

**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA**

*Tesis doctoral*

*Las trayectorias laborales de los inmigrantes rumanos cualificados en  
Barcelona*

***ALISA PETROFF***

**Tesis doctoral dirigida por:  
Dra. Carlota Solé i Puig y Dr. Joan Miquel Verd i Pericàs**

**Bellaterra, marzo 2013**

### ***Agradecimientos***

Cuando uno llega al momento de escribir los agradecimientos, hay una mezcla de sensaciones que auguran el fin de una etapa formativa, pero también personal: sensaciones de felicidad, de satisfacción, de emoción pero también de agotamiento o melancolía. No obstante, cuando uno llega a este momento, siente la necesidad de pararse y agradecer a todas aquellas personas que han hecho posible que este cúmulo de emociones tenga lugar hoy. Por ello, en primer lugar, quiero agradecer a tres personas, sin las cuales, mi trabajo en los últimos cuatro años no hubiera tenido ni lugar, ni sentido: a la Dra. Carlota Solé, a la Dra. Sonia Parella y al Dr. Joan Miquel Verd. Gracias a los tres por haberme guiado a lo largo de todo el proceso de la investigación. En los cuatro años me he sentido profundamente agradecida y privilegiada por poder contar con tres personas de una calidad excepcional desde el punto de vista científico, académico y humano. Gracias por vuestras lecturas rigurosas, vuestra paciencia cuando me sentía perdida, vuestros consejos y recomendaciones. Gracias por creer en este proyecto y darme alas para poder hacerlo realidad. Gracias por vuestra manera tan delicada de llamarme la atención cuando me estaba equivocando. Gracias por vuestra exigencia, porque, con vosotros creo haber adquirido el rigor científico tan necesario en nuestra profesión. Gracias por vuestra calidez y calidad humana, porque vosotros me enseñasteis lo importante que es este aspecto a la hora de investigar. Gracias por el respaldo y el apoyo con el que me arropasteis durante esta etapa. Me siento afortunada por haberos tenido como mentores y solo podré parar de agradecer el día que deje de investigar, porque todo lo que queda plasmado en estas páginas es, sobre todo, gracias a vosotros.

En segundo lugar, me gustaría agradecer al grupo de investigación Gedime-CER Migracions liderado por la Dra. Carlota Solé y a sus miembros, especialmente a la Dra. Ainhoa Flecha, Dr. Enrique Santamaría, Emilia Aiello, Jennifer Marquez, Dr. Leonardo Cavalcanti, Dra. Olga Saradell Dra. Rosalina Alcalde, Dra. Teresa Sordé. Gracias por vuestras enseñanzas, gracias por haberme hecho sentir como en casa, gracias por las comidas y cenas que disfrutamos, gracias por las emociones que compartimos. El apoyo de todos vosotros, como también el poder trabajar en proyectos a vuestro lado, ha sido un privilegio. Sin duda, para mí, Gedime ha sido la mejor escuela de doctorado y tener

la oportunidad de formarme dentro del grupo, lo consideré siempre una gran responsabilidad y un gran orgullo.

Además, me gustaría agradecer al Ministerio de Educación por su apoyo económico imprescindible para la realización de la tesis y para la realización de las tres estancias en el extranjero. También quiero agradecer al Departamento de Sociología que desde antes de empezar el doctorado ha creído en mi potencial como investigadora y docente. Gracias por las oportunidades que me brindasteis, especialmente en el momento en el que mi salud se vio afectada. Gracias a Ángela Palau, a la Dra. Pilar Carrasquer y al Dr. Antonio Martín Artilles por vuestro apoyo y sensibilidad.

Me gustaría agradecer también a mis padres y a mi hermana que siempre han estado apoyándome. Hoy puedo escribir estas palabras porque hace más de una década entendisteis que quería volar. Gracias por entender mis inquietudes, por viajar conmigo siempre, por vuestros ánimos, por estar ahí hoy y siempre. A la vez, me gustaría agradecer a Cristian, mi compañero de viaje, que ha estado a mi lado durante todo el proceso, que ha entendido mis preocupaciones, que siempre ha tenido palabras de apoyo y consuelo cuando el proceso se hacía eterno. Gracias por tu paciencia y por tus esperas durante mis largas y seguidas estancias al extranjero. También quiero agradecer a mis amigos pero, sobre todo, a mis compañeras de piso, Mariña y Rosaura, por vuestra paciencia y apoyo.

En último lugar me gustaría agradecer a las personas que me han ayudado con la realización del trabajo de campo. A todos aquellos rumanos que han contestado al cuestionario online y a aquellos que han dedicado dos horas de sus vidas a las entrevistas. Gracias por haber entendido la razón de fondo de la investigación y por ser parte de este trabajo.

## Contenido

Contenido .....	4
INTRODUCCIÓN.....	10
a) Objeto de estudio y su pertinencia en el estudio de las migraciones.....	10
b) Objetivos de la tesis y metodología .....	20
c) Estructura de la tesis .....	23
INTRODUCTION .....	32
a) Object of study and its relevance in migration studies.....	32
b) Main objectives and methodology .....	40
c) Structure of the dissertation.....	43
PRIMERA PARTE.....	50
El marco conceptual de las migraciones internacionales y de las migraciones cualificadas: una revisión teórica de las principales perspectivas y factores explicativos. .....	50
CAPÍTULO 1. El marco teórico de las migraciones internacionales.....	51
1.1. Las teorías clásicas y su revisión .....	51
1.1.1. La perspectiva macroeconómica .....	52
1.1.2. Las perspectivas microeconómicas .....	55
1.2. Migración cualificada: una revisión conceptual .....	60
1.2.1. Brain drain versus brain gain: las concepciones clásicas de la migración cualificada.....	60
1.2.2. Brain circulation: entre la temporalidad y el retorno.....	64
1.2.3. Más allá del brain circulación: el brain networking .....	67
CAPÍTULO 2. Las migraciones cualificadas en el contexto internacional: factores explicativos de las migraciones cualificadas en las sociedades globales .....	70
2.1. Internacionalización de los sistemas educativos.....	70
2.2. Los estados como actores claves en el proceso de atracción de migrantes cualificados.....	71
2.3. Las empresas multinacionales y su papel en la internacionalización de las profesiones.....	74
2.4. Emergencia de nuevos sectores cualificados y demanda de personas cualificadas .....	76
SEGUNDA PARTE: .....	79
Una aproximación a las migraciones rumanas en el mundo y en el contexto español: fases y elementos para entender las migraciones procedentes de este país en las últimas dos décadas. ....	79
CAPÍTULO 3. Rumanía post-comunista: país de emigración .....	80
3.1. La transición hacia la democracia como factor explicativo de las migraciones rumanas a partir de la década de los años 1990.....	80
3.2. Las dinámicas migratorias post-comunistas .....	82
3.3. El alcance cuantitativo de las migraciones rumanas.....	83
3.4. Las fases de la emigración rumana en la etapa post-comunista.....	85
3.4.1. Migración étnica .....	85
3.4.2. Migración hacia el Sur de Europa .....	87
3.4.3. La entrada en la Unión Europea y el papel de las moratorias en las dinámicas migratorias.....	89
3.5. Las migraciones cualificadas rumanas en el mundo.....	91
CAPÍTULO 4. La evolución de los flujos migratorios rumanos en España .....	97

