



**Foro
Regulación
Inteligente**

Encuesta sobre la inclusión de la población migrante en el mercado de trabajo español

Un estudio demoscópico de las trabas regulatorias, los factores económicos y los obstáculos socioculturales que dificultan la formalización de la población foránea radicada en nuestro país

DICIEMBRE / 2025

1. Ficha técnica.

El presente estudio se basa en una encuesta semiestructurada dual que investiga percepciones y barreras en torno a la formalización del empleo de trabajadores extranjeros en España.¹ La investigación realizada combina dos universos: población inmigrante residente en España (personas mayores de 18 años y con permiso de residencia o trabajo) y autónomos o empresarios con capacidad de contratación.

El *trabajo de campo* se realizó entre el 15 de octubre y el 15 de noviembre de 2025 mediante entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (sistema CATI), ejecutadas por el equipo de Foro Regulación Inteligente bajo supervisión de una consultora especializada en demoscopia.

El *tamaño y composición de la muestra* comprende 500 entrevistas a inmigrantes y 100 entrevistas a empresarios/autónomos. En cuanto a los primeros, el muestreo se diseñó para ofrecer representatividad nacional por sexo, tramo de edad (18–34; 35–54; 55+), comunidad autónoma de residencia y procedencia geográfica de (Latinoamérica, Europa del Este, África del Norte, África Subsahariana o Asia). En el caso de empresarios, la muestra fue estratificada por tamaño de empresa (autónomos/pequeña empresa/mediana), sector (servicios, hostelería, construcción, comercio, industria) y comunidad autónoma.

En cuanto al *marco muestral y de selección*, en el caso de los inmigrantes se empleó un marco combinado, con ficheros de panel móvil con cobertura nacional y listados proporcionados por organizaciones locales y ONG colaboradoras, ponderando posteriormente para reproducir la distribución del padrón municipal según datos del INE (2024) por nacionalidad agregada. En cuanto a los empresarios, se utilizó un muestreo aleatorio estratificado sobre registros empresariales públicos y bases de datos comerciales, con cuotas por sector y tamaño.

En lo tocante a las *entrevistas*, se realizaron a personas mayores de 18 años que declararon residencia habitual en España. Se realizaron hasta 8 intentos de contacto en distintos días y franjas horarias, antes de sustituir la unidad muestral. En caso de no respuesta tras los 8 intentos permitidos, se aplicó sustitución controlada dentro de la misma celda estratificada.

En cuanto al *error muestral y el diseño*, la muestra de inmigrantes (n=500) presenta un error muestral máximo teórico de $\pm 4,4$ puntos porcentuales, al 95% de confianza para proporciones cercanas a $p=0,5$, asumiendo muestreo aleatorio simple. En el caso de los empresarios (n=100), el error aproximado es $\pm 9,8$ puntos. Se estima un efecto de diseño (DEFF) cercano a 1,1, debido a la estratificación y los procedimientos de sustitución.

¹ En el anexo se puede consultar el cuestionario realizado.

Sobre *ponderación y ajuste*, cabe señalar que, en el caso de los inmigrantes, los microdatos fueron ponderados para corregir desajustes en sexo, edad, comunidad autónoma y procedencia agregada, utilizando raking hasta convergencia con los márgenes poblacionales conocidos. Para la muestra de empresarios se aplicó ponderación por sector y tamaño empresarial para reproducir la estructura empresarial nacional.

En cuanto a la *calidad y control*, se implementaron controles de supervisión en tiempo real (grabación aleatoria y control de supervisores), así como de verificaciones telefónicas del 10% de las entrevistas y validación de tiempos de respuesta, para así detectar posibles contactos que resultasen en entrevistas de baja calidad.

Acerca del *consentimiento y la protección de datos*, cabe señalar que, siguiendo la legislación vigente, se informó a los entrevistados sobre la finalidad del estudio, el uso agregado de los datos y el anonimato. La participación fue voluntaria y se obtuvo el consentimiento verbal informado de los consultados. Los datos fueron almacenados y procesados siguiendo en todo caso la normativa vigente de protección de datos (LOPD/GDPR), acometiendo la anonimización de las variables identificativas.

Por último, y en referencia a las *limitaciones* del trabajo, cabe identificar posibles sesgos por marco telefónico (por ejemplo, de exclusión de población sin acceso telefónico), así como los sesgos de no respuesta o de autodeclaración en variables susceptibles de ser consideradas más sensibles.

2. Introducción y objetivo del estudio.

Foro Regulación Inteligente (FRI) estudia cuestiones de relevancia socioeconómica con la mirada puesta en reducir la carga regulatoria y los obstáculos burocráticos que influyen negativamente en la actividad productiva y el bienestar de los ciudadanos. Diversos sondeos de opinión han venido señalando que la inmigración se ha convertido en un asunto de máxima relevancia en la conversación pública, de modo que FRI ha planteado la presente investigación con ánimo de identificar hasta qué punto la regulación y la burocracia pueden generar obstáculos que agraven los retos existentes en materia de adaptación, asimilación e integración de población foránea en España.

En efecto, la sobrerregulación y la burocracia constituyen un obstáculo relevante para el acceso al empleo. Si esto ya es un problema en clave general, en el caso de la inmigración puede suponer un desafío adicional. No en vano, las trabas administrativas dificultan la atracción de inmigración cualificada y lista para trabajar de forma ordenada, lo que da como resultado un flujo de entradas desordenado, con situaciones disfuncionales como, por ejemplo, las más de 300.000 llegadas irregulares del periodo 2018-2025.

Aquellos inmigrantes que ya están en España enfrentan obstáculos adicionales, al integrarse en un mercado de trabajo caracterizado por su rigidez y poca fluidez. El presente trabajo estudia tal problemática con el objetivo de arrojar luz sobre la cuestión. FRI continuará esta línea de investigación con un estudio que recoja las conclusiones del presente sondeo y estudie en qué medida se pueden replantear las regulaciones y barreras burocráticas existentes. El objetivo no es otro que promover un debate más constructivo sobre migración y empleo.

La legislación migratoria vigente en España, principalmente la Ley Orgánica 4/2000 y su Reglamento de desarrollo (Real Decreto 557/2011), ha dado pie a un sistema complejo, lento y fragmentado. Los procedimientos para obtener visados y recibir permisos de residencia y trabajo son prolongados, están sujetos a múltiples requisitos y acarrean la necesidad de “navegar” distintas agencias públicas y trámites administrativos.

Este entramado no solo retrasa la llegada de talento foráneo, sino que desincentiva la posible entrada de profesionales altamente cualificados que podrían contribuir a la economía de nuestro país, máxime en contextos de elevada digitalización como los actuales. La normativa se ha reformado recientemente, con la intención declarada de simplificar trámites y agilizar la contratación en origen, de modo que el legislador ha reconocido implícitamente las deficiencias del marco previo.

En la práctica, las trabas regulatorias y burocráticas implican que muchas empresas españolas encuentran difícil incorporar profesionales extranjeros en sectores punteros, perdiendo competitividad. Pese a ello, lo cierto es que España depende de la inmigración para cubrir ciertos puestos de trabajo, especialmente los de menor cualificación.

Los inmigrantes representan el 23% de la población ocupada en España y, más importante aún, suponen el 90% del empleo nuevo creado entre enero de 2024 y marzo de 2025.² Sin embargo, el nivel educativo medio de la inmigración que llega a nuestro país es relativamente bajo, de modo que esta ocupación se concentra en empleos de escasa cualificación. Ello evidencia que el sistema actual no está atrayendo talento altamente cualificado, sino que absorbe a personal de menor retribución que, por tanto, genera menos valor añadido.

La consecuencia de un paradigma migratorio desordenado como el español es doble: se desaprovecha el potencial de inmigrantes formados (el llamado *brain waste* o “desperdicio de cerebros”), que no aterrizan en nuestro país por las trabas y obstáculos existentes, y se fomentan vías de entrada que conducen a la precariedad o incluso la irregularidad (lo que dificulta una integración efectiva).

Una vez en España, los inmigrantes afrontan un mercado de trabajo con rigideces estructurales que complican su plena integración, circunstancia que también afecta a la población local. Sabido es que España tiene uno de los mercados de trabajo más rígidos de Europa, con una alta segmentación, una acusada temporalidad y un reconocimiento limitado de cualificaciones extranjeras. En este contexto, los inmigrantes a menudo quedan relegados a empleos que se sitúan por debajo de su nivel de formación o se ven ocupados en sectores donde se ofrecen oportunidades menos deseadas.

Estudios recientes revelan que uno de cada dos inmigrantes con estudios universitarios trabaja en puestos por debajo de su cualificación, una proporción muy superior a la de los trabajadores nacidos en España. Esta situación de sobrecualificación no solamente frustra las aspiraciones individuales, sino que supone una pérdida de talento para la economía nacional.

Asimismo, los trámites para homologar títulos o certificar la experiencia profesional extranjera son notablemente engorrosos, lo que retrasa la

² Ver aquí para más información:

<https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/inmigracion-y-mercado-de-trabajo-en-espana>

entrada de muchos inmigrantes cualificados y su inserción en un marco de empleo acorde a su perfil.³

Otro factor crítico es el de la menor inserción laboral. Los datos muestran que la tasa de paro de la población extranjera (18,2%) es muy superior a la de la población autóctona (11,6%). Esta brecha se ha mantenido pese a la recuperación económica tras la pandemia del covid-19. La diferencia implica, por ejemplo, que cada año se dejan de materializar alrededor de 5.100 millones de euros, que son los salarios no percibidos por los inmigrantes a raíz de esa prima de desempleo, una cifra que ilustra el coste económico de un paro tan elevado entre la ciudadanía de procedencia foránea.

Las mujeres migrantes enfrentan dificultades añadidas: su probabilidad de estar ocupadas es menor que la de las españolas y se concentran en sectores precarizados. Por ejemplo, más del 78% de las trabajadoras latinoamericanas asalariadas se dedican a empleos elementales o a la hostelería. Tales cifras reflejan un mercado laboral poco inclusivo, donde barreras estructurales y burocráticas (desde permisos de trabajo condicionados hasta falta de apoyo en materia de formación) dificultan la movilidad y promoción de los inmigrantes. El resultado es una integración laboral incompleta, con altas tasas de economía sumergida entre quienes no logran regularizar su situación a tiempo.⁴

Los indicadores recientes del mercado de trabajo respaldan la preocupación de que España no está logrando integrar plenamente a toda la migración que recibe. Tradicionalmente, la población extranjera solía tener una participación laboral más alta que la española – pero esta tendencia se ha revertido. Por ejemplo, en 2023, la tasa de actividad de los españoles (20–64 años) alcanzó un máximo histórico al llegar al 80,2%, mientras que la de los extranjeros se reducía al 79%. Es la primera vez en décadas que la participación laboral de los inmigrantes se sitúa por debajo de la de los nacionales, marcando un punto de inflexión.

De hecho, el máximo de participación extranjera se registró en 2010, cuando este indicador superaba el 84%. Desde entonces, dicha rúbrica ha caído paulatinamente hasta el 79% actual, que es el mínimo de los últimos 20 años, excluyendo el paréntesis de la pandemia. Esta caída sugiere que la población inmigrante tiene cada vez más problemas para integrarse en el mercado de trabajo.

