

# Migrantes cualificados en Andalucía: segregación ocupacional y sobrecualificación (2005-2023)

## Skilled migrants in Andalusia: occupational segregation and overqualification (2005-2023)

**Bárbara Montero-González**

[barmg@ugr.es](mailto:barmg@ugr.es)  0000-0002-1421-9279

*Departamento de Economía Internacional y de España. Universidad de Granada. 18071 Granada, España.*

**José A. Camacho-Ballesta**

[jcamacho@ugr.es](mailto:jcamacho@ugr.es)  0000-0002-9786-5400

*Departamento de Economía Internacional y de España. Universidad de Granada. 18071 Granada, España*

**Francisco D. Bretones**

[fdiazb@ugr.es](mailto:fdiazb@ugr.es)  0000-0002-4981-1790

*Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Granada. 18071 Granada, España.*

### INFO ARTÍCULO

Recibido: 09/07/2024  
Revisado: 15/12/2024  
Aceptado: 26/12/2024

### PALABRAS CLAVE

Migrantes altamente  
cualificados  
Andalucía  
Segregación ocupacional

### KEYWORDS

High skilled migrants  
Andalusia  
Occupational segregation

### RESUMEN

Este artículo analiza la segregación ocupacional de los migrantes altamente cualificados que trabajan en Andalucía, comparándola con la de sus homólogos nativos y la de migrantes con otros niveles formativos. Asimismo, se aplican modelos de probabilidad ordenados para conocer qué variables influyen más sobre la posición laboral de este grupo, destacando el impacto de factores como la formación, el idioma y la estabilidad contractual.

Utilizando los microdatos de la Encuesta de Población Activa a lo largo del periodo 2005-2023, que recoge diferentes ciclos económicos, los resultados evidencian que la inversión en formación mejora la posición laboral de los migrantes. A pesar de ello, aproximadamente un 30% de los migrantes con estudios superiores de Andalucía sufren sobrecualificación, demostrando que el mercado laboral andaluz no está aprovechando plenamente el potencial de este colectivo.

### ABSTRACT

This article analyses the occupational segregation of highly qualified immigrants working in Andalusia, comparing their situation with that of native workers and migrants with different educational levels. Ordered probability models are employed to identify the most influential variables affecting the occupational position of this group, with a particular focus on factors such as education, language, and job stability.

Drawing on microdata from the Labour Force Survey for the period 2005–2023, which spans various economic cycles, the findings reveal that investment in education significantly enhances the labour market position of immigrants. Nevertheless, approximately 30% of highly qualified immigrants in Andalusia experience overqualification, indicating that the Andalusian labour market is not fully capitalising on the potential of this group.



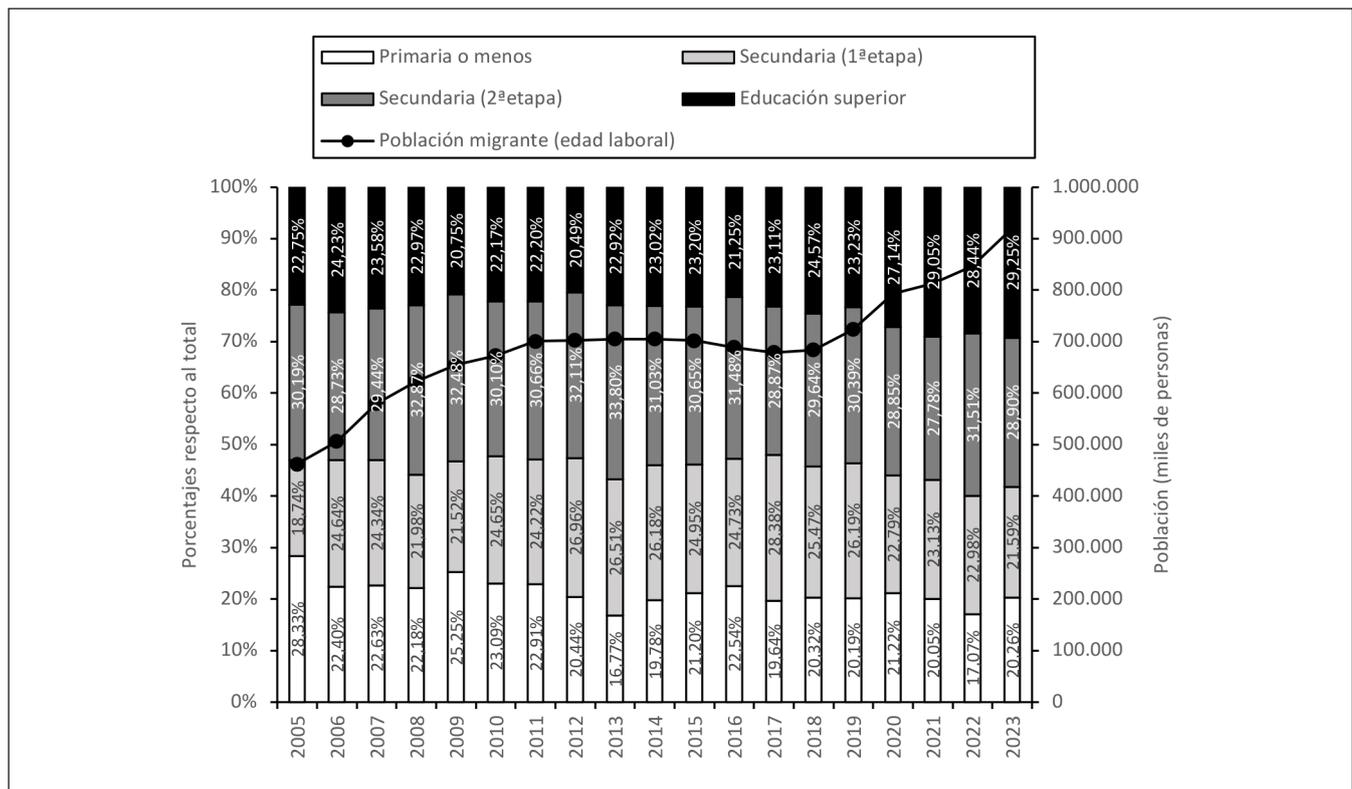
## 1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, los flujos migratorios han trascendido su papel meramente demográfico para convertirse en un componente vital dentro de las dinámicas sociales y económicas de muchos países. En España, el fenómeno migratorio ha adquirido una relevancia significativa en diversos ámbitos, siendo la región de Andalucía uno de los puntos focales de este fenómeno. La llegada de migrantes ha desencadenado una serie de cambios significativos en el tejido social y económico del sur de España, consolidando su posición como actor clave en el complejo escenario migratorio europeo.

No obstante, en Andalucía convergen distintas realidades migratorias, por ello, esta investigación se centra en la migración de individuos altamente cualificados. Esta tendencia, más que un simple movimiento demográfico, representa una serie de desafíos y oportunidades para la compleja realidad económica y laboral de la región. Al ofrecer su experiencia y conocimientos especializados, plantean retos en términos de integración laboral, reconocimiento de cualificaciones extranjeras y ajuste a las dinámicas empresariales locales. Sin embargo, al mismo tiempo, ofrecen la posibilidad de cubrir brechas de habilidades, impulsar la competitividad en ciertos sectores y contribuir al crecimiento económico.

Según datos de 2023, Andalucía cuenta con más de 900.000 migrantes en edad laboral, que suponen el 12,83% de su fuerza laboral (figura 1). Esto convierte a Andalucía en la cuarta comunidad con mayor proporción de migrantes en España (con un peso del 12,88%). Dicha población creció de forma exponencial entre 2005 y 2013; después, descendió alcanzando el mínimo en 2017 y; a partir de entonces, ha incrementado de manera notable (35%), logrando el nivel más elevado en 2023.

Aunque el perfil formativo de los migrantes en Andalucía se ha mantenido bastante estable a lo largo del tiempo, tal y como muestra la figura 1, existe una inclinación hacia los estudios superiores. En términos generales, los estudios terciarios han experimentado un incremento de 6 puntos porcentuales durante el periodo considerado, convirtiéndose en el nivel de capacitación predominante entre la fuerza laboral migrante de Andalucía (29,25% en 2023). Esto muestra la importancia de analizar dicho colectivo en esta comunidad.



**Figura 1.** Evolución de la población migrante en edad laboral en Andalucía y su perfil formativo. Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2º trimestres, 2005-23.



En definitiva, el crecimiento de la migración altamente cualificada ha traído consigo una serie de modificaciones en las dinámicas del mercado laboral andaluz. Por ello, este trabajo se centra en analizar los patrones de colocación de este colectivo a través del estudio de la segregación ocupacional. En concreto, se pretende averiguar si los migrantes con estudios superiores están concentrados en un número limitado de empleos o si, por el contrario, están distribuidos en diversas ocupaciones. Asimismo, al analizar donde se produce esa segregación/concentración se podrá conocer si desempeñan empleos acordes a su nivel de cualificación o si, por el contrario, ocupan trabajos para los que están sobrecualificados. De este modo, se podrá determinar si el mercado de trabajo andaluz es capaz de aprovechar el potencial que ofrecen estos individuos para lograr un mayor crecimiento económico.