4.1.	El <i>efecto llamada</i> para los inmigrantes rumanos: España como país de destino	97
4.2.	Las fases de las migraciones rumanas en España .....	99
4.2.1.	Los pioneros de la migración.....	100
4.2.2.	Segunda etapa: el asentamiento de la comunidad .....	101
4.2.3.	Tercera etapa: el aumento del flujo tras la supresión del visado.....	102
4.2.4.	Cuarta etapa: bajo los efectos de la entrada en la Unión Europea y las diferentes moratorias .....	105
4.3.	Crisis y migraciones rumanas en España.....	107
4.4.	El retorno de los inmigrantes rumanos .....	111
	TERCERA PARTE: .....	115
	Las trayectorias laborales de los rumanos cualificados en Barcelona: una propuesta de modelo de análisis y una propuesta metodológica. ....	115
	CAPÍTULO 5. Trayectorias laborales de los migrantes cualificados: conceptos clave para un modelo de análisis .....	116
5.1.	Las trayectorias desde la perspectiva del curso de vida.....	116
5.1.1.	Definición y elementos constituyentes de las trayectorias .....	116
5.1.2.	Los cuatro principios de las trayectorias .....	118
5.2.	La formación, las cualificaciones y las competencias al debate.....	124
5.2.1.	Formación para el empleo <i>versus</i> formación en el empleo .....	125
5.2.2.	Las competencias como atributos de las cualificaciones.....	126
5.2.3.	Definiciones de las competencias.....	128
5.2.4.	Tipologías de competencias.....	130
5.3.	Los retos de la inmigración cualificada .....	133
5.3.1.	La transferibilidad de la formación, experiencia y competencias .....	133
5.3.2.	Los contextos receptores como marcos que obstaculizan y/o facilitan la migración cualificada y la transportabilidad de la formación, experiencia y competencias .....	138
5.4.	Propuesta de modelo de análisis .....	140
	CAPÍTULO 6. Una propuesta metodológica para el estudio de las migraciones cualificadas .....	145
6.1.	Una aproximación a los métodos mixtos.....	145
6.2.	Las fases del diseño y las técnicas utilizadas.....	146
6.2.1.	La fase cuantitativa.....	147
6.2.2.	La fase cualitativa.....	150
6.3.	Trabajo de campo cualitativo. Perfiles y acceso a las personas entrevistadas	152
6.3.1.	La justificación teórica de los perfiles .....	154
6.3.2.	La justificación empírica de los perfiles.....	157
6.4.	Operativización de los factores: dimensiones e indicadores.....	159
6.5.	Cuestiones éticas y reflexiones sobre el trabajo de campo .....	162
	CUARTA PARTE: .....	164
	Las trayectorias laborales de los rumanos cualificados en Barcelona: análisis de los datos.....	164
	CAPÍTULO 7: Perfiles de rumanos cualificados en el mundo. Un estudio a partir de la red de cerebros rumana GRASP .....	165
7.1.	Trayectorias educativas versus trayectorias laborales: dos de las dimensiones clave para entender los perfiles de profesionales rumanos en el mundo.....	165
7.2.	La identificación de tres <i>clusters</i> : rumanos con trayectoria educativa, rumanos con trayectoria laboral y migración post-comunista a Estados Unidos y rumanos con trayectoria laboral y migración post-integración en la Unión Europea.....	173

CAPÍTULO 8: Las experiencias migratorias en Barcelona: la imbricación de factores macro, meso y micro y su papel en la configuración de trayectorias de éxito .....	178
8.1. Perfil <i>traslado de empresa multinacional</i> : trayectorias migratorias de continuidad .....	179
8.1.1. El traslado de empresa multinacional: entre oportunidad y deseo .....	179
8.1.2. La experiencia y las recomendaciones: elementos claves para entender los traslados de empresa multinacional .....	181
8.1.3. La empresa multinacional como malla de seguridad y generadora de infraestructuras .....	182
8.1.4. Evaluación del proyecto migratorio en clave de continuidad.....	185
8.2. Perfil <i>proyecto individual con estudios de postgrado en España</i> : trayectorias de ascensión.....	187
8.2.1. Estudios en destino: principal razón o consecuencia del proyecto migratorio .....	187
8.2.2. Estudios de postgrado: trampolín para el acceso al mercado cualificado español	189
8.2.3. La debilidad de los vínculos fuertes y la disolución de la componente étnica en la configuración de redes sociales.....	190
8.2.4. La evaluación del proyecto migratorio en clave de ascensión .....	191
8.3. Perfil <i>proyecto individual sin estudios en España</i> : trayectorias de discontinuidad.....	194
8.3.1. Factores de atracción-expulsión y su papel en la configuración del proyecto migratorio en España .....	194
8.3.2. Sin mallas ni trampolines: la debilidad y la fuerza de las redes sociales	197
8.3.3. El componente internacional y el sector de actividad: dos elementos que permiten entender la incorporación laboral de este perfil .....	200
8.3.4. Iniciativas empresariales: entre respuesta a la crisis y oportunidad de futuro	202
8.3.5. Evaluación del proyecto migratorio como punto de inflexión .....	204
CAPÍTULO 9: Las trayectorias educativas en Rumanía de los rumanos cualificados en Barcelona: sistema educativo tras la caída del régimen comunista y su impacto .....	211
9.1. Contexto del sistema educativo rumano a partir de los años 1990.....	211
9.2. Trayectorias educativas en origen: factores explicativos en la configuración de trayectorias profesionales de éxito .....	219
9.2.1. Liceos de élite elementos claves en las trayectorias educativas de los migrantes cualificados rumanos en Barcelona .....	221
9.2.2. La especialidad del liceo: variable que marca la trayectoria educativa post-obligatoria.....	224
9.2.3. La etapa universitaria como punto de inflexión (descendente) en la trayectoria educativa.....	230
9.2.4. Tercer ciclo en Rumanía: un trámite a pasar .....	239
CAPÍTULO 10: Las trayectorias laborales en origen de los rumanos cualificados en Barcelona: desde trayectorias de estabilidad a trayectorias de precariedad .....	243
10.1. Temprana incorporación en el mercado laboral rumano: factor clave en la construcción de trayectorias de éxito.....	245
10.2. El perfil de traslado de empresa multinacional: trayectorias laborales ascendentes y estables en el país de origen .....	247
10.2.1. La incorporación en la empresa multinacional: fruto de imaginarios por parte de los empleados y masiva demanda de profesionales cualificados por parte de los empleadores.....	247

