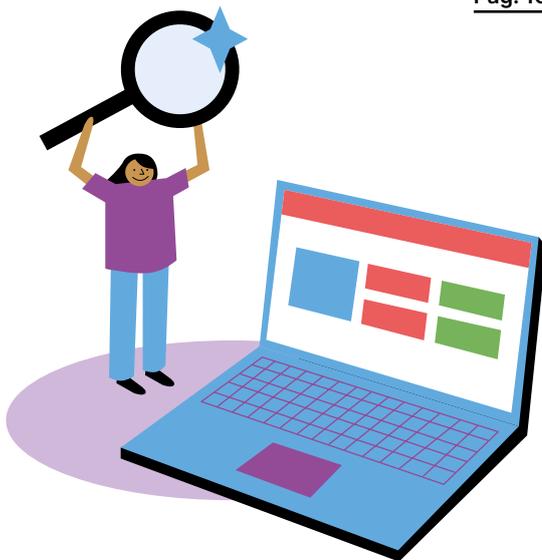
De logística a ingeniería:
los sectores con mejores perspectivas
para el personal cualificado.

Pág. 6

**MAYOR RAPIDEZ Y MENOS
BUROCRACIA**

La Ley de Inmigración de Personal
Cualificado

Pág. 14



**COMENZAR A TRABAJAR EN ALEMANIA
EN SIETE PASOS**

Una experta en informática mexicana quiere trabajar en Alemania.
Te mostramos cómo podrían ser los preparativos para este nuevo
comienzo.

Pág. 20

Contenido 2023



**“ABRIR PUERTAS
Y CORAZONES”**

El ministro de Trabajo Hubertus Heil nos explica en una entrevista cómo busca el Gobierno federal simplificar la inmigración de personal cualificado, cuál es la función de la “Chancenkarte” y la importancia de una verdadera cultura de bienvenida.

Pág. 16



PREGUNTAS FRECUENTES

Las preguntas más importantes
sobre trabajar en Alemania

Pág. 22

**“El conocimiento previo
de vocabulario técnico al
llegar a Alemania
es un punto a favor
cuando se busca trabajo”.**

**EL IDIOMA ALEMÁN
EN EL MUNDO LABORAL**

Pág. 23



**CONTRIBUIR A LA
TRANSICIÓN ENERGÉTICA**

En la actualidad, la demanda de personal cualificado internacional para el creciente número de “empleos verdes” en Alemania es más grande que nunca.

Pág. 24



**“LA NATURALIZACIÓN
ES UN CATALIZADOR DE LA
INTEGRACIÓN”**

Entrevista con Yuliya Kosyakova, experta
en migración y mercado laboral

Pág. 30



**UN BENEFICIO
PARA TODOS**

Los centros distribuidos en nueve países otorgan asesoramiento para migrar a Alemania.

Pág. 32



PROFESIONES CON FUTURO

En los campos de la IA, los oficios y las startups hay muchísimas oportunidades.

Pág. 36



**OPORTUNIDADES
A TRAVÉS DE LA CUALIFICACIÓN**

Alemania está comprometida con la formación práctica de jóvenes en sus países de origen.

Pág. 50

14,7 %

de los trabajadores sujetos a cotizaciones obligatorias a la seguridad social tenían una nacionalidad no alemana en el año 2022. Esto equivale a 5.110.879 personas.

Fuente: Agencia Federal de Empleo

DATOS Y CIFRAS

Pág. 54

AVISO LEGAL

Pág. 56

Estimada lectora y estimado lector:

Nostalgia por Alemania. Eso es lo que siente Bilge Atici cuando está de viaje. "Cuando vuelvo y abro la puerta de mi piso, tengo la sensación de estar en casa nuevamente". Desde el año 2019, esta ingeniera turca vive cerca de Múnich, donde trabaja en una compañía aérea. Atici es una de las tantas trabajadoras y trabajadores cualificados internacionales que han decidido vivir en Alemania por las perspectivas profesionales que ofrece, por ejemplo, en ámbitos del futuro, como la inteligencia artificial o la economía verde, pero también por su elevada calidad de vida, la seguridad social y las importantes oportunidades para continuar formándose.

Alemania promueve activamente la llegada de personal cualificado. En esta revista, te mostramos, por ejemplo, cómo una reforma integral de la legislación está simplificando el acceso a Alemania. En una entrevista, el ministro federal de Trabajo Hubertus Heil explica, además, la importancia de la nueva "Chancenkarte" o Tarjeta de oportunidades en este proceso. Asimismo, echaremos un vistazo a Egipto, donde un centro de asesoramiento egipcio-alemán prepara a personal cualificado para un futuro en Alemania. Aquí verás también cómo ayuda Alemania a países socios a establecer sistemas de formación según el modelo de la formación profesional dual.

Y, desde luego, en la revista, conocerás las historias de personas, como Bilge Atici. Personas que trabajan en distintos ámbitos y provienen de diferentes regiones del planeta, pero que comparten la experiencia de haber llegado a Alemania. Te invitamos a interiorizarte también en los sectores con oportunidades de Alemania. ¡No te arrepentirás!

Un cordial saludo de la Redacción

Cinco razones para decir sí a Alemania

por Sarah Kanning

Ciudades cautivadoras

Un muro de escalada en la oficina, bicicletas eléctricas gratuitas, guarderías propias: las empresas hacen todo lo posible por atraer a personal cualificado en sedes fuera de las metrópolis. Precisamente son las ciudades de tamaño mediano, como Erlangen, Maguncia, Halle o Leipzig, las que están en pleno auge. Su receta para el éxito está en la integración cercana de ciencia, investigación e industria que las hace atractivas también para personal de otras partes del mundo. En Erlangen, por ejemplo, alrededor del grupo Siemens y de la Universidad de Erlangen-Núremberg se generó un innovador microclima compuesto por industria mediana, proveedores de servicios y startups.



2



Escena cultural variada

Son muy pocos los países con una oferta de museos de tanta calidad como la de Alemania. Cada año, más de 100 millones de personas visitan la isla de los museos de Berlín, las pinacotecas de Múnich y la galería de arte Alte Meister de Dresde. La vida cultural vibra también en las ciudades más pequeñas debido al principio federalista de Alemania. De esta manera, por ejemplo, la escena cultural internacional mira cada cinco años a Kassel y la exposición de arte "documenta" o los fanáticos de Richard Wagner de todo el planeta viajan a Franconia para presenciar el Festival de Bayreuth.

Naturaleza impactante

Algunos paisajes de Alemania son tan bonitos que parecen un montaje en las fotos. Las cascadas de Urach en la Jura de Suabia podrían, por ejemplo, formar parte de la saga de "El Señor de los Anillos", las montañas de arenisca del Elba en Sajonia ofrecen vistas espectaculares de gigantescas formaciones rocosas. En casi 9000 reservas naturales y 16 parques nacionales, encuentran refugio diversas especies animales protegidas, y 300.000 km de senderos para caminantes ofrecen una maravillosa posibilidad para disfrutar del exterior.



3



4

Seguridad

Alemania es uno de los países más seguros del mundo. A nivel comparativo, posee tasas de criminalidad bajas y cuenta con autoridades de investigación con vínculos internacionales. Los delitos resueltos alcanzan casi el 60 %. En la comparación en el plano mundial (Índice de Paz Global), Alemania ocupa el puesto número 15 (última actualización en 2023). Las ciudades grandes más seguras son Múnich, Augsburgo, Wiesbaden y Maguncia. Si se considera el contexto global, es muy poco habitual que se produzcan catástrofes naturales, como terremotos o inundaciones, en Alemania.

Personas abiertas

Alemania es un país moderno y cosmopolita. No por nada se considera uno de los mejores países para estudiantes internacionales y se ubica en la cuarta posición en la comparación internacional, aunque es el número uno entre los países en los que no se habla inglés. En particular los jóvenes suelen ser sociables, hablan inglés y se interesan en otras culturas, las disciplinas deportivas internacionales, la música y las novedades tecnológicas. Las personas en Alemania pueden decidir libremente cómo quieren vivir y las elecciones son sumamente diversas. Casi una de cada cuatro personas tiene un trasfondo migratorio. El Estado trabaja para que cada habitante pueda ser libre de escoger de manera independiente lo que quiera para su vida.



5

Sectores con oportunidades

Sectores en los que el personal cualificado internacional tiene oportunidades particularmente buenas y las experiencias de personas de Brasil, Irak, India, Nigeria, Turquía y Filipinas que ya trabajan en estos ámbitos.

Textos: Kim Berg, Christina Iglhaut, Clara Krug

Fotos: Henrik Heutgens, Tim Wegner

SECTORES CON OPORTUNIDADES



VLADIMIR GAAL,
técnico electrónico



RESHMA SAHADEVAN,
experta informática



BILGE ATICI,
ingeniera



MARY CELINE SANTIAGO,
enfermera



SARGON SHAMUAIL,
pintor y barnizador



KINGSLEY IGBINOVIA,
conductor de camiones



Sector
informático

Los códigos tienen un papel importante en la vida de Reshma Sahadevan: “Al programar, pienso soluciones para problemas complejos, esa es mi pasión”. En 2015, terminó sus estudios en ciencia e ingeniería informática en la Universidad de Kerala en India y, después, comenzó a trabajar en distintas empresas internacionales de Bombay. Desde el año 2022, la profesional de 32 años trabaja como desarrolladora de software en Copart Deutschland GmbH. La empresa con sede central en Düsseldorf realiza subastas online de coches usados y que fueron parte de accidentes.

“La industria tecnológica alemana es sólida y dinámica, en India es conocida por su gran poder de innovación y calidad”, afirma Sahadevan al hablar de sus motivos para mudarse a Alemania. Su trabajo lo encontró a través del programa “Hand in Hand for International Talents” de la Cámara alemana de Comercio e Industria y la Agencia Federal de Empleo que, además, cuenta con el apoyo del Ministerio Federal de Economía y Protección del Clima y capta personal cualificado para empresas alemanas.

De acuerdo con la asociación del sector Bitkom, así como Sahadevan, en Alemania trabaja más de un millón de personas en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación. El sector está compuesto por más de 96.000 empresas y el volumen de mercado se estima en 223.000 millones de euros para el año 2024. En 2022, el Gobierno federal acordó una nueva estrategia digital para que Alemania se convierta en pionera de la digitalización a través de numerosos proyectos. Con este fin, se necesita aún más personal informático cualificado: según Bitkom, en este momento, las empresas de Alemania están buscando 137.000 expertas y expertos en IT.

“Puedo trabajar de forma independiente y mi empresa es sumamente internacional”.

RESHMA SAHADEVAN, experta informática

**“Aquí, mis hijos
tienen mejores
oportunidades educativas
y un futuro más seguro”.**

SARGON SHAMUAIL, pintor y barnizador

Las paredes blancas del primer piso que alquiló en Alemania fueron la fuente de inspiración para que Sargon Shamuail decida dedicarse a su empleo actual. Su intención era añadir algo de color al nuevo hogar al que se había mudado con su esposa y sus dos niños cuando se trasladaron de Irak a Alemania en 2009. “No tenía experiencia pintando, así que me dije: ‘esto es algo que puedo aprender a hacer’”.

Así, comenzó a consultar por oportunidades de empleo en empresas de construcción. “Mi vecino y mi antiguo profesor de alemán me ayudaron con las solicitudes”, recuerda el profesional de 46 años. Finalmente, logró entrar a una pequeña empresa constructora de Fráncfort. “Mis compañeros me enseñaron a empapelar, barnizar, alisar y pintar, y me ayudaron también con cuestiones burocráticas o a escribir cartas”. Hoy en día, esos compañeros se convirtieron en amigos.

Para las personas como Shamuail hay una gran demanda: las empresas de construcción alemanas tienen más de 15.000 vacantes de empleo en la actualidad. El porcentaje de personal internacional en el sector se encuentra ya alrededor del 23 %. Con un volumen de ventas superior a los 100.000 millones de euros por año, el sector de la construcción es un importante factor para la economía de Alemania.



[➤ Más información en el vídeo](#)

➤ Más información en el vídeo

Sanidad



Mary Celine Santiago aún recuerda muy bien su primer día de trabajo en Alemania. Esta enfermera que hoy tiene 30 años llegó a Alemania desde Filipinas cinco años atrás. A pesar de que había realizado un curso de alemán, ese día había palabras que necesitaba para trabajar en el hospital universitario de Bonn que no podía recordar. “Las y los pacientes fueron muy comprensivos y me ayudaron a encontrar las palabras adecuadas. Fue toda una experiencia”.

En la actualidad, la enfermera habla alemán con fluidez y conoce también los términos técnicos del ámbito de la medicina que necesita. Las y los pacientes aprecian su trabajo, al igual que sus superiores: tras dos años y medio trabajando como enfermera, Santiago ascendió a subdirectora de unidad. Asimismo, está realizando una formación sobre dirección en puestos directivos intermedios que paga su empleador. “Es una verdadera muestra de cuánto me aprecian”.

Santiago llegó a Alemania por medio del programa “Triple Win” que llevan a cabo la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH y la Agencia Federal de Empleo en representación de los empleadores alemanes y que promueve la llegada de personal internacional cualificado de enfermería a Alemania para trabajar. Los expertos estiman que, antes del año 2025, se necesitarán alrededor de 150.000 personas para cubrir puestos de trabajo de esta índole.

Mary Celine Santiago está muy conforme con las condiciones de trabajo en el hospital universitario de Bonn y quiere quedarse en Alemania porque se siente en casa. Pero no es solo eso: “Estoy orgullosa de lo que he alcanzado”.

**“En Alemania,
hay muchísima oferta
para continuar
formándose”.**

MARY CELINE SANTIAGO, enfermera

“Me siento a gusto aquí, he logrado mucho”.