Todos estos análisis se desarrollarán desde una perspectiva comparada, analizando las posibles diferencias entre nacionales y migrantes con alta cualificación; y entre migrantes con diferentes niveles formativos. También se consideran otros factores de interés que inciden sobre la posición laboral de los migrantes como la lengua materna y algunos aspectos laborales (tipo de contrato y jornada) y económicos (ciclo económico). Para la elaboración del estudio se utilizan los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) española para el periodo 2005-23.

El trabajo se estructura del siguiente modo: en primer lugar, se presentan los fundamentos teóricos sobre los que se han basado las hipótesis de la investigación; a continuación, se desarrolla el apartado metodológico; y, finalmente, se presentan los resultados y las conclusiones del estudio.

## 2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Aunque no existe una definición consensuada sobre qué es una persona migrante altamente cualificada por las diferencias legales, sociales y educativas entre países, en la literatura científica ha sido habitualmente caracterizada como aquellas personas que poseen una titulación universitaria que les capacita y habilita para desarrollar una profesión determinada en el momento en que dejan sus países de origen para buscar empleo en otro país (Boucher, 2019; Crowley-Henry *et al.*, 2018).

La migración altamente cualificada es un fenómeno reciente en las sociedades actuales, al menos de manera global. Aunque en el pasado han existido flujos migratorios de elites intelectuales asociados a conflictos bélicos o represiones políticas, la generalización del fenómeno es algo relativamente nuevo. Así, en los últimos años, este tipo de migración ha ido creciendo, representando una parte importante de la fuerza laboral de algunos países (OECD, 2019). Esta evolución ha fomentado el interés por el estudio de este colectivo y es la que motiva el desarrollo de este trabajo.

La mejora del acceso a la educación ha generado un incremento de los niveles educativos de la población mundial, sobre todo, en los países en vías de desarrollo. Un caso concreto sería el de la región de América Latina, donde el gasto educativo se ha incrementado considerablemente en los últimos años (Cetrángolo *et al.*, 2017), provocando a su vez un aumento de la tasa de matriculación en enseñanza superior (Ferreyra *et al.*, 2017). No obstante, en muchos casos, esta mejora del nivel educativo no se ve reflejada en un acceso a mejores puestos de trabajo, por lo que el subempleo, la precariedad y la inseguridad incitan a estas personas altamente cualificadas a emigrar con grandes esperanzas de mejorar sus estilos de vida y las oportunidades de trabajo y educación para ellos y sus familias (Cerdin *et al.*, 2014; Zikic *et al.*, 2010). En otros casos, este tipo de migrantes poseen mejores recursos económicos y/o sociales que les otorgan mayor confianza y seguridad en sí mismos ante el proceso migratorio (Bretones & Santos, 2020). En definitiva, estos cambios han modificado los flujos migratorios actuales, especialmente entre los jóvenes, haciéndolos cada vez más circulares, temporales y focalizados no solo en la mejora de condiciones económicas sino también en la búsqueda de desarrollos profesionales en el nuevo país de acogida (Bygnes & Erdal, 2017; Ramírez & Bretones, 2020; Van Hear *et al.*, 2018).

Sin embargo, los migrantes altamente cualificados a menudo enfrentan desafíos en la integración del mercado laboral, experimentando tasas de empleo y salarios más bajos y mayores desajustes entre educación y ocupación en comparación con sus contrapartes nativas (Irastorza & Bevelander, 2021). Los factores que influyen en sus resultados incluyen la categoría migratoria, ya que a los migrantes laborales



generalmente les va mejor que a los migrantes familiares y humanitarios. El dominio del idioma y el reconocimiento de cualificaciones extranjeras también desempeñan un papel crucial en el éxito laboral (Matos & Liebig, 2014). A pesar de estos desafíos, los migrantes altamente cualificados generalmente obtienen mejores resultados en el mercado laboral que aquellos con niveles educativos más bajos.

A continuación, se desarrolla la justificación teórica de las hipótesis que pretenden verificarse en esta investigación.

La mejora de los niveles educativos de los migrantes genera en éstos unas altas expectativas laborales iniciales que, en muchos casos, se verán reducidas al enfrentarse a la realidad del nuevo mercado laboral y a sus condiciones de trabajo (Galarneau & Morissette, 2008; Jendrissek, 2016; Turchick Hakak *et al.*, 2010). Con frecuencia este colectivo queda relegado a trabajos más duros, con mayores riesgos y que los trabajadores nativos no desean, los conocidos como empleos 3-D (dirty, dangerous, degrading). Esta segregación ocupacional desvirtúa la imagen de la población migrante generándose un estereotipo que asocia a este colectivo con la baja cualificación, lo que enmascara e invisibiliza al conjunto de trabajadores migrantes altamente cualificados. Todo lo anterior hace que, paradójicamente, aunque los migrantes cualificados están destinados a cubrir necesidades laborales específicas en los países de acogida, satisfaciendo demandas no cubiertas de fuerza de trabajo cualificada (OECD, 2014), rara vez lo consiguen enfrentándose a diversas barreras laborales y sociales difíciles de superar (procesos de subcualificación, escasez de referentes locales, falta de apoyo social, dificultades en la carrera profesional o discriminación sutil al ser percibidos como altamente competitivos por parte de otros trabajadores nativos).

Aunque la segregación ocupacional de los trabajadores migrantes ha sido un tema de interés para los investigadores sociales (Alonso-Villar & del Río, 2017; Gradín *et al.*, 2013; Palencia-Esteban, 2022), existen pocos trabajos donde se analice el caso específico de los migrantes altamente cualificados. Los escasos estudios que han analizado este aspecto establecen que estos trabajadores presentan mayores porcentajes de segregación laboral que sus homólogos nativos y que suelen concentrarse en empleos relacionados con el sector de las TIC y la ingeniería.

Asimismo, se ha demostrado que la educación influye en la desigualdad laboral entre los trabajadores migrantes. En este sentido, la literatura evidencia que a medida que aumenta el nivel de cualificación de los migrantes se reducen sus niveles de segregación ocupacional (Tsfai, 2020; Tsfai & Thomas, 2020). Esto se debe a que los trabajadores migrantes altamente cualificados pueden acceder con más facilidad a todo tipo de trabajos, haciendo que su distribución en el empleo sea más heterogénea. No obstante, aunque la segregación de los migrantes con alta cualificación sea menor sigue generando barreras que dificultan la integración del colectivo en el mercado laboral y en la sociedad en general.

- **Hipótesis 1:** Los trabajadores migrantes con alta cualificación de Andalucía presentan porcentajes de segregación más elevados que los nativos con su mismo nivel educativo, pero más reducidos que los migrantes con niveles formativos inferiores.

Entre las diversas dificultades y barreras a las que deben enfrentarse estos migrantes en el nuevo mercado laboral del país de destino se puede citar la dificultad de acceder a puestos cualificados o desarrollar una carrera profesional acorde a su background debido a una falta de reconocimiento de la educación y/o experiencia laboral previa (Pecoraro & Wanner, 2019) o la desconfianza de los empleadores locales acerca de las habilidades previas adquiridas en el país de origen (Rajendran *et al.*, 2017). De este modo, los migrantes que obtienen sus cualificaciones en universidades de países distintos al país anfitrión tienen menos posibilidades de obtener un empleo cualificado equiparable que los que se graduaron en instituciones de dicho país (Hawthorne, 2010). Asimismo, tener una titulación universitaria y experiencia laboral ayuda a los migrantes a conseguir un mejor empleo solo cuando se obtienen en el país de acogida (Shirmohammadi *et al.*, 2019).

Una de las consecuencias aludidas en el párrafo anterior es el denominado *skill mismatch*, que consiste en un desajuste entre las habilidades adquiridas por los trabajadores y las requeridas por los empleos disponibles, lo que puede limitar las oportunidades laborales de este colectivo, incluso en mercados que demandan mano de obra cualificada. Las investigaciones muestran consistentemente que los migrantes tienen más probabilidades de experimentar estos desajustes en comparación con



los nativos (Cim *et al.*, 2020), siendo la sobreeducación una de sus manifestaciones más frecuentes entre los migrantes altamente cualificados (Borjas & Chiswick, 2019). La sobreeducación afecta significativamente a los salarios, sin embargo, tiende a disminuir a medida que se prolonga la residencia en el país de acogida y se mejora el dominio del idioma (Beckhusen *et al.*, 2013).

