



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

**Economía**

Facultad de Economía y Finanzas

## **MOVILIDAD OCUPACIONAL DE LOS MIGRANTES**

**Trabajo de Suficiencia Profesional  
presentado para optar al Título Profesional de  
Licenciado en Economía**

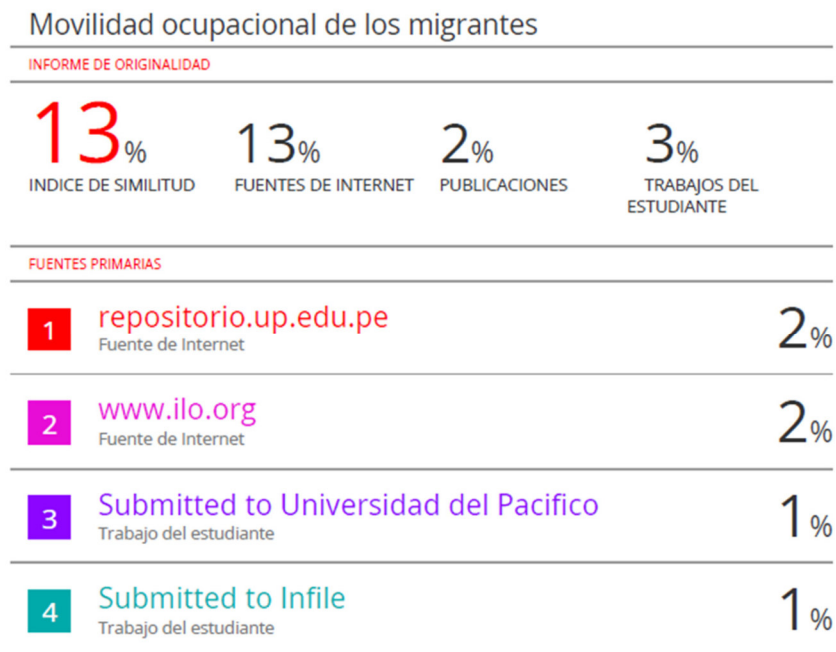
**Presentado por  
Angie Vanessa Choquehuanca Campos**

**Lima, febrero 2025**



**REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO**  
**FACULTAD DE ECONOMÍA Y FINANZAS**


A través del presente, la Facultad de Economía y Finanzas deja constancia de que el Trabajo de Suficiencia Profesional titulado *Movilidad ocupacional de los migrantes* presentado por ANGIE VANESSA CHOQUEHUANCA CAMPOS, identificada con DNI N° 74067563, para optar al Título Profesional de Licenciado en Economía, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 13 de febrero de 2025. El siguiente fue el resultado obtenido:



De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes se encuentra dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Economía y Finanzas.

Lima, 16 de abril de 2025.

  
Juan Francisco Castro  
Decano  
Facultad de Economía y Finanzas

## **RESUMEN**

El presente trabajo tuvo como objetivo recopilar diversos artículos de investigación para analizar cómo se da la movilidad ocupacional de los migrantes cuando llegan a su país de destino. En este sentido, en el primer capítulo se realizó una revisión de literatura, donde se detallaron diversos estudios en los que se muestran resultados que indican que, en una gran cantidad de casos, los migrantes suelen enfrentarse a una caída en su estatus ocupacional al momento de llegar al país de destino. Esto sucede debido a diversas razones, entre las que destacan la imperfecta transferibilidad de habilidades entre países por las diferencias de sistemas educativos, etc.; posibles discriminaciones; las barreras idiomáticas entre países; entre otros. Pero, muchos migrantes logran revertir esta primera caída de estatus ocupacional con diversas inversiones, que realizan post-inmigración, en su capital humano. En específico, con estas inversiones logran mejorar sus habilidades en el idioma del país de destino, logran entender mejor el mercado laboral y cultura del país de destino, logran obtener licenciamientos y acreditaciones de sus habilidades pre-migración, entre otros. Todo esto genera que, en el mediano y largo plazo, los migrantes logren obtener mejoras en sus estatus ocupacionales y mejoras en sus ingresos económicos.

## **ABSTRACT**

The objective of this article is to compile various research to analyze how the occupational mobility of migrants occurs when they arrive in their destination country. In this sense, in the first chapter an analysis of diverse literature was made, which detailed various studies developed that show results that indicate that migrants usually face a drop in their occupational status upon arriving in the destination country. This happens due to various reasons such as the imperfect transferability of skills between countries, possible discriminations, language barriers between countries, and more. But, many migrants manage to reverse this first drop in occupational status with various investments in their human capital. Specifically, with these investments the migrants are able to improve their skills in the language of the destination country, to better understand the new labor market and culture, to obtain licenses and accreditations of their pre-migration skills, and more. All of this means that, at least in the long term, migrants are able to obtain improvements in their occupational status and in their income.

# ÍNDICE

<b>RESUMEN</b>	1
<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>CAPÍTULO I: REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>	6
<b>CAPÍTULO II: CONCLUSIONES</b>	16
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	18
<b>ANEXOS</b>	21

## INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado y con una evolución tecnológica constante, la migración se ha vuelto una cuestión importante, no solo para las personas, sino también para los mercados laborales de los países de origen de los migrantes y los países de destino. De hecho, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018), el número de migrantes y refugiados ha estado en constante crecimiento en los últimos años. Datos recientes muestran que, entre los años 2000 y 2017, el número de migrantes aumentó, en 172 países de todo el mundo, casi en un 50 por ciento (pasó de 173 millones de migrantes en el 2000 a 258 millones en el 2017). Además, la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DESA), estima que, para el 1 de julio de 2020, el número de migrantes internacionales en todo el mundo era de casi 281 millones (Naciones Unidas, 2021).