10.2.2.	El acceso a las empresas multinacionales: el papel de las redes horizontales y de las ofertas de trabajo online.....	251
10.2.3.	Las empresas multinacionales: espacios para el desarrollo de competencias blandas .....	252
10.2.4.	Trayectoria alternativa: incorporación en Pymes y consolidación en empresas multinacionales .....	254
10.3.	El perfil de rumanos con proyecto individual y estudios terciarios en España: trayectorias laborales incipientes y planas en el país de origen .....	257
10.4.	El perfil de rumanos con proyecto individual y sin estudios terciarios en España: trayectorias de precariedad e inestabilidad en el país de origen .....	259
CAPÍTULO 11. Experiencias previas en el extranjero de los rumanos cualificados residentes en Barcelona: entre proyectos de temporalidad y proyectos de circularidad .....		267
11.1.	El entorno familiar como factor explicativo en trayectorias migratorias previas a la llegada a España. ....	269
11.2.	Proyectos migratorios temporales durante la carrera educativa. <i>Work and Travel Estados Unidos</i> : entre programa de intercambio cultural y programa de reclutamiento temporal de mano de obra no cualificada .....	271
11.3.	Proyectos migratorios circulares después de la licenciatura: consolidación de las carreras educativas y profesionales en terceros países.....	281
CAPÍTULO 12. Conclusiones .....		290
12.1.	Ideas síntesis de la tesis .....	291
12.1.1.	La caída del régimen comunista y la entrada de Rumanía en la Unión Europea, dos momentos clave que marcan la presencia de inmigrantes rumanos cualificados en el mundo. ....	291
12.1.2.	Principales razones para la emigración: razones educativas, vinculadas a oportunidades de trabajo, imaginarios culturales y factores de expulsión .....	292
12.1.3.	Telecomunicaciones; programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática; servicios financieros; intermediación de comercio: sectores clave en los que se incorporan los profesionales rumanos. ....	293
12.1.4.	Los rumanos que llegan a España a través de traslado de empresa multinacional, experimentan trayectorias migratorias de continuidad.....	294
12.1.5.	Los rumanos que desarrollan su propio proyecto migratorio y que completan sus estudios superiores en el país de destino (máster/doctorado), construyen trayectorias migratorias ascendentes en el país de destino. ....	296
12.1.6.	Los rumanos que no completan sus estudios superiores en España cuentan con trayectorias migratorias discontinuas (ascendentes/descendentes). .	299
12.1.7.	Patrones de trayectorias laborales en origen, destino y terceros países: trayectorias ascendentes, en forma de U y en forma de W.....	302
12.2.	Aportaciones teóricas y metodológicas de la tesis .....	304
12.2.1.	Las mallas de seguridad generadas por las multinacionales: elementos para entender la incorporación laboral en el mercado cualificado de los países de destino	305
12.2.2.	Los trampolines generados por los credenciales obtenidos en el extranjero y su papel en la incorporación laboral.....	306
12.2.3.	Las redes sociales la dualidad de los vínculos fuertes versus los vínculos débiles en la incorporación laboral .....	307
12.2.4.	Competencias blandas versus competencias técnicas y su transferibilidad más allá de las fronteras .....	308

12.2.5.	La perspectiva del curso de vida como eje transversal en el estudio de las migraciones .....	309
12.2.6.	Los gráficos de satisfacción como técnica complementaria de análisis y recogida de datos en el estudio de las migraciones .....	310
12.3.	Nuevas líneas de investigación .....	311
12.3.1.	Las redes de cerebros y su papel en el desarrollo de los países de origen. 311	
12.3.2.	Las estrategias de movilidad de los inmigrantes cualificados en tiempo de crisis. 311	
Chapter 13.	Conclusions.....	313
13.1.	Main ideas of the dissertation.....	314
13.1.1.	The collapse of communist regimes and the access of Romania into the European Union: two key moments that mark the presence of skilled Romanian immigrants overseas .....	314
13.1.2.	Main reasons for migration: educational reasons, job opportunities, cultural imaginaries and push factors .....	315
13.1.3.	Telecommunications, consulting and other computer related activities, financial services, brokerage trading: key sectors that attract Romanian professionals overseas .....	316
12.4.4.	Romanians arriving to Spain by transfer of a multinational company, shape migratory trajectories understood as continuity .....	317
12.4.5.	The Romanians who continue tertiary education in the country of destination (Masters/PhD programs), shape upwards migratory trajectories in the destination country .....	318
12.4.6.	The Romanians who do not complete postgraduate studies in Spain shape migratory trajectories marked by disruptions (upward / downward) .....	321
12.4.7.	Patterns of training and labor trajectories in origin, destination and third countries: upwards paths, U-shaped and W-shaped trajectories .....	324
12.5.	Theoretical and methodological contributions of the dissertation .....	326
12.5.1.	The safety networks generated by multinational companies: elements for understanding the integration into the skilled labor market of the destination countries 326	
12.5.2.	The trampolines generated by credentials obtained overseas and their role in the labor incorporation .....	328
12.5.3.	The social networks and the duality between strong and weak ties and its role in the labor incorporation .....	328
12.5.4.	Soft skills versus technical skills and their transferability across borders 329	
12.5.5.	The life course perspective as a conceptual focus in migration studies 330	
12.5.6.	Satisfaction charts as complementary technique of data collection and analysis in the migration studies.....	331
12.6.	New research lines .....	332
12.6.1.	The brain networks and their role in the development of the origin countries 332	
12.6.2.	The mobility strategies of skilled immigrants during economic crisis	332
Bibliografía.....		333
Anexos.....		350
Anexo 1.	El mapa de Rumanía por regiones y comarcas .....	350
Anexo 2:	Encuesta GRASP .....	350



Anexo 3: Guión de entrevista .....	354
Anexo 4: Fichas resumen de las entrevistas realizadas .....	361

## INTRODUCCIÓN

### **a) Objeto de estudio y su pertinencia en el estudio de las migraciones**

Con la presente investigación se pretenden estudiar las trayectorias laborales de los inmigrantes rumanos cualificados residentes en Barcelona. A menudo, las sociedades de destino no contemplan a los profesionales que llevan a cabo proyectos en otros países, como inmigrantes. Más bien a éstos se les asigna la categoría de extranjero, ambas categorías cargadas de representaciones e imaginarios sociales. En este sentido, es menester dedicar los siguientes párrafos a debatir, brevemente, los conceptos de inmigrante/extranjero, en tanto que se trata de categorías socialmente construidas.

Como consecuencia de la relevancia central del estado-nación, el concepto de extranjería remite al estatuto jurídico de las personas. En este sentido, el extranjero es aquella persona que no pertenece a la nación, aquella persona que no es ciudadano del estado. Así, la extranjería implica la no pertenencia a un grupo de referencia determinado, que se singulariza por una diferencia de naturaleza establecida por la discontinuidad formulada explícitamente entre un dentro, del que no forma parte, y un fuera, al que pertenece (Landowski, 1993:101). Sin embargo, a la hora de contemplar el concepto de extranjería, no basta con subrayar la relatividad político-jurídica del fenómeno, ya que resulta reduccionista e incapaz de englobar aspectos tan importantes como los sociales, lingüísticos, culturales o religiosos (Gaudemet, 1998:16).

En este sentido, una de las formas de construir al otro y de convertirlo en una *figura imaginada*, es mediante el lenguaje. Así, los actuales procesos migratorios en el contexto de las sociedades receptoras se piensan y se problematizan a través de metáforas (Santamaría, 2002). Estas metáforas, a menudo, se asocian a diferentes ámbitos que vinculan las migraciones a flujos, corrientes u olas migratorias (Van Dijk, 1991, Edstrom, 1993). De este modo, se pretende subrayar, la continuidad del fenómeno migratorio y hasta cierto punto su carácter catastrófico, a través de imágenes como la de la oleada, la marea, la avalancha, la riada, etc. Por

consiguiente, la construcción del discurso sobre inmigración como problema social gira en torno a la imagen del inmigrante como una amenaza (a la identidad cultural del país de destino y una amenaza ya que su presencia genera inseguridad) y como competidor (por los puestos de trabajo y por los recursos de bienestar) (Santamaría, 2002; Morell, 2004).