Este desajuste general se agrava en el caso específico de los migrantes altamente cualificados, denominado *skill paradox*. Este concepto describe la situación en la que, a pesar de poseer altos niveles de cualificación y experiencia profesional, los migrantes no logran acceder a empleos acordes con sus habilidades (Dietz *et al.*, 2015). Como consecuencia de ello, estos trabajadores suelen quedar relegados a empleos menos cualificados, con peores condiciones laborales y salarios más bajos (Bretones *et al.*, 2020). Todos estos condicionamientos provocan la existencia de "techos de cristal" que impiden a los migrantes altamente cualificados acceder a puestos de mayor responsabilidad y avanzar en su desarrollo profesional en igualdad de condiciones que los trabajadores nativos (Aalto *et al.*, 2014; Schilgen *et al.*, 2017).

En definitiva, estos fenómenos provocan que, en muchas ocasiones, los migrantes altamente cualificados renuncien a sus expectativas laborales iniciales y accedan a otros puestos de trabajo, olvidando toda la formación y experiencia previa adquirida en sus países de origen e iniciando una nueva carrera profesional en el país de destino (Crowley-Henry & Al Ariss, 2018). En estos casos, el trabajador migrante dará por terminada la carrera profesional que inició en su país de origen para comenzar un nuevo proceso de reeducación que le permita adquirir las habilidades necesarias para los puestos de trabajo a los que tiene acceso en el país de acogida, llevando a cabo un proceso de movilidad ocupacional hacia una nueva carrera profesional (Rooth & Ekberg, 2006). Este ajuste es considerado por algunos autores como un indicador clave dentro del proceso de integración de los trabajadores migrantes en las sociedades de acogida (Garcy, 2015; Labrianidis & Vogiatzis, 2013; Yap *et al.*, 2014). Además, la movilidad social, impulsada por la inversión en capital humano, desempeña un rol crucial en la mejora de la posición laboral, aunque frecuentemente se ve condicionada por barreras estructurales y discriminación sutil.

- **Hipótesis 2:** Los trabajadores migrantes altamente cualificados de Andalucía, en comparación con sus homólogos nativos, tienen más difícil el acceso a empleos acordes a su nivel formativo y, por tanto, más posibilidades de sufrir sobrecualificación.

Los factores que contribuyen a los desajustes de habilidades incluyen diferencias en el dominio del idioma, las calificaciones y la comprensión cultural (Mahmud *et al.*, 2014). El factor lingüístico desempeña un papel fundamental en la toma de decisiones migratorias, ya que incide en diversos aspectos de la vida diaria, desde el ámbito laboral hasta la interacción social y la adaptación cultural en el nuevo entorno. La habilidad para comunicarse efectivamente es un factor crítico para el éxito laboral de los trabajadores migrantes. Así, los migrantes cualificados con menores competencias lingüísticas tendrán menos probabilidad de obtener un empleo acorde a su cualificación y experiencia previa, dificultando su carrera profesional (Budría *et al.*, 2019).

En este sentido, la evidencia demuestra la importancia de dominar el idioma del país de acogida para mejorar el empleo de los migrantes cualificados (Shirmohammadi *et al.*, 2019) o para reducir el riesgo de subcualificación entre los migrantes en general (Beckhusen *et al.*, 2013). A pesar de estos hallazgos, otros autores consideran que se trata de un factor de discriminación más, no habiendo diferencias entre los trabajadores migrantes en base a este aspecto. Un ejemplo de ello se encuentra en el trabajo de Buttner & Lowe (2017), en el que los autores encontraron indicios de discriminación hacia todos los migrantes con independencia de su dominio del idioma del país de acogida. Por tanto, el acento o las diferencias regionales del idioma se convierten en un elemento sutil y velado de diferenciación y discriminación hacia los trabajadores no nativos.

- **Hipótesis 3:** los trabajadores migrantes altamente cualificados que proceden de países hispanohablantes tienen una situación laboral más favorable (menos segregación y mejor posición laboral) que los procedentes de países no hispanoparlantes.

Las condiciones laborales, como la estabilidad en el empleo (entendida como poseer contratación indefinida o jornada completa), desempeña un papel crucial en la carrera de los migrantes altamente



cualificados. Además, el ciclo económico, caracterizado por períodos de expansión y recesión, puede tener un impacto significativo en la disponibilidad de empleos acordes con su nivel de cualificación (Gandini & Lozano-Ascencio, 2016).

- **Hipótesis 4:** las condiciones laborales y el ciclo económico tienen un impacto significativo en la posición laboral de los migrantes altamente cualificados de Andalucía.

### 3. DATOS Y METODOLOGÍA

Para verificar las distintas hipótesis planteadas, esta investigación utiliza los microdatos de acceso abierto de la Encuesta de Población Activa (EPA). La EPA es una encuesta continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964 (y desde 2005 con la metodología actual). Se considera la fuente estadística más completa para el análisis del mercado de trabajo en España, ya que ofrece información sobre las características demográficas y sociolaborales de los individuos (muestra de 65.000 familias al trimestre o unas 200.000 personas).

Se han empleado los microdatos correspondientes a los segundos trimestres del periodo 2005-23, por ser los menos afectados por variaciones estacionales. Además, con el fin de poder comprender la influencia de los ciclos económicos, se ha categorizado la secuencia temporal de 18 años en cinco periodos: expansión económica (2005-07), crisis financiera (2008-13), recuperación económica (2014-19), pandemia (2020-21) y postpandemia (2022-23).

Para la detección de la población migrante altamente cualificada dentro de la EPA se han utilizado las preguntas sobre el país de nacimiento y el nivel de formación adquirido. Así, atendiendo a la variable “país de nacimiento” se identificaron a aquellas personas que habían nacido fuera de España considerándolas como migrantes, por ser uno de los criterios más utilizados en la literatura científica (Anderson & Blinder, 2015). Por su parte, la variable “nivel de formación alcanzado” permite distinguir entre aquellas personas que tienen educación primaria o menos; las dos etapas de educación secundaria con orientación general y profesional y educación superior. En este último grupo se incluyeron a aquellas personas que han cursado tanto estudios universitarios como de máster y/o doctorado.

Para analizar la posición laboral de los migrantes altamente cualificados en Andalucía se analiza la segregación laboral del grupo y se identifican los empleos dónde se produce dicha concentración. Los índices comúnmente empleados para medir la segregación cuantifican la segregación global o agregada en base al criterio que se esté considerando (género, nacionalidad, edad, etc.). Por ejemplo, al emplear cualquiera de estas medidas para determinar la segregación profesional de los migrantes, en realidad lo que se estaría calculando es la segregación por nacionalidad. Es decir, se estarían agregando las desigualdades existentes entre migrantes y nativos y no se podría conocer el nivel de segregación del grupo de migrantes de forma aislada. Debido a ello, en este artículo se utiliza la metodología desarrollada por Alonso-Villar & del Río (2010) que permite medir la segregación de cualquier grupo (o subgrupo) poblacional dentro de un contexto multigrupo. Para hacer esto, se compara la distribución del grupo de interés con la distribución del empleo total. Así, siguiendo el enfoque eveness, se establece que un grupo está segregado siempre y cuando esté sobre-representado en algunas ocupaciones y sub-representado en otras, en comparación con la distribución del empleo total de la economía a través de las ocupaciones.

En concreto, se emplea el índice local, expresado mediante la siguiente notación:

$$D^g = \frac{1}{2} \left| \sum_j \frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right| \quad (1)$$

donde  $c_j^g$  hace referencia al número de trabajadores del grupo  $g$  en la ocupación  $j$ ;  $C^g = \sum_j c_j^g$  es el número total de trabajadores del grupo  $g$  en la economía;  $t_j$  designa el número total de trabajadores en la ocupación  $j$ ; y  $T = \sum_j t_j$  es el total de empleo.



Los valores resultantes del índice oscilarán entre 0 (sin segregación) y 1 (segregación completa) y una de sus principales ventajas es su clara interpretación estadística: un valor de 0,2 significa que el 20% de las personas que pertenecen al grupo estudiado tendrían que cambiar de ocupación para no tener segregación, sin alterar la estructura ocupacional de la economía de referencia.

Para medir la segregación total o agregada que se produce en Andalucía al dividir a la población altamente cualificada en base a la procedencia y al diferenciar entre migrantes con diferente nivel de formación utilizaremos el índice  $I_p$  que no es más que la suma de los índices locales de los distintos grupos ponderados por su peso demográfico:

$$I_p = \sum_g \frac{C^g}{T} D^g \quad (2)$$

Estas herramientas se aplican a los datos de empleo de los distintos grupos de interés ordenados en base a la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 2011 (CNO-11) por grupos principales, la cual contiene 9 categorías ocupacionales (no considerando las ocupaciones militares).