KINGSLEY IGBINOVIA, conductor profesional

Logística

“Mi sueño es algún día fundar mi propia empresa de transporte”. Kingsley Igbinovia llegó de Nigeria a Alemania en 2017. Ese mismo año terminó la escuela secundaria a sus 17 años. Ya con el certificado de sus estudios, encontró una formación como conductor profesional en B Schenker en Arnstadt, Turingia. “Quería ser conductor de camiones porque me gusta viajar y conocer personas nuevas”, afirma Igbinovia, quien encontró un trabajo fijo inmediatamente después de su formación.

Según Ifo Institut, más de la mitad de las empresas de logística alemanas necesita personal, a pesar de que el sector está creciendo y el volumen de transporte crece de manera constante: con un volumen de ventas aproximado de 319.000 millones de euros en el año 2022 y más de tres millones de empleados, el sector de la logística es el tercer ámbito económico más importante de Alemania. Con el objetivo de poder garantizar la seguridad del suministro y el rendimiento económico también en el futuro, las empresas alemanas de logística buscan personal cualificado de todo el mundo, como Kingsley Igbinovia.

➤ Más información en el vídeo

 Más información en el vídeo

 Oficios


“Alemania es conocida por la calidad de sus profesionales de oficios y las buenas condiciones laborales también en Brasil”.

VLADIMIR GAAL, técnico electrónico

Cuando tenía ocho años, Vladimir Gaal desmontó el antiguo ordenador de su familia. En otra aventura, desatornilló el teléfono roto y el secador oxidado para investigarlos. “Siempre me ha fascinado la vida interior de las tecnologías que me rodeaban”, afirma Gaal, quien proviene de Campinas, en el sudeste de Brasil. “La placa de circuitos impresos siempre me pareció como una pequeña ciudad y quería saber cómo funcionaba todo. Es algo que me sucede hasta el día de hoy”. Desde hace un año, trabaja como técnico electrónico en la empresa familiar mediana Logatec de Kölleda, Turingia. “Alemania es conocida por la calidad de sus profesionales de oficios y las buenas condiciones laborales también en Brasil. Por eso he venido. Y por los agradables compañeros y el versátil empleo quiero quedarme”.

Alrededor de 5,57 millones de personas trabajan en el ámbito de los oficios como Vladimir Gaal. En este momento, se buscan, en particular, técnicas y técnicos electrónicos. La mayor cantidad de oportunidades para personal cualificado se presenta, sobre todo, en los ámbitos de la tecnología de automatización, el suministro energético, y la construcción de máquinas e instalaciones. Los trabajos en el ámbito de los oficios en Alemania cuentan con una amplia tradición y se considera un sector sólido con numerosas oportunidades de empleo, entre otros motivos, por la diversidad de ofertas para formarse y la posibilidad de realizar trabajos también de forma autónoma.

Para el personal cualificado internacional, se ofrecen numerosos cursos de idioma y programas de integración que simplifican la comunicación en el entorno laboral y la llegada a Alemania. Vladimir Gaal también asistió a un curso de integración de la Agencia Federal de Empleo, en el que obtuvo importantes conocimientos de la cultura laboral y la sociedad de Alemania. Sin embargo, no todo lo aprendido en el curso se confirmó después en la práctica: “Me explicaron que a los alemanes no les gusta la espontaneidad y que todo debe planificarse con anticipación. El segundo día en Kölleda, un compañero de trabajo alemán golpeó a la puerta de mi casa para preguntarme si quería ir a beber algo y conversar con él. Así, de manera totalmente espontánea. Por eso, creo que algunas cuestiones es mejor descubrirlas por tu cuenta”.

Ingeniería



“Estamos creando algo inédito”. Bilge Atici es subdirectora de aeronavegabilidad en Lilium, una joven compañía aérea alemana que está desarrollando un avión totalmente eléctrico para uso regional y urbano. La tarea de Atici es asegurarse de que el avión y sus sistemas cumplan con los estándares de seguridad y rendimiento vigentes, así como con las exigencias de la autoridad aeronáutica.

Atici cuenta con 14 años de experiencia en la industria aeronáutica, además de un título de grado y una maestría en construcción de máquinas y un Executive MBA de la Universidad de Ankara. Siempre le sedujo trabajar en Alemania. “Alemania es una de las mayores economías del mundo y ofrece diversas oportunidades a los ingenieros para desarrollar su potencial”.

El personal cualificado como Atici se necesita con urgencia en este sector. De acuerdo con la Asociación de Ingenieros Alemanes (VDI, por sus siglas en alemán), en la actualidad hay aproximadamente 170.000 empleos vacantes. Dado que, al mismo tiempo, está disminuyendo el número de personas que comienza estas carreras universitarias, las empresas buscan cada vez más personal cualificado de otros países. Según un estudio de la VDI, uno de cada diez ingenieros que trabajan en Alemania es extranjero. Atici también aprovecha este entorno internacional al trabajar en la sede central de Lilium en Weßling, cerca de Múnich. “Aquí hay personas de más de 50 países. Todos los días aprendo algo nuevo gracias a los diversos trasfondos que tenemos. Es algo sumamente valioso”.

➤ Más información en el vídeo

“Me gusta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en Alemania”.

BILGE ATICI, ingeniera

Mayor rapidez y menos burocracia

Texto: Uta Rasche

La nueva Ley de Inmigración de Personal Cualificado derriba obstáculos y prioriza la experiencia profesional.

Perspectivas profesionales fascinantes, seguridad social, un ambiente extraordinario... Alemania tiene mucho para ofrecer. Asimismo, el país forma parte de las fuerzas impulsoras de numerosas dinámicas globales. En particular en los ámbitos del futuro, como la digitalización y las energías renovables, el movimiento es constante y claramente perceptible en el mercado laboral alemán. Con el objetivo de contribuir a la transición, el Gobierno federal apuesta, no en última instancia, a la experiencia y al compromiso del personal cualificado internacional. Informáticas, ingenieras, enfermeros o técnicos electrónicos: todos son bienvenidos en Alemania.

Con las recientes medidas, se simplifica el acceso al mercado laboral alemán para el personal cualificado. Ya en el año 2020 se modificaron distintas leyes con la intención de facilitar la inmigración de trabajadoras y trabajadores cualificados. Con el desarrollo de la Ley de Inmigración de Personal Cualificado (FEG, por sus siglas en alemán), Alemania continúa transitando su camino para convertirse en un moderno país de inmigración a partir del año 2023 con numerosas simplificaciones legales para personas con títulos de grado, así como para personal cualificado de países fuera de la UE. Aquí le presentamos un resumen de las nuevas disposiciones para la inmigración de personal cualificado.

¿Qué se modificará a partir de noviembre de 2023?

Menores límites salariales

Se disminuirán los límites salariales para la Tarjeta Azul de la UE que suele ser la documentación que permite la inmigración de trabajadores altamente cualificados de países fuera de la UE. A partir de 2023, será suficiente con un sueldo anual de 39.682,80 euros para aquellas personas que estén ingresando al mercado laboral o se desempeñen en un ámbito con poca oferta y alta demanda de personal. En otras profesiones, se debe percibir un ingreso anual mínimo de 43.800 euros para poder obtener la Tarjeta Azul de la UE. Esta Tarjeta permite a académicas y académicos de países fuera de la UE que han encontrado empleo en Alemania mudarse al país con su familia.

Acceso sencillo de especialistas informáticos sin título de grado

Las y los especialistas informáticos sin título de grado podrán obtener la Tarjeta Azul de la UE si disponen, como mínimo, de tres años de experiencia profesional. A estas personas, se les aplica el menor límite salarial de los expuestos previamente.

Más ámbitos incluidos entre los de poca oferta y alta demanda

Además de quienes se desempeñen en el ámbito de la matemática, las ciencias naturales, la ingeniería y la medicina humana, en el futuro, también podrá solicitar la Tarjeta Azul de la UE con el límite salarial menor el personal cualificado de los siguientes grupos profesionales:

- Personal ejecutivo de los campos de la producción de mercancías, la construcción y la logística
- Personal ejecutivo del campo de la tecnología de la información y la comunicación
- Personal ejecutivo de los campos del cuidado infantil o de la sanidad
- Veterinarias y veterinarios



- Odontólogas y odontólogos
- Farmacéuticas y farmacéuticos
- Personal académico de enfermería y obstetricia
- Docentes y educadores infantiles del ámbito educativo formal e informal

Ingreso sin necesidad de visado con la Tarjeta Azul de la UE de otro país de la UE

Quienes tengan una Tarjeta Azul de la UE de otro país miembro de la UE podrán trabajar sin visado por 90 días en Alemania. No será necesario contar con un permiso de trabajo.

Además, quienes ya hayan vivido durante doce meses con la Tarjeta Azul de la UE en otro país de la UE, podrán mudarse a Alemania sin necesidad de visado. En estos casos, se deberá solicitar una Tarjeta Azul de la UE de Alemania a la autoridad de extranjería al llegar al país.

Simplificación del traslado familiar

Si un trabajador cualificado con Tarjeta Azul de la UE tiene familiares viviendo en otro Estado miembro de la UE, estos podrán mudarse a Alemania con más facilidad: la familia no necesitará un visado especial, sino que podrá vivir aquí con el permiso de residencia del otro país de la UE. Ya no deberá comprobarse que la vivienda tiene un tamaño suficiente para albergar a todas las personas ni que el sustento familiar está asegurado. Además, quienes obtengan su permiso de residencia a partir del 1 de marzo de 2024, pueden también traer a sus padres y suegros más fácilmente.

¿Qué se modificará a partir de marzo de 2024?

Personal cualificado con experiencia profesional

Quienes posean dos años de experiencia práctica en una profesión no regulada por el Estado, podrán trabajar en Alemania sin necesidad de que se reconozca su título. Será suficiente con contar con un título profesional o de grado reconocido en el país donde se realizó la formación. La formación profesional debe haber tenido una duración mínima de dos años. También puede ser suficiente con un título de una Cámara de Comercio Alemana en el Extranjero.

Personal de enfermería de terceros países

Las personas que se hayan formado en el ámbito de la enfermería por tan solo uno o dos años podrán, en el futuro, trabajar en el sector sanitario alemán de manera permanente. Hasta el momento, solo personal de enfermería con una formación de tres años podía hacerlo. El requisito es haberse

formado en Alemania como auxiliar/asistente de enfermería o contar con una cualificación extranjera en la materia que sea reconocida en Alemania.

Homologación presencial de una cualificación profesional extranjera

En las profesiones reguladas por el Estado, como la enfermería y la educación, en el futuro se podrá continuar viajando a Alemania antes de homologar el título profesional. Sin embargo, esta posibilidad se amplía ahora. El personal cualificado y los empleadores podrán establecer con este fin una "asociación de homologación". El requisito será poseer un título profesional reconocido en el país de origen y con una duración mínima de dos años o un título de grado. Asimismo, se deben tener conocimientos de alemán. Para más información personalizada acerca de la homologación de títulos regulados, puede comunicarse con el servicio de atención "[Arbeiten und Leben in Deutschland](#)" (en español: "Trabajar y vivir en Alemania"). Para más información sobre la homologación de cualificaciones profesionales del extranjero, ingrese [aquí](#).

¿Qué se modificará a partir de junio de 2024?

Búsqueda laboral con la Tarjeta de oportunidades

La Tarjeta de oportunidades permite a personal cualificado de terceros países buscar empleo en Alemania. A quienes posean un título de grado o profesional equivalente a un título alemán, se les otorga la Tarjeta de oportunidades sin ningún tipo de condiciones. Además, si tienen un título de grado extranjero, un título profesional, como mínimo, de dos años de duración (reconocido por el Estado del país donde se realizó la formación), o un título profesional de una Cámara de Comercio Alemana en el Extranjero, deben tener un conocimiento básico de alemán (nivel A1) o un nivel B2 de inglés. En la Tarjeta, se asignan puntos por la cualificación, el nivel de idioma, la experiencia profesional, la edad y el vínculo con Alemania, así como por el potencial profesional de la pareja si también se mudase. Se necesitan, como mínimo, seis puntos.

Para más información sobre la nueva FEG, ingrese al portal del Gobierno federal para personal cualificado del extranjero "Make it in Germany":

➤ La Ley de Inmigración de Personal Cualificado



HUBERTUS HEIL

Nacido en 1972 en Hildesheim, Baja Sajonia, Hubertus Heil ocupa el puesto de ministro federal de Trabajo y Asuntos Sociales desde el mes de marzo de 2018. Así como el canciller federal Olaf Scholz, forma parte del SPD y, desde el final del año 2019, también es vicepresidente del partido. Anteriormente, ocupó también el cargo de Secretario General del SPD, entre otros. Heil estudió ciencia política y sociología, y forma parte del Bundestag alemán desde el año 1998.

“Abrir puertas y corazones”

Una nueva ley laboral busca simplificar la llegada de personal cualificado a Alemania. El ministro de Trabajo Hubertus Heil nos explica cómo funciona el nuevo marco normativo, cuál es la función de la “Chancenkarte” (Tarjeta de oportunidades) y la importancia de una verdadera cultura de bienvenida.

Ministro Heil, usted describió la nueva ley como la “piedra angular para un país de inmigración moderno”. ¿En qué consiste, para usted, un país de inmigración moderno como el que menciona?

Un país de inmigración moderno abre puertas y corazones. Es un país con una verdadera cultura de bienvenida en el día a día y pocos obstáculos burocráticos. Necesitamos personal cualificado de todo el mundo porque nuestra propia población es cada vez más mayor y ya en la actualidad hay un gran número de puestos de trabajo vacantes. No es una situación que nos afecte exclusivamente a nosotros, sino que sucede también en otros países industrializados. Alemania es un país atractivo, pero competimos con muchos otros países con una amplia tradición inmigratoria y que quizás tienen mejor clima o un idioma más simple.

Por eso, debemos buscar activamente personal cualificado que quiera migrar al país y simplificarle la primera etapa en Alemania en la mayor medida posible.