³ Ver el siguiente enlace para ampliar la información:

<https://elpais.com/economia/2024-04-18/espana-desperdicia-el-talento-extranjero-uno-de-cada-dos-inmigrantes-trabaja-por-debajo-de-su-cualificacion.html>

⁴ Información obtenida del siguiente Informe: <https://www.inclusion.gob.es/w/el-impacto-economico-de-la-discriminacion-laboral-y-educativa-hacia-la-poblacion-extranjera-en-espana-es-de-17.000-millones-de-euros-un-1-3-del-pib>

La reducción de la actividad laboral inmigrante es un síntoma de que existen limitaciones evidentes en lo tocante a la capacidad de absorción e integración. Si una proporción significativa de extranjeros en edad laboral no participa del mercado de trabajo, difícilmente se puede seguir asumiendo mayores flujos migratorios sin que se agraven los retos existentes en materia de integración laboral (y, por extensión, las cuestiones referidas a la correcta integración económica, social y cultural). Dicho con otras palabras, si no se corrigen las trabas actuales, sumar más inmigración podría incrementar el número de personas en situación de desempleo, informalidad o infracualificación.

Cabe destacar que muchos factores contribuyen a esta realidad: desde factores educativos (la mayoría de inmigrantes recientes tienen menor cualificación media, lo que limita sus oportunidades), hasta factores normativos (como la estricta gestión de permisos que condena a la irregularidad a quienes no los obtienen, dificultando su incorporación formal al empleo). Los datos ponen, pues, de manifiesto la urgencia de mejorar las políticas de integración laboral y revisión de la burocracia migratoria, para evitar que el potencial de la inmigración se desperdicie y para que ésta contribuya plenamente al desarrollo económico.

El presente estudio tiene como propósito ofrecer una base empírica sólida que contribuya a un debate más informado y constructivo sobre la inmigración y el empleo en España. A través de los resultados de una encuesta formulada a 500 trabajadores inmigrantes y 100 empresarios y autónomos, FRI desea aportar datos para el debate, así como percepciones y experiencias que ayuden a comprender mejor las barreras existentes para la formalización del empleo de trabajadores extranjeros.

El objetivo no es desarmar los discursos simplistas y proporcionar evidencia profunda que sirva para orientar el debate y las políticas públicas en el futuro, favoreciendo asimismo las decisiones empresariales y enriqueciendo las reflexiones sociales sobre cómo mejorar la integración laboral de la población migrante.

El propósito final es cambiar la dinámica del debate público. No se trata de inmigración en términos exclusivamente negativos, como una carga, ni tampoco de transmitir la absurda idea de que el actual modelo carece de problemas y supone importantes retos. La realidad es compleja y, por este motivo, es importante conocer la percepción tanto de los trabajadores inmigrantes como de los empresarios y autónomos, para así poder abordar reformas concretas y realistas.

Tiene sentido, a priori, simplificar y unificar los trámites de extranjería, agilizar la homologación de títulos, flexibilizar el mercado laboral para

facilitar la absorción de mano de obra extranjera, reforzar los programas de formación y empleo dirigidos a inmigrantes... Sin embargo, para tener una conversación informada, basada en datos y centrada en la integración mediante el empleo, primero hay que disponer de evidencia como la presenta esta investigación. Y, precisamente gracias al sondeo realizado, los formuladores de políticas públicas podrán entender cómo aprovechar mejor los beneficios de la migración y mitigar sus retos y desafíos, conduciendo tal dinámica a una visión más madura y equilibrada del fenómeno.

Este documento constituye la primera parte de un trabajo más amplio. En esta primera fase se presentan los resultados de la encuesta y el análisis comparado entre las percepciones de los inmigrantes y las de los empresarios. En una segunda fase, se realizará una fotografía detallada de la evolución reciente de la inclusión de la población migrante en el mercado laboral español, analizando las principales tendencias, los indicadores socioeconómicos más relevantes y las políticas que pueden favorecer una integración laboral más efectiva y sostenible. Asimismo, FRI tiene previsto realizar diversos eventos y encuentros para abordar esta cuestión.

3. Perfil socioeconómico de los entrevistados.

Antes de presentar los resultados de la encuesta, se incluye la presente sección dedicada al perfil socioeconómico de los encuestados, con el objetivo de contextualizar los datos y ofrecer una visión más precisa de las características de los dos colectivos analizados: inmigrantes y empresarios o autónomos.

El presente apartado permite interpretar de forma más adecuada las respuestas posteriores, al identificar las diferencias de edad, género y posición en el mercado laboral que influyen en la percepción sobre la integración y las barreras para el empleo de trabajadores extranjeros.

La muestra de inmigrantes sondeados arroja una edad media de 41,3 años, reflejando un perfil relativamente joven, en línea con la estructura demográfica de la población migrante en España, donde predominan personas de una edad laboral activa. En términos de género, la distribución es muy equilibrada, con un 51% de mujeres y un 49% de hombres, lo que sugiere una composición paritaria y diversa, similar a la observada en los flujos migratorios recientes, procedentes de América Latina y Europa del Este.

Entre los empresarios y autónomos entrevistados, la edad media asciende a 46,4 años, lo que indica un grupo algo más maduro y con mayor experiencia profesional o laboral. Dentro de este colectivo, la participación masculina es mayoritaria, con un 57% de hombres frente al 43% de mujeres, reflejando el diferencial aún existente en la titularidad empresarial y en el autoempleo, algo que resulta especialmente acusado en sectores como la construcción o la industria.

En conjunto, los datos muestran que la encuesta recoge dos perfiles complementarios: una población inmigrante algo más joven y más equilibrada en términos de género, y un grupo de empresarios entre quienes se aprecia una mayor edad y un relativo predominio masculino. Esta combinación, fiel a la estructura social de ambos colectivos, permite analizar de forma representativa las percepciones sobre empleo e integración de uno y otro grupo, enriqueciendo el análisis posterior de los resultados, al tratarse de una muestra representativa.

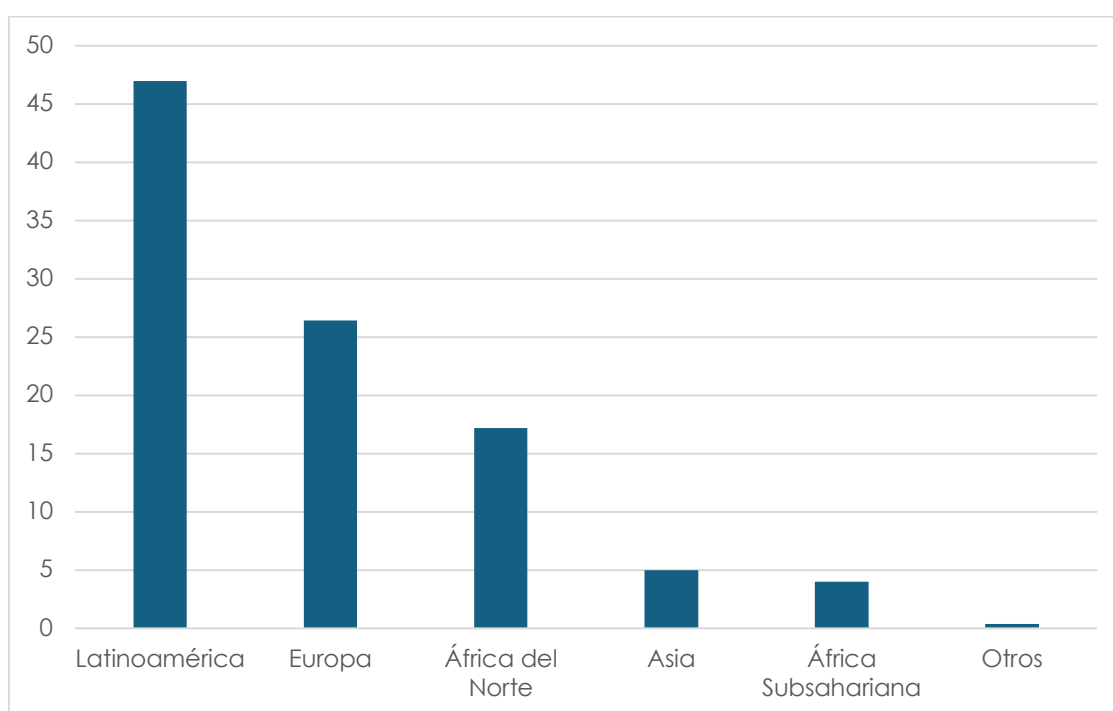
Desglosando la composición de la muestra

La población inmigrante encuestada muestra una composición diversa, con predominio claro de la procedencia latinoamericana, que concentra casi la mitad de la muestra. En este grupo destacan Colombia, Venezuela, Ecuador, Argentina y Perú, países que, en conjunto, suponen parte sustancial de la inmigración que llega a España en busca de oportunidades laborales y estabilidad social. En segundo lugar, se sitúan

los procedentes de Europa, principalmente Rumanía, Ucrania y Bulgaria. Estas nacionalidades continúan siendo relevantes dentro de la entrada de población foránea al mercado laboral. A continuación, aparece el norte de África, encabezado por Marruecos, que se erige como la nacionalidad más numerosa del conjunto de la encuesta, seguida a cierta distancia por Argelia y Mauritania. En menor medida, se identifican participantes procedentes de África Subsahariana (como Senegal, Nigeria o Mali) y de Asia (principalmente China, Pakistán o Filipinas). En suma, la muestra arroja un perfil geográfico equilibrado y representativo de los flujos migratorios hacia España.

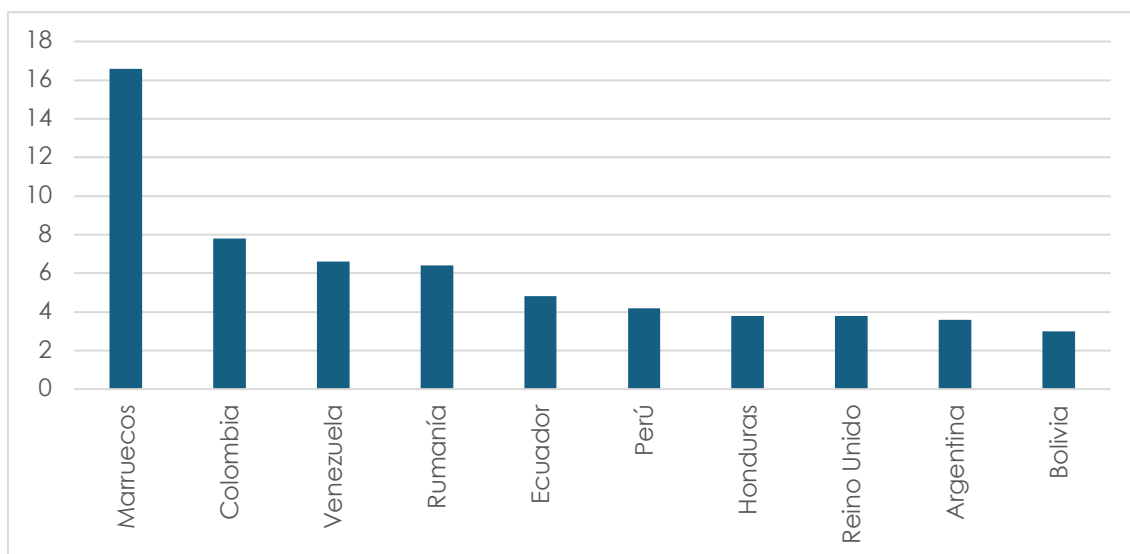
Esta distribución por países y regiones refleja fielmente la realidad migratoria del país, donde el peso latinoamericano se combina con la histórica presencia de comunidades del Magreb y del Este de Europa. La fuerte presencia de inmigrantes de Marruecos y Rumanía se explica tanto por su proximidad geográfica como por su trayectoria de inserción laboral en sectores con alta demanda de mano de obra. La incorporación de nuevos residentes latinoamericanos, especialmente aquellos llegados de países andinos y del Caribe, confirma por otro lado el desplazamiento progresivo del centro de gravedad migratorio hacia América Latina, una dinámica impulsada por afinidades culturales, históricos y lingüísticas, así como por una mayor facilidad para la regularización e incluso la nacionalización.