Por su parte, para identificar en qué empleos se produce la segregación y poder determinar, de este modo, si el impacto ejercido por la misma es positivo o negativo, se han calculado tasas de concentración (porcentaje de migrantes con estudios superiores en la  $i$ -ésima ocupación respecto al total de migrantes con estudios superiores). En este caso, con el objetivo de facilitar el análisis y la interpretación de los resultados, las tasas de concentración se aplican a los grupos ocupacionales de la CNO-11 agregados por niveles de habilidad en base al criterio establecido en OECD (2017). Las tres categorías ocupacionales resultantes son: ocupaciones de alta cualificación que incluyen directores y gerentes (grupo 1), técnicos y profesionales científicos e intelectuales (grupo 2) y técnicos y profesionales de apoyo; ocupaciones de cualificación media que incluyen trabajos clasificados en los grupos oficinistas (grupo 4), trabajadores agrícolas cualificados (grupo 6), artesanos y oficios afines (grupo 7) y operadores y ensambladores de instalaciones y maquinaria (grupo 8); y ocupaciones de baja cualificación que incluyen trabajos de servicios y venta (grupo 5) y ocupaciones elementales (grupo 9). Si la concentración se produce en ocupaciones de cualificación alta o media tendrá un efecto positivo para el grupo, en cambio, si se produce en las ocupaciones de baja cualificación, la repercusión será negativa.

Finalmente, se desarrollan varios modelos de regresión logística ordenados para estimar cuál es la probabilidad de que los migrantes con estudios superiores sufran los efectos adversos de la segregación, viéndose relegados a empleos de baja cualificación. Asimismo, los modelos ayudarán a determinar qué características contribuyen en mayor medida a mejorar (o empeorar) la posición laboral de estos trabajadores en Andalucía (tabla 1).

La variable dependiente utilizada en los modelos clasifica las distintas ocupaciones en tres categorías siguiendo el criterio de habilidad de la OECD (1=grupo de habilidades bajas; 2=grupo de habilidades intermedias; 3=grupo altamente cualificado). Como las categorías están ordenadas de menor a mayor cualificación se ha considerado oportuno aplicar un *logit* ordenado que mide la probabilidad de que el grupo de interés pase de la baja a la alta cualificación, es decir, mejore su posición laboral. Las variables independientes incluyen aspectos sociodemográficos como el nivel formativo adquirido y el idioma materno; aspectos laborales como el tipo de contrato y el tipo de jornada; y aspectos económicos como el ciclo económico. Todas las variables se han tratado como dummies asignándole el valor de 1 a la categoría de estudio y 0 al resto.

En total se han estimado tres modelos: el modelo 1 presenta la probabilidad de que los migrantes con estudios superiores, en comparación con los nativos con el mismo nivel formativo, mejoren su posición laboral (sin variables de control); el modelo 2 determina la influencia de las variables sociodemográficas, laborales y económicas en la posición laboral de los migrantes en general; y el modelo 3 introduce todas las variables de control (sociodemográficas, laborales y económicas) para comprobar cuáles afectan más a la probabilidad de que los migrantes con estudios superiores mejoren su posición laboral ocupando empleos altamente cualificados. Los distintos modelos se aplican a un *pool* temporal de los datos agrupados de todos los segundos trimestres de la EPA para el periodo 2005-23.



**Tabla 1.** Descriptivo de las variables utilizadas en los modelos de regresión.

		Nativos (estudios superiores)	Migrantes	Migrantes (estudios superiores)	
VARIABLE DEPENDIENTE		Baja cualificación	7.837	5.745	916
		Media cualificación	11.239	2.212	517
		Alta cualificación	38.935	2.343	1.745
VARIABLES INDEPENDIENTES	Nivel formativo	Primaria o menos (ref.)		4.091	
		1º etapa de secundaria		4.981	
		2º etapa de secundaria		6.151	
		Educación superior		5.369	
	Lengua materna	No hispanohablantes (ref.)		15.272	3.646
		Hispanohablantes		7.872	1.723
	Tipo de contrato	Indefinido (ref.)		4.581	1.677
		Temporal		3.941	841
	Tipo de jornada	Jornada completa (ref.)		8.333	2.600
		Jornada parcial		2.014	588
	Ciclo económico	Expansión (ref.)		2.804	656
		Crisis financiera		8.244	1.651
		Recuperación		7.378	1.769
		Pandemia		2.299	632
		Postpandemia		2.419	661

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2º trimestres, 2005-23.

#### 4. RESULTADOS

El análisis de la posición laboral de los migrantes con estudios superiores de Andalucía exige detenerse previamente en ciertos indicadores que permitan desarrollar un contexto de partida para esta investigación. En concreto, a través de la figura 2 se realiza un análisis comparativo de la evolución de las tasas de empleo (cociente entre el total de empleados y la población de 16 y más años) de migrantes con alta cualificación (atendiendo a la diferencia idiomática, es decir, diferenciando si proceden de países hispanohablantes o no), nacionales con alta cualificación y migrantes con cualificación media o baja.

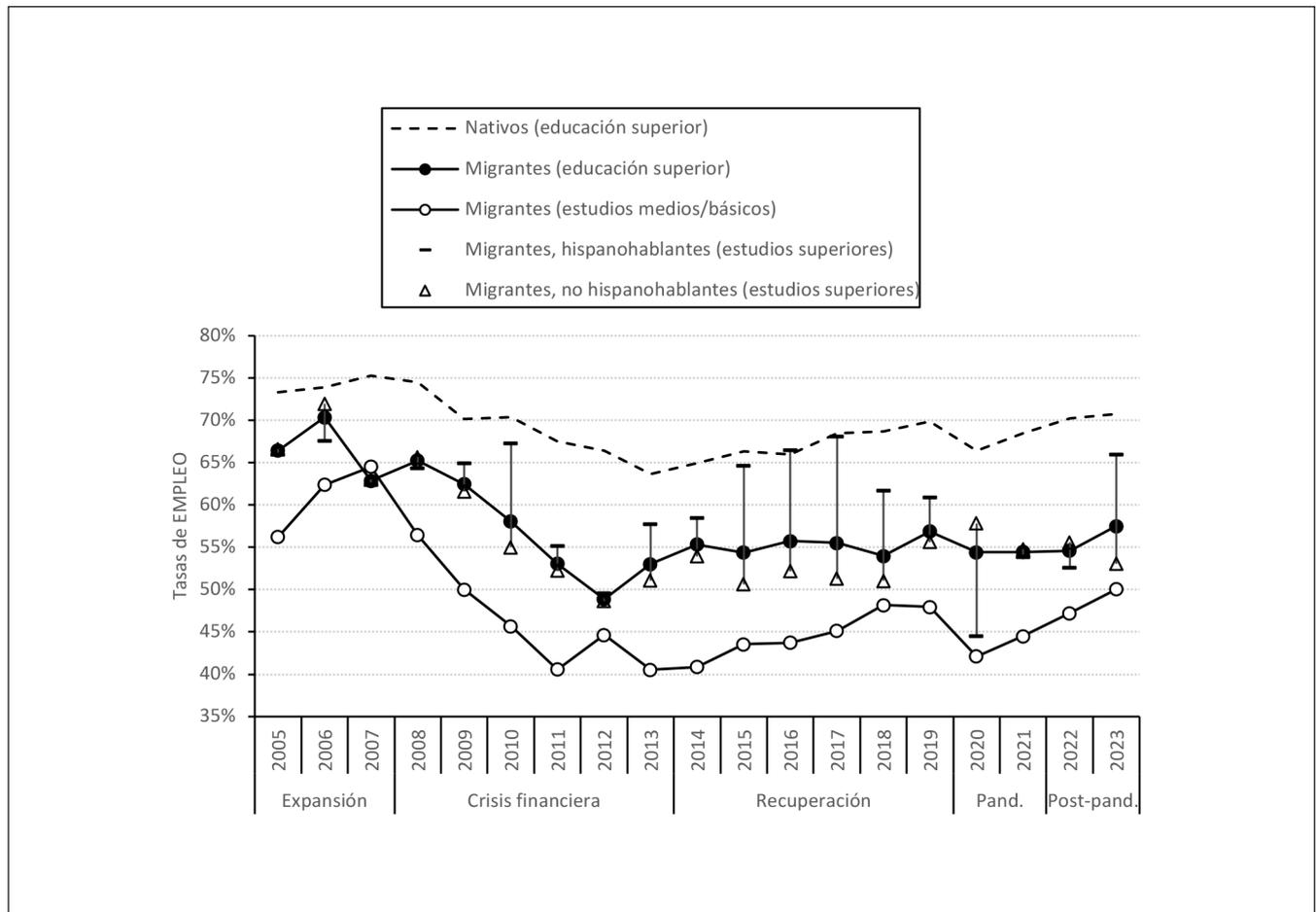
La evolución del empleo de los distintos grupos analizados se ajusta a los distintos ciclos económicos que ha atravesado la economía andaluza en los últimos años. Al comparar las tasas de empleo de nativos y migrantes con estudios superiores se observa que los trabajadores nativos poseen mayores porcentajes en todo el periodo analizado, dándose las mayores diferencias entre ambos grupos durante la crisis financiera (18 puntos porcentuales en 2012). Esto se debe a que dicha crisis afectó más a los migrantes reduciendo sus porcentajes de empleo en un 19% frente al 14% de los nativos.