Precisamente ese es el objetivo de la nueva ley. Derribamos obstáculos, eliminamos la burocracia e intensificamos la atención en la experiencia laboral práctica y el potencial de las personas. De esta manera, el marco legal se moderniza como nunca antes. Al mismo tiempo, buscamos también facilitar la integración en la rutina diaria para fomentar el bienestar de las personas, que se integren en nuestra sociedad y también quieran quedarse aquí. Saber el idioma es, desde luego, fundamental, pero también lo es la participación cívica y la cultura de bienvenida en las empresas.

¿Por qué Alemania necesita trabajadores extranjeros cualificados?

En la actualidad, hay casi 1,7 millones de puestos de trabajo vacantes en Alemania. Al mismo tiempo, en los próximos años, serán más las personas que se jubilen que los jóvenes que ingresen al mercado laboral. En otras palabras, ya hoy en día hace falta personal cualificado y se prevé que la escasez será aún mayor en unos años. Únicamente con las “reservas propias”, no podemos suplir esta demanda. Si bien aún hay potencial si consideramos la posibilidad de que trabajen mujeres, personas mayores o personas con discapacidades que se hallan fuera del mercado laboral, la inmigración sigue siendo necesaria. Y dado que la búsqueda de trabajadores y personal cualificado suele demorar bastante, es ahora cuando tenemos que apretar todos los tornillos posibles, es decir, simplificar la inmigración, pero también aprovechar mejor los recursos propios.

1,7

millones de
puestos de trabajo están
vacantes en Alemania.

¿Cómo simplifica la nueva ley la inmigración de personal cualificado?

En el futuro, la inmigración de personal cualificado dependerá de tres pilares. En primer lugar, lógicamente, la cualificación. Las personas que hayan encontrado trabajo en Alemania y posean una cualificación reconocida en el país, podrán acceder de forma más sencilla a un visado de trabajo a partir de ahora. En particular, se simplificará el acceso a la popular Tarjeta Azul al disminuir el salario mínimo necesario para obtenerla.

En segundo lugar, la experiencia. Estamos abriendo nuevos caminos para la migración laboral de personas con un título profesional o la experiencia laboral adecuada. Estas personas pueden acceder a un visado de trabajo sin necesidad de que su título esté reconocido en Alemania y, de este modo, se les permite comenzar a trabajar directamente.

En tercer lugar, el potencial. En este caso, se busca apoyar la búsqueda laboral. La nueva "Chancenkarte" o "Tarjeta de oportunidades" se otorga a quienes aún no han encontrado trabajo en Alemania, pero que poseen un potencial prometedora. Al obtener la Tarjeta, estas personas pueden vivir, como mínimo, un año en Alemania para buscar un trabajo cualificado.

Además, estamos eliminando obstáculos que antes frenaban la inmigración, como el proceso de homologación. En ciertos casos, prescindimos por completo de evaluaciones y, en otros, es suficiente con que las evaluaciones se realicen en Alemania y no necesariamente antes de trasladarse al país. También estamos simplificando la mudanza de familias.

En general creo que puede afirmarse que las nuevas disposiciones son ambiciosas, pero también coherentes. Buscamos proteger a los recién llegados del dumping salarial y de la explotación. Porque las oportunidades y la protección son dos caras de la misma moneda. Ese es el principio fundamental de nuestro Estado de bienestar.

Un componente central de la reforma es la ya mencionada Tarjeta de oportunidades. ¿Qué busca el Gobierno con su introducción?

La Tarjeta de oportunidades está pensada para que las personas puedan buscar trabajo ya estando en Alemania. En lugar de los seis meses que podían estar hasta este momento, quienes provengan de países fuera de la UE ahora pueden quedarse en Alemania hasta un año para buscar trabajo. Asimismo, ahora más personas pueden obtener el denominado permiso de residencia. Si se encuentra un trabajo cualificado durante ese primer año, la persona puede prolongar su estancia en el país.

Sin embargo, la Tarjeta de oportunidades se otorga únicamente a aquellas personas que puedan asegurar su sustento de forma independiente, ya sea con ahorros u otra actividad. Quienes posean la Tarjeta pueden trabajar hasta 20 horas por semana en un empleo distinto al de su cualificación. Además, la Tarjeta de oportunidades permite que su titular trabaje durante un período de prueba con una duración máxima de dos semanas en su potencial empleo cualificado.

“Derribamos obstáculos, eliminamos la burocracia e intensificamos la atención en el potencial de las personas”.

HUBERTUS HEIL



El ministro de Trabajo Hubertus Heil conversa con personal de enfermería de la Charité en Berlín, uno de los hospitales universitarios más grandes de Europa.

Usted estuvo personalmente intentando fomentar la inmigración de personal cualificado durante viajes a India, Brasil y muchos otros países. ¿Qué respuestas suele obtener?

Son prácticamente todas positivas. Son muchos los jóvenes motivados y formados a los que les gustaría mudarse a Alemania porque consideran que las perspectivas en sus países no son buenas o por las oportunidades que ofrece Alemania, por ejemplo, en materia de formación o desarrollo profesional. A veces también he oído mencionar el tema de la seguridad como un aspecto a favor de emigrar a nuestro país o también la posibilidad de traer a la familia.

¿Cuáles son los argumentos más importantes que expone para promover el país?

Hay muchas buenas razones para venir a Alemania: un mercado laboral con condiciones reglamentadas, diversas oportunidades profesionales y una buena industria e investigación. Todo esto puede ser muy beneficioso para el desarrollo profesional de los trabajadores cualificados. A esto se añade el sistema de seguridad social, por ejemplo, con el seguro de salud, las oportunidades para traer a la familia y la educación gratuita y de calidad. Esto último es importante, en particular, para las familias jóvenes, pero también para los estudiantes extranjeros.

Comenzar a trabajar en Alemania en siete pasos

María Fernanda García López de México quiere trabajar como experta informática en Múnich. Aquí exponemos a modo de ejemplo el camino de la profesional de 28 años hacia nuestro país, dado que los pasos pueden diferir, según la profesión, el país de origen y otros factores.



1. Búsqueda laboral

En primer lugar, María busca ofertas de trabajo actuales en Alemania en la página web "ICT/Engineers" de la Agencia Federal de Empleo (BA) y en el portal general de empleo de la BA. Para los expertos informáticos mexicanos, hay un programa especial de la BA que les ayuda también en la búsqueda laboral.

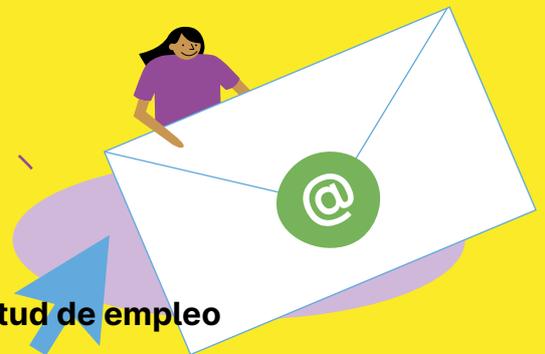
➤ [anuncios de empleo](#)



2. Idioma

A María le gustaría poder comunicarse también en la rutina diaria y, por eso, se inscribe en un curso de idioma online en el Goethe-Institut que ofrece cursos online y presenciales en todo el mundo.

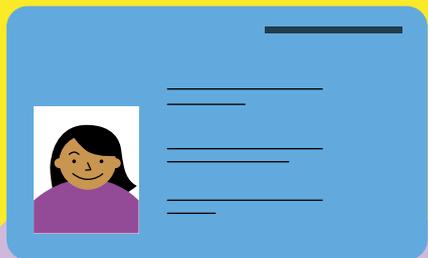
➤ goethe.de



3. Envío de la solicitud de empleo

María consulta la descripción de la vacante y los requisitos de su nuevo empleo. A continuación, contacta con su potencial empleador online y le envía una carta de motivación, así como documentación relevante, como su currículum y sus certificados.

➤ europa.eu/europass/



4. Visado y permanencia en Alemania

María tiene una oferta concreta de trabajo y ahora puede solicitar un visado de trabajo, para el que cumple los requisitos, dado que posee un título académico reconocido en su país que puede equipararse a un título alemán. En su nuevo empleo, le pagan el salario mínimo necesario para empleos con gran demanda temporal que actualmente asciende a 39.682,80 euros por año y esto le permite acceder a la Tarjeta Azul de la UE. El personal cualificado puede solicitar también una Tarjeta de oportunidades si aún no tiene una oferta concreta de trabajo.

➤ proceso de entrada

5. Documentación importante

María se ocupa rápidamente de conseguir una cita en la Embajada alemana y reúne toda la documentación necesaria, como las solicitudes completadas, las copias de sus certificados y otros documentos, y las fotos de pasaporte. También debe contratar un seguro de enfermedad.

➤ representaciones en el extranjero



6. Llegada a Alemania

María obtuvo su visado, de modo que reserva su vuelo y se prepara para su nueva vida en Alemania. Se informa sobre todo lo necesario para buscar un piso y se asegura de tener alojamiento para las primeras semanas.

➤ [advisory-contact-services/in-germany](https://www.advisory-contact-services/in-germany)



7. Tras la llegada

Poco después de su llegada a Alemania, María solicita una cita en Extranjería y prepara la documentación necesaria para solicitar el permiso de residencia. Además, abre una cuenta bancaria y se empadrona.

Su primer día de trabajo puede comenzar. Más información:

➤ www.make-it-in-germany.com



?! FAQ

Las preguntas más importantes sobre trabajar en Alemania

¿Cómo encuentro trabajo?

En la bolsa de trabajo de "Make it in Germany", hay ofertas de trabajo en las que los empleadores aseguran de forma explícita estar abiertos a recibir solicitudes de personal cualificado internacional. Para buscar trabajo, se puede aprovechar la ayuda de la Oficina Central de Colocación (ZAV) que pertenece a la Agencia Federal de Empleo. En la siguiente página se ofrecen diversas formas de contacto:

➔ www.make-it-in-germany.com/es/servicio/contactar

¿Es necesario homologar mis cualificaciones profesionales?

Gracias a la nueva Ley de Inmigración de Personal Cualificado, en el futuro, las personas con experiencia profesional que cumplan ciertos requisitos podrán trasladarse a Alemania, incluso, sin homologar su título profesional. De este modo, pueden trabajar en las denominadas "profesiones no reglamentadas", como economista, informático o panadero. Para las profesiones reglamentadas, como aquellas del sector sanitario, sí es necesaria la homologación. El personal cualificado internacional puede consultar si es necesaria la homologación de su título a través del portal de homologaciones:

➔ www.anerkennung-in-deutschland.de/html/es/indice.php

¿Qué requisitos debo cumplir para trabajar en Alemania?

Para poder permanecer a largo plazo en Alemania y poder trabajar, el personal cualificado necesita un visado de trabajo. En el futuro, la nueva Ley de Inmigración de Personal Cualificado sancionada en julio de 2023 otorga la posibilidad de trasladarse al país también sin una oferta de trabajo concreta gracias a una "Tarjeta de oportunidades". Con la ayuda de un sistema de puntos, quienes estén buscando empleo pueden demostrar su potencial a través de sus cualificaciones y experiencia, entre otros parámetros. El personal cualificado con un título de educación superior puede solicitar la Tarjeta Azul de la UE. Este permiso de residencia simplifica, por ejemplo, el traslado de familias y acorta los plazos para obtener la residencia permanente.

¿Necesito visado para ingresar a Alemania?

Las personas que no provengan del Espacio Económico Europeo (EEE) o de Suiza, en general, necesitan un visado para ingresar a Alemania. El visado debe solicitarse personalmente antes de viajar ante la representación alemana competente en el país de origen del solicitante.

¿Cómo puedo encontrar sitios donde me asesoren en mi país?

Las personas interesadas pueden encontrar puntos de contacto en el mapa mundial de "Make it in Germany". En algunos países, el Goethe-Institut ofrece programas de integración previa:

➔ www.make-it-in-germany.com/es/servicio/puntos-asesoramiento-contacto/nivel-mundial

➔ www.goethe.de/de/vorintegration

El idioma alemán en el mundo laboral

El alemán es uno de los diez idiomas más hablados del mundo. Además, se trata de un idioma comercial relevante en Europa Central y Oriental. En muchos ámbitos de Alemania y también en el mundo científico, el inglés está muy difundido. Sin embargo, sin conocimientos de alemán es difícil desempeñarse en ciertos puestos de trabajo. En particular si hay contacto directo con clientes, el idioma es especialmente importante. Además, es fundamental para entenderse con las compañeras y los compañeros de trabajo.

“Los empleadores aprecian mucho el alto grado de motivación que trae el personal cualificado que se traslada al país”, afirma el Dr. Martin Noack, experto en educación y el mercado laboral de la Fundación Bertelsmann. “Desde el año 2009, el porcentaje de trabajadores con pasaporte extranjero prácticamente se ha duplicado”. La escasez de personal cualificado en Alemania es una gran oportunidad para quienes deseen emigrar. “Si, además, poseen las aptitudes técnicas necesarias y hablan alemán, tienen un tercio más de puestos de trabajo a disposición”.

En la mayoría de los casos, tener un nivel B1/B2 de alemán es suficiente para comenzar a integrarse en el

mundo laboral con éxito. El experto en educación Noack recomienda al personal cualificado que esté pensando en comenzar a trabajar en Alemania que, al aprender alemán, se oriente de manera temprana al contenido profesional. Las pruebas, como las que pueden hacerse en [meine-berufserfahrung.de](https://www.meine-berufserfahrung.de), y las pruebas de aptitudes, como las de [MySkills](https://www.myskills.de), ayudan a detectar las propias fortalezas y orientar el aprendizaje del idioma según los resultados respectivos. “El conocimiento previo de vocabulario técnico al llegar a Alemania es un punto a favor cuando se busca trabajo”. Para el informe Jobmonitor publicado en 2022, su equipo analizó más de 48 millones de anuncios de empleo. El conocimiento del idioma alemán se exige, sobre todo, en el ámbito del turismo y de la gastronomía, así como también en los sectores del transporte y de la logística.