Gráfico 1. Distribución de los trabajadores migrantes por región de origen.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

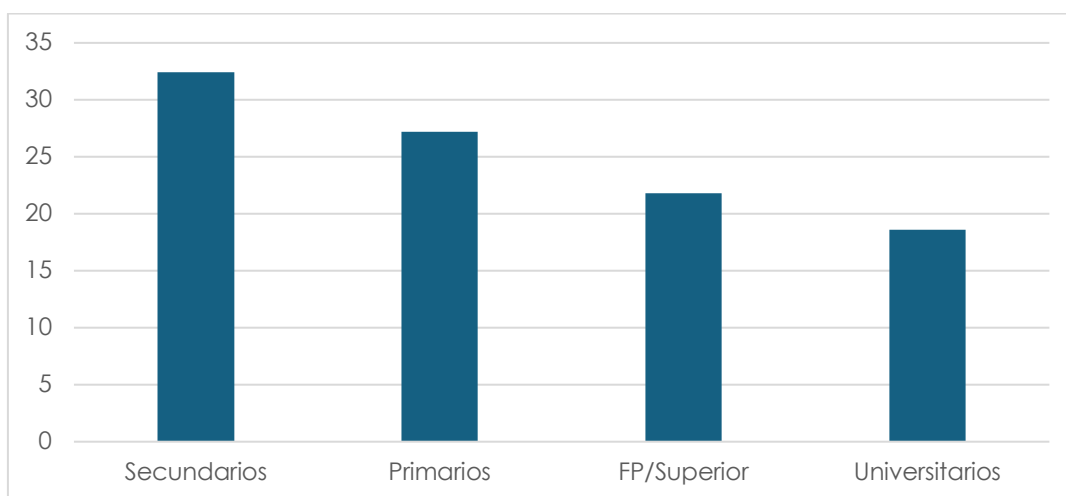
Gráfico 2. Distribución de los trabajadores migrantes por país de origen (10 principales países).



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

En términos de nivel educativo, la muestra presenta una estructura formativa heterogénea, pero equilibrada. Predominan los niveles medios, con un 32,4% de inmigrantes con estudios secundarios y un 27,2% con formación primaria, mientras que el 40% restante se reparte entre quienes han cursado formación profesional o estudios universitarios. Este patrón reproduce la polarización observada en la inmigración en España, que en efecto arroja una coexistencia de perfiles con alta cualificación académica —a menudo infrautilizados por los obstáculos administrativos a la homologación de títulos— y de trabajadores con escasa formación que encuentran su nicho en sectores de alta demanda y menor exigencia técnica.

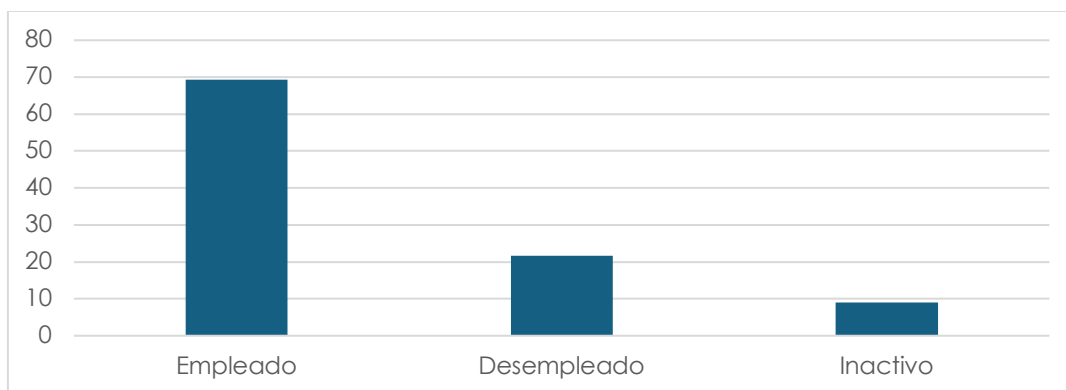
Gráfico 3. Distribución de los trabajadores migrantes por nivel de estudios.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

En torno al 70% de los sondeados se declara ocupado, un 20% está buscando trabajo, y solamente un 10% se define como laboralmente inactivo. En suma, la tasa de ocupación es alta, aunque sigue acompañada de un nivel de desempleo más elevado que el de la población autóctona, lo que sugiere dificultades persistentes de integración.

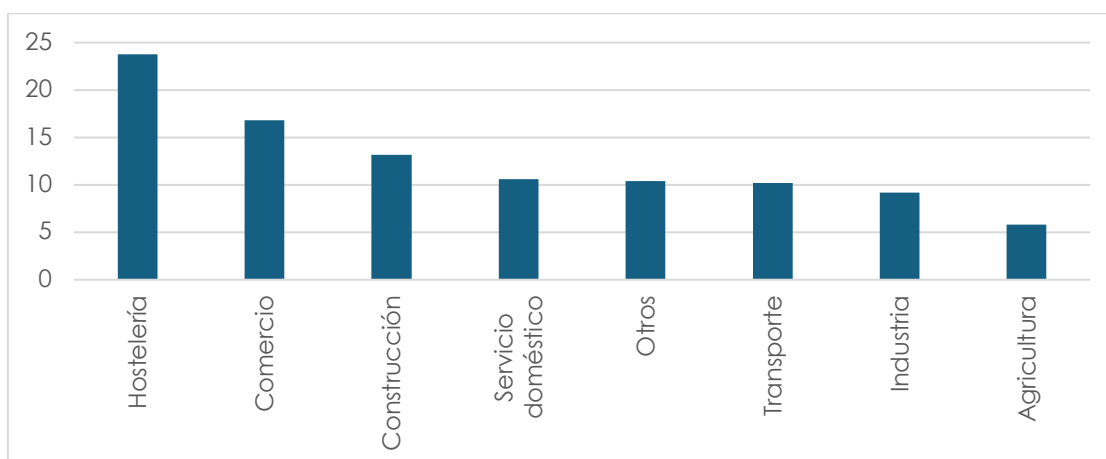
Gráfico 4. Distribución de los trabajadores migrantes por situación laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Por sectores, los inmigrantes se concentran en actividades intensivas en mano de obra, principalmente hostelería (25%), construcción (15%), comercio (15%) y servicios domésticos y de cuidados (10%). Otros ámbitos, como la industria, el transporte o la agricultura, reúnen proporciones más reducidas, entre el 5 y el 10%. Esta composición reproduce fielmente la estructura laboral de la inmigración en España, con una fuerte presencia en sectores que dependen de personal foráneo para cubrir la rotación estacional y las condiciones laborales que resultan menos atractivas para los trabajadores nacionales.

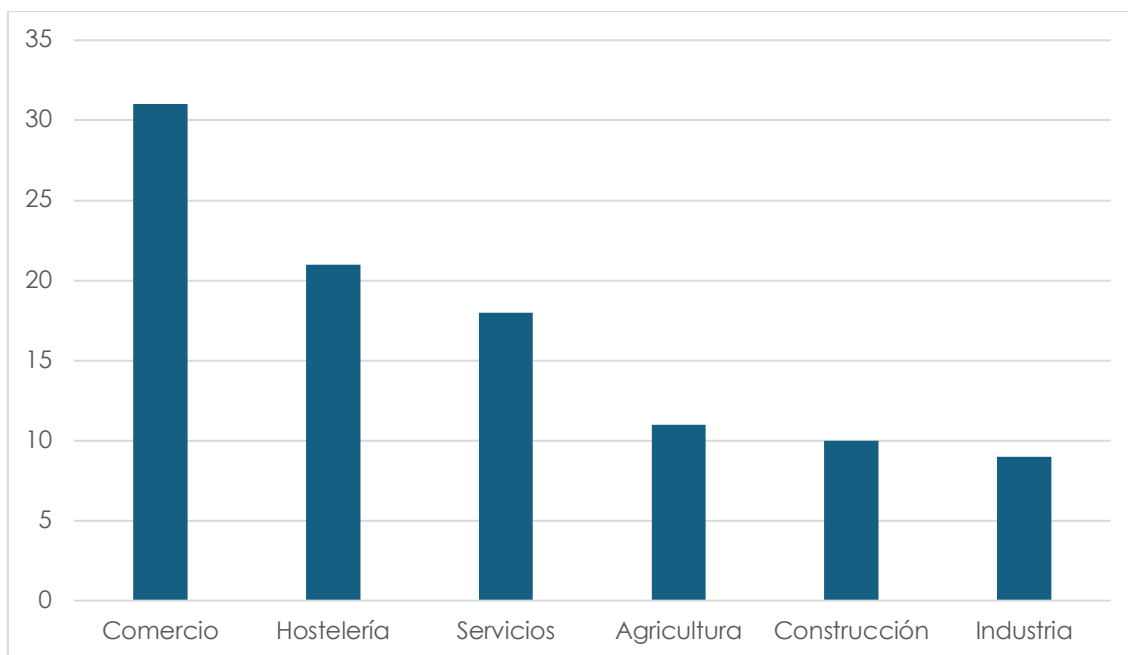
Gráfico 5. Distribución de los trabajadores migrantes por sector económico.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

En el caso de los empresarios y los autónomos, la distribución sectorial resulta diversa, pero hay un claro predominio de comercio (31%) seguido de la hostelería (21%). El sector servicios representa un 18%, mientras que la industria, la construcción y la agricultura aportan en torno al 10% cada una.

Gráfico 6. Distribución de los empresarios y autónomos por sector económico.