Cabe resaltar que los migrantes suelen abandonar sus países debido a diversos desequilibrios mundiales, tales como las grandes diferencias de bienestar entre países, o debido a conflictos o violencias (Banco Mundial, 2023). Además, es importante notar que la migración laboral es, en lo fundamental, un fenómeno de carácter económico; pues diversas evidencias muestran que, a diferencia de la percepción generalizada de que las personas migran en busca de un mejor empleo, al parecer las personas migran ya que desean mejorar sus ingresos (OIT, 2014). Esto podría implicar que las personas al migrar se dediquen a una ocupación o actividad económica que no vaya acorde a sus habilidades o que sea completamente diferente a la actividad que realizaban en sus países de origen (OIT, 2014).

Se debe tomar en cuenta que la migración conlleva beneficios y costos tanto para los migrantes como para los países de origen y de destino (Banco Mundial, 2023). Por lo que, el obtener resultados favorables dependerá, en gran parte, de las características individuales de los migrantes, de las motivaciones que impulsan su desplazamiento y de las políticas que afrontarán en el país de destino (Banco Mundial, 2023). En este sentido, las personas que decidan migrar no tomarán su decisión basándose únicamente en las posibles ganancias que podrían recibir en los países de destino o de los costos en los que tendrían que incurrir para llegar, sino también tomarán en cuenta otros costos, no tan visibles en primera instancia, como la adquisición de información del mercado laboral del país de destino, el posible aprendizaje de un nuevo idioma, la obtención de certificaciones, licencias laborales, entre otros (Chiswick et. al, 2005).

Tomando en cuenta lo anterior, es importante mencionar que la población migrante suele ser diversa, pues está compuesta por trabajadores profesionales, técnicos altamente calificados, inversionistas, pensionados, estudiantes, trabajadores con poca calificación, refugiados, entre otros (OIT, 2014). De hecho, según estimaciones de la OIT (2018), aproximadamente el 60 por ciento de todos los migrantes participan activamente en el mercado laboral, de los cuales, los migrantes cualificados y altamente cualificados constituyen un gran porcentaje de la población migrante mundial (Anexo 1). Sin embargo, las competencias y cualificaciones de estos migrantes a menudo son desaprovechadas, pues suelen ocupar empleos para los que están sobrecualificados.

Esta sobrecualificación o dificultad de obtener un empleo adecuado se da debido a diversas razones. Entre estas razones destacan el hecho de que los nuevos migrantes probablemente carezcan de información crucial, redes personales y profesionales en el mercado laboral del país de destino. A esto se agrega el hecho de que muchos migrantes pueden haber adquirido sus competencias o habilidades informalmente, o poseer cualificaciones que no son reconocidas en los países de destino (OIT, 2018). También, la discriminación y ciertas barreras lingüísticas pueden ser factores que impidan que los migrantes puedan acceder a empleos decentes (OIT, 2018).

Finalmente, según el Banco Mundial (2023) este panorama parece estar cambiando, pues se espera que, en las próximas décadas, la migración sea cada vez más necesaria para todos los países; ya que la población de los países de ingreso alto y mediano están envejeciendo rápidamente (principalmente debido a la caída en sus tasas de natalidad). Un dato interesante a tomar en cuenta es la proporción de personas mayores de 65 años en países de ingreso alto que, para el 2022, se encontraba en su máximo histórico del 19%, y se espera que continúe creciendo (Banco Mundial, 2023). Por este motivo, en estas economías que se enfrentan a un envejecimiento poblacional, la necesidad de atraer trabajadores extranjeros cualificados es un aspecto cada vez más prioritario. De hecho, según el informe Migration Matters, elaborado conjuntamente por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Boston Consulting Group (BCG), la escasez mundial de mano de obra en todos los niveles de competencias alcanzó cotas históricas en el 2022 (esta escasez fue más notoria en los países Estados Unidos, China, Alemania, Inglaterra y Canadá), pero esto no se vio acompañado de un aumento, al mismo ritmo, de las oportunidades de tránsito seguro entre países.

Por último, otro dato importante a tomar en cuenta es que los Estados Unidos fue el principal destino para los migrantes en las últimas cinco décadas (con aproximadamente 50 millones de migrantes en 2020), seguido por Alemania (aproximadamente 16 millones de migrantes en 2020) y Saudi Arabia (aproximadamente 13 millones de migrantes en 2020) (BCG & OIM, 2022).

Todos los datos antes mencionados muestran el porqué la gestión y el estudio de la migración es un tema importante a estudiar en las últimas décadas; por lo que, en este estudio se busca analizar la movilidad ocupacional de los migrantes cuando migran y los años posteriores en el mercado laboral de los países de destino. Después de realizar una exhaustiva revisión de literatura, la hipótesis sostenida en este estudio es que existe una movilidad ocupacional en forma de “U” para los migrantes; pero esta movilidad ocupacional será más notoria para los migrantes con altas habilidades, que logren verificar sus habilidades en sus países de destino, en comparación con los migrantes con bajos niveles de habilidades, quienes no gozarán de un movimiento ocupacional tan dinámico como sus contrapartes. Esto sucederá debido a la imperfecta transferencia de habilidades laborales entre países, el mercado laboral que cada país presenta, las diferencias entre los idiomas entre el país de destino y el de origen, la obtención de nuevas certificaciones, el proceso de licenciamientos, las nuevas jurisdicciones, entre otros.

Finalmente, este trabajo de suficiencia profesional estará dividido en 2 capítulos. En el primer capítulo se realizará una revisión de literatura, donde se detallarán diversos estudios desarrollados por diversos autores que muestran resultados que sustentan la hipótesis planteada por este trabajo. Mientras que el segundo capítulo se enfocará en las conclusiones generales obtenidas del análisis previo.