Quien desee consolidarse profesionalmente en Alemania, tiene a disposición numerosas opciones para aprender alemán. A través de la aplicación “Ankommen”, se pueden comenzar a practicar ya las primeras frases desde el propio país. Asimismo, los ejercicios específicos para campos profesionales relevantes del Goethe-Institut simplifican la comunicación en el espacio de trabajo. Los centros de educación para adultos de Alemania ofrecen cursos de idioma orientados a profesiones específicas, así como los cursos de tiempo parcial de la Agencia Federal de Empleo permiten también que quienes trabajan puedan continuar aprendiendo el idioma. Sin embargo, como con cualquier otro idioma, lo más importante al fin y al cabo es soltarse y no tener miedo a cometer errores. Porque la mejor manera de practicar lo aprendido es conversando: en la oficina o en el taller, en la panadería o en el café.

“El conocimiento previo de vocabulario técnico al llegar a Alemania es un punto a favor cuando se busca trabajo”.

DR. MARTIN NOACK Experto en educación y el mercado laboral

➤ Goethe-Institut – El alemán en el espacio de trabajo

➤ Oficina Federal de Migración y Refugiados – Aplicación “Ankommen” (Llegada)

➤ Agencia Federal de Empleo – Aprender alemán

Contribuir a la transición energética

Verena Kern

En la actualidad, la demanda de personal cualificado internacional para el creciente número de “empleos verdes” en Alemania es más grande que nunca.

Al hablar de la transición energética, se piensa automáticamente, en general, en aerogeneradores y sistemas fotovoltaicos. Constantin Eis piensa en... personal cualificado. El jefe del proveedor de energía verde Lichtblick se dirigió a Robert Habeck, ministro federal de Economía y Protección del Clima, a través de una carta abierta, titulada “Sin acción no hay transición”. Entre quienes firman la carta, se encuentran también los gerentes de otras empresas, como 1Komma5°, Thermondo, PowerUs e Installion. El pedido no es más que acelerar la llegada de personal cualificado para impulsar la transición energética. Sus sugerencias abarcan desde formaciones aceleradas para personal de instalación de sistemas fotovoltaicos hasta medidas para simplificar la llegada de personal cualificado extranjero.

La carta del sector energético es una clara muestra de la importancia del tema y de la gran predisposición de las empresas a transitar nuevos caminos. “En la actualidad, la escasez de personal cualificado es uno de los mayores retos para la protección del clima”, explica Eis para fundamentar su iniciativa. No obstante, el jefe de Lichtblick y sus aliados no solo realizan pedidos, sino que también acercan una oferta: “Con nuestra carta abierta, buscamos apoyar las iniciativas del gobierno para superar la escasez de personal cualificado y demostrar nuestra predisposición para aplicar soluciones rápidamente con todos los involucrados”, afirma Eis. “Contar con personal suficientemente cualificado es fundamental para aumentar el enorme potencial de las tecnologías destinadas a la protección del clima”.



“Contar con personal suficientemente cualificado es fundamental para aumentar el enorme potencial de las tecnologías destinadas a la protección del clima”.

CONSTANTIN EIS Jefe del proveedor de energía verde Lichtblick



↑ 26 %

es lo que ha aumentado la cantidad de sistemas de energía solar en 2022 a nivel mundial, una cifra récord

El potencial es realmente enorme. Las tecnologías verdes están en pleno auge. Se trata de un fenómeno a nivel mundial, como constata un informe actual de la Agencia Internacional de la Energía (AIE). El informe registra una cifra récord en la expansión de las energías renovables en el año 2022, con un aumento del 26 % en los sistemas destinados a aprovechar la energía solar. Las inversiones en energías limpias aumentaron un 15 % hasta alcanzar los 1600 millones de dólares estadounidenses. La venta de vehículos eléctricos también creció notablemente, de manera que su proporción del mercado aumentó más del triple en el transcurso de solo dos años. La evolución es tan dinámica que la AIE es optimista, incluso, en relación con la protección climática a nivel internacional: “Los veloces avances en las tecnologías de las energías limpias más importantes demuestran que la nueva industria energética se está generando más rápido de lo que muchos piensan”.

En Alemania, los sistemas fotovoltaicos, los coches eléctricos y las bombas de calor también están experimentando los mayores niveles de demanda de la historia. El interés en las tecnologías de la transición energética ha crecido sustancialmente tanto en las empresas como en la población, concluye un estudio de Agora Energiewende. El think tank de utilidad pública analizó el desarrollo de la transformación de los sistemas energéticos e industriales y estudió también cuál es la opinión de ciudadanas y ciudadanos sobre el tema. La conclusión fue que “el tema de la transición energética está arraigado con firmeza en la población”. Incluso cuando los precios de la energía aumentaron notablemente durante el año 2022 debido a la guerra en Ucrania, la protección del clima y del medio ambiente continuaban formando parte de los temas más importantes para las

personas en Alemania. El think tank habla de un “amplio respaldo de la sociedad a la transición energética”.

Por decirlo de algún modo, en Alemania se originó la transición energética. Aquí fue que “se inventó” el concepto que combina dos términos que nunca se habían vinculado aún y, de este modo, se crea algo nuevo: una denominación pegadiza que hace referencia a la transformación del suministro energético de las energías fósiles a las renovables. El concepto alcanzó resonancia en todo el mundo e, incluso, se adoptó en algunos idiomas, como en el inglés que se habla de la “German Energiewende” (en español: “la transición energética alemana”). Hoy en día, existen conceptos similares en alemán para otros sectores también relevantes para la protección del clima, como la transición del transporte (“Verkehrswende”), la transición de los sistemas de calefacción (“Wärmewende”) o la transición agrícola (“Agrarwende”).

El concepto de la transición energética apareció en Alemania ya durante los últimos años de la década de 1970. El Movimiento Antinuclear fue el primero en exigir una reforma del sistema energético y hablar de una “transición energética”. La intención no era únicamente que se abandone la energía nuclear que, en aquel entonces, desempeñaba un papel importante en Alemania. También se exigía que la energía comience a utilizarse de manera más cuidadosa y ahorrativa, y que se importe menos, en particular, cuando se trataba del petróleo.

En el año 1980, el Öko-Institut recientemente fundado en la ciudad de Friburgo, que también derivó del Movimiento Antinuclear y en la actualidad es uno de los institutos de investigación ambiental líderes a nivel mundial, publicó un estudio con el título programático “Energiewende: Wachstum und Wohlstand ohne Erdöl und Uran” (en español: “Transición energética: crecimiento y bienestar sin petróleo ni uranio”). Los puntos más importantes consistían en reemplazar las energías fósiles con energía eólica y fotovoltaica, pero también energía hidráulica, biomasa y geotérmica. El segundo pilar era la eficiencia energética. “Es la baza estratégica si se busca alcanzar los objetivos climáticos de forma segura y asequible”, afirmó alguna vez Florentin Krause, uno de los autores del estudio. Hoy en día, esos son los puntos fundamentales de la política de transición energética de Alemania.

La proporción de energías renovables en el mix energético que, en el año 2000, se hallaba alrededor del 6 % se triplicó en los siguientes diez años.

Para dar lugar a una política concreta a partir de las exigencias y los conceptos, el camino que debió transitarse ha sido largo. Diversos órganos consultivos del Gobierno alemán destacaron los riesgos del cambio climático: la comisión de investigación “Vorsorge zum Schutz der Erdatmosphäre” (en español: “Precauciones para proteger la atmósfera terrestre”) recomendó ya en el año 1987 que se redujeran notablemente las emisiones de gases de efecto invernadero. Poco tiempo antes, la revista de noticias “Der Spiegel” iniciaba un debate público sobre el tema con un artículo titulado “Die Klima-Katastrophe” (en español: “La catástrofe del clima”).

Con la Ley de Energías Renovables en el año 2000, el Gobierno federal introdujo un principio de prioridad relativo a la energía verde y aumentó los porcentajes de financiación. Las mejores condiciones atrajeron a numerosas ciudadanas y ciudadanos, así como a empresas, a invertir en la transición energética. Rápidamente comenzaron a aparecer aerogeneradores y paneles fotovoltaicos en todo el país. La proporción de energías renovables en el mix energético que, en aquel entonces, se hallaba alrededor del 6 % se triplicó en los siguientes diez años. En la actualidad, alcanza casi el 50 %. El acelerado desarrollo del ámbito provocó una veloz reducción de los precios de tecnologías que comenzaron siendo bastante costosas. Las energías renovables empezaban a ser competitivas, pero no solo en Alemania, en todo el mundo. Hoy en día, con frecuencia son más económicas que las energías fósiles, con costes de pocos céntimos por kilovatio hora en el caso de la energía fotovoltaica y eólica terrestre.



350.000

empleos verdes hay en Alemania actualmente

(IRENA). Asimismo, la IRENA destaca que, en este ámbito, las mujeres, los jóvenes y las personas que pertenecen a minorías poseen oportunidades notablemente mejores que en la generación energética convencional. Las mujeres, por ejemplo, ocupan alrededor de un tercio de los empleos en el sector de las energías renovables, mientras que representan solo aproximadamente el 20 % en la industria de las energías fósiles.

El número de puestos de trabajo en el ámbito de las renovables ha crecido también en Alemania y, según datos de la IRENA, hoy en día son alrededor de 350.000. Para ocupar estos y otros empleos que se generan, Alemania necesita personal cualificado de otros países. Un experto en energía ya consolidado en Alemania es Jamal Benfaydah de Marruecos. El ingeniero electrónico trabaja desde marzo de 2021 en la empresa Schoenergie en Renania Palatinado. La

De este modo, la Ley alemana de Energías Renovables se convirtió en un motor de la transición energética global. El auge actual de las tecnologías destinadas a la protección del clima no se habría producido sin ella o habría llegado mucho tiempo después. Al consultar a científicos climáticos por su esperanza para que puedan alcanzarse los objetivos establecidos en el Acuerdo de París, siempre hacen referencia a la rápida caída de los precios de las tecnologías de la transición energética. Dado que hoy en día ya son casi insuperablemente económicas, el alejamiento de las fuentes energéticas nocivas para el clima se está convirtiendo en una opción realista.

La transición energética no solo ofrece energías neutras desde un punto de vista climático, sino que también contribuye a proteger el clima. Además, aumenta el valor añadido en el propio país, permite que ciudadanas y ciudadanos participen en la generación de energía y actúa como motor de empleo. De esta manera, se han creado ya casi 13 millones de puestos de trabajo, como documenta el último informe de empleo de la Agencia Internacional de Energías Renovables

Objetivos climáticos del Gobierno federal

— Antes de 2030

80 % de consumo energético a partir de energías renovables
15 millones de coches eléctricos
6 millones de bombas de calor

— Antes de 2038

Final de la producción energética a partir de carbón

— Antes de 2045

Neutralidad climática

EMPLEOS VERDES

empresa con más de 190 empleados construye instalaciones fotovoltaicas, parques solares, acumuladores e infraestructura de carga. Benfaydah se desempeña como responsable de planificación técnica de proyectos de instalaciones solares en espacios abiertos. “Mi sueño era poder formar parte de proyectos de gran envergadura y ese sueño ahora se ha hecho realidad. Estoy orgulloso de poder contribuir activamente a la transición energética”.

Las empresas alemanas buscan constantemente personal cualificado como Jamal Benfaydah, porque el Gobierno federal ha establecido ambiciosos objetivos en materia climática y reorganizado los planes para que la transformación energética gane velocidad. Alemania busca alcanzar la neutralidad climática antes de 2045, cinco años antes que la Unión Europea. Según la planificación, en el año 2030, el 80 % del consumo energético debe cubrirse ya con energías renovables, debe haber 15 millones de coches eléctricos en las carreteras y se deben haber montado seis millones de bombas de calor, además de que se busca impulsar la

producción de hidrógeno verde. Como máximo en 2038, se debe dejar de producir energía a partir de carbón. Las últimas plantas nucleares dejaron de funcionar ya durante la primavera de 2023.

Por eso, el número de puestos de trabajo en el ámbito de la transición energética y la protección del clima aumentará notablemente en los próximos años. Incluso en la actualidad hay una importante demanda de personal cualificado. Hay numerosos ámbitos dentro de la industria verde en los que se está buscando personal nuevo: en la artesanía, la ingeniería, el sector de la construcción, en IT, la tecnología energética y eléctrica, y muchos más. En todos ellos, se necesitan “más manos”, como se formuló y solicitó recientemente en la carta abierta de las empresas que apuestan por la transición energética. Los empleos ofrecen buenas perspectivas a nivel profesional y pueden impulsar la transición energética de forma determinante.

Jamal Benfaydah proviene de Marruecos y trabaja en la industria solar alemana desde el año 2021.



“La naturalización es un catalizador de la integración”

La posibilidad de contar con dos pasaportes haría aún más atractiva la nacionalidad alemana para el personal cualificado, afirma la socióloga Yuliya Kosyakova del Instituto de Mercado de Trabajo e Investigación Ocupacional (IAB).

Entrevista: Helen Sibum

Profesora Kosyakova, ¿cuántos trabajadores cualificados necesita Alemania en los próximos años?

Aualmente necesitamos alrededor de 400.000 trabajadores cualificados para que se mantenga la constancia de nuestro potencial de ingresos. Una cantidad neta de 400.000 personas que realmente permanezca en Alemania. Para ilustrarlo: este número equivale aproximadamente a la población de Luxemburgo en edad de trabajar. Y se trata de personal cualificado que debe llegar desde el extranjero porque el potencial interno de Alemania está prácticamente agotado. Hoy en día, las tasas de empleo femenino se hallan en niveles elevados y la edad de jubilación tampoco puede aumentarse discrecionalmente. Por eso, necesitamos que llegue personal cualificado extranjero con urgencia. Si no se soluciona esta situación, las consecuencias pueden ser sumamente problemáticas. Según un pronóstico del IAB, sin migración de personas, en el año 2060, por cada 100 personas trabajando habrá aproximadamente 80 jubiladas. En 1990, la relación era todavía de 100:30. La inmigración de personal cualificado puede amortiguar notablemente este aumento.