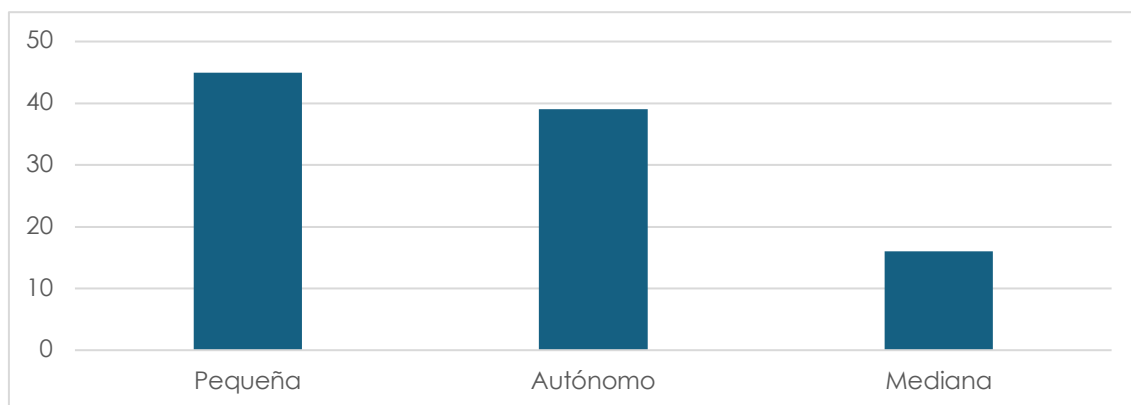
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Esta estructura refleja el perfil del tejido productivo español, fuertemente orientado hacia el sector terciario y dependiente de actividades de contacto directo con el público, donde la inmigración desempeña un papel estructural como fuerza de trabajo esencial.

En cuanto al tamaño de las empresas, la mayoría corresponde a pequeñas empresas (45%), seguidas por autónomos (39%) y un 16% de medianas empresas. A efectos del estudio, se consideran pequeñas las que tienen menos de 49 empleados, autónomos a quienes trabajan por cuenta propia —con o sin personal contratado— y medianas las que cuentan con entre 50 y 249 empleados.

Esta distribución replica de forma fehaciente el patrón del tejido empresarial español, dominado por unidades productivas de tamaño reducido y por un autoempleo extendido, especialmente en sectores de servicios.

Gráfico 7. Distribución de los empresarios y autónomos por tamaño de la empresa.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

En conjunto, la comparación entre ambos colectivos muestra un mercado laboral complementario, donde los inmigrantes se insertan principalmente en las actividades más demandantes de mano de obra, mientras los empresarios encuestados representan el núcleo del tejido económico que depende de esa fuerza laboral.

Esta relación permite comprender mejor las percepciones y actitudes de unos y otros frente a la integración, la burocracia y la contratación. La composición actual de la muestra, coherente con las cifras oficiales, ofrece por tanto una base sólida para interpretar los resultados de la encuesta y valorar la interacción entre inmigración y empleo en España.

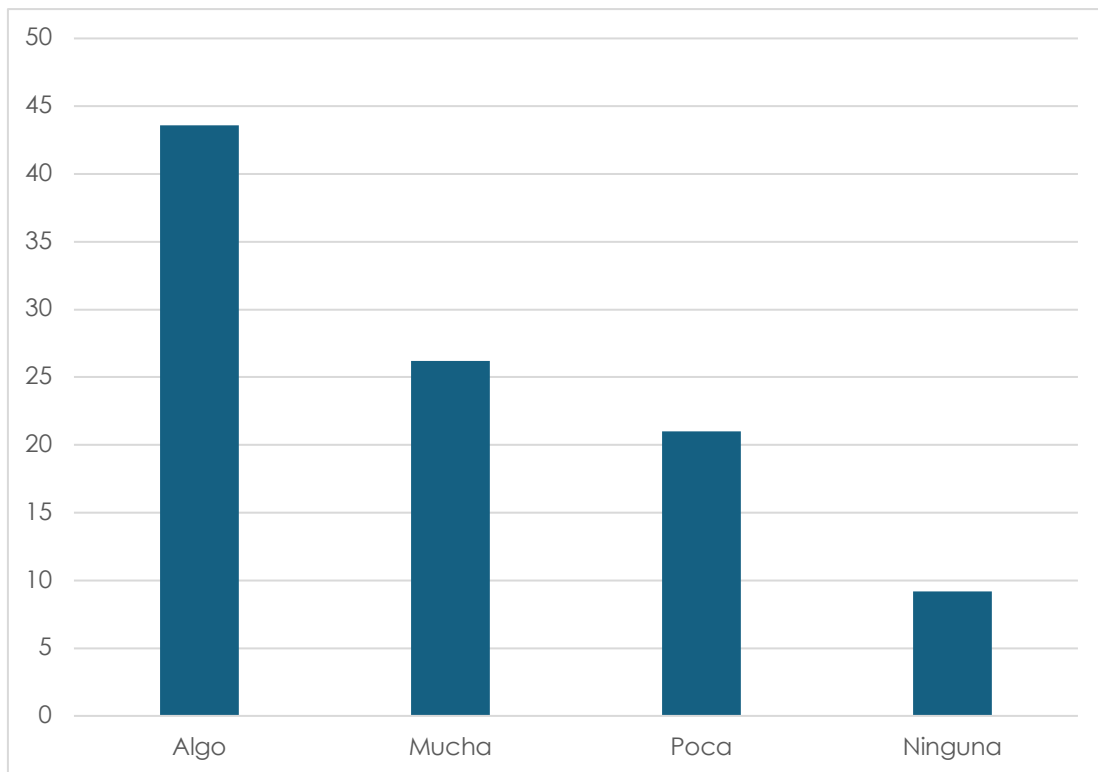
4. Resultados de la encuesta: percepciones de los trabajadores migrantes.

El análisis de las respuestas sobre la percepción de la integración laboral y social de los inmigrantes permite obtener una imagen detallada de cómo valora este colectivo su experiencia en España. En conjunto, los resultados muestran una percepción moderadamente positiva, aunque no exenta de dificultades burocráticas, barreras idiomáticas y una integración que avanza de forma desigual según el sector y el tiempo de residencia.

La pregunta referida a la percepción general sobre si existe en España una creciente preocupación por la integración de la población extranjera, revela que una mayoría del 69,8% considera que sí hay mucha o algo de preocupación, mientras que una cuarta parte percibe poca o ninguna.

Esta mayoría sugiere que los inmigrantes detectan un interés creciente de la sociedad y los medios de comunicación por la cuestión migratoria, aunque no siempre lo asocian a políticas o iniciativas efectivas que faciliten su integración real. En general, la población inmigrante reconoce una mayor visibilidad del debate público, pero también una distancia entre la preocupación expresada y las soluciones aplicadas.

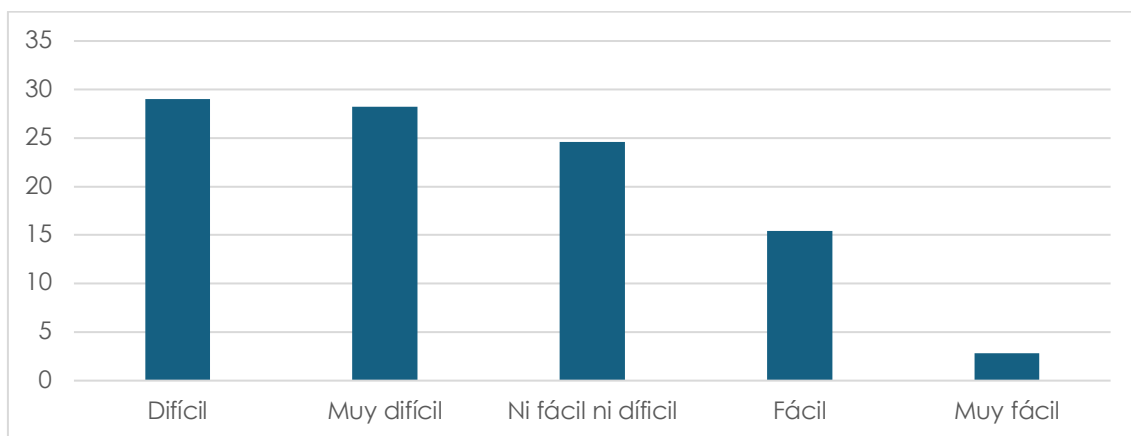
Gráfico 8. Percepción de preocupación por la integración de la población trabajadora inmigrante.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

En la pregunta que mide el grado de dificultad para encontrar trabajo en España, la puntuación media es de 2,7 sobre una escala de 1 a 5, donde 1 representa muy difícil y 5 muy fácil. Tal valoración indica que, para la mayoría, buscar empleo sigue siendo un reto, especialmente para quienes llegan sin redes de apoyo o con títulos que aún no han sido homologados. Eso sí: alrededor de un 20% de los encuestados percibe cierta facilidad (niveles 4 o 5), lo que sugiere que en determinados sectores —como la hostelería o el comercio— los inmigrantes logran una inserción más ágil por la alta demanda de mano de obra.

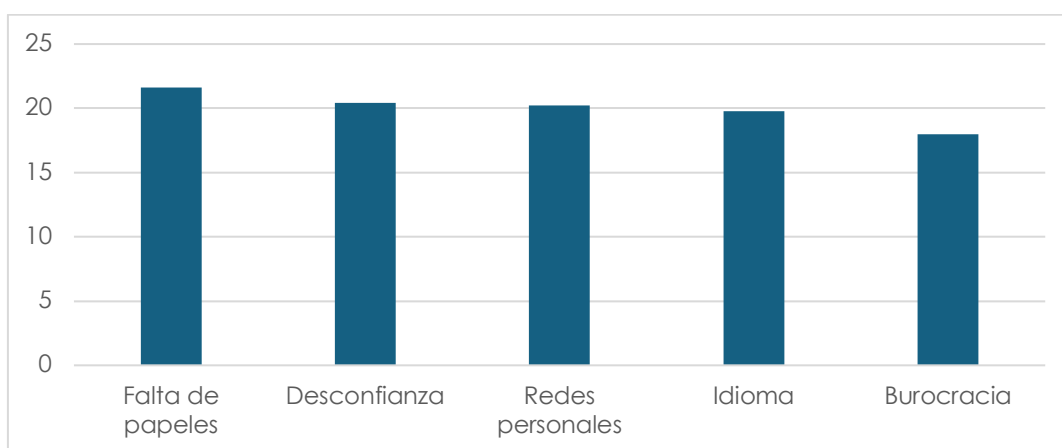
Gráfico 9. Dificultad percibida para encontrar empleo entre los trabajadores migrantes.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

La pregunta que explora los principales obstáculos para acceder al empleo, confirma el peso de las dificultades administrativas. Más de la mitad de los inmigrantes menciona la burocracia o la falta de papeles o permisos (39,6%) como los principales frenos. A esto se suman la desconfianza de los empleadores (20,4%), la falta de contactos personales (20,2%) y los problemas de idioma (19,8%).