En relación a la primera cuestión, la inmigración percibida como amenaza, el problema surge al plantear los límites de la diversidad; es decir, la presencia en *nuestro* territorio de personas que pertenecen a culturas señaladas como opuestas e incompatibles con la *nuestra* (Morell, 2004). Por consiguiente, se naturalizan dos roles que encarnan papeles antagónicos: los inmigrantes (los otros) que son los *extraños*, versus los autóctonos (nosotros) que son los *normales*. Sin embargo, la categoría de *los otros* no es una categoría homogénea. Así, se establecen diferencias en función de la distancia entre las comunidades inmigrantes y la cultura occidental, la raza blanca y la religión cristiana (Calvo, 1990). Cuanto mayor es la distancia con respecto a estas coordenadas, entendidas como *normales*, la percepción de amenaza, por parte de las sociedades receptoras, aumenta. Es precisamente este el punto que permite distinguir entre inmigrantes y extranjeros: los extranjeros, a diferencia de los inmigrantes, se identifican en los imaginarios de los países receptores con ciudadanos procedentes de países desarrollados y de estatus social y ocupacional superior a la población inmigrante (Blanco, 2000).

Por otro lado, la segunda perspectiva vincula a los inmigrantes con competidores por recursos y puestos de trabajo que deberían ser adquiridos solamente por autóctonos. No obstante, esta visión no se aplica a aquellos ciudadanos que provienen de países económicamente más desarrollados (jubilados del norte de Europa, profesionales de empresas extranjeras con inversiones en los países de destino, etc.), cuya presencia no está cuestionada por las sociedades receptoras. Paralelamente, aquellos ciudadanos que proceden de zonas económicamente menos desarrolladas, son vistos como una carga que reduce el nivel de bienestar de las sociedades de acogida, a causa del consumo de recursos que presuntamente realizan. En consecuencia, “los primeros son la representación de nuestro acceso (posible) al mundo de la abundancia y el progreso; los segundos nos retrotraen al retraso y a la pobreza” (Colectivo Ioé, 1995:89). El problema, por tanto, no es ser

inmigrante; sino ser pobre, además de inmigrante. En definitiva, el problema no es, solamente de carácter étnico o cultural, sino de clase social.

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

Así, los estudios clásicos que tienen como objeto de estudio las migraciones cualificadas, se centran, sobre todo, en el impacto que dichos flujos producen en las sociedades de origen y destino, a través de conceptos como el *brain drain* o el *brain gain*<sup>1</sup>. Tradicionalmente, rara vez se cuestiona la manera en la que estos migrantes llevan a cabo sus proyectos migratorios, o los obstáculos y oportunidades con los que se enfrentan a lo largo de sus trayectorias laborales en el país de origen y destino. De hecho, este desinterés con respecto a las migraciones cualificadas se refleja en la escasez de instrumentos a la hora de medir el alcance cuantitativo del fenómeno, en tanto que existen pocas estadísticas capaces de capturarlo de manera fiable.

Por otro lado, la falta de estadísticas revela otra dificultad al estudiar los procesos migratorios de los profesionales; a saber, la complejidad para definir la inmigración cualificada. A pesar de que la literatura académica provee una amplia variedad de definiciones en relación a las migraciones cualificadas, no parece haber consenso a la hora de saber a qué nos referimos cuando estudiamos este colectivo. Mientras algunas instancias, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) a través del Manual de Camberra, utilizan los criterios de

---

<sup>1</sup> Estos conceptos se detallan en el primer capítulo de la tesis doctoral

cualificación y de ocupación para definir a los migrantes cualificados; otras, como por ejemplo la *National Science Foundation* (NSF) de Estados Unidos, tienen en cuenta -aparte de los criterios relacionados con la ocupación- las dimensiones de la educación y el tipo de titulación obtenida. Dado que los criterios para definir al perfil de migrantes cualificados generalmente son la cualificación, la ocupación y el nivel educativo, a menudo las definiciones terminan confundiendo con clasificaciones y tipologías, tal y como queda reflejado a continuación.

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

En segundo lugar, en la mayoría de las definiciones sobre migraciones cualificadas se hace referencia al vínculo que los migrantes establecen estrictamente con los sectores primarios de los países de destino, ya que las definiciones anteriores no contemplan a aquellas personas que experimentan inconsistencia de estatus en los países de destino. A esto se le añade que las definiciones se refieren estrictamente a personas que están vinculadas al sector primario superior y no incluyen a aquellos migrantes que ejercen como obreros cualificados en los países receptores. Por ello, en el conjunto de la tesis, los inmigrantes cualificados se definen como aquellos profesionales con estudios superiores que están empleados en puestos que requieren dichos estudios y que despliegan competencias y habilidades específicas de los sectores en los que desarrollan esas actividades, tanto en el país de destino como en el país de origen. Por consiguiente, no se incluyen en la investigación a aquellos rumanos que en el momento de la realización de la tesis estuvieran ocupados en puestos de sobrecualificación (aunque sí se cuenta con el perfil que ha perdido estatus y, posteriormente, lo ha recuperado). Tampoco se contempla a aquellos rumanos que están empleados como profesionales manual cualificados. La principal razón a la hora de

excluir a estos perfiles, guarda relación con el hecho de que no son considerados inmigrantes cualificados por la literatura y, por consiguiente, las dinámicas de sus trayectorias laborales son diferentes a los profesionales que poseen estudios superiores y que ejercen en ocupaciones que requieren dichos credenciales.

Una tercera cuestión vinculada a las definiciones sobre inmigración cualificada: en la literatura, hay autores que abogan por incluir en la categoría de migrantes cualificados, el perfil de los estudiantes internacionales, ya que la mayoría de las definiciones no los contemplan (Salt, 1997; Iredale, 2001). De hecho, en el conjunto de la presente tesis, también se excluye al perfil de estudiantes. La principal razón guarda relación con el hecho de que esta investigación pretende estudiar trayectorias laborales y no estrictamente trayectorias educativas. En todo caso, la categoría de estudiantes internacionales puede ser interpretada como una categoría de potenciales inmigrantes cualificados, ya que, en ocasiones, estos estudiantes terminan construyendo trayectorias laborales en los países de destino después de terminar los estudios. Por ello, en la tesis doctoral se incluyen a aquellas personas que con anterioridad hayan migrado por razones educativas o que actualmente llevan a cabo estudios en el país receptor, siempre y cuando en el momento de la realización del trabajo de campo estén ocupadas en un puesto cualificado.

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

Precisamente por esta cuestión, en el contexto de la tesis doctoral la definición de la inmigración cualificada no se refiere estrictamente a la etapa migratoria, puesto que los procesos migratorios no quedan aislados de las demás etapas vitales. Es más, para hablar de inmigrantes cualificados hemos de tener en cuenta que previamente a sus llegadas a los países de destino, estas personas han sido trabajadores cualificados en los países de origen. Desde esta perspectiva, es imprescindible reconstruir sus etapas educativas y laborales, ya que se trata de nexos relevantes que explican la manera en la que se lleva a cabo la etapa migratoria. En este sentido, cabe señalar la relevancia de la perspectiva de la trayectoria vital, capaz de interconectar las experiencias vividas y el contexto socio-histórico con las subjetividades y los significados compartidos que moldean las vidas a lo largo del tiempo (Cohler y Hostetler, 2003). Por ello, el eje teórico de la presente tesis doctoral lo representa el concepto de trayectoria y la manera en la que se articulan los puntos de inflexión y las transiciones, a lo largo de las trayectorias laborales y educativas de los inmigrantes rumanos cualificados.

En los anteriores párrafos se ha explicado brevemente la manera en la que se ha construido la categoría de inmigrante cualificado y qué se entiende por inmigrante cualificado en el conjunto de la investigación. Llegados a este punto, cabe preguntarse: ¿cuál es la pertinencia de estudiar las migraciones cualificadas en el contexto internacional y desde qué perspectiva deben ser entendidas las migraciones cualificadas rumanas en el contexto español, concretamente en Barcelona?