¿Qué tan importante es la migración laboral en Alemania en este momento?

Hoy en día ya es muy importante. Casi la mitad del aumento de personal cualificado en los últimos diez años se debió a la llegada de personas del extranjero. Se trataba, en particular, de una migración de trabajadores de la UE, pero que ahora está disminuyendo sustancialmente. En paralelo, las personas que llegan de otros países para trabajar en Alemania son pocas. Según la Oficina Federal de Migración y Refugiados, en 2021 fueron alrededor de 40.000 personas.

¿Cómo ha sido la evolución de la actitud de la política y la sociedad alemana en relación con la inmigración en las últimas décadas?

Ha habido diversas etapas en el camino de Alemania hacia convertirse en un país de inmigración. La sociología define a los años transcurridos entre 1955 y 1973 como la etapa de la captación y los trabajadores migratorios. Este momento estuvo marcado por los acuerdos celebrados entre Alemania y diferentes países de Europa para captar mano de obra. En aquel entonces, la economía alemana estaba en pleno auge y había una gran necesidad de trabajadores. A la etapa de consolidación entre los años 1973 y 1980/1981 le siguió una etapa de rechazo hasta 1998. En esos años, se frenó el intento de captación de trabajadores extranjeros debido a la crisis del petróleo, la crisis económica, la recesión y la amenaza del desempleo. Con el cambio de gobierno en 1998, comenzó la etapa de aceptación. Desde un punto de vista sociológico, desde el año 2015, nos encontramos en la etapa final para convertirnos en un país moderno de inmigración.

El Estado claramente no puede imponer la cohesión social, pero sí puede enviar señales a través de sus acciones. ¿Los cambios previstos en las leyes de nacionalidad constituyen una de estas señales?

La simplificación y aceleración de los procedimientos de naturalización son, sin dudas, un indicador positivo. Porque no



YULIYA KOSYAKOVA es la directora del sector de investigación en materia de migración, integración y estudio internacional del mercado de trabajo en el Instituto de Mercado de Trabajo e Investigación Ocupacional (IAB) de Núremberg. El IAB es el instituto de investigación de la Agencia Federal de Empleo (BA). Asimismo, Kosyakova es profesora de estudios de la migración en la Universidad Otto-Friedrich de Bamberg. La socióloga ucraniana llegó a Alemania hace más de 20 años dentro de un contingente de refugiados judíos.

solo queremos que llegue el personal cualificado, sino que se quede también. La naturalización se considera el mayor privilegio que puede otorgar un Estado, dado que permite a la persona convertirse en miembro de la sociedad con todos los derechos y obligaciones pertinentes.

Sin embargo, el porcentaje de personal cualificado naturalizado continúa en números bajos, ¿podrían estas reformas modificar algo en esta situación?

Yo creo que sí. De acuerdo con los estudios, hay dos cuestiones fundamentales que hacen que la naturalización sea aún más atractiva para el personal cualificado: procedimientos más cortos y la posibilidad de la doble nacionalidad. Las modificaciones previstas abordan ambos puntos: en lugar de ocho años, se busca que la naturalización sea posible ya a los cinco años y, en casos especiales, incluso, después de tres años. Además, en principio, se acepta que las personas posean más de una nacionalidad. Con estas medidas, la probabilidad de que las personas (incluso el personal cualificado) se naturalicen incrementa notablemente.

¿Qué papel desempeña la naturalización en la integración?

La naturalización es un catalizador de la integración, se trata de un hecho comprobado científicamente. Los inmigrantes naturalizados suelen saber mejor el idioma, poseer mejor nivel educativo, establecer más contactos sociales y también están más integrados desde una perspectiva política.

En julio de 2023, se sancionó la nueva Ley de Inmigración de Personal Cualificado. En 2020 ya había habido una reforma. ¿Cómo clasificaría los desarrollos de los últimos años?

Con la reforma de 2020, no hubo un cambio fundamental en el sistema jurídico, por ejemplo, a través de un giro favorable hacia un sistema de puntos. Es cierto que el sistema se abrió un poco más al equiparar a las personas con títulos no académicos con aquellas que poseían un título de educación superior. Además, se crearon opciones para migrar al país y homologar títulos profesionales. Se trató, sin embargo, de reformas pequeñas que no tuvieron repercusiones a nivel cuantitativo hasta el momento. En contraste, durante la pandemia irrumpió la inmigración con fines económicos. Todavía debemos esperar un poco para ver la evolución de las cifras ante esta situación.

¿Cómo clasificaría la nueva Ley de Inmigración de Personal Cualificado?

La nueva Ley incluye varias modificaciones pequeñas y algunas grandes. Entre las pequeñas está la reducción de los límites de ingreso a niveles realistas para la Tarjeta Azul de la UE, la vía de acceso para las personas altamente cualificadas de países fuera de la UE. Además, están planificadas ciertas simplificaciones para el traslado de las familias. Este componente social es muy importante para captar personal cualificado, pero también para que quieran quedarse en el país. Se trata de cambios sensatos, pero que se

desarrollan en el marco vigente. Lo novedoso, no obstante, es que ahora se pueda prescindir de realizar la evaluación de equivalencias si se supera un límite mínimo de ingresos. Sin embargo, estos límites de ingresos continúan siendo demasiado elevados, con la excepción de los de la Tarjeta Azul. Acceder de inmediato a un sueldo muy alto en Alemania es improbable. Desde mi punto de vista, uno de los elementos más innovadores de la Ley es la Tarjeta de oportunidades que permite a aquellas personas con títulos profesionales o de estudios superiores reconocidos en el extranjero viajar a Alemania por un máximo de doce meses para buscar trabajo, si se alcanza una cierta cantidad de puntos en categorías, como experiencia profesional y nivel de idioma.

¿Qué opina sobre estos cambios?

Van en la dirección correcta. Hay diversas opciones de acceso nuevas y las existentes se simplifican. Lo que me parece muy importante es que la nueva ley ya no adjudica tanta importancia al reconocimiento del título en Alemania. Con frecuencia sucedía que era imposible que se reconocieran títulos del extranjero o no se podían homologar por completo y los trabajadores cualificados debían adquirir cualificaciones adicionales, de modo que el procedimiento se prolongaba demasiado o, incluso, no podía concluirse nunca. Es cierto que se derriban algunos obstáculos, pero sigue habiendo otros importantes. Asimismo, primero debe demostrarse que se comprenda el gran número de disposiciones en el extranjero, dado que esto es imprescindible para poder contrarrestar la escasez de personal cualificado.

Un beneficio



Con los brazos abiertos: el Centro Egipcio-Alemán de Empleo, Migración y Reintegración (EGC) en El Cairo

para todos

Texto: Friederike Bauer

Alemania trabaja para divulgar mejor las diversas maneras de migrar legalmente y apoya al personal cualificado con la preparación de su futura vida en el país. Diferentes centros distribuidos en nueve países socios ayudan a materializar este objetivo.

Maadi es un barrio verde en el sur de El Cairo que se recuesta desde el este sobre el Nilo y se compone, en gran parte, de casas vistosas y calles rodeadas por árboles. En español, “Maadi” significa “Ferry”, lo cual se ajusta bastante bien al objetivo del Centro Egipcio-Alemán de Empleo, Migración y Reintegración (EGC, por sus siglas en inglés). El Centro está en el corazón de Maadi y su función, entre otras, es preparar a egipcias y egipcios para una migración hacia Alemania, llevarlos a la otra orilla en cierto modo. Se encuentra en un edificio de varias plantas, con una amplia zona de espera en la planta baja y oficinas del personal más arriba.

El EGC comenzó a funcionar hace casi dos años, pero, debido a la pandemia de coronavirus, en un principio, la mayoría de las actividades se desarrollaban de manera virtual. Hoy en día, las puertas se han abierto también en el mundo real. Y el interés por las diversas propuestas es enorme. En concreto, el Centro tiene tres funciones distintas, pero relacionadas: contribuir a la reintegración de las personas que vuelven a Egipto desde otros países, formar a las personas para el mercado laboral egipcio, y asesorar y apoyar a personal cualificado que quiera migrar a Alemania. En un comienzo, la atención se centraba en el mercado laboral egipcio para personas radicadas en el país y quienes volvían. Sin embargo, desde el inicio de 2023, la migración regular a Alemania se ha convertido en un tercer pilar fijo.

Gran interés

“Desde la apertura en 2021, hemos tenido más de 12.000 conversaciones personales de asesoramiento”, afirma la directora de la cartera de migración de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH en Egipto, Shahira Wassef. “Es muchísimo”. Debido al gran interés y dado que el grupo meta no se encuentra únicamente en El Cairo, en la actualidad, hay 14 oficinas distribuidas en todo el país.

Específicamente en sitios en los que el riesgo de una migración irregular por determinados factores socioeconómicos es particularmente importante, donde, por ejemplo, hay altos niveles de desempleo o pobreza. El objetivo es ofrecer formaciones y cursos para incrementar las oportunidades en el mercado laboral local, pero también ofrecer información acerca de oportunidades laborales en Alemania.

Del lado alemán, la GIZ es la encargada de administrar el Centro en representación del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ, por sus siglas en alemán). A ella se le suman representantes del ministerio egipcio de migración y expatriados egipcios (MoSEEEA, por sus siglas en inglés). Esta composición ya es una clara muestra de que los servicios se ofrecen en interés de ambas partes. Egipto está en la búsqueda de maneras de formar mejor a su población joven e insertarla en el mercado laboral, ya sea a nivel local o en el extranjero. Alemania necesita personal cualificado y, por eso, promueve de forma específica la migración para trabajar. En el EGC, se ofrece asesoramiento a las personas, en función de su situación y sus deseos: a veces, las conversaciones son acerca de cursos y formaciones, por ejemplo, para mejorar habilidades de técnicos

12.000

conversaciones personales de asesoramiento se llevaron a cabo desde la apertura en 2021.

“Por eso, ya hace tiempo no se habla más de ‘brain drain’ sino de ‘brain gain’”.

SHAHIRA WASSEF, GIZ



Shahira Wassef dirige la cartera de migración de la GIZ en Egipto.

electromecánicos, y otras, sobre información acerca de los requisitos para migrar a Alemania. Hoy en día, el Centro ya ha podido ayudar a muchas personas, sobre todo a jóvenes.

Un proyecto piloto que abre vías para migrar

Actualmente, la GIZ está llevando a cabo un proyecto piloto denominado THAMM junto con la Agencia Federal de Empleo para probar lo que se necesita exactamente para poder dar el salto a Alemania y la mejor manera de hacerlo. Se trata de un proyecto encomendado por el Ministerio Federal de Desarrollo y la Comisión Europea que se lleva a cabo en Egipto, Túnez y Marruecos, y cuyo objetivo es preparar a personal cualificado y aprendices para una nueva etapa de la vida en Alemania con información, por ejemplo, sobre cuestiones formales, como el visado. El proyecto se centra, en particular, en los ámbitos de la hotelería y hostelería, la panadería, la electrónica, la construcción y la mecánica industrial.

Algunas y algunos solicitantes ya pudieron dar el paso con la ayuda del Centro, como Hisham Ayman, un joven egipcio que, en la actualidad, vive y trabaja en Kitzingen, una pequeña ciudad en el norte de Baviera. Allí está realizando una formación como cocinero. Ya tiene un buen nivel de alemán gracias a que comenzó a aprender el idioma en el Goethe-Institut de Egipto y ahora está perfeccionándolo en Alemania. Le gusta su nuevo entorno. “Puedo tener experiencias nuevas y aprender mucho”, afirma sobre el empleo y todo lo demás. De la formación, le gusta que se combine la práctica con la teoría. Su objetivo es aprender lo máximo posible, obtener el título, continuar trabajando en Alemania y, tras diez años, abrir su propio restaurant.

Estas perspectivas seducen a numerosos jóvenes egipcios. “Tenemos claramente más solicitantes que vacantes”, explica Shahira Wassef sobre el programa. Hasta el momento, han podido participar 200 mujeres y hombres, “pero la demanda es mucho mayor”. Solo en Egipto, se han presentado alrededor de 2000 solicitudes. Los conocimientos obtenidos a partir de la implementación del THAMM se aplican en los



En acción: las asesoras y asesores del EGC ofrecen información detallada acerca de las vías para migrar.

servicios de asesoramiento del Centro y, así, potencian su impacto. “De este modo, probamos cómo puede hacerse posible la movilidad profesional”, comenta Wassef y aclara, al mismo tiempo, que este servicio de la GIZ debería trasladarse a oficinas del país contraparte en algún momento.

Centros similares en otros países

Egipto con su vasta tradición migratoria (se estima que un 10 % de su población vive en el extranjero) no es el único país que quiere sondear y ofrecer la oportunidad de la migración legal. En Ghana, Indonesia, Irak, Jordania, Marruecos, Nigeria, Pakistán y Túnez ya existen o se están estableciendo Centros de Migración y Desarrollo. En todos, la atención se centra, en particular, en la migración a Europa.

La ministra de Desarrollo Svenja Schulze, quien visitó el Centro de Ghana en febrero de 2023 junto al ministro de Trabajo Hubertus Heil, resumió los objetivos del siguiente modo: “Si se controla correctamente, la migración posee un potencial

enorme para el desarrollo económico de nuestros países socios, pero también el nuestro”. Y añadió: “Hasta el momento, el Centro de asesoramiento en cuestiones migratorias ghanés-alemán contribuye, sobre todo, a la reintegración de las personas que vuelven a Ghana. Nuestra intención es que esa vía de sentido único se convierta en una de dos sentidos”.