## CAPÍTULO I: REVISIÓN DE LA LITERATURA

A lo largo de los años se han realizado diversos estudios sobre la movilidad ocupacional de los migrantes. Por lo que, en este capítulo se busca recopilar y analizar los resultados obtenidos por diversos autores sobre este tema.

Retomando lo mencionado en el capítulo anterior, es importante mencionar que, en la medida de que existan diferencias en los salarios reales entre los países, los migrantes fluirán de países con salarios bajos a países con salarios altos; sin embargo, las “habilidades” individuales (información sobre el mercado laboral, dominio de idiomas, licencias, habilidades específicas para ciertos empleos, entre otros) de los migrantes pueden no ser perfectamente transferibles entre países (Chiswick et. al, 2005).

De hecho, una característica importante a tomar en cuenta sobre la transferibilidad de habilidades entre países son los requerimientos de las licencias ocupacionales de cada país; pues, los migrantes que trabajan en ocupaciones que están regulados por licencias profesionales deberán tener que pasar por más obstáculos burocráticos o trámites para poder obtener o verificar sus licencias profesionales y poder practicar su profesión en el país de destino (Banerjee & Phan, 2014). En específico, según George and Chaze (2012), la falta de conocimiento y la duración del proceso de licenciamiento es una de las mayores barreras para que los migrantes profesionales puedan encontrar una ocupación adecuada en su área de trabajo, lo cual generaría que estos migrantes permanezcan desempleados o trabajando en posiciones no relacionadas a su profesión por un tiempo.

Ahondando más en este tema, un artículo realizado por Chiswick et. al (2005) encuentra que a menor sea la transferibilidad de habilidades entre países, mayor será la caída del estatus ocupacional del migrante comparando el último trabajo permanente, en el país de origen, con el primer trabajo en el país de destino. Sin embargo, esta primera caída puede ser revertida, pues se ha observado que existe una tendencia ascendente o recuperación en el estatus ocupacional si es que los migrantes realizan inversiones, en el país de destino, para mejorar sus habilidades, u obtener nuevas licencias o habilidades post-migración (Chiswick et. al, 2005). Cabe resaltar que, es probable que la primera caída de estatus ocupacional será menor o no existente si la persona migra entre países similares (por ejemplo: un canadiense que habla inglés migra a Estados Unidos), o si el migrante no tiene o tiene bajos niveles de

habilidades. En este último caso, es muy probable que estos migrantes sigan trabajando en ocupaciones similares a las que ejercían en sus países de origen y que no inviertan en la adquisición o mejora de sus habilidades en el país de destino; por lo que, presentarán una pequeña o no existente caída en su estatus ocupacional (Chiswick et. al, 2005). De hecho, es fundamental tener en cuenta que algunos migrantes pueden no dar prioridad a su formación profesional, pues muchos migran debido a dificultades económicas; por lo que, pueden estar dispuestos a aceptar cualquier trabajo para solo generar ingresos, en lugar de invertir tiempo en capacitaciones (OIT, 2018).

En efecto, la posible mejora de habilidades post-migración de los migrantes generaría una subida en los estatus ocupacionales de estos y se formarían patrones de movilidad ocupacional en forma de “U”, y la profundidad de este patrón “U” será mayor cuando las habilidades de los migrantes sean menos transferibles internacionalmente (Chiswick et. al, 2005). Sobre este hecho, el estudio brinda un ejemplo interesante, pues se menciona que los economistas y los informáticos suelen presentar tasas de migración internacionales más altas que los abogados. Una posible explicación a esto es que los conocimientos de los primeros suelen ser más transferibles, entre países, que los conocimientos de los abogados, quienes suelen tener más conocimientos sobre las leyes de su país de origen que de otros países en específico; por lo que, en caso migren, es probable que su patrón “U” tenga mayor profundidad. (Chiswick et. al, 2005).

Finalmente, como se mencionó antes, los migrantes tienen algunas habilidades que no son perfectamente transferibles, y esto ocurre, también, especialmente en aquellas habilidades requeridas dentro de una ocupación que están sujetas a variaciones dependiendo del nivel de tecnología y desarrollo económico de cada país; y, dado que uno de los casos más típicos de migración es el de una persona de un país de bajos ingresos que migra hacia un país de mayores ingresos con niveles de tecnologías más desarrollados, etc., es probable que muchos migrantes se enfrentan, en mayor o menor medida, al problema anteriormente expuesto (Chiswick et. al, 2005). Los resultados de Chiswick et. al (2005) se obtuvieron a partir de la información disponible, entre los años 1994 y 1997, de inmigrantes de sexo masculino entre las edades de 15 hasta 64 años del *“Longitudinal Survey of Immigrants to Australia”* (LSIA).

Por otro lado, otro estudio realizado por Fleming et. al (2016) encuentra que, al momento de llegar a Australia, los migrantes que no hablan inglés suelen enfrentar una desventaja

significativa en posicionamiento ocupacional frente a los australianos; pues, los resultados del estudio muestran que los migrantes tienen un 7,4% más de probabilidades de estar en el grupo ocupacional peor clasificado (trabajadores) y un 8,4% menos de probabilidades de estar en el grupo ocupacional mejor clasificado (gerentes). Es interesante notar que esta desventaja parece no estar presente en aquellos migrantes que hablan inglés.