Dentro de los migrantes altamente cualificados, los que proceden de países hispanohablantes poseen porcentajes de empleo más elevados en la mayor parte del periodo analizado, observándose las mayores diferencias entre ambos grupos durante la recuperación, concretamente, en 2017.



La figura 2 también muestra que cuanto mayor es el nivel formativo de los migrantes mayores son sus tasas de empleo, siendo los de cualificación medio-baja los que poseen los porcentajes más reducidos. Se observan incrementos de la brecha entre ambos grupos durante los ciclos recesivos.

La tabla 2 muestra las desigualdades expresadas mediante el índice . Por un lado, se compara la situación de la población altamente cualificada en base a la procedencia para conocer las diferencias existentes entre nacionales y migrantes con estudios superiores y, por otro lado, se analizan las diferencias existentes entre migrantes con distinto nivel formativo. Los cálculos demuestran que, a nivel agregado, la desigualdad laboral es mayor cuando se comparan las distribuciones ocupacionales de los migrantes en base a su nivel formativo. Esto es, se generan mayores diferencias entre migrantes con distinta inversión en capital humano que entre nacionales y migrantes con estudios superiores.



**Figura 2.** Evolución de las tasas de empleo andaluzas de nativos y migrantes en base a su nivel educativo. Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2º trimestres, 2005-23.

**Tabla 2.** Evolución del índice de segregación global.

	Exp.	C. Financ.	Recup.	Pand.	Postpand.
Segregación total (alta cualificación por origen)	0,04	0,04	0,03	0,03	0,04
Segregación total (migrantes por nivel formativo)	0,20	0,19	0,22	0,27	0,23

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2º trimestres, 2005-23.



Por su parte, la tabla 3 compara los índices de segregación local ( de migrantes y nacionales con estudios superiores mostrando con claridad que la concentración ocupacional de los migrantes es mucho más elevada. Mientras que los índices nacionales no superan el 25% en ningún periodo, los migrantes poseen valores cercanos al 20% en todos ellos, encontrándose los porcentajes más altos durante la expansión (24%). Estas diferencias están basadas en los distintos pesos relativos de ambos grupos. Los migrantes solo representan en torno a un 9% del empleo en gran parte del periodo considerado, por tanto, es más difícil que su presencia este diversificada. Lo mismo ocurre al distinguir a la población migrante por idioma de origen: los que proceden de países hispanohablantes son menos numerosos (representan en torno al 2,5% del empleo) y, debido a ello, su segregación es más elevada. Las mayores diferencias entre estos grupos se producen durante la crisis financiera.

**Tabla 3.** Evolución de los porcentajes de empleo y el índice local de la población con estudios superiores en base a su origen.

	Exp.		C. Financ.		Recup.		Pand.		Postpand.	
	<i>D<sup>g</sup></i>	%								
Nativos (estudios superiores)	0,02	90,70	0,02	90,98	0,02	91,56	0,02	90,03	0,02	89,69
Migrantes (estudios superiores)	0,24	9,30	0,20	9,02	0,18	8,44	0,17	9,97	0,20	10,31
Hispanohablantes	0,24	2,71	0,30	2,59	0,24	2,56	0,24	2,67	0,26	3,73
No hispanohablantes	0,26	6,59	0,16	6,43	0,17	5,88	0,17	7,30	0,18	6,58

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2º trimestres, 2005-23.

Por otra parte, si se atiende a las diferencias de concentración de los migrantes en base al nivel formativo (tabla 4) se observa que los valores más altos del índice pertenecen a los que han cursado estudios superiores y básicos, mientras que los índices más bajos se localizan entre los migrantes con estudios medios.

En definitiva, los datos analizados muestran que los migrantes con estudios superiores, a pesar de tener un peso importante dentro del empleo (alrededor del 30%), se concentran en determinados puestos de trabajo. De hecho, en los años posteriores a la pandemia, el 30% de los miembros de este grupo tendría que cambiar de ocupación para eliminar su segregación. Por el contrario, aquellos con estudios secundarios de segunda etapa tienen un peso elevado (también cercano al 30%) y un reparto igualitario a lo largo de la escala ocupacional, por lo que solo alrededor del 15% tendría que cambiar de ocupación para eliminar la segregación del grupo.

**Tabla 4.** Evolución de los porcentajes de empleo y el índice local de los migrantes en base a su nivel formativo.

	Exp.		C. Financ.		Recup.		Pand.		Postpand.	
	<i>D<sup>g</sup></i>	%								
Primaria o menos	0,28	21,17	0,21	17,59	0,30	18,26	0,37	19,26	0,32	17,32
1º etapa de secundaria	0,14	21,08	0,16	22,73	0,15	22,85	0,20	18,77	0,17	19,86
2º etapa de secundaria	0,11	32,73	0,10	34,06	0,12	31,92	0,16	29,01	0,14	30,95
Estudios superiores	0,30	25,02	0,34	25,63	0,34	26,97	0,34	32,96	0,30	31,87

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2º trimestres, 2005-23.

En lo que respecta a la evolución se observa cierta tendencia al alza para los niveles de segregación de los grupos con formación media y baja. En cambio, la concentración de los migrantes con estudios superiores se ha mantenido bastante estable a lo largo del tiempo.



En definitiva, estos resultados (tablas 3 y 4) llevan a contrastar una parte de la primera hipótesis, ya que se demuestra que los migrantes con estudios superiores presentan porcentajes de segregación más elevados que los nativos con su misma cualificación. Sin embargo, también presentan mayor concentración (o una concentración similar) que los migrantes con estudios básicos.

A continuación, con el fin de conocer si la segregación que padecen los trabajadores migrantes con alta cualificación es positiva o negativa se analiza dónde se produce dicha concentración (figura 3), prestando especial atención a la diferencia idiomática para averiguar si el dominio del idioma local constituye verdaderamente una ventaja entre estos migrantes. Los resultados desvelan que estos migrantes tienen una presencia bastante polarizada dentro del mercado de trabajo andaluz concentrándose, principalmente, en empleos de alta cualificación, tal y como corresponde al nivel de formación que han adquirido.

No se observan cambios sustanciales en la estructura de colocación laboral de los migrantes altamente cualificados a lo largo del periodo considerado. No obstante, estos resultados confirman que en torno al 30% de los miembros de este colectivo sufre sobrecualificación, ya que se encuentran empleados en puestos de trabajo de baja cualificación.

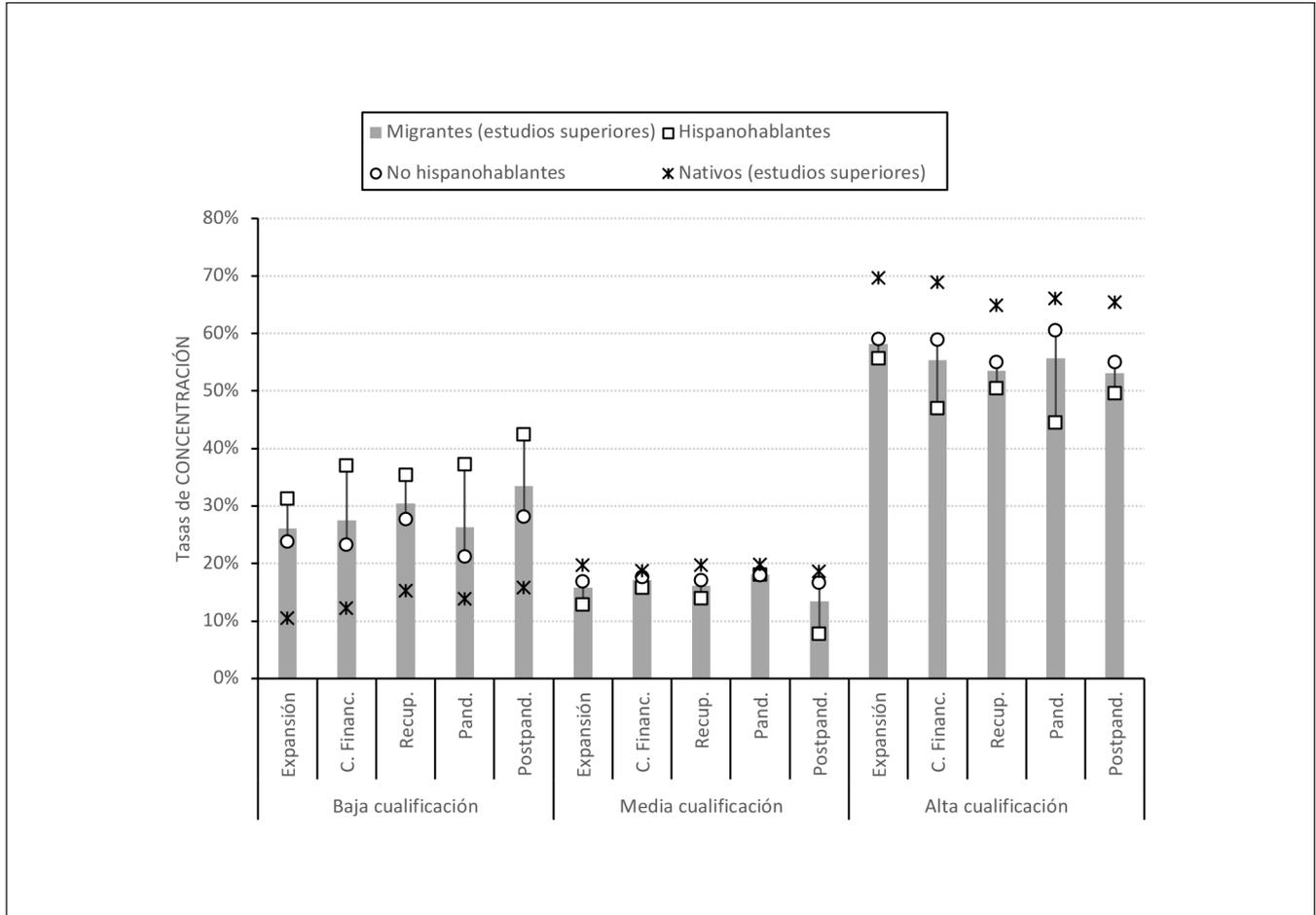
La comparación con los nativos desvela diferencias importantes dentro de las ocupaciones de alta y baja cualificación. La presencia de nativos con estudios superiores dentro de empleos de alta cualificación supera a la de los migrantes en más de 10 puntos porcentuales. En cambio, dentro de los empleos de baja cualificación la concentración de los nacionales con alta formación no alcanza ni el 20%, por lo que sufren en menor proporción el fenómeno de la sobrecualificación. Estos resultados confirman la hipótesis 2.