Shahira Wassef considera que el reproche expresado a veces de que los países ricos se “roban” a las personas formadas para sus propios fines no tiene fundamento. Ya la preparación para desempeñarse en el extranjero es una manera de cualificar a estas personas y aún más el tiempo trabajando en una empresa alemana. Además de conocimientos de idioma y cultura y nuevos contactos, las personas egipcias adoptan numerosas habilidades adicionales en Alemania que después pueden usar en sus países. “Por eso, ya hace tiempo no se habla más de ‘brain drain’”, comenta Wassef, sino de “brain gain”.

Profesiones con futuro

Aprovechar las posibilidades la inteligencia artificial, trabajar en un oficio con una formación sólida, crear una nueva empresa: las oportunidades están en todos lados, pero en los ámbitos de la inteligencia artificial, los oficios y las startups son particularmente importantes. Aquí mostramos por qué.





Inteligencia artificial

Oportunidades para talentos de la IA

Texto: Klaus Lüber

Alemania tiene mucho para ofrecer en el importante campo de la inteligencia artificial, tanto al mundo científico como al empresarial.

En el año 2019, Richard Gao, doctorando del Departamento de Ciencia Cognitiva de la prestigiosa Universidad de California en San Diego, conoció a un grupo de investigadoras e investigadores de Tubinga en un curso de verano. El director del equipo realizó una presentación acerca de cómo la inteligencia artificial (IA) puede emplearse para la investigación neurocientífica. Gao quedó impresionado. Así, cuando debió decidir dónde continuar su investigación posdoctoral, finalmente se inclinó por la pequeña ciudad universitaria cerca de Stuttgart. “Tubinga es famosa mundialmente ya desde hace un tiempo por su excelencia en materia de IA y neurociencia”, explica.

Desde el año 2021, Gao es miembro del grupo de investigación del Profesor Jakob Macke sobre el aprendizaje automático en la ciencia en el Centro de IA de Tubinga. La asociación de la Universidad de Tubinga y del Instituto Max Planck de Sistemas Inteligentes (MPI-IS) forma parte de una red distribuida en todo el territorio alemán que actualmente consta de seis centros de investigación de IA. Por medio de esta red, el Gobierno federal busca impulsar la fuerza de atracción de la investigación alemana en materia de IA en el marco de su estrategia en la temática. El objetivo declarado es atraer a personas que trabajen con IA en todo el mundo para continuar su carrera profesional en Alemania. Esto se

aplica tanto al plano de las cátedras (con 150 puestos adicionales planificados), como al de estudiantes y doctorandos.

Talentos de excelencia del extranjero

En la actualidad, el Centro de IA de Tubinga se ha convertido en un sitio popular, debido a que se considera uno de los centros de investigación más importantes de toda Europa en materia de aprendizaje automático. “Hoy en día, tenemos toda una serie de investigadoras e investigadores de primera categoría que han venido de las mejores instituciones del extranjero”, afirma Philipp Hennig, profesor de Métodos del aprendizaje automático en la Universidad de Tubinga. “Esto puede ser un motivo para que algunos de los mejores estudiantes internacionales que suelen poder escoger la universidad de excelencia que quieren elijan venir aquí”.

Diversidad en la investigación de la IA

Mientras el Centro de IA de Tubinga se centra en el perfeccionamiento de los denominados sistemas de conocimiento sólidos, es decir aquellos algoritmos de aprendizaje que interactúan correctamente con influencias externas imprevistas, el eje de los otros cinco centros de excelencia se halla en otros subaspectos de la investigación de la IA. El que

tiene una distribución más amplia es el Centro Alemán de Investigación en materia de Inteligencia Artificial (DFKI, por sus siglas en alemán) con sedes en Kaiserslautern, Sarrebruck, Bremen y Berlín. Allí trabajan investigadoras e investigadores de 60 países en los más diversos ámbitos de aplicación de la IA. La Escuela de Robótica e Inteligencia Mecánica de Múnich (MSRM, por sus siglas en inglés) abarca los campos del trabajo, la sanidad y la movilidad, y estudia nuevos enfoques en la interacción humano-máquina.

Las investigadoras e investigadores del Instituto de las Bases del Aprendizaje y los Datos de Berlín (BIFOLD, por sus siglas en inglés) trabaja, en particular, sobre la cuestión de cómo pueden diseñarse de manera más transparente los sistemas complejos de IA. “Es uno de los requisitos fundamentales para establecer cuánto podemos confiar en los sistemas y, de este modo, en última instancia, también para el éxito de la tecnología en el mercado”, destaca el Dr. Jack Thoms, director de BIFOLD. El Centro de Análisis de Datos Ampliables e Inteligencia Artificial de Dresde/Leipzig (ScaDS.AI) se centra en crear nuevas infraestructuras informáticas para un tratamiento más eficiente de los datos. El sexto centro de IA del grupo, el Instituto Lamarr del Instituto Fraunhofer de Análisis Inteligente y Sistemas Informáticos (IAIS, por sus siglas en inglés) en Sankt Augustin, cerca de Bonn, se dedica de forma intensiva a desarrollar estrategias para la transferencia de las investigaciones a las empresas.

IA en la economía

Hoy en día, cada vez más empresas alemanas realizan un importante aporte en la materia también, como Bosch que ha establecido un departamento de investigación propio para el área de IA. Alrededor de 100 investigadoras e investigadores se dedican a la IA en la sede central de Reutlingen, cerca de Stuttgart. “Cada año contribuimos económicamente al trabajo de unos 40 doctorandos y doctorandas de universidades alemanas que investigan directamente en



150

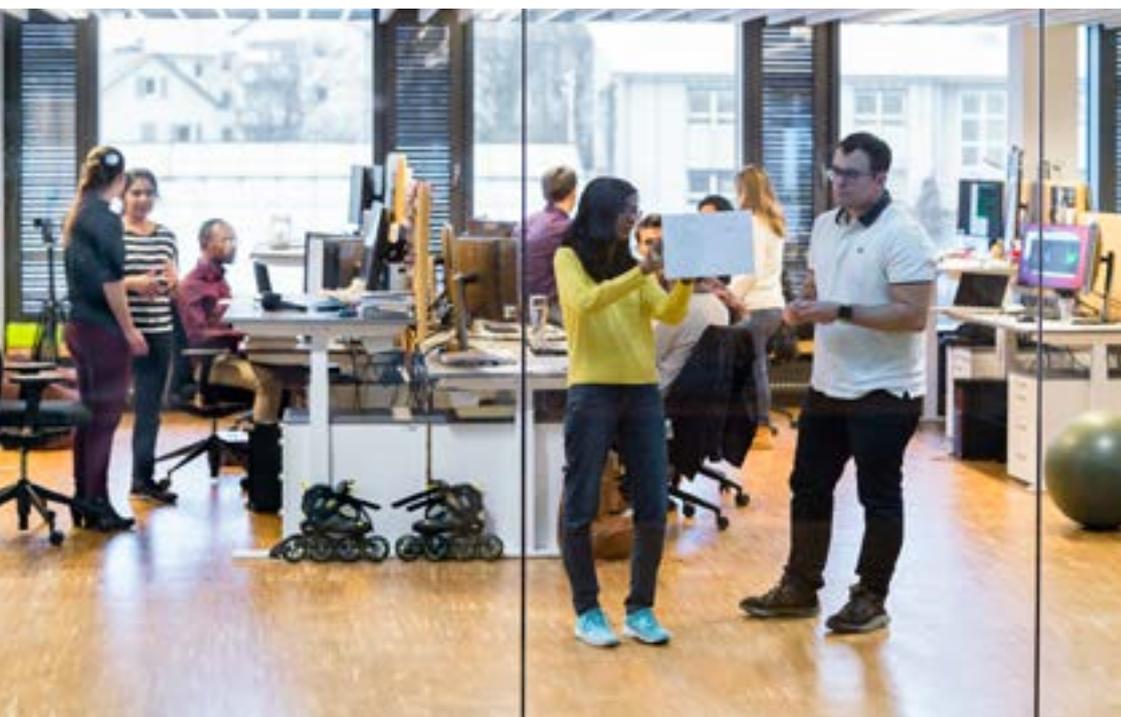
cátedras nuevas de IA se crearán en el marco de la estrategia de IA del Gobierno federal.

El Centro Alemán de Investigación en materia de Inteligencia Artificial está distribuido en diversas sedes: aquí, los jóvenes investigadores entrenan máquinas para que actúen de forma similar a las personas.

IA en el campo: las máquinas inteligentes, como los robots de control autónomo, pueden emplearse en el ámbito agrícola.



El Gobierno federal alemán quiere impulsar la fuerza de atracción internacional de la investigación alemana en materia de IA.



El estudio integral de la inteligencia artificial no se reduce al mundo de la ciencia, como aquí en el Centro de IA de Tubinga, sino que también hay numerosas empresas dedicando recursos al tema.

nuestras instalaciones y pueden utilizar nuestros recursos”, explica el Dr. Michael Pfeiffer, director de investigación en materia de IA en Bosch. “La investigación de excelencia de la IA necesita, sobre todo, potencia informática. Y es allí donde invertimos grandes volúmenes en nuestra empresa”. Este nivel de inversión se justifica a partir de las posibilidades de captación de personal especializado en IA. “Tenemos un porcentaje muy elevado de personal especializado en IA que permanece con nosotros, incluso, después de terminar su doctorado”, comenta Pfeiffer.

Sin embargo, la empresa no está sola con su inversión en formación y personal cualificado. Recientemente, se inauguró el parque de innovación en IA (Ipa) en Heilbronn, donde se establecerá uno de los mayores ecosistemas de IA de Europa con fondos del grupo alimenticio Schwarz. Además, también está la startup de IA Aleph Alpha de Heidelberg, una de las pocas empresas europeas que puede competir con el mejor modelo de lenguaje con IA de la actualidad ChatGPT de la empresa estadounidense OpenAI. A diferencia de la competencia, Aleph Alpha trabaja con un sistema

de IA con resultados comprensibles para sus usuarios y usuarios. Precisamente para el empleo más extendido, una transparencia de esta índole puede constituir una verdadera ventaja innovadora.

La empresa de IA de Colonia DeepL también está a la altura de la competencia internacional. Su servicio de traducción basado en IA se considera más potente y preciso que Google Translate, el servicio homólogo de la empresa estadounidense. Encontrar talentos extraordinarios del mundo de la IA no es una cuestión demasiado complicada para DeepL. “Tenemos la ventaja de contar con un enorme potencial de personal cualificado en nuestra propia puerta”, comenta el Dr. Jaroslaw Kutylowski, CEO de DeepL. En el área de Colonia únicamente, hay 47 universidades y 31 instituciones de investigación con aproximadamente 17.000 estudiantes de informática. Y Aleph Alpha también se siente muy a gusto en Heilbronn. “Aquí contamos con las mejores circunstancias para continuar fortaleciéndonos desde una perspectiva científica”, afirma Jonas Andrulis, fundador de Aleph Alpha. Su intención es duplicar el número de trabajadores a 120 en el transcurso de los próximos doce meses.

Más información sobre el tema de la IA:

➤ Centro Alemán de Investigación en materia de Inteligencia Artificial

➤ Centro de IA de Tubinga



Startups

Un importante fomento a las buenas ideas

Las emprendedoras y emprendedores con nuevas ideas de negocios tienen buenas posibilidades para crear su startup en Alemania. Las innovaciones sostenibles son las de mayor prioridad.

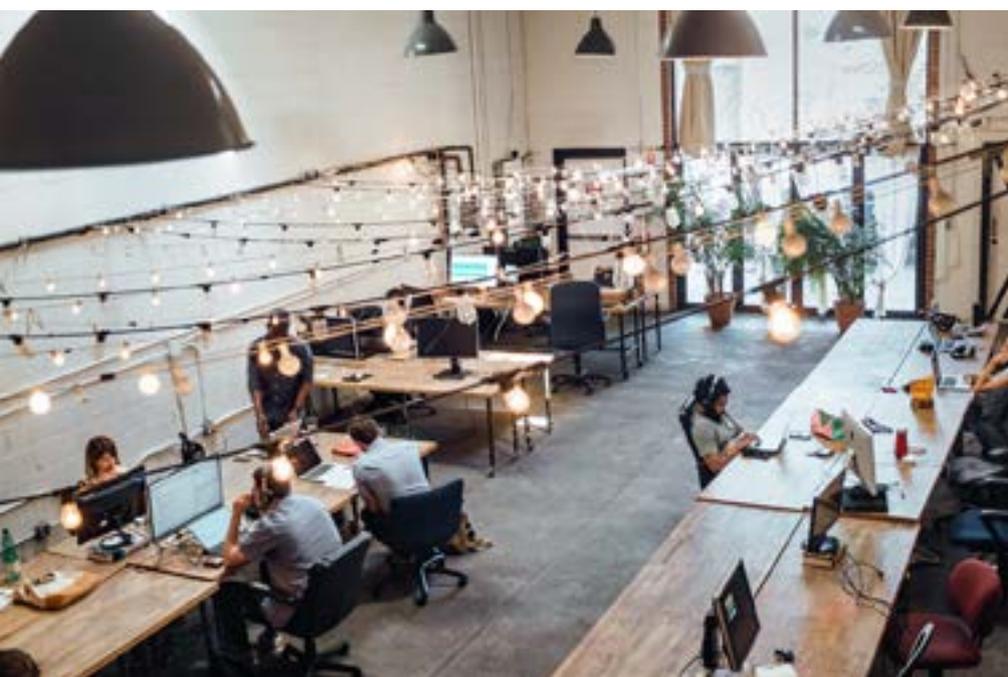
“Estamos creando un gemelo digital de nuestra Tierra”, comenta el Dr. Gino Caspari. El arqueólogo actualmente en Berna es el cofundador de la startup alemana GeoInsight que podría sentar nuevas bases en la estimación de riesgos de catástrofes naturales o las consecuencias del cambio climático. La empresa fundada en la primavera de 2022 es una escisión de la Universidad del Ruhr en Bochum (RUB, por sus siglas en alemán). El equipo internacional de fundadores trabaja de manera 100 % remota desde Alemania, Portugal y Suiza. La empresa utiliza inteligencia artificial para generar nuevos descubrimientos y conocimientos a partir de la creciente marea de datos geográficos provenientes de imágenes satelitales hasta fotos de redes sociales.