El estudio también encuentra que, en lo que respecta a la capacidad de adaptarse o asimilarse en la cultura y mercado laboral de Australia con el tiempo, la evidencia sugiere que ambos, los migrantes que hablan inglés y los migrantes europeos que no hablan inglés, tienden a tener mejores oportunidades de trabajar en ocupaciones de mayor rango a lo largo de los años, esto a pesar de que el primer grupo no experimentó tantas desventajas al primer intento de insertarse en el mercado laboral australiano por su fluidez en el idioma inglés, a diferencia del segundo grupo (Fleming et. al, 2016). Sin embargo, estos resultados no se duplican para los migrantes que no hablan inglés provenientes de Asia o de otros países, lo que sugiere que la tendencia ascendente del estatus ocupacional o la convergencia en “línea recta” se aplican mayoritariamente a aquellos que ya tienen alguna proximidad cultural con Australia como los europeos o aquellos migrantes que tienen fluidez en el idioma oficial de Australia (Fleming et. al, 2016).

Otro factor importante estudiado en el artículo es el efecto que tiene la edad de migración sobre la movilidad ocupacional de los migrantes; pues, se espera que los migrantes más jóvenes se adapten más fácilmente a la cultura australiana, mientras que, es probable que, los migrantes mayores no inviertan tanto tiempo y esfuerzo por asimilarse al mercado laboral australiano debido a la menor cantidad de años sobrantes de actividad laboral (Dustmann, 1993). Sobre este tema, el estudio realizado por Fleming et. al (2016) encontró que la desventaja en el mercado laboral es más evidente para los migrantes asiáticos que no hablan inglés y para los europeos mayores de 34 años, mientras que no es evidente ningún efecto o desventaja por la edad de llegada para los migrantes que hablan inglés. También el estudio encontró que la asimilación es más evidente para los migrantes que hablan inglés y que están entre los 25 y 34 años de edad, y los migrantes europeos que no hablan inglés y que llegan a Australia antes de los 24 años (Fleming et. al, 2016). Finalmente, los resultados sobre la asimilación para los migrantes que no hablan inglés es mixta, pues quienes migran entre los 25 y 34 años de edad parecen asimilarse con el tiempo, mientras que la asimilación y movilidad ocupacional parece ser más difícil para aquellos que migran a partir de los 34 años

(Fleming et. al, 2016). Cabe resaltar que estos resultados fueron obtenidos a partir de la información de migrantes entre las edades de 16 años hasta 64 años, entre los años 2001 y 2001, de la encuesta “*Household, Income and Labour Dynamics in Australia*” (HILDA).

Estudios realizados en Canadá muestran resultados similares a los obtenidos en los artículos previamente mencionados. Un estudio realizado por Rupa Banerjee y Mai Phan (2014) encontró que los migrantes con altos niveles de habilidades (como profesionales, etc.), y que trabajan en ocupaciones reguladas, enfrentan una caída más significativa, en su estatus ocupacional al llegar a Canadá, que aquellos que trabajaban en ocupaciones no reguladas en su país de origen. Este resultado se explica principalmente por que los migrantes que trabajan en ocupaciones reguladas podrían enfrentar problemas entendiendo y llevando a cabo el tedioso proceso de licenciamiento de habilidades, lo que llevaría a que en el corto plazo estos migrantes trabajen en una nueva ocupación o “trabajo de supervivencia” mientras logran licenciarse (Banerjee & Phan, 2014). Es importante notar que esta caída ocupacional no se suele dar para los migrantes que ya trabajaban en ocupaciones no reguladas desde su país de origen.

El estudio también encuentra que aquellos migrantes de ocupaciones reguladas que no logran encontrar trabajo regulado en Canadá presentan mayores dificultades, a diferencia de los migrantes de ocupaciones no reguladas, para ascender o cambiar de trabajo a lo largo del tiempo; pero, para aquellos migrantes que pueden encontrar un trabajo inicial dentro de una ocupación regulada en Canadá, las perspectivas de ascenso parecen ser mucho más positivas (Banerjee & Phan, 2014). Cabe resaltar que los resultados obtenidos parten de la información de migrantes mayores de 15 años presente en el “Longitudinal Survey of Immigrants to Canada” (LSCI) entre los años 2000 y 2001. Estos migrantes fueron entrevistados 6 meses, 2 años y 4 años después de su llegada a Canadá.

Otro estudio realizado en Canadá reafirma que, debido a la información incompleta a la que se enfrentan los migrantes y las fricciones del mercado laboral del país de destino, se genera una transferencia imperfecta de habilidades, lo cual lleva a que la mayoría de los migrantes terminan trabajando en ocupaciones que no van acorde a sus estudios o experiencias adquiridas previamente o pre-migración (es decir, sufren una caída en su estatus ocupacional) (Imai et. al., 2019). En específico, el estudio encontró que los migrantes varones en Canadá estaban empleados, en el país de origen, en ocupaciones que generalmente requieren de altos

niveles de habilidades cognitivas, y menos habilidades manuales; sin embargo, después de la migración, estos mismos migrantes suelen trabajar, inicialmente, en ocupaciones que requieren lo contrario. Es decir, estos migrantes son contratados para ocupaciones que requieren más habilidades manuales que cognitivas, los cuales, por lo general, generan menores ingresos económicos (Imai et. al., 2019). Cabe resaltar que este cambio ocupacional es más evidente para los migrantes con poca fluidez lingüística en los idiomas de Canadá (Imai et. al., 2019).

En relación con lo anteriormente mencionado, otro artículo realizado en Estados Unidos muestra que los migrantes comúnmente aceptan trabajos que están por debajo de sus verdaderos niveles de habilidad debido, nuevamente, a las barreras de entrada del mercado laboral en diversas ocupaciones (Lessem & Sanders, 2020). De hecho, el estudio encuentra que los migrantes, con gran experiencia en su país de origen, suelen sufrir una caída mayor en la calidad de su empleo después de mudarse a Estados Unidos. Esto indica que parte del capital humano o experiencia no se transfiere perfectamente entre empleos de otros países y Estados Unidos (Anexo 2 - paneles c y d).