La diferencia idiomática es más acusada dentro de los empleos de baja cualificación, observándose una mayor presencia de migrantes de habla hispana dentro de este tipo de ocupaciones. En cambio, dentro de los empleos de alta cualificación, aunque las diferencias lingüísticas solo adquieren importancia en épocas de crisis, se observa la tendencia contraria, siendo los no hispanohablantes los que poseen mayor presencia en estos trabajos. Estos resultados llevan a rechazar, en parte, la hipótesis 3.

Por último, con el fin de profundizar en el estudio de la posición laboral de los migrantes altamente cualificados de Andalucía y los factores que influyen en ella, se han realizado tres modelos de regresión (tabla 5).

El modelo 1 determina que, cuando se considera solo a los trabajadores con elevado nivel formativo, los migrantes tienen menos probabilidad de ocupar empleos de elevada cualificación que los nativos. En concreto, al calcular los efectos marginales se observa que el hecho de ser migrante disminuye en un 14,6% la probabilidad de ocupar empleos altamente cualificados y aumenta en un 6,6-8% la de trabajar en empleos de media o baja cualificación, respectivamente. Por tanto, corroborando la hipótesis 2 y, en línea con los resultados del análisis descriptivo, a los migrantes con estudios superiores les resulta más difícil acceder a empleos acordes a su nivel formativo y esto les hace más propensos a la sobrecualificación.

El modelo 2 analiza el efecto de distintas variables de control sobre la posición laboral de todos los migrantes, con independencia de su nivel formativo. Al controlar por características sociodemográficas se observa que proceder de países hispanohablantes incrementa en un 10,2% la probabilidad de que los migrantes ocupen empleos de baja cualificación. A su vez, este modelo refleja que los migrantes con estudios superiores, en comparación con los que poseen estudios básicos, tienen más posibilidades de ocupar puestos de alta cualificación dentro del mercado laboral andaluz. Por tanto, la inversión en capital humano para este grupo tiene un efecto significativo en la mejora de su posición laboral. De hecho, esta variable es la que más contribuye a mejorar dicha posición ya que no solo incrementa la posibilidad de ocupar un empleo de alta cualificación en un 32,5%, sino que también disminuye la de estar en empleos de baja cualificación con un 64,6%. Por su parte, las variables laborales y económicas también resultan importantes a la hora de explicar la concentración ocupacional de los migrantes en Andalucía. En concreto, tener un contrato temporal o jornada parcial reducen su posibilidad de acceder a puestos altamente cualificados en un 6,3% y 10,2%, respectivamente. Asimismo, en comparación con la etapa de expansión (del 2005 al 2007), el resto de los ciclos económicos por los que ha pasado la economía andaluza en los últimos años han reducido la probabilidad de que los migrantes ocupen puestos de alta cualificación.



**Figura 3.** Concentración ocupacional de nativos y migrantes (hispanohablantes y no) altamente cualificados. Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2º trimestres, 2005-23.

Finalmente, el modelo 3 analiza la influencia de diferentes variables personales, profesionales y económicas en la concentración ocupacional de los migrantes con alto nivel formativo. Lo primero que destaca es que, entre los migrantes con estudios superiores, proceder de países hispanohablantes reduce más la probabilidad de ocupar empleos altamente cualificados. Al comparar los modelos 2 y 3 se observa que para los migrantes con estudios superiores tener un contrato temporal o jornada parcial disminuye mucho más la probabilidad de ocupar empleos de alta cualificación (con un 15,2% y un 15,7%, respectivamente). Por tanto, la precariedad laboral perjudica más la posición laboral de los migrantes cuando su nivel de formación es elevado. Otra diferencia entre los modelos 2 y 3 se encuentra en el efecto de los ciclos económicos. A los migrantes con alta cualificación les ha favorecido la situación económica de los distintos ciclos (en comparación con la expansión), haciendo más probable su acceso a empleos de media cualificación.

En definitiva, estos resultados confirman la influencia que ejercen los aspectos laborales y el ciclo económico sobre la posición laboral de los migrantes altamente cualificados, verificando la hipótesis 4.



**Tabla 5.** Odd ratios y efectos marginales de los modelos de probabilidad.

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	Exp(B)	dy/dx	Exp(B)	dy/dx	Exp(B)	dy/dx
<b>ref: ser nativo</b>						
Ser migrante	-0,655***	0,080 <sup>B</sup> 0,066 <sup>M</sup> -0,146 <sup>A</sup>				
<b>ref: no hispanohablantes</b>						
Hispanohablantes		-0,420***	0,102 <sup>B</sup> -0,050 <sup>M</sup> -0,051 <sup>A</sup>	-0,430***	0,091 <sup>B</sup> 0,016 <sup>M</sup> -0,107 <sup>A</sup>	
<b>ref: tener primaria o menos</b>						
Tener 1º etapa de secundaria		0,572***	-0,138 <sup>B</sup> 0,069 <sup>M</sup> 0,070 <sup>A</sup>			
Tener 2º etapa de secundaria		0,795***	-0,192 <sup>B</sup> 0,095 <sup>M</sup> 0,097 <sup>A</sup>			
Tener estudios superiores		2,670***	-0,646 <sup>B</sup> 0,321 <sup>M</sup> 0,325 <sup>A</sup>			
<b>ref: indefinido</b>						
Temporal		-0,515***	0,125 <sup>B</sup> -0,062 <sup>M</sup> -0,063 <sup>A</sup>	-0,610***	0,130 <sup>B</sup> 0,022 <sup>M</sup> -0,152 <sup>A</sup>	
<b>ref: jornada completa</b>						
Jornada parcial		-0,835***	0,202 <sup>B</sup> -0,100 <sup>M</sup> -0,102 <sup>A</sup>	-0,629***	0,134 <sup>B</sup> 0,023 <sup>M</sup> -0,157 <sup>A</sup>	
<b>ref: expansión</b>						
Crisis financiera		-0,357***	0,086 <sup>B</sup> -0,043 <sup>M</sup> -0,043 <sup>A</sup>	-0,223*	0,047 <sup>B</sup> 0,008 <sup>M</sup> -0,056 <sup>A</sup>	
Recuperación		-0,526***	0,127 <sup>B</sup> -0,063 <sup>M</sup> -0,064 <sup>A</sup>	-0,236*	0,050 <sup>B</sup> 0,009 <sup>M</sup> -0,059 <sup>A</sup>	
Pandemia		-0,400***	0,097 <sup>B</sup> -0,048 <sup>M</sup> -0,049 <sup>A</sup>	-0,183	0,039 <sup>B</sup> 0,006 <sup>M</sup> -0,046 <sup>A</sup>	
Postpandemia		-0,411***	0,010 <sup>B</sup> -0,049 <sup>M</sup> -0,050 <sup>A</sup>	-0,261*	0,056 <sup>B</sup> 0,010 <sup>M</sup> -0,065 <sup>A</sup>	
Observaciones	61.189		8.475		2.508	
LR chi2(1)	316,86***		2.504,19***		149,88***	
Pseudo R2	0,003		0,154		0,030	
Significancia * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001 B: baja cualificación; M: media cualificación; A: alta cualificación						

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2º trimestres, 2005-23.