“El aspecto principal de la innovación es el desarrollo de una estructura de datos con la que pueden combinarse e integrarse los más diversos datos geográficos”, explica Caspari. “A través de procedimientos de aprendizaje automático, pueden reconocerse estructuras y patrones, a los que sería muy difícil llegar por medio de los sistemas de información geográfica tradicionales”. De este modo, incluso las y los usuarios sin un gran conocimiento técnico están en condiciones de valorar grandes cantidades de datos. Actualmente, el equipo está en conversaciones con la Agencia Espacial Europea (ESA, por sus siglas en inglés) que podría ofrecer sus imágenes satelitales directamente a través de la plataforma en el futuro. “Esto incrementaría enormemente la utilidad y el valor de los datos”.

El modelo es tan interesante para las empresas internacionales que realizan seguimientos de epidemias, el cambio climático o la seguridad alimentaria como para el sector de las finanzas y los seguros, las autoridades oficiales y los gobiernos. “Ayuda, por ejemplo, a las empresas de reaseguro a estimar potenciales pérdidas derivadas de una catástrofe, independientemente de que se trate de incendios, una inundación o un terremoto”, añade el Dr. Michael Jendryke, impulsor de la idea. Tras muchos años en el exterior, el geomático se encuentra dirigiendo los asuntos de la startup desde Alemania. Al cofundador Gino Caspari, le conoció como investigador en la Universidad de Wuhan, mientras que a la Dra. Ana Gago da Silva, la cofundadora, le conoció trabajando en Ginebra en las Naciones Unidas. “Busqué gente para el equipo que conocía hacía tiempo y en quienes podía confiar en que poseían los conocimientos necesarios y también la perseverancia para llevar a cabo algo de esta índole”, destaca. “Se trata de aspectos importantes, en particular, si se trabaja de manera remota y no te ves todos los días”.

2000

startups registró el
Deutscher Startup Monitor
(DSM) en el año 2022.



La inspiración cuenta: para muchas emprendedoras y emprendedores, una silla en un espacio de coworking es suficiente para comenzar.



Las emprendedoras y emprendedores innovadores revitalizan la economía y son la clave del progreso social.

Las startups son empresas jóvenes con menos de doce años de existencia. Las emprendedoras y emprendedores innovadores revitalizan la economía y son la clave del progreso social. El Deutscher Startup Monitor (DSM) registró en el año 2022 un total aproximado de 2000 startups y alrededor de 4800 emprendedoras y emprendedores en Alemania que empleaban a 34.539 personas. En el modelo de negocios de casi la mitad de las startups, la inteligencia artificial desempeñaba un importante papel. Seguida de los temas Industria 4.0 e Internet de las cosas (IoT, por sus siglas en inglés). Las denominadas startups verdes constituyen casi un 30 % de todas las empresas innovadoras creadas en Alemania, un tercio de las cuales están relacionadas con investigaciones.

Numerosas universidades de Alemania apoyan con la implementación de sus ideas de negocios a jóvenes investigadoras e investigadores interesados en emprender. En la RUB, se ofrece el programa WORLDFACTORY international, centrado en el mercado internacional. "Estos centros de concentración de startups son cruciales, en particular, en la primera etapa", afirma la Dra. Ana Gago da Silva. La científica de datos estuvo viviendo en Francia y Suiza y, actualmente, trabaja para

30 %

de las startups de Alemania son de las denominadas startups verdes.

GeoInsight desde Portugal. "Crean oportunidades para establecer redes de contactos, promueven la cooperación y la formación de sociedades, y ofrecen una infraestructura sólida a las startups". Su equipo contó con el apoyo profesional de los asesores para emprendimientos de la RUB ya al momento de enviar la solicitud para el subsidio EXIST para la transferencia de investigaciones. "La solicitud completa con el estudio de viabilidad y la presentación requiere mucho trabajo", comenta Jendryke. Durante el proyecto, las condiciones marco legales resultaron ser un reto particularmente importante para el equipo internacional. "En Alemania, existe un sólido sistema de fomento dedicado a apoyar a las startups que es muy importante para el desarrollo en todos los niveles de una empresa", destaca el desarrollador de software João Carlos dos Santos Manuel. "En mi opinión, sin ese apoyo sería imposible materializar la mayoría de las ideas de emprendimientos".

El trasfondo internacional es un importante punto a favor para la joven empresa. De acuerdo con un estudio de la Fundación Bertelsmann, las emprendedoras y emprendedores internacionales, además de conocimientos de idioma, aportan valiosas habilidades y experiencias que resultan relevantes para la creación exitosa de una empresa innovadora. Los fundadores de GeoInsight comparten esta idea. "Todos nosotros tenemos experiencias en distintos espacios culturales e idiomáticos", añade Gino Caspari. "Al tratar con organizaciones internacionales, nos reunimos con jefes de equipos de India o directores científicos de grupos de China. Saber y poder prever cómo piensan y actúan puede marcar la diferencia para que la puerta se mantenga abierta o no".

➤ EXIST – Creación de empresas relativas al ámbito científico

➤ EIC Accelerator – Financiación de la UE para pymes

➤ Crédito para emprendedores del KfW – Crédito con respaldo estatal

➤ Fondo para startups de tecnología punta – Capital para empresas tecnológicas jóvenes



La autonomía como perspectiva

El sector de los oficios busca con urgencia personal cualificado en todos los ámbitos y son aquellos provenientes del extranjero quienes tienen las mejores oportunidades. Los servicios de intermediación son una gran ayuda para encontrar la empresa adecuada.

En la carpintería de Martin Kohstall trabajan personas de muchos países diferentes: Togo, Senegal, Siria, Francia, Ghana, Croacia y Grecia. Al maestro carpintero le encargan trabajos de interiorismo para los que cuenta con un equipo compuesto de una combinación de carpinteros más grandes y experimentados, y aprendices u operarios jóvenes. Uno de ellos es Abdulrahim Alshallah, quien llegó a Múnich de Siria en 2018. En su país, aprendió el oficio de la carpintería, aunque allí no hay una formación formal como en Alemania. Martin Kohstall decidió contratarle, a pesar de no tener un título. "Necesito jóvenes agradables que tengan ganas de trabajar", afirma el profesional oriundo de Múnich. "La nacionalidad es completamente irrelevante. Para mí, el mundo siempre ha sido un espacio de diversidad".

Quienes deciden enviarle su solicitud, primero deben realizar prácticas. "La actitud es fundamental, las y los solicitantes deben tener la voluntad de aprender", subraya Kohstall. "Y deben adaptarse a nivel humano". El nivel de alemán lo considera menos relevante. Aquí contrata con regularidad a personal cualificado extranjero desde hace

23

**personas trabajan
en la carpintería de Martin
Kohstall y alrededor de la mitad
tienen un trasfondo
internacional.**

15 años. Alrededor de la mitad de los 23 trabajadores tienen un trasfondo internacional. "Son nuestro futuro en los oficios", afirma el carpintero con énfasis. "Hace años que es necesaria una nueva generación en Alemania".

En el sector de los oficios, se busca personal cualificado de manera desesperada y en todos los ámbitos, como destaca Stefan Gustav de la Cámara de Oficios de Coblenza. Tanto en las profesiones técnico-industriales, como en la producción de alimentos, la metalurgia o la construcción. "Suelo hablar mucho por teléfono con empresas que tienen vínculos en un país y conocen gente allí que quieren traer a Alemania", comenta Gustav, quien está especializado en el reconocimiento de cualificaciones profesionales del extranjero. En este momento, está ayudando a una empresa de construcción de plantas de refrigeración de la región que quiere contratar a un especialista en mecatrónica en materia de tecnología de refrigeración que está viviendo en Irán. Si sus habilidades profesionales son suficientes, deberá probarlo en el marco de un análisis de cualificaciones cuando llegue al país.

Desde hace algunos años ya, en el ámbito alemán de los oficios hay claramente más vacantes que personas del sector desempleadas. Lo que falta es, sobre todo, personal que ya cuente con una cualificación profesional y experiencia. Las Cámaras de Oficios asesoran a empresas para el envío de solicitudes y la aplicación de normas. La propuesta es un beneficio para ambas partes, dado que también se aconseja a las y los solicitantes



En el sector de los oficios hay un gran número de vacantes.

acerca de dónde pueden buscar empleo. “Sabemos qué empresas están buscando y contactamos directamente con ellas”, explica el asesor de la Cámara de Oficios Gustav. “En el mejor de los casos, logramos reunir a ambas partes”. Para el personal formado, el desempeño autónomo de la profesión en Alemania puede constituir también una perspectiva a largo plazo. “Hemos observado que muchas de las personas de origen alemán que han vuelto al país desde países de Europa del Este en la década del 90, hoy en día tienen sus propias empresas”, añade Gustav. “Incluso muchas de las personas que migraron en 2015 desde Siria se han integrado muy bien en el mercado laboral”.

Las empresas pequeñas parecen tener un vínculo particularmente positivo con el personal cualificado del extranjero, de acuerdo con un análisis del

Instituto de Mercado de Trabajo e Investigación Ocupacional. Asimismo, también suelen emplear personas refugiadas, en particular, si ya han tenido experiencias con personal cualificado extranjero. Su búsqueda de personal nuevo suele ser más frecuente que el promedio y, con este fin, consultan a sus propias empleadas y empleados a otros contactos personales. Las cuestiones regionales también desempeñan un papel en este sentido: en los sitios en los que la falta de personal es especialmente importante es donde suelen contratarse inmigrantes con más frecuencia.

Los asuntos burocráticos se mantienen dentro de los límites cuando se contratan aprendices del extranjero, de acuerdo con el maestro carpintero Martin Kohstall. “Quien llega al país necesita un permiso de residencia que debe prolongar por sí mismo cuando está por expirar”.

**“En el sector de los oficios,
se busca personal
cualificado de manera
desesperada y en todos
los ámbitos”.**

STEFAN GUSTAV, asesor de la Cámara de Oficios



Para el personal formado, desempeñarse de forma autónoma en Alemania también puede constituir una perspectiva a largo plazo.

Las evaluaciones de la escuela profesional tampoco le parecen mayor obstáculo. En Alemania, existe la denominada “formación dual”, en la que los aprendices (o “Azubis”, como se les llama informalmente en el país) asisten entre uno y dos días de la semana a la escuela profesional y aprenden allí los fundamentos teóricos de su profesión. Así, en las empresas a continuación pueden aplicar sus nuevos conocimientos de forma práctica. Desde luego, las evaluaciones suelen ser más complicadas para las personas que no hablan tan bien alemán. Sin embargo, en este caso también considera el maestro carpintero que depende mucho de cómo asumen la situación la escuela y los docentes.

“La mayor parte de los aprendices internacionales aprueba las evaluaciones”, afirma Kerstin Brandt, asesora en el proyecto de integración “Formación en oficios para personas refugiadas y solicitantes de asilo” (IHAFa, por sus siglas en alemán). El proyecto impulsado por el ministerio de Baja Sajonia de Asuntos Sociales, Trabajo, Sanidad e Igualdad facilita a las personas inmigrantes el acceso a oficios y les acompaña hasta que obtienen su título profesional. “El nivel de alemán es importante”, subraya Brandt. “Tanto para comprenderse con las compañeras y compañeros en el sitio de obra o en el taller, como en la escuela

profesional”. El proyecto IHAFa ayuda a los aprendices, cuando, por ejemplo, su nivel de alemán no es suficiente para la rutina laboral diaria o las evaluaciones, a través de programas de clases particulares o cursos de idioma relacionados específicamente con el ámbito laboral que también pueden realizarse mientras se trabaja.

Adel Hammamy también lo ha logrado. El profesional sirio había llegado a Alemania tan solo tres años antes, cuando comenzó a trabajar como aprendiz con Martin Kohstall. “En aquel entonces, intentaba aprender mejor el idioma con la televisión y leyendo mucho”, explica el carpintero de 35 años. Actualmente, trabaja como operario en la empresa de Múnich desde hace 16 años. El buen humor con el que Hammamy anda por el taller es contagioso. En el sector de los oficios, siempre se trabaja en equipo, según su experiencia, y eso le gusta. Además, considera que es la mejor manera de aprender el idioma. Haber superado los retos impuestos por la escuela profesional es una gran alegría para él: “En la carpintería, hay un muy buen futuro”.

➤ Goethe-Institut – El alemán en los oficios



**“En la carpintería,
hay un muy buen
futuro”.**

ADEL HAMMAMY, carpintero de Siria

Formación en todo el mundo

Oportunidades a través de la cualificación

Texto: Klaus Lüber





Teoría y práctica: Alemania apoya a numerosos países para el establecimiento de la formación dual.

Alemania está comprometida con la formación práctica de jóvenes en sus países de origen para que se conviertan en valioso personal cualificado para ese mercado laboral o el alemán.

Al terminar la escuela en Turquía, los jóvenes suelen apresurarse para ingresar a la universidad. “Aquí se le otorga una gran importancia a la formación académica”, afirma Oya Dinçdoğdu. Por un lado, desde luego no constituye una cuestión negativa. Sin embargo, muchas empresas son críticas al respecto. “Quienes terminan sus estudios tienen un gran caudal de conocimientos teóricos, pero casi no poseen experiencia práctica”, comenta Dinçdoğdu. “El engranaje de ambos ámbitos, como sucede en la formación profesional alemana, es más bien infrecuente aquí”.

Oya Dinçdoğdu trabaja para cambiar esta situación. En su función de “Skills Expert” en la Cámara de Comercio e Industria Alemana-Turca (AHK Turquía), promueve el establecimiento de una formación profesional dual según el modelo alemán y asesora a las empresas, escuelas y universidades para crear las estructuras correspondientes. Para su trabajo, cuenta con el apoyo del programa “Skills Experts” del ministerio federal de Economía y Protección del Clima (BMWK, por sus siglas en alemán).