El estudio también encontró que, con el tiempo, los migrantes pueden acceder y encontrar trabajos que coincidan con sus niveles de habilidades, lo que indica una movilidad ocupacional ascendente de los migrantes en Estados Unidos a lo largo de los años. Además, el artículo menciona que el cambio de empleos de menor a mayor calidad entre el primer y el actual trabajo de los migrantes en Estados Unidos es mucho más pronunciado para las personas que ya presentaban altos niveles de educación pre-migración (Anexo 3 - paneles a y b) (Lessem & Sanders, 2020). Sobre este tema, también cabe resaltar que los migrantes con visas patrocinadas por el empleador o aquellos que ingresan al país con visas válidas suelen ubicarse en trabajos de mayor calidad. Finalmente, otro factor importante a tomar en cuenta es el conocimiento de inglés, pues esta habilidad junto a un nivel de educación alto se suelen asociar con ocupaciones mejor remuneradas para los migrantes en Estados Unidos (Lessem & Sanders, 2020).

Otro caso interesante sobre migración a tomar en cuenta es la migración que se da en la Unión Europea, pues, al día de hoy, las barreras legales de la movilidad laboral, entre los más de 460 millones de habitantes de los 31 países europeos, se han desmantelado; es decir, los ciudadanos europeos pueden elegir residir en cualquier otro país socio europeo y trabajar allí

sin necesidad de un permiso de trabajo. Además se les brinda el derecho a la igualdad de trato con los nativos en cuanto al acceso al empleo y a los servicios públicos de cada país (Dorn & Zweimüller, 2021).

El caso de la Unión Europea es interesante, pues, a pesar de lo mencionado líneas atrás, los autores notaron que el mercado laboral europeo está menos integrado y es más heterogéneo que su contraparte, Estados Unidos, que posee 330 millones habitantes y 50 estados. De hecho, el estudio indica que para el año 2019, el nivel de desempleo nacional de la Unión Europea varió entre el 2%, en la República Checa, y 3.2%, en Alemania, hasta el 13.7%, en España, o 16.6%, en Grecia; mientras que, en comparación, la tasa de desempleo, a nivel de estados, dentro de los Estados Unidos osciló entre el 2,4% al 6,1% (Dorn & Zweimüller, 2021). Esto podría explicarse, en parte, por el hecho de que la mayoría de los mercados laborales nacionales están segmentados en mercados laborales locales geográficos (estados, etc.) donde los shocks localizados pueden generar diferencias en los niveles de salarios y tasa de desempleo (Moretti, 2011); sin embargo, las tasas de migración dentro del mercado laboral de la Unión Europea son mucho más pequeñas que en Estados Unidos.

Esta menor tasa de migración en la Unión Europea podría deberse, en parte, a la notable heterogeneidad lingüística, pues, actualmente, se enumeran aproximadamente 24 idiomas oficiales diferentes en la Unión Europea (Dorn & Zweimüller, 2021). De hecho, como se observó en diversos estudios antes mencionados, una gran cantidad de literatura ha documentado que el dominio deficiente del idioma del país de destino tiene un efecto negativo considerable en los ingresos laborales de los migrantes, pues se limita la capacidad de los migrantes para encontrar un empleo rápidamente e incluso puede reducir la productividad e inclusión social en su lugar de trabajo (Dorn & Zweimüller, 2021). A esto se le debe sumar el hecho de que ciertas características institucionales también pueden obstaculizar la integración fluida de los migrantes en los mercados laborales de la Unión Europea, pues cada país se encarga de sus propios sistemas de educación y formación profesional; por lo que, los migrantes calificados podrían enfrentar limitaciones para ingresar al mercado laboral, en el país de destino, en una ocupación en la que fueron capacitados en su país de origen. Incluso, en algunos casos, los empleadores también pueden tener dificultades para evaluar las credenciales educativas adquiridas por los migrantes en el extranjero (Dorn & Zweimüller, 2021).

En el contexto específico de la migración dentro de la Unión Europea, las diferencias en los orígenes nacionales no son muy visibles en el aspecto físico o en los nombres de los trabajadores. Pero, en un estudio, en el que se investigó explícitamente la discriminación por nacionalidad, se encontró que los reclutadores no solo observaban los nombres de los postulantes, sino también sus nacionalidades y sus conocimientos lingüísticos en cada empleo (Hangartner et. al, 2021). Para esta investigación se utilizaron datos de una plataforma en línea, que conecta a los solicitantes con los reclutadores de empleo del servicio público en Suiza, y se encontró que los migrantes de origen no europeo tienen un 13% a 19% menos de probabilidades, en comparación con los nativos suizos, de ser contactados por los reclutadores. Esta penalización se reduce de 0%, para migrantes del sur de Europa (como Italia, que es la nacionalidad con mayor cantidad de migrantes en Suiza) y migrantes nacionalizados, a 6% para migrantes del noreste y este de Europa (Hangartner et. al, 2021).

Otro tema interesante a tomar en cuenta es la movilidad ocupacional de los migrantes que trabajan en ocupaciones poco calificadas en Europa. En este sentido, un estudio realizado en Portugal por Ana Damas de Matos (2017) investiga los retornos para un migrante, que trabaja en ocupaciones poco calificadas, de tener fluidez en el idioma del país de destino. Para esto, la autora compara los dos principales grupos de migrantes de Portugal, los europeos del este (principalmente ucranianos) y los brasileños, quienes hablan portugués y tienen ciertos vínculos culturales con Portugal (a diferencia de los europeos del este, quienes, en la mayoría de los casos, no han tenido contacto ni con la lengua ni con la cultura portuguesa antes de la migración) (Damas, 2017). Cabe resaltar que la gran mayoría de los migrantes de ambos grupos trabajan en ocupaciones poco cualificadas, y que los migrantes de Europa del este son, en promedio, mayores y más educados que los migrantes brasileños.