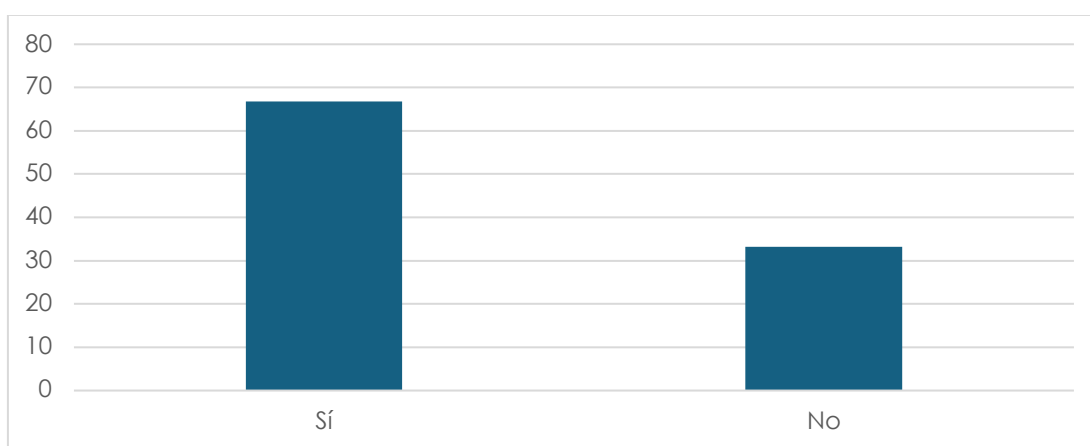
Gráfico 10. Principales obstáculos identificados por los migrantes para acceder al empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

La pregunta centrada en los problemas burocráticos específicos confirma esta tendencia. Un 66,8% de los entrevistados afirma haber tenido dificultades con trámites administrativos o documentación laboral. Estos resultados reflejan un problema estructural en el sistema de extranjería y empleo, donde los procesos lentos y fragmentados obstaculizan la integración incluso de quienes ya cuentan con oferta de trabajo. El exceso de trámites y la falta de coordinación entre organismos públicos se convierten, según los testimonios recogidos, en un obstáculo más decisivo que las propias condiciones del mercado laboral.

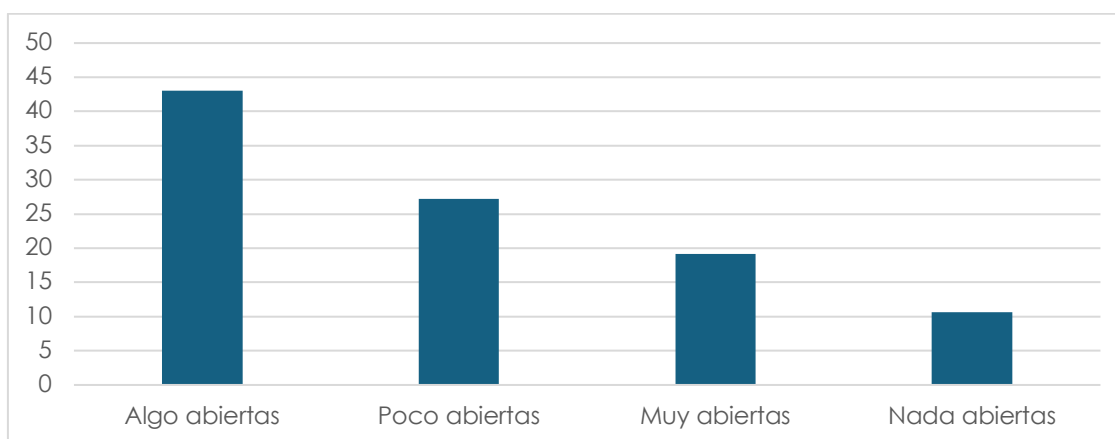
Gráfico 11. Proporción de migrantes que ha encontrado dificultades burocráticas o administrativas.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

En la pregunta que valora la percepción sobre la apertura de las empresas españolas hacia la contratación de trabajadores extranjeros, algo más de un 60% considera que las empresas están muy o algo abiertas a contratar inmigrantes, frente a un 37,8% que las percibe poco o nada receptivas.

Gráfico 12. Grado de apertura de las empresas hacia la contratación de trabajadores migrantes.

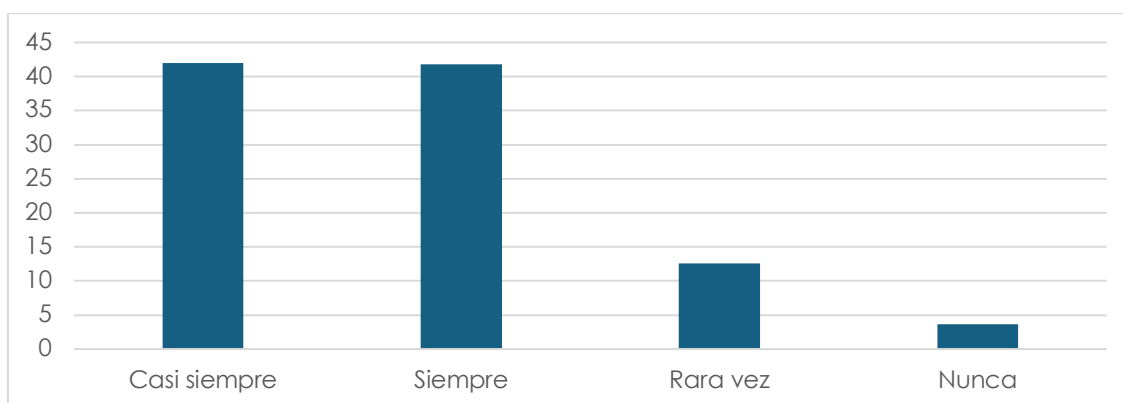


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Esta división evidencia una visión dual: por un lado, sectores con alta exposición a la diversidad —como la hostelería o los servicios personales— donde la contratación de inmigrantes se ha normalizado, y por otro, ámbitos donde persisten reticencias o desconfianza, especialmente en empresas pequeñas que desconocen los procedimientos legales para la contratación de extranjeros.

En cuanto al trato recibido en el entorno laboral, un 83,8% de los inmigrantes afirma sentirse siempre o casi siempre tratado con justicia por sus compañeros y superiores, un 12,6% declara que esto ocurre a veces, y un 3,6% considera que nunca recibe un trato justo.

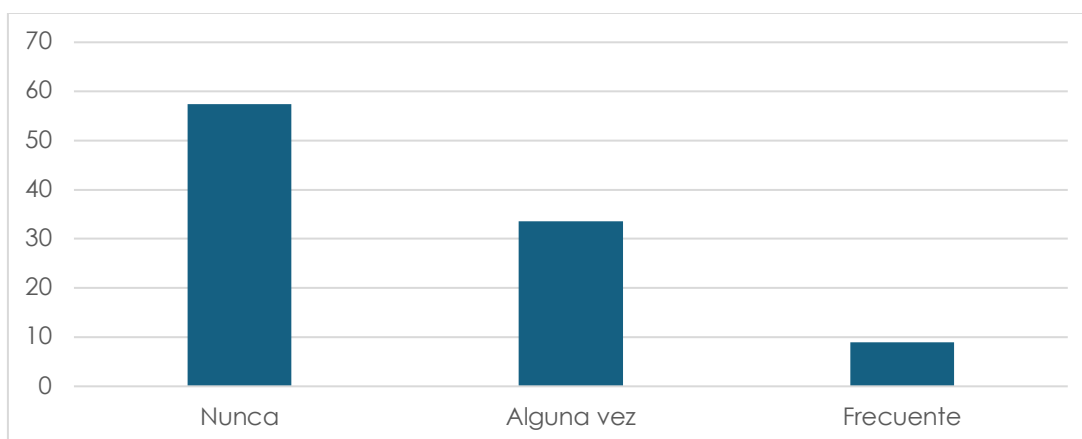
Gráfico 13. Frecuencia con la que los trabajadores migrantes consideran que son tratados con justicia por compañeros y superiores.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

La pregunta centrada en las experiencias de discriminación directa, arroja resultados similares. Un 57,4% de los inmigrantes asegura no haber sufrido nunca discriminación en el trabajo, un 33,6% la ha experimentado alguna vez, y un 9% reconoce haberla vivido con frecuencia.

Gráfico 14. Frecuencia de experiencias de discriminación laboral entre la población migrante.

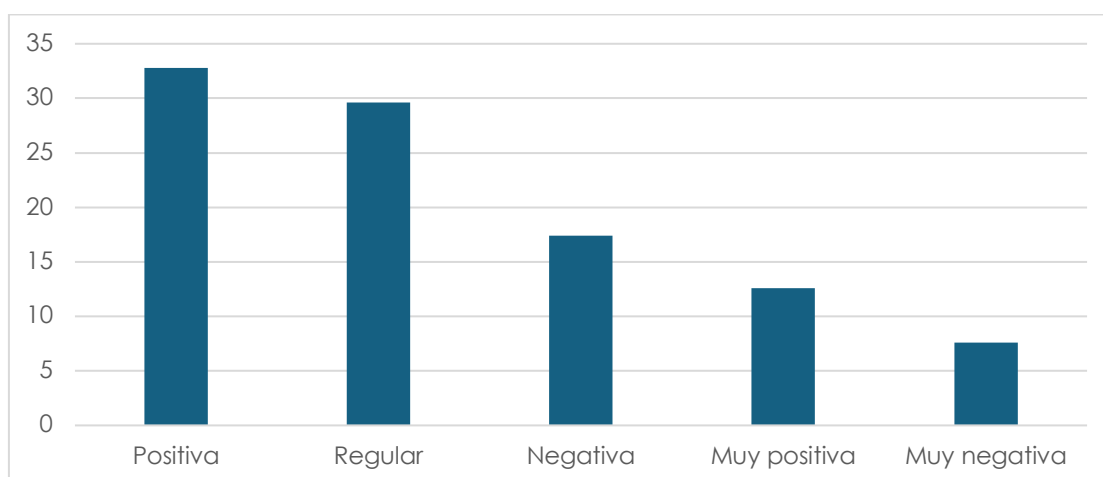


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Aunque la mayoría no percibe una discriminación sistemática, los datos confirman que este fenómeno sigue presente, especialmente entre mujeres inmigrantes y personas procedentes de África y Asia, quienes declaran con más frecuencia haber sido objeto de trato desigual o desconfianza.

Por último, la pregunta que evalúa la valoración general de la experiencia laboral en España arroja una puntuación media de 3,3 puntos sobre 5, lo que refleja una evaluación globalmente positiva, aunque sin alcanzar niveles de satisfacción plena. Un 45,4% de los encuestados califica su experiencia como positiva o muy positiva, frente a un 25% que la considera negativa o muy negativa.

Gráfico 15. Valoración general de la experiencia laboral en España por parte de los migrantes.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Entre los factores que explican una mejor valoración destacan la estabilidad del empleo, la antigüedad en el país y el nivel educativo, lo que sugiere que la integración mejora de forma progresiva con el tiempo y la consolidación de las trayectorias laborales.