## 5. DISCUSION-CONCLUSIONES

Los distintos análisis realizados en este trabajo ofrecen una visión detallada sobre la realidad laboral de la migración altamente cualificada en Andalucía. A partir de ellos, no solo se ha podido observar cómo ha evolucionado la posición laboral de este colectivo a lo largo del periodo 2005-23, sino que también se ha podido analizar el impacto que ejercen determinadas variables socioeconómicas sobre dicho aspecto. En definitiva, de los hallazgos de este estudio se pueden extraer varias conclusiones.

El análisis de segregación revela que invertir en educación beneficia de manera notable a la población migrante al mejorar su posición laboral. Estos resultados se alinean con los postulados de las teorías clásicas de capital humano (Becker, 1964) en los que se establece que a mayores competencias profesionales mejores perspectivas de empleo y movilidad en el mercado laboral. De hecho, los distintos resultados analizados demuestran que se producen más diferencias laborales entre migrantes con distinto nivel formativo que entre migrantes y nativos con alta cualificación. No obstante, aunque las diferencias por procedencia sean pequeñas, siguen produciéndose y demuestran que el factor etnicidad u origen juega un papel fundamental en la desigualdad vigente dentro del mercado laboral andaluz.

Los porcentajes de segregación de los migrantes altamente cualificados han resultado ser mayores que los correspondientes a los nativos de igual cualificación y los migrantes con niveles formativos medios. Esto indica que su distribución a lo largo de la escala ocupacional está más limitada, centrándose en tareas o trabajos concretos. No obstante, al analizar donde se produce dicha concentración, se observa que más de la mitad de los miembros de este colectivo trabaja en empleos de cualificación media o alta, por tanto, se trataría de una segregación positiva que puede ser explicada, en cierto modo, por la elevada presencia de este grupo en empleos relacionados con el sector de las TIC y la ingeniería. Aunque las repercusiones de este tipo de segregación no sean negativas en términos monetarios o de bienestar, sería adecuado que dicho grupo consiguiera diversificar su presencia en otro tipo de ocupaciones, sobre todo, dentro de la media cualificación (en detrimento de la baja) para evitar la sobrecualificación.

Aunque más de la mitad de los migrantes altamente cualificados de Andalucía poseen un empleo acorde a su educación, alrededor de un 30% de estos migrantes sufren sobrecualificación. En comparación con los nativos, estos migrantes tienen un 15% menos de probabilidad de acceder a puestos acordes a su nivel de cualificación. Esta segregación es bastante perjudicial porque no solo desvirtúa la imagen del colectivo y genera estereotipos que enmascaran la realidad laboral del grupo, sino que además genera formas sutiles de discriminación laboral y penalizaciones salariales.

También se ha constatado que proceder de países hispanohablantes dificulta el acceso de los migrantes con estudios superiores a puestos de alta cualificación (en comparación con los que proceden de países de habla no hispana). Esto podría explicarse por las barreras adicionales que deben enfrentar los migrantes de países más pobres en su acceso a determinados empleos (Bleakley & Chin, 2004). En este sentido, si los países de habla hispana son más pobres que los países de habla no hispana, este factor podría influir en el nivel de empleo y la posición laboral de estos trabajadores.

Todos estos hechos se ven afectados por factores profesionales y económicos. Entre los primeros destaca la influencia de la estabilidad laboral en el acceso a puestos de alta cualificación y entre los segundos resaltan las mayores oportunidades de colocación en puestos de cualificación media que ofrecen los estudios superiores a los migrantes en cualquier fase del ciclo económico.

La amplitud muestral y el amplio margen temporal de este estudio constituyen dos de sus fortalezas principales. Aun así, la investigación presenta algunas limitaciones relacionadas con la naturaleza de la fuente de datos utilizada.

En primer lugar, aunque este estudio está centrado en un análisis cuantitativo basado en datos de la EPA, trabajos como el de Farashah *et al.* (2023) subrayan cómo las metodologías cualitativas, incluyendo entrevistas y análisis de percepciones, podrían aportar una visión más integral sobre las barreras y las dinámicas de integración laboral. Incorporar estas perspectivas en futuras investigaciones complementaría los hallazgos actuales y permitiría explorar dimensiones más subjetivas del fenómeno.



En segundo lugar, aunque se probó un modelo de selección de Heckman (1979) para corregir posibles sesgos de selección derivados de la representatividad de la muestra, los resultados no fueron significativos. Esto sugiere que el sesgo de selección no impacta de manera sustancial en las conclusiones del análisis. Sin embargo, como señala Mazza & Punzo (2014), la distribución desigual de ciertos subgrupos en la población total podría introducir sesgos en el cálculo de los índices de segregación.

Finalmente, aunque el modelo *logit* ordenado permite analizar la jerarquía ocupacional de manera robusta, la interpretación de interacciones complejas entre variables clave, como el idioma y el tipo de contrato, puede resultar más compleja añadiendo un desafío adicional a la interpretación y aplicación de los resultados en contextos prácticos.

En cualquier caso, los hallazgos de este estudio tienen importantes implicaciones políticas y sociales. Resulta evidente la necesidad de implementar políticas públicas que favorezcan el reconocimiento de credenciales extranjeras, especialmente para los migrantes altamente cualificados. Esto ayudaría a reducir la sobrecualificación y a maximizar el aprovechamiento de su capital humano en el mercado laboral. Además, se deben promover programas de integración laboral que faciliten la transición de los migrantes hacia empleos acordes con su formación y experiencia previa. Desde una perspectiva social, los resultados resaltan la necesidad de reducir la discriminación y los estereotipos asociados a los migrantes altamente cualificados. Crear un entorno más inclusivo no solo mejoraría la integración de este colectivo en la sociedad, sino que también impulsaría una valoración más equitativa de sus contribuciones al desarrollo económico y social. Esto requiere esfuerzos coordinados entre el sector público, las empresas y la sociedad civil para generar cambios significativos en la percepción y las oportunidades para los migrantes cualificados.

## Financiación

Este estudio se ha realizado en el marco del proyecto de investigación PID2021-1287630B-100 financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y FEDER, UE.

## Declaración responsable y conflicto de intereses

Los autores declaran ningún conflicto de intereses existente o potencial con relación a la publicación de su artículo.

## Contribuciones de los autores

Conceptualización: Bárbara Montero-González, José A. Camacho-Ballesta y Francisco D. Bretones; Revisión de la literatura: Bárbara Montero-González y Francisco D. Bretones; Metodología: Bárbara Montero-González y José A. Camacho-Ballesta; Análisis de datos: Bárbara Montero-González; Redacción y preparación del borrador original: Bárbara Montero-González; Redacción, revisión y edición: José A. Camacho-Ballesta y Francisco D. Bretones.

Todos los autores han leído y aceptado la versión publicada de este manuscrito.



## REFERENCIAS

- Aalto, A.M., Heponiemi, T., Keskimäki, I., Kuusio, H., Hietapakka, L., Lämsä, R., Sinervo, T., & Elovainio, M. (2014). Employment, psychosocial work environment and well-being among migrant and native physicians in Finnish health care. *European Journal of Public Health*, 24(3), 445-451. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku021>
- Alonso-Villar, O., & del Río, C. (2010). Local versus overall segregation measures. *Mathematical Social Sciences*, 60(1), 30-38. <https://doi.org/10.1016/j.mathsocsci.2010.03.002>
- Alonso-Villar, O., & del Río, C. (2017). The occupational segregation of African American women in the United States: its evolution from 1940 to 2010. *Feminist Economics*, 23(1), 108-134.
- Anderson, B., & Blinder, S. (2015). *Who counts as a migrant? Definitions and their consequences*. Migration Observatory Briefing, COMPAS, University of Oxford.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. The University of Chicago Press.
- Beckhusen, J., Florax, R.J.G.M., Poot, J., & Waldorf, B.S. (2013). Attracting global talent and then what? Overeducated immigrants in the United States. *Journal of Regional Science*, 53(5), 834-854. <https://doi.org/10.1111/jors.12030>
- Bleakley, H., & Chin, A. (2004). Language skills and earnings: evidence from childhood immigrants. *The Review of Economics and Statistics*, 86(2), 481-496. <https://www.jstor.org/stable/3211642?typeAccessWorkflow=login>
- Borjas, G.J., & Chiswick, B.R. (2019). Educational mismatch: Are high-skilled immigrants really working in high-skilled jobs, and what price do they pay if they are not? En B. Elsner (Ed.), *Foundations of Migration Economics* (pp. 385-424). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198788072.003.0016>
- Boucher, A.K. (2019). How 'skill' definition affects the diversity of skilled immigration policies. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1561063>
- Bretones, F.D., Jain, A., Leka, S., & García-López, P.A. (2020). Psychosocial working conditions and well-being of migrant workers in Spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072547>
- Bretones, F.D., & Santos, A. (2020). *Health, safety and well-being of migrant workers: new hazards, new workers*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-52632-0\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-52632-0_1)
- Buttner, E.H., & Lowe, K.B. (2017). The relationship between perceived pay equity, productivity, and organizational commitment for US professionals of color. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(1), 73-89. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2016-0016>
- Bygnes, S., & Erdal, M.B. (2017). Liquid migration, grounded lives: considerations about future mobility and settlement among Polish and Spanish migrants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(1), 102-118. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1211004>
- Cerdin, J.L., Diné, M.A., & Brewster, C. (2014). Qualified immigrants' success: exploring the motivation to migrate and to integrate. *Journal of International Business Studies*, 45(2), 151-168. <https://doi.org/10.1057/jibs.2013.45>
- Cetrángolo, O., Curcio, J., & Calligaro, F. (2017). *Evolución reciente del sector educativo en la región de América Latina y el Caribe: los casos de Chile, Colombia y México*. CEPAL-Serie Macroeconomía del Desarrollo, n°191. Naciones Unidas. <https://ideas.repec.org/p/ocr/col037/42401.html>
- Cim, M., Kind, M., & Kleibrink, J. (2020). Occupational mismatch of immigrants in Europe: the role of education and cognitive skills. *Education Economics*, 28(1), 96-112. <https://doi.org/10.1080/09645292.2019.1677558>
- Crowley-Henry, M., & Al Ariss, A. (2018). Talent management of skilled migrants: propositions and an agenda for future research. *International Journal of Human Resource Management*, 29(13), 2054-2079. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1262889>
- Crowley-Henry, M., O' Connor, E., & Al Ariss, A. (2018). Portrayal of skilled migrants' careers in business and management studies: a review of the literature and future research agenda. *European Management Review*, 15(3), 375-394. <https://doi.org/10.1111/emre.12072>
- Dietz, J., Joshi, C., Esses, V.M., Hamilton, L.K., & Gabarrot, F. (2015). The skill paradox: explaining and reducing employment discrimination against skilled immigrants. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1318-1334. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.990398>