Los resultados de este artículo muestran que el nivel salarial y el movimiento ocupacional de los dos grupos de migrantes son similares a pesar de la ventaja en los conocimientos lingüísticos por parte de los brasileños. De hecho, el estudio encuentra que si los europeos del este mejoran su fluidez lingüística con el tiempo en Portugal, sus salarios crecerían más rápido que los salarios de los brasileños. Una posible interpretación a este resultado es que los beneficios de los conocimientos lingüísticos para los migrantes brasileños son bajos en el mercado laboral de baja cualificación, y que los migrantes de Europa del este lograron compensar esta desventaja lingüística con alguna otra ventaja (probablemente la mayor educación de sus migrantes) (Damas, 2017).

Esto indicaría que, al parecer, a pesar de que se ha concluido en diversos estudios que la fluidez en el idioma del país de destino facilita la integración de los migrantes en el mercado laboral, este efecto parece estar impulsado principalmente por los migrantes con un alto nivel educativo o los migrantes que trabajan en ocupaciones que requieren alta cualificación; es decir, los retornos a la fluidez lingüística no parecen ser altos en el mercado laboral poco calificado (Berman, Lang y Siniver 2003). Un hecho importante a tomar en cuenta es que, aunque los migrantes de habla nativa se clasifican inicialmente en ocupaciones con mayores requisitos de este idioma, estos trabajos no presentan salarios más altos; por lo que, los mayores requisitos de idioma no parecen estar correlacionados con mejores salarios en los trabajos poco calificados (Damas, 2017).

Por otro lado, en otro estudio realizado en España por Hipólito Simón, Raul Ramos y Esteban Sanromá (2014) se menciona que la situación ocupacional de los migrantes en el mercado laboral español es, en general, sustancialmente peor que en sus países de origen, pues existe una intensa degradación de estatus ocupacional al ingresar al mercado laboral español y una muy lenta progresión ocupacional durante su estancia en España. Este resultado contrasta marcadamente con la evidencia previa de otros países avanzados presentados anteriormente, que tienden a respaldar la perspectiva de la asimilación (en la que se predice una movilidad ocupacional de los migrantes en forma de “U”). Una posible explicación a este resultado es el tamaño significativo del segmento secundario del mercado laboral español (caracterizado por bajos salarios, poca cualificación requerida y condiciones laborales precarias), lo que restringiría las oportunidades de trabajo de los migrantes a, principalmente, ocupaciones poco calificadas (Simón et. al., 2014).

Otro estudio, también realizado en España, muestra resultados similares a los obtenidos en el artículo anterior. Elena Vidal-Coso y Pau Miret-Gamundi (2014) encuentran que la trayectoria laboral más común para un mujer migrante en España, independientemente de su experiencia previa en el mercado laboral o su capital humano, es entrar en el mercado laboral español como empleada doméstica, y posteriormente seguir desempeñándose en ocupaciones similares en el mercado laboral secundario de España (como hoteles, restaurantes, servicios personales y otras ocupaciones no calificadas). Los autores mencionan que esta degradación ocupacional de las mujeres migrantes puede deberse al hecho de que la mayoría de ellas ingresan al país ilegalmente, lo que complica su acceso a ocupaciones calificadas

(Vidal-Coso & Miret-Gamundi, 2014). De hecho, es probable que muchas de estas mujeres optaron por trabajar como empleadas domésticas mientras esperaban poder nacionalizarse u obtener algún estatus legal en España con el cual ellas podrían obtener empleos que vayan acorde con sus capacidades y capital humano. Pues, en efecto, el estudio encontró que las probabilidades para salir del mercado laboral doméstico, para las mujeres, aumentó con la obtención de la residencia legal, proceso que, por lo general, toma muchos años. Finalmente, el estudio también encontró que las mujeres europeas y latinoamericanas tenían mayores probabilidades de presentar caídas en sus estatus ocupacionales al llegar a España, a comparación de las mujeres provenientes de América del Norte y Oceanía, quienes tenían más probabilidades de mejorar su estatus ocupacional al momento de migrar a España (Vidal-Coso & Miret-Gamundi, 2014). En otras palabras, es probable que en España exista una “pena étnica” para las mujeres.

Por último, en un estudio realizado por la OIT (2024), sobre la movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe, se menciona que un asunto clave para los migrantes de esta región son las grandes dificultades a las que se enfrentan para el reconocimiento de sus estudios, competencias y experiencia laboral en sus países de destino. De hecho, una tendencia consolidada, en los últimos años en la región, es la precariedad de los empleos de los migrantes, quienes en su vasta mayoría son económicamente activos y se suelen incorporar a ocupaciones poco calificadas como el trabajo doméstico, construcción, actividades agropecuarias o comercio (OIT, 2024). En específico, el estudio encontró que, más del 50 por ciento de los migrantes que trabajaban en el sector informal tenían estudios secundarios o superiores completos, lo cual deja entrever que buena parte de la mano de obra en el sector informal está sobrecalificada (OIT, 2024).