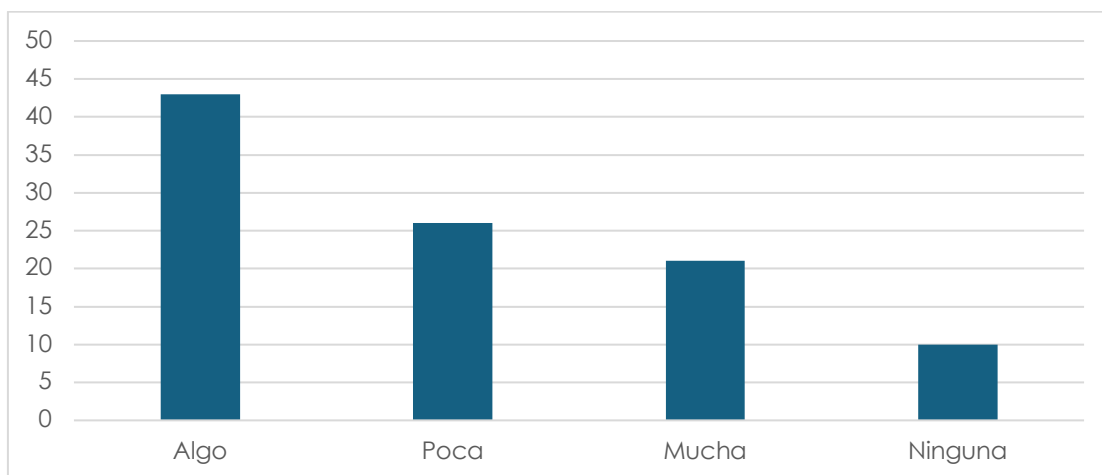
En conjunto, las respuestas a estas preguntas reflejan un equilibrio entre optimismo y frustración contenida. La mayoría de los inmigrantes percibe avances en la integración y reconoce un entorno social más receptivo que en el pasado, pero también identifica obstáculos persistentes que dificultan la igualdad de oportunidades. La burocracia, el reconocimiento de títulos, la falta de información y la inestabilidad contractual siguen siendo los principales retos para transformar esa preocupación social por la inmigración en una integración laboral efectiva y sostenible.

4. Resultados de la encuesta: percepciones de los empresarios y autónomos.

El análisis de las respuestas de los empresarios y autónomos permite comprender cómo perciben la integración de los trabajadores inmigrantes y las dificultades que afrontan en los procesos de contratación. En general, los resultados muestran una visión predominantemente positiva sobre el papel de los inmigrantes en el mercado laboral, pero también revelan que las trabas burocráticas, la complejidad normativa y la falta de agilidad administrativa siguen siendo obstáculos importantes para su plena incorporación.

En la pregunta referida a si en España existe una creciente preocupación por la integración de la población extranjera, un 64% de los empresarios y autónomos consultados considera que sí hay mucha o algo de preocupación, frente al 36% que percibe poca o ninguna preocupación al respecto.

Gráfico 16. Percepción de empresarios y autónomos sobre la preocupación social por la integración de los migrantes.

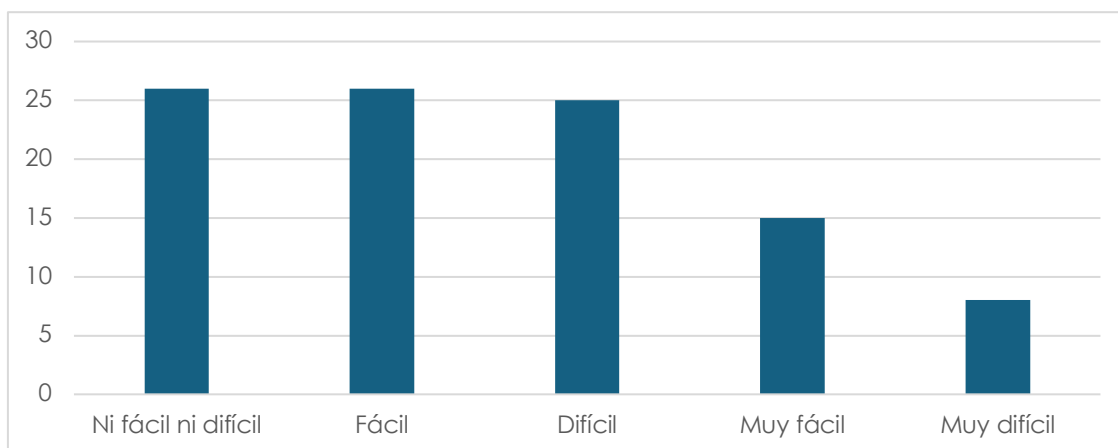


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Aunque la mayoría detecta sensibilidad hacia el tema, se aprecia un cierto escepticismo sobre la efectividad de las políticas públicas, especialmente entre los autónomos y los responsables de pequeñas empresas. Muchos de ellos señalan que la integración se produce más por la práctica cotidiana del trabajo que por la intervención de las Administraciones Públicas.

En la pregunta dedicada a la facilidad para contratar trabajadores inmigrantes, la puntuación media se sitúa en 3,1 sobre 5, lo que sugiere una percepción de moderada dificultad. Si bien algunos empresarios y autónomos afirman que los procesos se han simplificado en los últimos años, la mayoría sigue considerando que la contratación de personal extranjero implica más trámites que la de trabajadores nacionales.

Gráfico 17. Facilidad percibida por los empresarios y autónomos para contratar trabajadores migrantes.

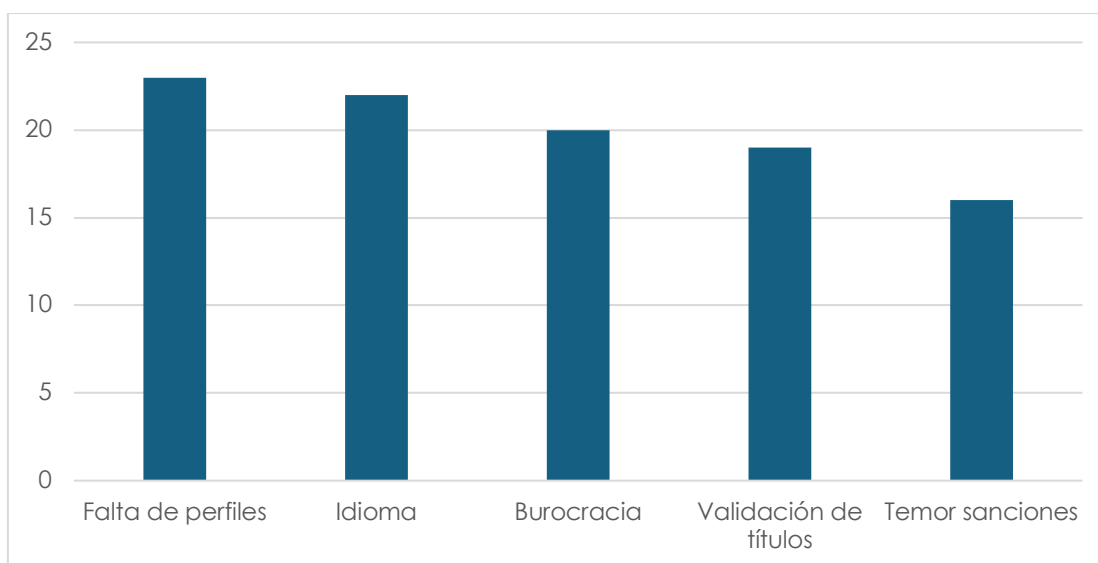


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Los empresarios y autónomos de hostelería, construcción y servicios personales tienden a valorar con mayor positividad la contratación de inmigrantes, debido a la experiencia acumulada y a la necesidad de cubrir puestos con alta rotación o escasez de mano de obra local. Un tercio de los empresarios y autónomos encuestados todavía encuentran dificultades para contratar trabajadores migrantes.

La pregunta siguiente aborda las principales dificultades para contratar inmigrantes. El 39% menciona el exceso de burocracia y la lentitud administrativa para validar títulos como la barrera principal. La falta de perfiles y el idioma también tienen una importancia relativa, mientras que un 16% alude al temor a sanciones o inspecciones.

Gráfico 18. Principales dificultades identificadas por los empleadores para contratar migrantes.

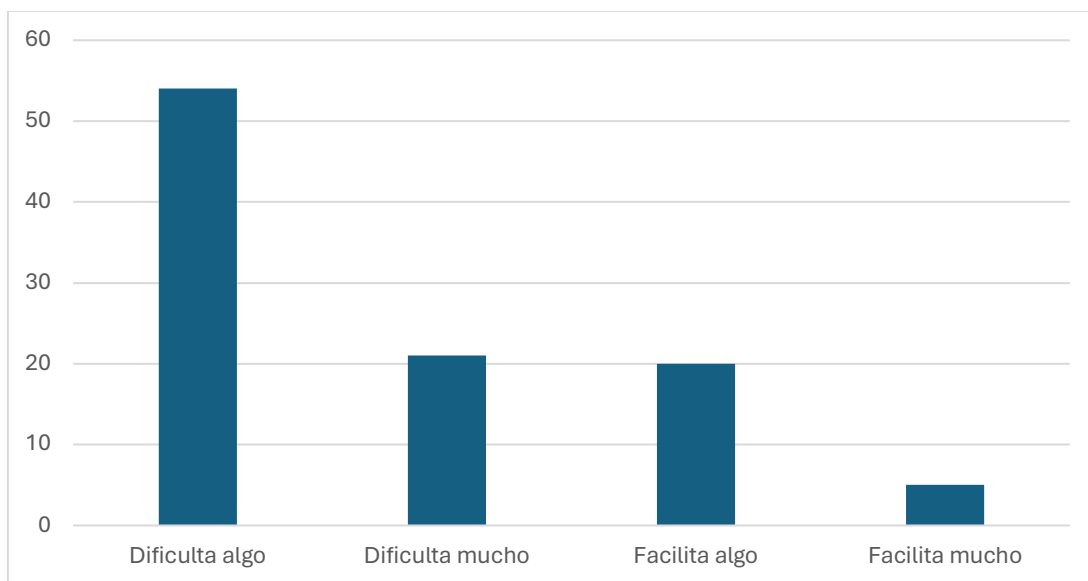


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Estos resultados confirman que, a menudo, el problema no radica tanto en la voluntad de contratar como en la complejidad del proceso, que desincentiva la formalización de algunos empleos o retrasa la incorporación de trabajadores cualificados.

La pregunta centrada en la percepción de la normativa migratoria refuerza este diagnóstico. Un 75% de los empresarios y autónomos sondeados considera que la legislación actual dificulta la contratación de inmigrantes, mientras que solamente un 25% opina que la facilita.

Gráfico 19. Opinión de empresarios y autónomos sobre si la normativa actual facilita o dificulta la contratación.