A pesar de todas las limitaciones conceptuales y metodológicas que implican el estudio de las migraciones cualificadas, como respuesta al incremento del flujo a nivel internacional, el interés por este perfil de inmigrantes ha ido aumentando. Gracias a una serie de procesos vinculados al fenómeno de la globalización, a la liberalización de mercados y al movimiento de bienes, servicios y capitales, el movimiento de personas se convierte en un elemento imprescindible de la economía global (Favell, 2006).

Tres aspectos de la economía global son particularmente relevantes en el protagonismo de la migración cualificada. En primer lugar, el aumento del sector servicios en los países desarrollados, junto con la importancia creciente del comercio de servicios, en contraste con el comercio de bienes. En segundo lugar, la transnacionalización de la producción y la expansión de las empresas multinacionales y, por último, el cambio tecnológico. En relación al primer elemento, cabe destacar que a diferencia de la provisión de bienes, la provisión de servicios es, a menudo, inseparable de la presencia física de las personas que proveen dichos servicios. De esta manera, las transacciones transfronterizas implican el movimiento del proveedor del servicio, convirtiendo en imprescindible la migración de personas (Sapir, 2000).

En segundo lugar, otro elemento que contribuye a explicar el aumento de las migraciones cualificadas, lo constituye la transnacionalización de la producción. El establecimiento de nuevas empresas en terceros países conlleva la presencia de empresarios, altos mandos, técnicos y otros profesionales claves que se desplazan conjuntamente con la empresa (Sassen, 1998). Finalmente, cabe destacar el cambio tecnológico que, junto con el cambio en los modos de producción, generan contextos propicios para la movilidad laboral.

En este contexto de expansión tecnológica y económica, marcado por los procesos de transnacionalización y globalización mundial, países cuyos modelos de producción se basan en el desarrollo de las tecnologías de comunicación e información o del sector financiero, han atraído inmigrantes cualificados. En este sentido, países como Estados Unidos, Inglaterra o Alemania son referentes a nivel internacional. Sin embargo, esta no es la dinámica de la mayoría de los países europeos. Concretamente, las migraciones cualificadas en el caso de Europa del Sur se deben entender desde la excepcionalidad, puesto que otras son las dinámicas que marcan los flujos migratorios de estos países.

Si nos referimos al caso español, el crecimiento económico exponencial que experimenta a partir del año 1985, lo convierte en el país con el desarrollo económico más rápido de la UE-15 (Ferrero, 2010). Paralelamente, España deja de ser un país emisor de emigración para convertirse en uno de los países más



atractivos de Europa. De esta manera, sobre todo a partir de la década de los años 2000, España descubre su papel como país receptor de inmigración. Es en este contexto en el que surge *la España inmigrante* (Cachón, 2002) como concepto. Concretamente, se pasa del momento en el que el mercado produce el *efecto llamada*, al momento en el que se empiezan a plantear los desafíos entre autóctonos e inmigrantes.

El perfil de inmigrantes que llega a España a partir de los años 2000, es un fiel reflejo de la estructura del mercado laboral español y del modelo de producción que impera en este país. El aumento de la demanda en sectores como la construcción, turismo o el servicio doméstico para cubrir puestos de baja cualificación, supone la llegada de un perfil de inmigrante económico y poco cualificado, cuya inserción laboral se realiza, en muchas ocasiones, en la economía sumergida. La inmigración en España ha estado fuertemente ligada a la expansión del sector de la construcción en la que se basa el desarrollo económico del país hasta el año 2008.

En concreto, en el año 2005, en España, el 22% del total de inmigrantes trabaja en el sector de la construcción, mientras que este porcentaje es mucho menor en otros países como Alemania (6,6%) o Reino Unido (4,3%) (Reyneri y Fullin, 2008). En este sentido, el contexto receptor español es especialmente hostil a la hora de atraer migrantes cualificados; a pesar de que tras el comienzo de la crisis económica, la poca demanda de trabajo que ha ido aumentando, ligeramente, ha estado vinculada a sectores cualificados, sobre todo, en el sector de la salud e ingeniería (Ferrero, 2010).

Pero el contexto español no solamente es hostil a la hora de atraer migración cualificada; sino que se caracteriza por la tendencia a la sobrecualificación de la población inmigrante. Eso se debe a que muchos de los inmigrantes, a pesar de poseer estudios superiores, son penalizados en su incorporación en el mercado laboral. La alta demanda de personas en puestos de baja cualificación o no cualificados y la debilidad del estado de bienestar español, son dos elementos que explican la manera en la que estos inmigrantes aceptan la inconsistencia de estatus (Reyneri y Fullin, 2008). A diferencia de lo que sucede en países como Dinamarca o Noruega, en países como España es más probable que los inmigrantes se

encuentren ocupados en puestos que requieren un nivel de estudios por debajo de sus credenciales educativas (Reyneri y Fullin, 2008). Así, mientras que en países como Noruega, casi el 17% de la población inmigrante sufre procesos de sobre-cualificación en el empleo, en países como España, la proporción supera el 47% en el caso de las mujeres, siendo ligeramente más baja en el caso de los hombres (casi 39%) (Cuadro 1).

**Cuadro 1: Proporción de sobre-cualificación en el empleo.**

	Población inmigrante		Población autóctona		Ratio de población inmigrante y población autóctona	
	Hombre (a)	Mujer (b)	Hombre (aa)	Mujer (bb)	Hombre (a)/(aa)	Mujer (b)/(bb)
Italia	19.9	27.4	5.9	7.1	3.4	3.9
España	38.8	47.6	24.1	24.4	1.6	2.0
Dinamarca	17.5	19.7	10.4	10.5	1.7	1.9
Noruega	16.9	16.6	8.7	9.9	1.9	1.7
Alemania	17.9	23.6	12.8	9.9	1.4	2.4
Reino Unido	18.4	17.0	15.7	14.9	1.2	1.1

**Fuente: OECD, 2007 citado por Reyneri y Fullin (2008: 579)**

Este es también el caso de los inmigrantes que provienen del Este de Europa, que a pesar de tratarse de un colectivo con altos niveles de estudios, terminan empleados, en la mayoría de las ocasiones, en trabajos poco cualificados o no cualificados (Reyneri y Fullin, 2008). Por todo lo dicho anteriormente, el objeto de estudio de la presente investigación se debe enmarcar desde la excepcionalidad que supone el perfil de inmigrantes cualificados, en el conjunto de los flujos migratorios de España y del Sur de Europa.

Entre los colectivos de inmigrantes que han ido ganando protagonismo, el colectivo rumano se ha consolidado en la actualidad como el más significativo cuantitativamente. En la actualidad, cuenta con 895.970 residentes en el territorio español, lo que significa el 15,7% del total de población inmigrante (Padrón, 2012). Dado que el perfil de inmigrantes rumanos responde a las dinámicas del mercado laboral español anterior a la crisis (demanda en ocupaciones poco cualificadas que suponen la pérdida de estatus de los inmigrantes con estudios superiores o directamente la llegada de inmigrantes con niveles de estudios primarios o

secundarios), existe una proliferación de estudios sobre el colectivo rumano y, concretamente, sobre el perfil de inmigrante económico rumano (Marcu, 2007; Pajares, 2009a; Sandu, 2006b; Viruela, 2007, etc.). A pesar de todas las aportaciones que dichos estudios ofrecen sobre el colectivo, el énfasis exclusivo en este perfil, termina construyendo una visión monolítica sobre el mismo, reforzándose de esta manera las representaciones sociales de la sociedad receptora.