El artículo también menciona que en diversos países de la región, en especial países de América Central y el Caribe, existe una alta cantidad de migrantes que se encuentran en situación de ilegalidad, por lo que, no pueden insertarse en empleos formales. Incluso, en algunos países la solicitud de permisos de trabajo está atada al tipo de residencia que el migrante obtuvo, que usualmente depende de si el migrante ingresó al país de manera legal o ilegal. Finalmente, debido a que una gran cantidad de migrantes se encuentran en trabajos informales, que suelen ofrecer sueldos por debajo de los salarios mínimos establecidos en cada país, la posibilidad de tramitar y regularizar sus estatus migratorios se ve dificultado o

imposibilitado por los costos que este proceso conlleva (OIT, 2024). Esto generaría que estos migrantes sigan laborando en trabajos informales por más años.

## CAPÍTULO II: CONCLUSIONES

El presente trabajo tuvo como objetivo recopilar diversos artículos de investigación para analizar la movilidad ocupacional que tienen los migrantes cuando llegan a su país de destino. En este sentido, de acuerdo a los estudios analizados en el capítulo anterior, se logró observar que, en la mayoría de casos, los migrantes se suelen enfrentar a una caída en su estatus ocupacional al momento de llegar al país de destino por la imperfecta transferibilidad de habilidades entre países, posible discriminación, barreras idiomáticas entre países, entre otros. La intensidad de esta caída ocupacional inicial variará entre migrantes dependiendo de qué tan transferibles son sus habilidades internacionalmente. De hecho, esta caída será más pronunciada para aquellos migrantes que ya realizaban trabajos más calificados en su país de origen, pues estos tendrían que enfrentarse a diversos procesos burocráticos para lograr obtener licencias y permisos para que sus habilidades sean reconocidas y trabajar con estas en el país de destino. Esto los llevaría a trabajar en ocupaciones en las que están sobrecalificados en el corto plazo. Cabe resaltar que este escenario tiene una excepción y son los migrantes con visas patrocinadas por el empleador, quienes suelen ubicarse, desde el principio, en trabajos de mayor calidad en el país de destino.

También, diversos autores mencionaron que esta caída del estatus ocupacional de los migrantes se vería revertida y se generaría una subida en el estatus ocupacional del migrante ante la posible inversión, y posible eventual licenciamiento de habilidades, de cada uno de ellos sobre su capital humano (educación, etc.) post-migración. Esta mejora de habilidades generaría una subida en los estatus ocupacionales de los migrantes y se formarían patrones de movilidad ocupacional en forma de “U” (Chiswick et. al, 2005).

Un tema importante a tomar en cuenta es el hecho de que la profundidad de este patrón “U” será mayor cuando las habilidades de los migrantes sean menos transferibles internacionalmente. Un caso interesante sobre los migrantes con una mayor profundidad en el patrón de “U” serían los migrantes que tienen que pasar por procesos de licenciamiento y reconocimiento de habilidades (en especial aquellos migrantes que ya presentaban altos niveles de educación pre-migración), pues se espera que estos migrantes, al lograr licenciarse y capacitarse, con el tiempo puedan acceder y encontrar trabajos que coincidan con sus

niveles de habilidades. Esto generaría que el cambio de empleos de menor a mayor calidad entre el primer y el actual trabajo de estos migrantes sea mucho más pronunciado.

Sin embargo, este patrón de “U” de la movilidad ocupacional de los migrantes podría no suceder en todos los países y para todos los migrantes; pues también existe evidencia que muestra que muchas veces los migrantes calificados se enfrentan a restringidas oportunidades laborales y problemas para la obtención de documentación requerida para laboral en el país de destino. Esto los lleva a trabajar, principalmente, en ocupaciones poco calificadas y que no logren observar una mejora sustancial en la calidad y ganancias en sus trabajos por años.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- Banco Mundial (2023). Informe sobre el desarrollo mundial 2023: Migrantes, refugiados y sociedades - Panorama general. Recuperado de: <https://reliefweb.int/report/world/informe-sobre-el-desarrollo-mundial-2023-migrantes-refugiados-y-sociedades-panorama-general-espt>
- Banerjee, R., & Phan, M. (2014). Licensing Requirements and Occupational Mobility Among Highly Skilled New Immigrants in Canada. *Industrial Relations*, Vol. 69, No. 2 (SPRING 2014), pp. 290-315 (26 pages)
- BCG & IOM (2022). Migration Matters: A Human Cause with a \$20 Trillion Business Case. Recuperado de: <https://web-assets.bcg.com/1a/d1/ed3e7b194e0599500621570f19d2/bcg-migration-matters-a-human-cause-with-a-20-trillion-business-dec-2022-3.pdf>
- Berman, E.; Lang, K., & Siniver, E. (2003). Language-skill complementarity: Returns to immigrant language acquisition. *Labour Economics* 10(3): 265–90.
- Chiswick, B.; Liang, Y., & Miller, P. (2005). A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. *International Migration Review*, 39(2), 332-353.
- Damas, A. (2017). IMMIGRANT LANGUAGE FLUENCY IN THE LOW-SKILLED LABOR MARKET. *ILR Review*, Vol. 70, No. 5, 70th Anniversary Year | 2017–2018 (October 2017), pp. 1176-1195 (20 pages)
- Dorn, D., & Zweimüller, J. (2021). Migration and Labor Market Integration in Europe. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 35, No. 2 (Spring 2021), pp. 49-76 (28 pages)
- Dustmann, C. (1993). Earnings adjustment of temporary migrants. *Journal of Population Economics*, 6(2): 153–68.