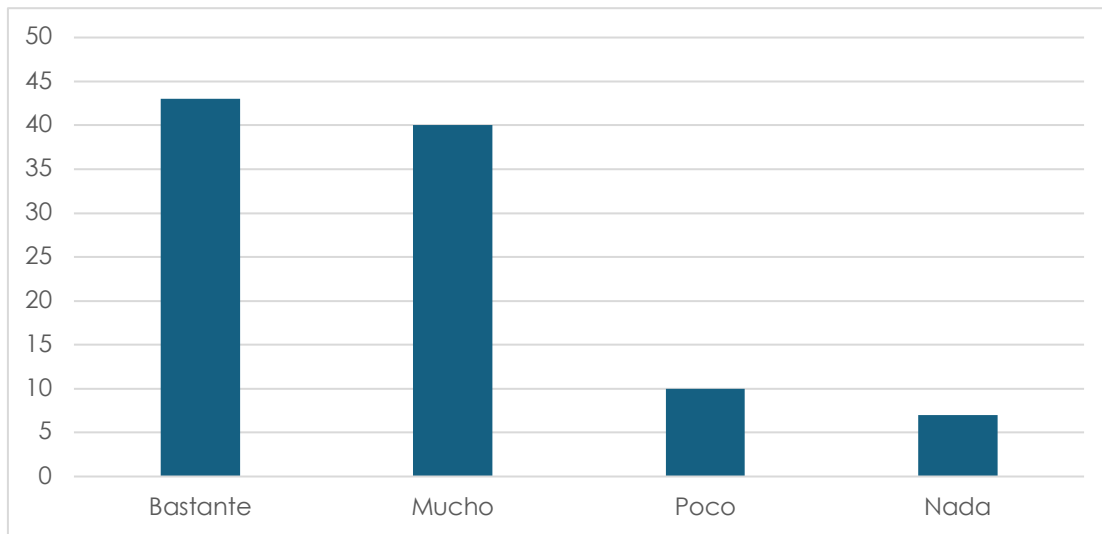


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

El testimonio de muchos empleadores apunta a la falta de coordinación entre los organismos implicados (embajadas y consulados, Seguridad Social, oficinas de extranjería, servicios de empleo, etc.) y a la rigidez de los plazos y requisitos. Esta visión contrasta con el reconocimiento, cada vez más generalizado, de la necesidad de mano de obra extranjera en numerosos sectores.

En la pregunta sobre la valoración del aporte de los trabajadores inmigrantes a la empresa o al sector, los resultados son abrumadoramente positivos. Un 83% de los empresarios y autónomos consultados califica su contribución como muy positiva o bastante positiva. Los entrevistados destacan su capacidad de adaptación, compromiso y disposición al trabajo, especialmente en actividades que exigen esfuerzo físico o disponibilidad horaria flexible. Esta valoración coincide con estudios previos que apuntan a la inmigración como un factor de dinamismo y competitividad para la economía española.

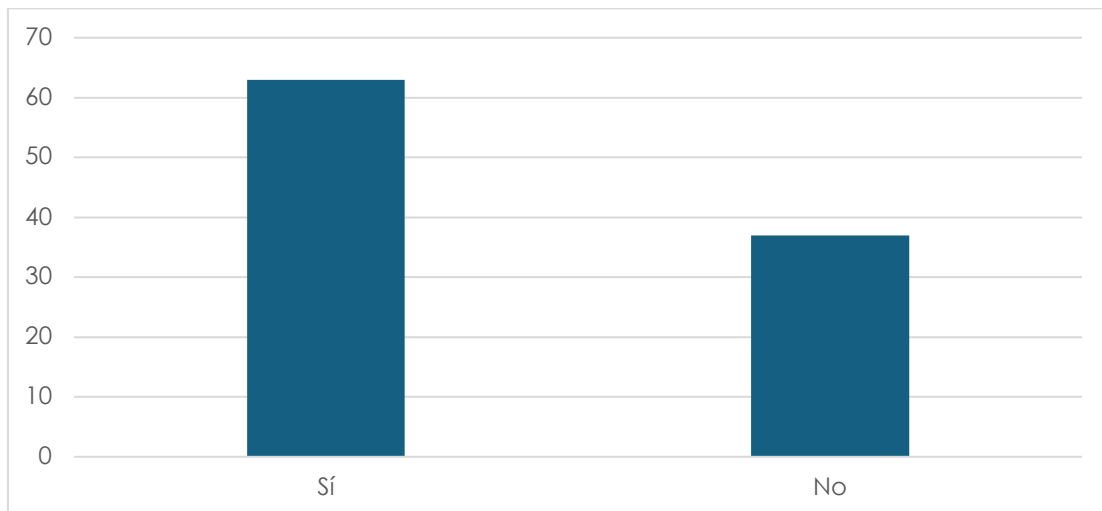
Gráfico 20. Valoración del aporte de los trabajadores migrantes al funcionamiento de las empresas.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

En la pregunta que indaga si empresarios y autónomos han tenido que rechazar contrataciones por problemas de permisos o trámites, un 63% reconoce haberlo hecho esto al menos en alguna ocasión. Este dato ilustra el impacto directo de la burocracia en la eficiencia del mercado laboral.

Gráfico 21. Casos en los que empresarios y autónomos han rechazado la contratación de migrantes por motivos administrativos.

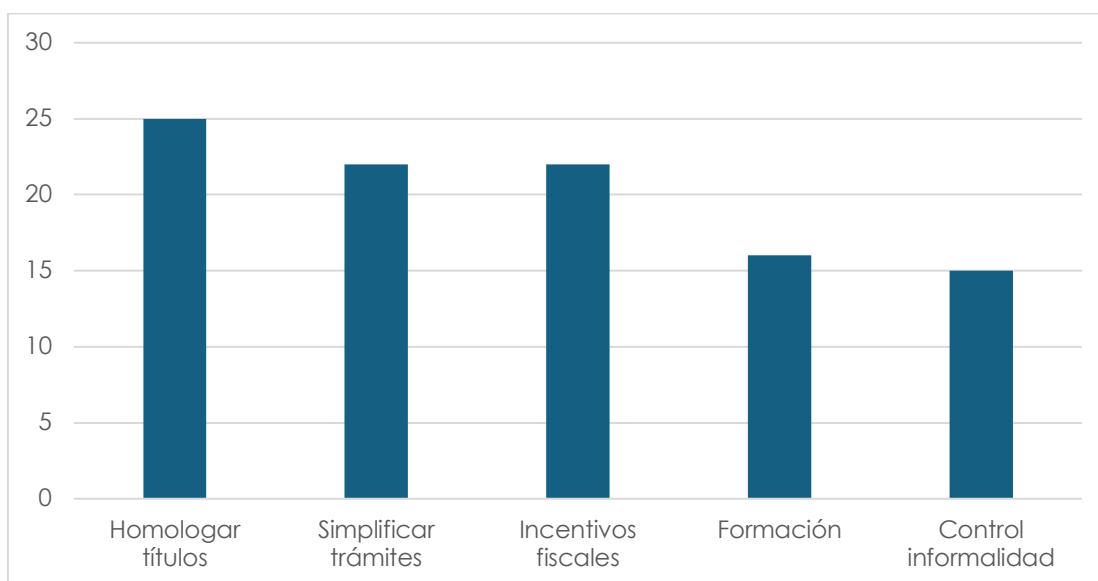


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Como vemos, incluso cuando hay oferta y demanda compatibles, los obstáculos administrativos interrumpen el proceso de inserción formal. La situación afecta sobre todo a pequeñas empresas y autónomos que no cuentan con asesoría jurídica o recursos para gestionar la documentación de manera rápida.

En la pregunta relativa a las medidas que los empresarios consideran más útiles para mejorar la integración laboral de los inmigrantes, predominan las respuestas orientadas a la mejora en el proceso de homologación de títulos (25%) y también se favorece la simplificación de trámites y la adopción de incentivos fiscales a la contratación (ambos con un 22%). Asimismo, destaca la propuesta de una formación profesional adaptada (16%).

Gráfico 22. Medidas consideradas más útiles por los empresarios y autónomos para mejorar la integración laboral.



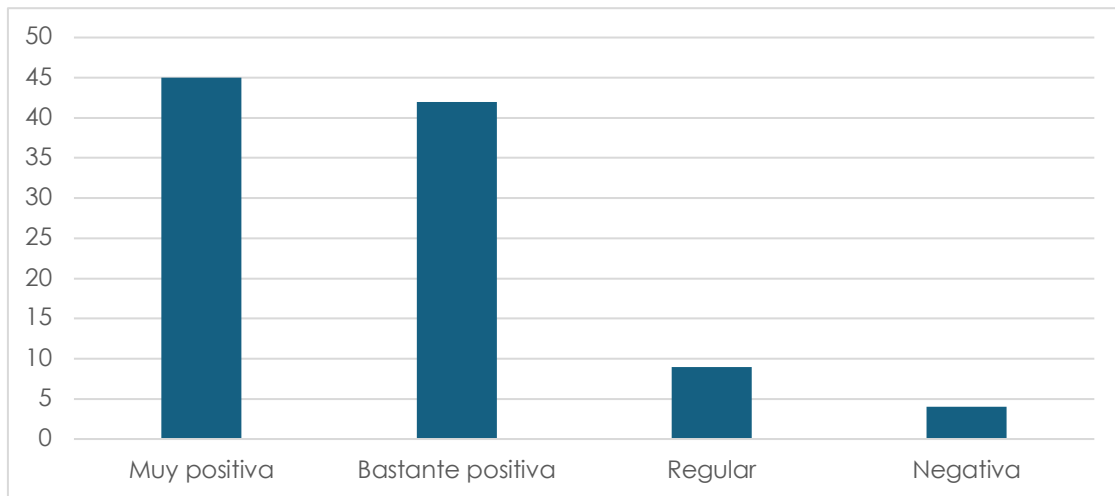
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Estas propuestas sugieren que hay una disposición activa por parte de los empleadores a participar en soluciones prácticas que contribuyan a integrar de manera más efectiva a la población de origen foráneo, pero siempre que antes se reduzcan las cargas administrativas y, en paralelo, se mejore el acceso a información y recursos.

En la misma línea, en la pregunta sobre la valoración general del trabajo de los inmigrantes en sus empresas se puede comprobar que, en términos generales, los actores empresariales y autoempleados adoptan una visión muy favorable del fenómeno.

En concreto, un 87% de los encuestados califica el trabajo de los inmigrantes y su aportación a sus empresas como algo positivo o muy positivo. De hecho, solamente un 4% expresa una opinión negativa. Esta alta valoración es consistente con la presencia de inmigrantes en sectores esenciales, como la hostelería, la construcción, la agricultura o los servicios, donde su contribución resulta indispensable para el funcionamiento diario de las empresas.

Gráfico 23. Valoración general del trabajo de los migrantes en las empresas españolas.



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

En conjunto, las respuestas de los empresarios y autónomos reflejan una actitud abierta y pragmática hacia la inmigración laboral, combinada con una crítica clara al marco normativo que la regula. La mayoría reconoce que la mano de obra inmigrante es clave para mantener la actividad económica, pero percibe que el sistema actual no facilita su incorporación de forma ágil y segura. Los resultados sugieren que la integración efectiva no depende sólo del esfuerzo de los trabajadores extranjeros, sino también de la capacidad institucional para adaptar las normas a la realidad del mercado laboral español.

Así, el sondeo muestra que los empresarios ven en la inmigración una oportunidad más que un problema, pero advierten que la falta de flexibilidad administrativa y la lentitud de los procedimientos constituyen un freno tanto para ellos como para los propios trabajadores.