Aunque el perfil mayoritario de rumanos residentes en España no responda principalmente al de profesionales, con la presente tesis doctoral se aboga por la pertinencia de su estudio. En primer lugar, porque a partir de la entrada de Rumanía en la Unión Europea, los flujos migratorios procedentes de este país cambian, aumentando la presencia de rumanos cualificados. Eso se debe en gran medida a las facilidades de la movilidad y reconocimiento de los estudios, que permiten la continuación de sus carreras profesionales en el espacio europeo. Por otro lado, la falta de datos nos impide medir cuantitativamente el alcance del fenómeno y hasta qué punto España se convierte en un país receptor de rumanos cualificados a partir del año 2007. No obstante, teniendo en cuenta que tradicionalmente los flujos migratorios que llegan a España no son precisamente cualificados y contando con la crisis económica que azota especialmente este país, el estudio de los rumanos cualificados en el contexto español se ha de entender desde la excepcionalidad.

Llegados a este punto, cabe preguntarse sobre la pertinencia de estudiar un perfil de inmigrantes desde la excepcionalidad cuantitativa que supone dentro del conjunto del colectivo. En este sentido, recordamos que, según algunas fuentes, el número de gitanos inmigrantes residentes en España se sitúa en torno a 5.700 y 7.100 (Lungo Drom, 2007), siendo los gitanos rumanos los mayoritarios. Con todas las limitaciones que pueda tener la encuesta (en términos de infrarrepresentación de la muestra) y teniendo en cuenta el número de rumanos residentes en España, es más que evidente que el perfil de gitanos rumanos, tampoco es representativo cuantitativamente en el caso de los procesos migratorios procedentes de este país. Sin embargo, las representaciones sociales que se construyen sobre dicho colectivo y la manera en la que se problematiza su presencia en la sociedad de destino, lo convierten en el punto de mira de muchas investigaciones (Lungo Drom, 2007; Sordé, 2010; Gamella, 2007; Flecha et al. 2006-2011).

Por último, el objeto de estudio de la presente tesis doctoral guarda relación con la trayectoria personal de la investigadora y su deseo de visibilizar un perfil de inmigrantes rumanos que poco tiene que ver con los estereotipos y representaciones que se hacen del mismo en España. Por el hecho de ser ciudadana rumana que ha tenido la oportunidad de desarrollar su carrera formativa e investigadora en España, la investigadora pretende, a través de la tesis doctoral, incluir en el debate sobre las migraciones procedentes de Rumanía a aquellos profesionales rumanos residentes en Barcelona, aportando conocimiento en relación a sus trayectorias laborales.

### **b) Objetivos de la tesis y metodología**

El **objetivo general** de la tesis pretende *identificar y explicar los elementos que conforman las trayectorias laborales de los migrantes rumanos cualificados en Barcelona, y establecer el papel que juegan las etapas formativas y laborales (en Rumanía, terceros países y España), en la configuración de tales trayectorias*. En definitiva, a través del objetivo general se pretende contestar a las siguientes preguntas: ¿cuáles son los elementos a través de los cuales se configuran las trayectorias laborales de los rumanos cualificados en Barcelona? y ¿en qué sentido las diferentes etapas educativas y laborales (en el país de origen terceros países y España), marcan el conjunto de dichas trayectorias?

A su vez, el objetivo general está conformado por **tres objetivos específicos**. En primer lugar, se pretenden *identificar las características socio-demográficas y laborales del perfil de rumanos cualificados, a partir del estudio de una red de cerebros rumana (Objetivo 1)*. Concretamente, para poder identificar las trayectorias laborales de los rumanos cualificados en Barcelona previamente cabe preguntarse: ¿cuáles son los diferentes perfiles de rumanos cualificados y sus características socio-demográficas?, ¿en qué ámbitos están desarrollando sus actividades en los países de destino?, ¿cuáles son sus motivaciones a la hora de migrar?, ¿si han tenido previos proyectos migratorios?, ¿en qué países han adquirido las competencias que hoy utilizan en el desarrollo de sus carreras?, ¿qué papel han jugado las redes de connacionales en sus proyectos?

Precisamente porque la tesis se enmarca en la perspectiva del ciclo de vida, las trayectorias laborales de estos migrantes no se pueden entender solamente a partir del momento en el que configuran sus proyectos migratorios en España y sin tener en cuenta las demás etapas formativas y laborales, al igual que otros acontecimientos importantes, como podrían ser previos proyectos migratorios. Por ello, y partiendo de que estas previas etapas marcan sus trayectorias laborales en España, a través del segundo objetivo específico se pretende *identificar la manera en la que las previas etapas de la trayectoria educativo-laboral de estos migrantes, al igual que otros acontecimientos relevantes, como pueden ser previos proyectos migratorios, se vinculan entre sí y contribuyen a explicar la trayectoria educativo-laboral en España (Objetivo 2).*

Este objetivo se concreta a través de las siguientes preguntas: ¿cuáles son las estrategias que desarrollan en sus trayectorias educativo-laborales en el país de origen (estudios de segundo y tercer ciclo, incorporación y sucesivos empleos) y en terceros países (en caso de haber tenido previas experiencias migratorias antes de sus llegadas a España)?, ¿cuáles son y cómo se evalúa el conjunto de conocimientos, competencias y experiencias adquiridos a lo largo de las diferentes etapas educativo-laborales en el país de origen (estudios de segundo y tercer ciclo, incorporación y sucesivos empleos) y en terceros países (en caso de haber tenido previas experiencias migratorias antes de su llegada a España)?, ¿cómo se configuran y cuál es el papel que juegan las redes sociales a lo largo de las diferentes etapas educativo-laborales en el país de origen (estudios de segundo y tercer ciclo, incorporación y sucesivos empleos) y en terceros países (en caso de haber tenido previas experiencias migratorias antes de su llegada a España)?, ¿en qué medida estas etapas pueden ser entendidas como transiciones o momentos claves en el conjunto de la trayectoria educativo-laboral?

Finalmente, el tercer objetivo específico, pretende *identificar y explicar la manera en la que los migrantes cualificados rumanos llevan a cabo el proyecto migratorio en España y la posterior incorporación en el mercado laboral español (Objetivo 3).*

Más específicamente, las principales preguntas giran en torno a la necesidad de conocer: ¿cuáles son las principales motivaciones para migrar a España?, ¿cuáles son las estrategias llevadas a cabo a la hora de configurar dicho proyecto migratorio?, ¿la incorporación en el mercado laboral español se entiende como transición o, por lo contrario, como punto de inflexión?, ¿qué competencias se transfieren con más facilidad más allá de las fronteras y cuáles son los factores que influyen en dicha transferibilidad?, ¿qué papel juegan las redes sociales tanto a la hora de migrar, como en la incorporación en el mercado laboral español?, ¿cómo se evalúa el proyecto migratorio y la trayectoria laboral en España?, ¿cómo influye esa evaluación en las perspectivas de futuro y retorno?

Para alcanzar los objetivos planteados, metodológicamente, la presente investigación cuenta con un diseño de métodos mixtos en tanto que se utilizan de manera conjunta métodos cuantitativos, a través de la técnica de la encuesta, y métodos cualitativos, a través de la técnica de la entrevista biográfica semi-estructurada. No obstante, la investigación cuenta con una orientación principal cualitativa. Las implicaciones a la hora de adoptar un diseño basado en métodos mixtos son las siguientes: por un lado, supone que los dos tipos de datos son especificados claramente en el diseño de la investigación como partes que responden a objetivos diferentes del estudio. Sin embargo, tanto los objetivos como los métodos y técnicas utilizadas, no están desvinculados. Así, los datos cuantitativos permiten establecer una aproximación a los perfiles de inmigrantes rumanos cualificados que posteriormente se entrevistan. El cuadro 2, ayuda al entendimiento de la lógica del diseño en la presente investigación.