Conexión con el mercado laboral alemán

Desde el año 2017, la iniciativa apoya anualmente a diez Cámaras de Comercio Alemanas en el Extranjero en el establecimiento de actividades relativas al ámbito de la formación profesional. La atención se centra, en particular, en las necesidades de las empresas alemanas en Turquía y sus socios comerciales locales. Dinçdoğdu y su equipo de la AHK Turquía forman parte del programa desde el mes de enero de 2023 y están probando, además, la posibilidad de una preparación del personal cualificado extranjero para una transición al mercado laboral alemán. Con este fin, se están complementando los planes de estudio con módulos adicionales para permitir que la profesión respectiva se reconozca en Alemania. “De esta manera, los jóvenes turcos obtienen un título profesional con contenido práctico y de alta calidad en Turquía y, además, adquieren la cualificación correspondiente para el mercado laboral alemán”.

Según la orientación de los jóvenes a continuación, tienen buenas oportunidades en el entorno de las empresas alemanas locales. Aunque quienes finalicen la formación y decidan continuar su carrera profesional en Alemania también pueden establecerse allí sin inconvenientes y de forma rápida gracias a su cualificación. “Turquía posee un enorme potencial demográfico”, afirma el Dr. Thilo Pahl, director de la AHK. En Turquía, hay

“La intención es beneficiar a las empresas alemanas, las y los migrantes y los países de origen en igual medida”.

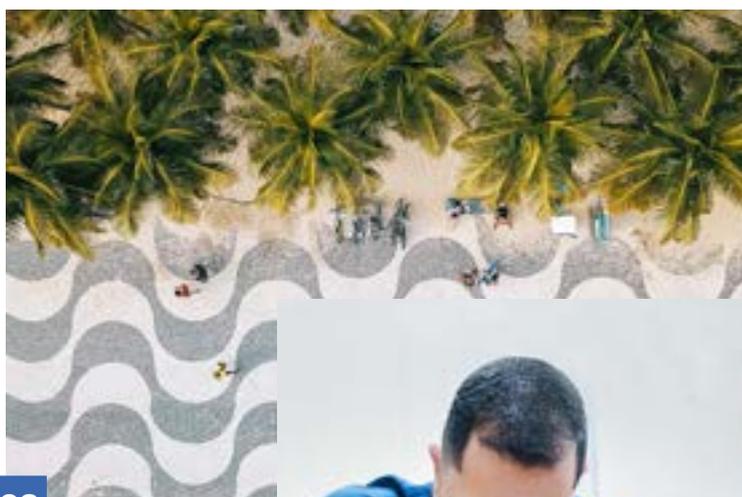
ANDREA MILKOWSKI,
Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

20 millones de jóvenes yendo a la escuela, mientras que, en Alemania, son ocho millones, a pesar de que el número de habitantes es casi idéntico.

Personal cualificado de Brasil y del norte de África

Similar es la situación en Brasil, “cuya demografía se caracteriza por un elevado crecimiento demográfico, un alto estándar educativo y una baja edad promedio”, como informa Barbara Konner. Konner es la directora de la AHK São Paulo, la segunda Cámara de Comercio Alemana en el Extranjero junto con la AHK Turquía que participa actualmente en el programa “Skills Experts” y, de este modo, se orienta a la captación de personal cualificado. “Desde la AHK São Paulo, queremos contribuir de manera proactiva a la superación de los retos derivados del desarrollo demográfico en Brasil”. Al igual que en Turquía, la formación profesional en el país hasta el momento es mayormente escolar y universitaria. Por eso, en cooperación con la escuela profesional de la escuela alemana en el extranjero Colégio Humboldt, se están ofreciendo cualificaciones específicas y la formación dual.

El BMWK no es el único actor estatal en Alemania que trabaja por una migración regular de trabajadores. Por medio del proyecto “Enfoque holístico para el gobierno de la migración y la movilidad



Salvar y ayudar: el programa APAL prepara a jóvenes de América Latina para formaciones, por ejemplo, en enfermería.

laboral en el Norte de África” (“Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa” o “THAMM”), el ministerio federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) contribuye junto a las instituciones contraparte de la UE en el Norte de África a que aprendices y personal cualificado puedan migrar a Alemania. “La intención es beneficiar a las empresas alemanas, las y los migrantes y los países de origen en igual medida”, afirma Andrea Milkowski de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, la entidad encargada de la aplicación del proyecto. “Por un lado, tienen la opción de trabajar en Alemania y, por el otro, mejoran sus oportunidades en el mercado laboral local”.

Cursos de idioma y formaciones interculturales

En este marco, la GIZ trabaja de manera cercana con ministerios y agencias de empleo en Egipto, Marruecos y Túnez, así como con la Agencia Federal de Empleo (BA, por sus siglas en alemán) de Alemania. En primer lugar, la BA y las agencias de empleo locales seleccionan a las y los candidatos y les ponen en contacto con las empresas en Alemania. Allí, se ofrece apoyo a los jóvenes, incluso, tras su llegada a Alemania, por ejemplo, con talleres iniciales y tutorías. Desde el año 2020, el THAMM ha preparado para la migración a casi 700 personas interesadas de los tres países, por ejemplo, con cursos de idioma hasta el nivel B1 y formaciones interculturales. Hasta el momento, 412 aprendices y trabajadores cualificados accedieron a una formación o un empleo en toda Alemania a través del proyecto.

El proyecto CRAFT del estado federado de Turingia con el apoyo de fondos de la UE está orientado a personal cualificado para el ámbito de los oficios. En este marco, la Cámara de Oficios de Erfurt presta su apoyo a las empresas en la búsqueda de aprendices y personal cualificado del extranjero. Los ejes centrales se hallan en Vietnam, Georgia, Moldavia y Kazajistán. Los jóvenes entre 18 y 27 años tienen la posibilidad de enviar su solicitud para realizar una formación o directamente para trabajar en una empresa de

Turingia. La selección se lleva a cabo en cooperación con escuelas profesionales y de idiomas, escuelas secundarias y universidades, así como de forma coordinada con ministerios y representaciones en los países de origen.

El éxito de las iniciativas de formación internacionales, como Skills Experts, THAMM y CRAFT, depende también de la popularidad y la aceptación de las opciones de formación dual en los países respectivos. Comenzar a trabajar sobre esta cuestión más temprano e informar a los jóvenes sobre esta posibilidad profesional es la idea del programa "Asociaciones para la formación con América Latina" (APAL, por sus siglas en alemán). Su objetivo es preparar a alumnas, alumnos y graduadas y graduados de escuelas PASCH de El Salvador y México para una formación dual en Alemania. PASCH es una iniciativa del ministerio de Asuntos Exteriores, en cooperación con la Oficina Central de los Colegios en el Extranjero (ZfA, por sus siglas en alemán), el Goethe-Institut, el Servicio Alemán de Intercambio Académico (abreviado DAAD) y el Servicio de Intercambio Pedagógico (PAD). Desde el inicio del año 2021, la iniciativa PASCH, el Goethe-Institut de México, la Agencia Federal de Empleo y determinados hospitales de diversas ciudades alemanas trabajan de forma coordinada en el marco del APAL para llegar a personal cualificado del sector de enfermería y en profesiones médico-técnicas.

Idioma y cultura: a través de cursos de alemán y formaciones, diversos proyectos contribuyen a simplificar la primera etapa en Alemania.



Datos y cifras

ALREDEDOR DE

20 millones

de personas se desempeñaban como personal cualificado sujeto a cotizaciones obligatorias a la seguridad social en el año 2022.

Un trabajador cualificado es una persona que ha realizado una formación profesional, una capacitación o un estudio universitario, o que puede demostrar una cualificación asimilable de varios años.

Fuente: Agencia Federal de Empleo

El mercado laboral alemán



En los últimos años, el número de trabajadores en Alemania ha crecido de manera prácticamente constante. El sistema de seguridad social alemán apoya a las personas cuando se enferman, no tienen empleo o necesitan ciertos cuidados y cuando se jubilan.

Fuente: Oficina Federal de Estadística

“Necesitamos que llegue al país más personal cualificado y, con ese fin, estamos eliminando barreras burocráticas para simplificarles los primeros pasos”.

MINISTRO DE TRABAJO HUBERTUS HEIL,
Deutschlandfunk 2023

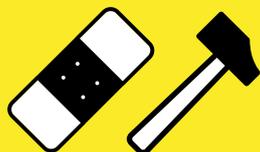
14,7 %

de los trabajadores sujetos a cotizaciones obligatorias a la seguridad social tenían una nacionalidad no alemana en el año 2022. Esto equivale a 5.110.879 personas.

Fuente: Agencia Federal de Empleo

Los sectores con mayor demanda de personal cualificado son

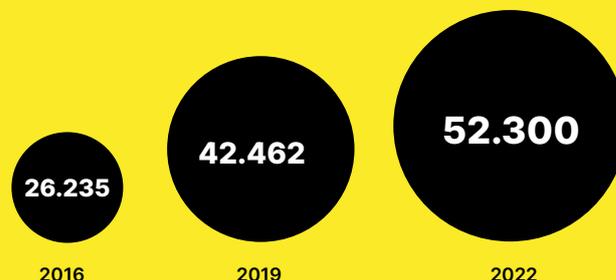
sanidad y artesanía



En concreto: cuidado de personas enfermas y mayores, personal sanitario cualificado, empleos en la construcción, carpintería metálica

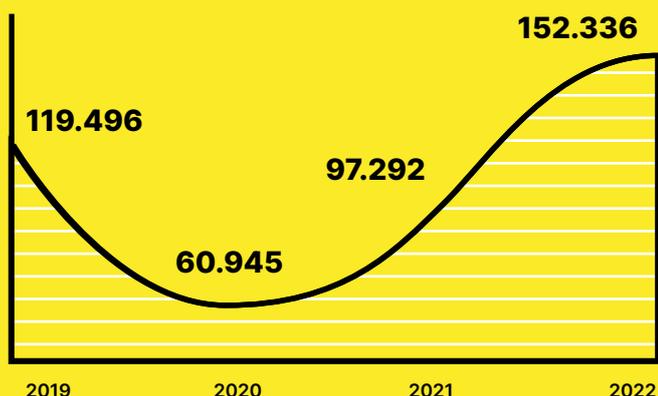
Además: cuidado de niños, ingeniería automotriz, empleos de informática, hostelería y gastronomía, conductores profesionales y conductores de autobuses

Cada vez se reconocen más títulos profesionales extranjeros



En Alemania, las cualificaciones profesionales derivadas de la mayoría de las formaciones profesionales tradicionales requieren un reconocimiento legal.

Fuente: Oficina Federal de Estadística



El número de visados de trabajo otorgados se está recuperando de los años de la pandemia y está alcanzando nuevos valores máximos.

Fuente: Ministerio de Asuntos Exteriores

“Ofrecemos un buen ambiente de trabajo y una elevada calidad de vida. Lo que estamos buscando todavía son personas con ganas de venir a Alemania y aportar sus aptitudes, sus conocimientos y su pasión”.

Aviso legal

Editor

“Deutschland Edition” es una publicación de Fazit Communication GmbH en colaboración con el ministerio de Relaciones Exteriores, Berlín

Redacción

Fazit Communication GmbH
 Pariser Straße 1, D-60486 Fráncfort del Meno
 Teléfono: +49 (0) 69/75 91-31 01
 www.fazit.de
 Jefas de redacción: Janet Schayan, Dra. Helen Sibum
 Redacción: Kim Berg, Arnd Festerling, Carsten Hauptmeier, Christina Iglhaut, Clara Krug, Jessica Reuther, Sarah Kanning
 Dirección de arte: 3st kommunikation GmbH
 Asistentas: Isabel Baron
 Producción: Stefan Reichart, Viktoria Vieweg
 www.deutschland.de

Servicio de redacción

Correo electrónico: kontakt@fazit.de
 Teléfono: +49 (0) 69/75 91-31 01

Notas

Consultas: kontakt@fazit.de
 La redacción de esta edición finalizó el 30 de septiembre de 2023
 Imagen de la portada: 2021 marcin jucha/Shutterstock, 2021 SofikoS/Shutterstock
 Copyright © by Fazit Communication GmbH 2023

Derechos de las imágenes

Pág. 4	Clara Pfister/Unsplash Tamara Schipchinskaya/Unsplash
Pág. 5	Daniel Schwarz/Unsplash Irina Wilhawk/Shutterstock Elevate/Unsplash
Pág. 8	Henrik Heutgens
Pág. 9	Tim Wegner
Pág. 10	Henrik Heutgens
Págs. 11 -13	Tim Wegner
Pág. 14	picture alliance/photothek
Págs. 16-19	dpa/picturealliance
Págs. 25-29	prexels
Pág. 29	Privada (Jamal Benfaydah)
Págs. 31-34	Centro Egipcio-Alemán
Pág. 35	prexels
Págs. 36-40	picture alliance/dpa
Págs. 41-46	Unsplash
Pág. 48	Tim Wegner
Pág. 49	Privada
Pág. 50	picture alliance/dpa/dpa-pool
Pág. 51	prexels, picture alliance/dpa
Pág. 52	unsplash, picture alliance/dpa
Pág. 53	picture alliance/dpa

➤ [deutschland.de](https://www.deutschland.de)

➤ [Aplicación de deutschland.de](#)

➤ [Instagram de deutschland.de](#)

➤ [Instagram de deutschland.de en ruso](#)

➤ [Facebook de deutschland.de](#)

➤ [X de deutschland.de en alemán](#)

➤ [X de novedades de deutschland.de](#)

➤ [X de momentos destacados de deutschland.de](#)

➤ [X de servicio de deutschland.de](#)

➤ [Telegram de deutschland.de](#)

➤ [YouTube de deutschland.de](#)

➤ [Weibo de deutschland.de](#)