El consenso en torno a la necesidad de simplificar trámites y mejorar los mecanismos de integración laboral refuerza la idea de que el desafío no es de voluntad, sino de gestión. España dispone de un mercado laboral potencialmente capaz de absorber el talento inmigrante, pero requiere de estructuras más flexibles y eficientes para hacerlo realidad.

5. Visiones cruzadas: conclusiones generales del sondeo.

Los resultados de la encuesta desarrollada por FRI confirman que la inmigración constituye un elemento estructural del mercado de trabajo español. La mayoría de los inmigrantes percibe un entorno cada vez más receptivo y con oportunidades de integración, aunque condicionado por la rigidez burocrática y la dificultad de acceso a empleos acordes con su nivel formativo.

A pesar de estas limitaciones, la visión general es positiva: la inserción laboral se asocia con estabilidad, pertenencia y progreso personal, factores que explican la fuerte motivación del colectivo por mantenerse activo y contribuir a la economía nacional.

En paralelo, los empresarios y autónomos expresan una valoración muy favorable sobre la aportación de los trabajadores inmigrantes. La gran mayoría los considera indispensables para mantener el funcionamiento de sus empresas, especialmente en sectores donde la mano de obra nacional es insuficiente.

Sin embargo, coinciden con los propios inmigrantes en señalar la excesiva complejidad normativa y administrativa que rodea los procesos de contratación. Las trabas burocráticas, los tiempos de espera y la falta de coordinación entre administraciones se perciben como los principales obstáculos para un mercado laboral más dinámico y eficiente.

El estudio muestra también un desajuste entre las competencias y el empleo disponible. Muchos inmigrantes con formación media o superior se concentran en puestos de baja cualificación, lo que refleja un desaprovechamiento de capital humano.

Esta brecha educativa y ocupacional supone una pérdida de productividad y un reto para la política pública, que debe fomentar la homologación de títulos y la movilidad hacia sectores con mayor valor añadido. Aprovechar el talento extranjero es una oportunidad no sólo económica, sino también social, para reforzar la cohesión y la innovación en el mercado laboral.

En términos de integración social, la mayoría de los encuestados describe relaciones laborales correctas y entornos de trabajo relativamente inclusivos. Aun así, persisten experiencias de discriminación o trato desigual que afectan a una minoría significativa. Por otro lado, el sentimiento de pertenencia crece con los años de residencia y la estabilidad del empleo, lo que refuerza la idea de que la integración es un proceso acumulativo: cuanto mayor es la permanencia y la seguridad laboral, mayor es la percepción de igualdad y aceptación social.

Por su parte, empresarios y autónomos destacan la responsabilidad, la flexibilidad y la capacidad de adaptación de los trabajadores inmigrantes, pero reclaman más apoyo institucional para integrar sus plantillas con seguridad jurídica.

Asimismo, los empleadores señalan que la rigidez de los permisos de trabajo y residencia, así como la falta de claridad en los procedimientos, les obliga en ocasiones a recurrir a vías informales o a desistir de contrataciones. Por lo tanto, la modernización administrativa aparece como una prioridad compartida entre ambos colectivos.

De forma transversal, la encuesta revela un consenso en torno a la necesidad de un cambio de enfoque: pasar de una política centrada en el control y la regulación a otra orientada a la gestión del talento y la inclusión laboral. La inmigración no debe entenderse sólo como un fenómeno demográfico, sino como una fuente de capital humano esencial para sostener la productividad, el empleo y el sistema de bienestar. Esta transición requiere ajustar la normativa a la realidad económica, garantizando al mismo tiempo la seguridad jurídica y la igualdad de oportunidades.

El presente sondeo es el punto de partida para un próximo documento de FRI que ofrecerá una radiografía integral del mercado laboral español, desde la perspectiva de los trabajadores inmigrantes. Dicho análisis abordará las principales tendencias en empleo, participación y flujos migratorios, con el objetivo de comprender cómo ha evolucionado la inserción laboral de este colectivo y qué factores explican sus cambios recientes. El informe buscará no solamente describir, sino también orientar el debate sobre cómo adaptar el marco institucional a las nuevas dinámicas laborales y demográficas del país.

La información recogida en esta encuesta sirve como base empírica para informar ese trabajo de publicación futura, permitiendo contrastar las percepciones subjetivas que se expresan en este documento con los datos objetivos que se derivan de la investigación económica en desarrollo. La combinación de ambas fuentes ayudará a identificar mejor los puntos donde las políticas actuales resultan más ineficientes y dónde existen márgenes de mejora. El objetivo último no es otro que avanzar hacia una política migratoria y laboral que combine realismo económico, flexibilidad administrativa y una visión integradora de largo plazo.

A partir de este diagnóstico pueden derivarse algunas orientaciones de reforma. Entre las medidas más urgentes se encuentran: (1) simplificar los trámites administrativos de contratación y residencia; (2) agilizar la homologación de títulos; (3) actualizar los catálogos de ocupaciones de difícil cobertura; (4) potenciar la formación profesional dual adaptada al perfil migrante; y (5) reforzar los canales de comunicación entre empresas

y Administraciones Públicas. Asimismo, (6) conviene incentivar la contratación formal, (7) apoyar la digitalización de los procesos migratorios y (8) promover la igualdad de trato en el ámbito laboral, mediante programas de sensibilización y acompañamiento empresarial que, no obstante, deben evitar sobrecargas normativas o injerencias ideológicas indebidas.

En definitiva, los resultados del presente trabajo muestran que la integración de los inmigrantes en el empleo no es sólo una cuestión de innegable importancia social, sino también una condición necesaria para la sostenibilidad económica de España. La entrada de población foránea ya no puede entenderse como un fenómeno coyuntural, sino que debe verse como un componente estructural de la fuerza laboral. El reto, pues, es aprovechar su potencial y promover las entradas de forma ordenada, transparente y eficiente, constituyendo un marco que vincule migración, empleo e inclusión como tres pilares inseparables de una estrategia nacional por el crecimiento y el desarrollo socioeconómico.

Anexo. Cuestionario de la encuesta.

Bloque A. Cuestionario para inmigrantes (n = 500)

P1. En general, ¿diría usted que en España hay cada vez más preocupación por la integración de la población extranjera?

- [1] Mucha
- [2] Algo
- [3] Poca
- [4] Ninguna
- [9] NS/NC

P2. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa muy difícil y 5 muy fácil, ¿le resulta fácil encontrar trabajo en España siendo de origen extranjero?

- [1] Muy difícil
- [2] Difícil
- [3] Ni fácil ni difícil
- [4] Fácil
- [5] Muy fácil
- [9] NS/NC

P3. ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente?

- [1] Trabaja actualmente
- [2] Está buscando trabajo
- [3] No trabaja ni busca empleo (inactivo/a)

P4. En caso de estar trabajando, ¿en qué sector desarrolla su actividad principal?

- [1] Hostelería
- [2] Construcción
- [3] Comercio o reparación
- [4] Servicio doméstico o cuidados
- [5] Agricultura o ganadería
- [6] Industria o manufactura
- [7] Transporte y logística
- [8] Otros servicios

P5. ¿Cuál considera que es el principal obstáculo para encontrar empleo siendo extranjero?

- [1] Exceso de burocracia y trámites
- [2] Falta de papeles o permisos de trabajo
- [3] Falta de reconocimiento de títulos o cualificaciones

- [4] Desconfianza o prejuicios de los empleadores
- [5] Falta de redes o contactos personales
- [6] Desconocimiento del idioma
- [7] Falta de formación o experiencia
- [8] Otros (especificar)

P6. ¿Ha tenido dificultades relacionadas con la burocracia o la Administración para regularizar su situación laboral o sus permisos?

- [1] Sí
- [2] No
- [9] NS/NC

P7. En su opinión, ¿cree que las empresas españolas están abiertas a contratar a trabajadores extranjeros?

- [1] Muy abiertas
- [2] Algo abiertas
- [3] Poco abiertas
- [4] Nada abiertas
- [9] NS/NC

P8. ¿Se siente tratado de forma justa en su entorno laboral por compañeros y superiores?

- [1] Siempre
- [2] Casi siempre
- [3] Rara vez
- [4] Nunca
- [9] NS/NC

P9. ¿Ha sentido alguna vez discriminación en el trabajo por su origen o nacionalidad?

- [1] Sí, con frecuencia
- [2] Alguna vez
- [3] Nunca
- [9] NS/NC

P10. En una escala del 1 al 5, ¿qué valoración haría de su experiencia general en el mercado de trabajo español?

- [1] Muy negativa
- [2] Negativa
- [3] Regular
- [4] Positiva
- [5] Muy positiva
- [9] NS/NC

Datos sociodemográficos:

- Sexo: Hombre / Mujer
- Edad: (18–64 años)
- País de origen:
- Región de origen:
- Nivel educativo alcanzado: Primarios / Secundarios / FP o superior / Universitarios

Bloque B. Cuestionario para empresarios y autónomos (n = 100)

P1. En general, ¿diría que en España hay cada vez más preocupación por la integración de la población extranjera?

- [1] Mucha
- [2] Algo
- [3] Poca
- [4] Ninguna
- [9] NS/NC

P2. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa muy difícil y 5 muy fácil, ¿le resulta fácil contratar a un trabajador inmigrante?

- [1] Muy difícil
- [2] Difícil
- [3] Ni fácil ni difícil
- [4] Fácil
- [5] Muy fácil
- [9] NS/NC

P3. ¿Qué tipo de dificultades encuentra habitualmente a la hora de contratar a trabajadores inmigrantes?

- [1] Exceso de burocracia o lentitud administrativa
- [2] Dificultad para validar títulos o experiencia
- [3] Desconocimiento del marco legal o laboral
- [4] Temor a sanciones o inspecciones
- [5] Barreras idiomáticas o culturales
- [6] Falta de perfiles cualificados
- [7] Ninguna dificultad relevante
- [8] Otros (especificar)

P4. En su opinión, ¿la normativa actual facilita o dificulta la contratación de inmigrantes?

- [1] Facilita mucho
- [2] Facilita algo
- [3] Dificulta algo

- [4] Dificulta mucho
- [9] NS/NC

P5. ¿Considera que los trabajadores inmigrantes aportan valor añadido a su empresa o sector?

- [1] Mucho
- [2] Bastante
- [3] Poco
- [4] Nada
- [9] NS/NC

P6. ¿Ha tenido que rechazar alguna contratación por problemas con permisos o trámites administrativos?

- [1] Sí
- [2] No
- [9] NS/NC

P7. En su opinión, ¿qué medidas serían más útiles para mejorar la integración laboral de la población extranjera?

- [1] Simplificar los trámites de contratación y permisos
- [2] Mejorar la homologación de títulos y cualificaciones
- [3] Facilitar programas de formación profesional
- [4] Incentivar fiscalmente la contratación de inmigrantes
- [5] Reforzar el control de la economía informal
- [6] Campañas de sensibilización y convivencia
- [7] Otras (especificar)

P8. En general, ¿cómo valoraría la contribución de los trabajadores inmigrantes al funcionamiento de su empresa o sector?

- [1] Muy positiva
- [2] Bastante positiva
- [3] Regular
- [4] Negativa
- [9] NS/NC