**Cuadro 2: Objetivos y técnicas de investigación.**

	Técnica de recogida de la información
Objetivo 1	encuesta a miembros de la red de cerebros GRASP
Objetivo 2	entrevista biográfica a profesionales rumanos que residen en Barcelona
Objetivo 3	entrevista biográfica a profesionales rumanos que residen en Barcelona

**Fuente: Elaboración propia.**

La investigación se ha realizado en base a un diseño en fases secuenciales (Creswell, 2003). Así, los datos que se recogen y analizan en una primera fase, sirven para mejorar la obtención de datos y análisis de la siguiente fase. En relación

al orden en que los datos cualitativos y cuantitativos se recogen y analizan con el objetivo de maximizar sus contribuciones en el conjunto de la tesis, está estrechamente ligado al papel que juega cada método y sus puntos fuertes. Si tradicionalmente la investigación cualitativa se utiliza en las fases exploratorias del proceso de investigación con el objetivo de desarrollar mejores indicadores, las perspectivas más recientes toman en consideración el uso de las encuestas en las fases preliminares del diseño para complementar la fase cualitativa (Bauer *et al*, 2000). Es precisamente ésta la secuencia de los dos métodos en el trabajo de campo de la tesis doctoral:

- Un primer nivel incluye la fase cuantitativa que tiene como objetivo identificar diferentes tipologías de rumanos cualificados, sus principales características socio-demográficas, a partir de la realización de una encuesta online a 217 miembros de la red de cerebros GRASP<sup>2</sup>.
- En base a las diferentes tipologías identificadas en el anterior nivel, se escoge y justifica aquella que representa el punto de partida para la segunda fase, que consiste en la realización de 30 entrevistas biográficas semi-estructuradas a migrantes cualificados rumanos en Barcelona.

### c) Estructura de la tesis

En relación a la estructura, la presente investigación se divide en cuatro partes. La primera parte titulada **El marco conceptual de las migraciones internacionales y de las migraciones cualificadas: una revisión teórica de las principales perspectivas y factores explicativos**, incluye los primeros dos capítulos. Concretamente, en el primer capítulo titulado **El marco teórico de las migraciones internacionales**, se pretenden alcanzar dos objetivos: por un lado, se repasan las teorías que se han ido configurando en torno a los procesos migratorios a lo largo de los últimos siglos; por otro lado, se revisan las principales teorías y conceptos en relación al fenómeno concreto de las migraciones cualificadas. Este capítulo está estructurado en dos apartados. El primero

---

<sup>2</sup> GRASP (Global Romanian Society of Young Professionals) es una organización sin ánimo de lucro que se institucionaliza en el año 2006. Su principal objetivo es conectar a rumanos cualificados que residen en diferentes partes del mundo y desarrollar proyectos en una variedad de ámbitos, con el propósito de generar impactos positivos en el país de origen.

hace referencia a las teorías clásicas (macro y micro estructurales), las principales críticas que reciben y la revisión de las mismas. En el segundo apartado del primer capítulo, se pretende llevar a cabo una revisión teórica en torno a las migraciones cualificadas, partiendo de la conceptualización clásica del binomio *brain drain-brain gain*, que concibe las migraciones como procesos unidireccionales, permanentes y con consecuencias negativas-positivas para los países de origen. Además, en esta revisión se incluyen también conceptos que superan las limitaciones de las anteriores perspectivas. Así, conceptos como *brain circulation* y *brain networking* logran incorporar un tipo de movilidad pendular, temporal y con posibles retornos, ya sean físicos o virtuales.

Una vez elaborado el marco conceptual, con especial énfasis en los debates teóricos sobre las migraciones cualificadas, el segundo capítulo, titulado **Las migraciones cualificadas en el contexto internacional: factores explicativos de las migraciones cualificadas en las sociedades globales**, pretende profundizar en los principales elementos que permiten entender los flujos migratorios de profesionales en las sociedades globales. Entre estos factores cabe destacar el papel de la internacionalización de los sistemas educativos, la emergencia de nuevos sectores cualificados que demandan profesionales y el papel ejercido por actores como los estados o las empresas multinacionales. Todos estos aspectos se detallan a lo largo de los cuatro apartados que configuran el segundo capítulo.

Los capítulos tres y cuatro conforman la segunda parte de la tesis, titulada **Una aproximación a las migraciones rumanas en el mundo y en el contexto español: fases y elementos para entender las migraciones procedentes de este país en las últimas dos décadas**. El tercer capítulo, titulado **Rumanía post-comunista: país de emigración**, está compuesto por cinco apartados a través de los cuales se pretenden contextualizar las migraciones rumanas en las últimas dos décadas. Por ello, un primer apartado contiene un breve repaso a la situación político-económica y social del país posteriormente a la caída del régimen comunista, repaso sin el cual difícilmente se podrían entender las dinámicas y las características de las migraciones rumanas contemporáneas.

Precisamente por las dificultades que atraviesa el país, en la década de los años 1990, primero se producen migraciones internas desde las ciudades al campo. En



una segunda etapa, muchos de estos migrantes internos se convierten en migrantes internacionales, contribuyendo a que el alcance cuantitativo de las migraciones rumanas en el extranjero, sea cada vez más significativo. Estas cuestiones se explican con detenimiento en el apartado dos y tres del capítulo.

El apartado cuatro, incluye una revisión de las principales etapas de las migraciones rumanas empezando por las migraciones étnicas (1990-1995) y pasando por la etapa en la que se registra un aumento en las salidas hacia Estados Unidos y Canadá (1996-2001). El punto de inflexión en la evolución de las migraciones rumanas lo representa el año 2002 cuando empiezan a ser atractivos los países del sur de Europa con presencia de rumanos no cualificados que se insertan en el mercado laboral de la construcción, la agricultura y el servicio doméstico. La entrada de Rumanía en la Unión Europea, representa otro de los momentos importantes en las dinámicas de los flujos procedentes de este país en tanto que, según algunos autores, se produce una diversificación de los perfiles, con una mayor presencia de personas cualificadas.

El capítulo finaliza con un apartado dedicado a las migraciones cualificadas rumanas en el mundo y su alcance, teniendo en cuenta las diferentes etapas presentadas anteriormente. A pesar de la crisis económica, las migraciones cualificadas procedentes de este país no han parado de aumentar y la preocupación por su impacto se ha manifestado a través de puntuales programas desarrollados por los actores políticos, sin mucho éxito en cuanto a su impacto en términos de retorno. Por ello, el apartado concluye con algunos ejemplos de redes de cerebros rumanos que operan a nivel internacional, que podrían representar alternativas viables a los programas de retorno de cerebros.

Tras contextualizar las migraciones rumanas en el mundo, el capítulo cuatro titulado **La evolución de los flujos migratorios rumanos en España** pretende, a través de sus cuatro apartados, revisar las dinámicas de las migraciones rumanas en este país. Antes de repasar las etapas que atraviesa el colectivo en España y sus principales características (segundo apartado), el capítulo presenta brevemente las razones por las cuales España se convierte en un país que atrae inmigrantes rumanos. Así, entre las principales razones, destaca la estructura del mercado laboral español y el hecho

de que España descubre su papel como país de inmigración sin que eso venga acompañado de una política de inmigración coherente. En segundo lugar, cabe tener en cuenta que en el imaginario de la población rumana, España es un país donde los rumanos se pueden adaptar fácilmente, gracias a la proximidad cultural e idiomática.