- Fleming, C.; Kifle, T., & Kler, P. (2016). Immigrant occupational mobility in Australia. *Work, Employment & Society*, Vol. 30, No. 5 (OCTOBER 2016), pp. 876-889 (14 pages).
- George, U., & Chaze, F. (2012). Credential Assessment of Internationally Trained Professionals: How Effective is the Process for the Purpose of Securing Employment? *Journal of Immigrant and Refugee Studies*.
- Hangartner, D.; Kopp, D., & Siegenthaler, M. (2021). Monitoring Hiring Discrimination through Online Recruitment Platforms. *Nature*: 589 (7843): 572–76.
- Imai, S.; Stacey, D., & Warman, C. (2019). From Engineer to Taxi Driver? Occupational Skills and the Economic Outcomes of Immigrants. *Canadian Journal of Economics*, 52(3), 914-953.
- Lessem, R., & Sanders, C. (2020). IMMIGRANT WAGE GROWTH IN THE UNITED STATES: THE ROLE OF OCCUPATIONAL UPGRADING. *International Economic Review*, Vol. 61, No. 2 (May 2020), pp. 941-972 (32 pages)
- Moretti, E. (2011). Local Labor Markets. In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4B, edited by David Card and Orley Ashenfelter, 1237–1313. Amsterdam: Elsevier.
- Naciones Unidas (2021). Migración Internacional. Recuperado de: <https://www.un.org/es/global-issues/migration>
- OIT (2018). Competencias profesionales para la Migración y el empleo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_emp/%40ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_694978.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_694978.pdf)
- OIT (2014). Migración laboral: logros y retos. Recuperado de: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-li-ma/%40sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_240120.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-li-ma/%40sro-san_jose/documents/publication/wcms_240120.pdf)

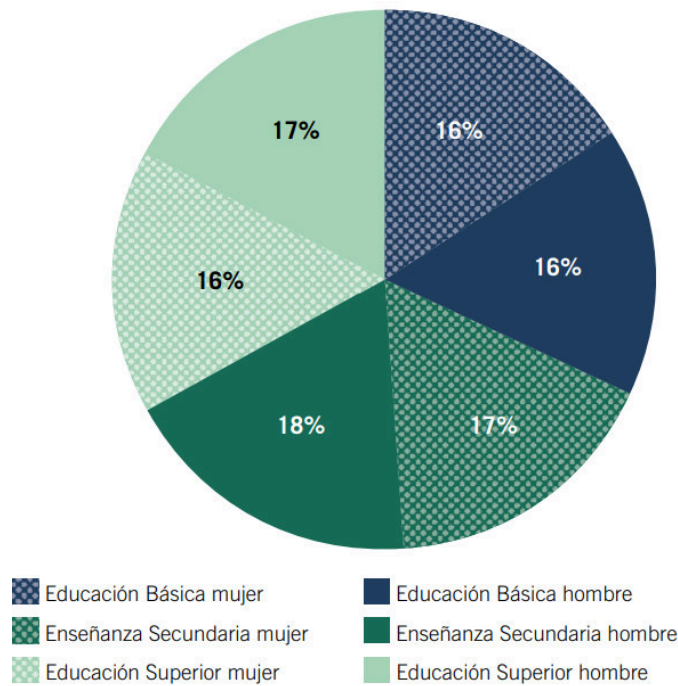
OIT (2024). Movilidad humana y migración laboral en América Latina y el Caribe: Movimientos, tendencias y desafíos de gobernanza. Recuperado de: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/oit\\_tendencias\\_movilidad\\_humana\\_y\\_migraci%C3%B3n\\_laboral\\_america\\_latina\\_caribe\\_2024.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/oit_tendencias_movilidad_humana_y_migraci%C3%B3n_laboral_america_latina_caribe_2024.pdf)

Simón, H.; Ramos, R., & Sanromá, E. (2014). Immigrant Occupational Mobility: Longitudinal Evidence from Spain. *European Journal of Population*, Vol. 30, No. 2 (May 2014), pp. 223-255 (33 pages)

Vidal-Coso, E., & Miret-Gamundi, P. (2014). The labour trajectories of immigrant women in Spain: Are there signs of upward social mobility? *Demographic Research*, Vol. 31 (JULY - DECEMBER 2014), pp. 337-380 (46 pages)

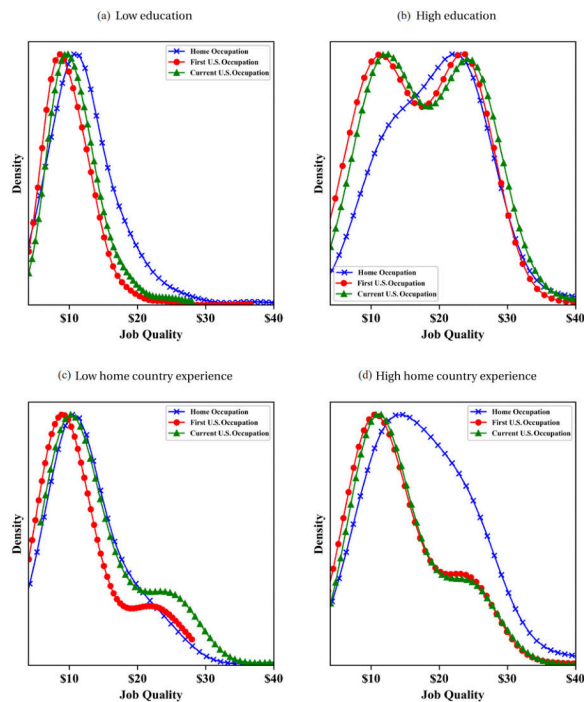
**ANEXOS:**

Anexo 1: Población de extranjeros, por nivel de educación alcanzado



Fuente: OECD DIOC-E Database

Anexo 2:



NOTES: Each plot shows the distribution of job qualities for the home, initial, and 2003 U.S. occupation. Plot (a) shows for people with no college education, and plot (b) shows it for people with more than 12 years of education. Panel (c) shows people with 5 or fewer years of home experience, and panel (d) shows people with more than 15 years of home experience.

Fuente: Lessem & Sanders, 2020