- Farashah, A., Blomquist, T., Al Ariss, A., & Guo, G.C. (2023). Perceived employability of skilled migrants: a systematic review and future research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 478-528. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2099226>
- Ferreira, M.M., Avitabile, C., Botero Álvarez, J., Haimovich Paz, F., & Urzúa, S. (2017). *Momento decisivo: la educación superior en América Latina y el Caribe. Resumen*. Banco Mundial. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1014-5>
- Galarneau, D., & Morissette, R. (2008). Immigrants' education and required job skills. *Perspectives on Labour and Income*, 21(1), 5-18. [https://www.researchgate.net/publication/255590886\\_Immigrants'\\_Education\\_and\\_Required\\_Job\\_Skills](https://www.researchgate.net/publication/255590886_Immigrants'_Education_and_Required_Job_Skills)
- Gandini, L., & Lozano-Ascencio, F. (2016). The effects of the crisis on occupational segregation of skilled migrants from Latin America and the Caribbean in the United States, 2006–2012. *Population, Space and Place*, 22(5), 441-456. <https://doi.org/10.1002/PSP.1909>
- Garcy, A.M. (2015). Educational mismatch and mortality among native-born workers in Sweden. A 19-year longitudinal study of 2.5 million over-educated, matched and under-educated individuals, 1990-2008. *Sociology of Health and Illness*, 37(8), 1314-1336. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12312>
- Gradín, C., del Río, C., & Alonso-Villar, O. (2013). Occupational segregation by race and ethnicity in the United States: differences across states. *Regional Studies*, 49(10), 1621-1638. <https://doi.org/10.1080/00343404.2013.864384>
- Hawthorne, L. (2010). How valuable is «two-step migration»? Labor market outcomes for international student migrants to Australia. *Asian and Pacific Migration Journal*, 19(1), 5-36. <https://doi.org/10.1177/011719681001900102>
- Heckman, J. (1979). «Sample selection bias as a specification error». *Econometrica*, 47(1), 153-61. [https://doi.org/10.2307/1912352/JSTOR\\_1912352](https://doi.org/10.2307/1912352/JSTOR_1912352)
- Irastorza, N., & Bevelander, P. (2021). Skilled migrants in the Swedish labour market: an analysis of employment, income and occupational status. *Sustainability*, 13(6), 3428. <https://doi.org/10.3390/SU13063428>
- Jendrissek, D. (2016). Building a future in times of crisis. Young, highly qualified migrants in the UK. *Journal of Contemporary European Studies*, 24(3), 323-340. <https://doi.org/10.1080/14782804.2015.1117965>
- Labrianidis, L., & Vogiatzis, N. (2013). Highly skilled migration: what differentiates the «brains» who are drained from those who return in the case of Greece? *Population, Space and Place*, 19(5), 472-486. <https://doi.org/10.1002/psp.1726>
- Mahmud, S., Alam, Q., & Härtel, C. (2014). Mismatches in skills and attributes of immigrants and problems with workplace integration: a study of IT and engineering professionals in Australia. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 339-354. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12026>
- Matos, A., & Liebig, T. (2014). The qualifications of immigrants and their value in the labour market. En OECD/European Union (Ed.), *Matching Economic Migration with Labour Market Needs* (pp. 187-228). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264216501-9-EN>
- Mazza, A., & Punzo, A. (2014). On the upward bias of the dissimilarity index and its corrections. *Sociological Methods & Research*, 44(1), 80-107. <https://doi.org/10.1177/0049124114543242>
- OECD. (2014). *Is migration good for the economy?* Migration Policy Debates. OECD Publishing.
- OECD. (2017). *Getting skills right: skills for jobs indicators* (Getting Skills Right). OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264277878-EN>
- OECD. (2019). *Migration Policy Debates*. <https://www.oecd.org/migration/migration-policy-debates.htm>
- Palencia-Esteban, A. (2022). Occupational segregation of female and male immigrants in Europe: Accounting for cross-country differences. *International Labour Review*, 161(3), 341-373. <https://doi.org/10.1111/ILR.12207>
- Pecoraro, M., & Wanner, P. (2019). Does the recognition of foreign credentials decrease the risk for immigrants of being mismatched in education or skills? *IMISCOE Research Series*, 161-186. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-05671-1\\_7/TABLES/6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-05671-1_7/TABLES/6)
- Rajendran, D., Farquharson, K., & Hewege, C. (2017). Workplace integration: the lived experiences of highly skilled migrants in Australia. *Equality, Diversity and Inclusion*, 36(5), 437-456. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2016-0094>
- Ramírez Aragón, R., & Bretones, F.D. (2020). Incertidumbres generadas durante el proceso del Brexit entre los trabajadores españoles altamente cualificados. *Revista Española de investigaciones Sociológicas*, 172, 3-20. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.172.3>
- Rooth, D.O., & Ekberg, J. (2006). Occupational mobility for immigrants in Sweden. *International Migration*, 44(2), 57-77. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2006.00364.x>



- Schilgen, B., Nienhaus, A., Handtke, O., Schulz, H., & Mösko, M. (2017). Health situation of migrant and minority nurses: a systematic review. *PLoS ONE*, 12(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0179183>
- Shirmohammadi, M., Beigi, M., & Stewart, J. (2019). Understanding skilled migrants' employment in the host country: a multidisciplinary review and a conceptual model. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 96-121. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1511615>
- Tesfai, R. (2020). Immigrants' occupational segregation in France: "brown-collar" jobs or a Sub-Saharan African disadvantage? *Ethnic and Racial Studies*, 43(15), 2724-2745. <https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1686162>
- Tesfai, R., & Thomas, K.J.A. (2020). Dimensions of Inequality: Black Immigrants' Occupational Segregation in the United States. *Sociology of Race and Ethnicity*, 6(1), 1-21. <https://doi.org/10.1177/2332649219844799>
- Townsend, R., Pascal, J., & Delves, M. (2014). South East Asian migrant experiences in regional Victoria: exploring well-being. *Journal of Sociology*, 50(4), 601-615. <https://doi.org/10.1177/1440783312473187>
- Turchick Hakak, L., Holzinger, I., & Zikic, J. (2010). Barriers and paths to success: Latin American MBAs' views of employment in Canada. *Journal of Managerial Psychology*, 25(2), 159-176. <https://doi.org/10.1108/02683941011019366>
- Van Hear, N., Bakewell, O., & Long, K. (2018). Push-pull plus: reconsidering the drivers of migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(6), 927-944. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1384135>
- Yap, M., Holmes, M., Hannan, C.-A., & Cukier, W. (2014). Correlates of career satisfaction in Canada-the immigrants' experience. *Journal of International Migration and Integration*, 15(1), 49-71. <https://doi.org/10.1007/s12134-012-0268-y>
- Zikic, J., Bonache, J., & Cerdin, J.-L. (2010). Crossing national boundaries: A typology of qualified immigrants' career orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 667-686. <https://doi.org/10.1002/job.705>