Por todo ello, los rumanos pasan de tener una presencia anecdótica en los primeros años de la década de los años 1990, a convertirse en el año 2008 en el colectivo con más presencia en el territorio español. Si al principio, la mayoría de los rumanos llegan de manera irregular, con el tiempo y gracias a los procesos de regularización, termina siendo el colectivo que más se beneficia de dicha medida. Posteriormente, con la entrada en la Unión Europea, las diversas moratorias acaban mermando las posibilidades de los rumanos para mejorar su situación laboral, convirtiéndoles en ciudadanos de segunda. Sin embargo, esta cuestión de las moratorias, están fuertemente vinculada con los estragos de la crisis que se explican detalladamente en el tercer apartado del capítulo cuatro.

Al ser una crisis del empleo y al tratarse del principal colectivo de inmigrantes residente en España, las tasas de ocupación y desempleo de los rumanos, se han visto afectadas en similar medida a las tasas de los colectivos latinoamericanos y, relativamente menos que el colectivo marroquí. Precisamente por esta cuestión, el último apartado del capítulo contempla los procesos de retorno de estos inmigrantes en tanto que el retorno representa una estrategia llevada a cabo por muchos de ellos para afrontar la difícil situación que atraviesan en España.

La tercera parte de la tesis titulada **Las trayectorias laborales de los rumanos cualificados en Barcelona: una propuesta de modelo de análisis y una propuesta metodológica**, engloba el capítulo quinto y sexto.

El capítulo quinto, titulado **Las trayectorias laborales de los rumanos cualificados: conceptos clave para un modelo de análisis**, está compuesto por tres apartados a través de los cuales se pretenden abordar los principales conceptos que configuran el eje vertebrador de la tesis doctoral. En primer lugar, cabe destacar la utilidad de la perspectiva del ciclo vital que, a partir de los conceptos de trayectoria, transición y

puntos de inflexión, permite definir las trayectorias laborales como aquellas sucesiones de situaciones que ocurren longitudinalmente a lo largo de la vida laboral de los individuos. Sin embargo, dichas trayectorias no ocurren de forma aislada; sino que están fuertemente condicionadas por una serie de elementos que Elder (1994) desarrolla a través de cuatro principios: el principio de la *agency* o capacidad de actuación; principio del tiempo y espacio; el principio del momento vital y por último, el principio de las vidas vinculadas.

Precisamente porque el objeto de estudio de la tesis tiene que ver con la manera en la que se configuran las trayectorias laborales, el segundo eje de análisis gira en torno a la revisión teórica de los conceptos de formación, cualificación y competencias y su papel en la configuración de trayectorias cualificadas. En este sentido, si la formación reglada, concretamente los estudios de tercer ciclo, representan el elemento imprescindible para hablar de empleos cualificados, las credenciales no son suficientes. Por ello, defino las cualificaciones partiendo de la triple conceptualización que de ellas hace Gérardin (1999) y que distingue entre la *cualificación del empleo*; la *cualificación del trabajador* (conjunto de conocimientos profesionales ligados a su formación y a su saber hacer) y la *cualificación salarial* (correspondiente a la posición del individuo en un sistema de clasificación).

Desde esta perspectiva, las competencias son implícitas en el concepto de cualificación, convirtiéndose en un atributo de las mismas. No obstante dado que el objeto de estudio se refiere a las trayectorias laborales de inmigrantes cualificados, es menester incluir en este capítulo un tercer eje conceptual que hace referencia a las particularidades del colectivo inmigrante a la hora de incorporarse en sectores primarios en los países de destino. Así, en este apartado se abordan los retos de la transferibilidad de las competencias, formación y experiencia más allá de las fronteras y la manera en la que esta transferibilidad queda marcada por los diferentes contextos de recepción. El capítulo finaliza con un mapa conceptual que, gráficamente, pretende resumir los principales conceptos tratados en el capítulo y que permiten desarrollar las hipótesis de la investigación.

El capítulo 6 titulado **Una propuesta metodológica para el estudio de las migraciones cualificadas**, integra cinco apartados en los que se detallan todos aquellos aspectos que guardan relación con el diseño de la investigación y las decisiones de tipo metodológico que se han llevado a cabo en dicho proceso. Concretamente, el capítulo se inicia con la aproximación a los métodos mixtos y la forma en la que se han utilizado en la tesis doctoral. Teniendo en cuenta que se ha optado por un diseño de tipo secuencial, en el segundo apartado se explica la manera en la que la fase cuantitativa, precede la fase cualitativa. Además, en este apartado se incluyen aquellas cuestiones que hacen referencia a las técnicas de recogida y análisis de los datos. Posteriormente se justifica la forma en la que se han escogido los perfiles de entrevistados en tanto que sus características son reveladas empíricamente (a raíz del análisis de clasificación de la encuesta realizada a 217 miembros de la red de cerebros GRASP) y teóricamente. A su vez, el apartado tres incluye la forma en la que se ha accedido al trabajo de campo cualitativo. En el apartado cuatro se explica cómo se han operativizado los factores y cómo, a partir de bloques temáticos, queda plasmada esa operativización en el guión de entrevista. El capítulo finaliza con un apartado en el que se abordan algunas cuestiones éticas, al igual que algunas reflexiones relacionadas con el trabajo de campo: sus retos y oportunidades.

La cuarta parte de la tesis doctoral incluye los principales hallazgos empíricos y representa el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación. Esta cuarta parte titulada **Las trayectorias laborales de los rumanos cualificados en Barcelona: análisis de los datos**, está compuesta por cinco capítulos. Concretamente el capítulo séptimo titulado **Perfiles de rumanos cualificados en el mundo. Un estudio a partir de la red de cerebros rumana GRASP**, describe los tipos resultantes del análisis de clasificación y permite identificar las principales características de los rumanos cualificados encuestados. En base a las particularidades reveladas por el tercer *cluster*, en el capítulo octavo titulado **Las experiencias migratorias en Barcelona: la imbricación de factores macro, meso y micro y su papel en la configuración de trayectorias de éxito**, se presentan los resultados que hacen referencia a los tres perfiles entrevistados en Barcelona: el perfil de traslado de empresa multinacional, el perfil de proyecto individual con estudios en España y, finalmente, el perfil de proyecto individual sin estudios en España.

A lo largo de los tres apartados del capítulo, se explican las principales razones por las cuales los tres perfiles deciden migrar a España y concretamente a Barcelona. También se presentan aquellos elementos que permiten explicar la incorporación en el mercado cualificado español y la manera en la que los tres perfiles de entrevistados transfieren las competencias más allá de las fronteras. En tercer lugar, se identifica el papel que juegan las redes sociales y los contactos que establecen con la comunidad rumana en España. Por último, en base a la evaluación que realizan del proyecto migratorio y a los elementos anteriormente presentados, se explica la forma en la que el perfil de traslado de empresa multinacional, construye trayectorias migratorias de continuidad, el perfil de proyecto individual con estudios en España, construye trayectorias migratorias ascendentes, mientras que el perfil de proyecto individual sin estudios en España, construye trayectorias migratorias entendidas como puntos de inflexión (ascendentes y/o descendentes).

Pero teniendo en cuenta que la presente tesis tiene como eje vertebrador la perspectiva de la trayectoria, para reconstruir la trayectoria laboral de los inmigrantes rumanos cualificados, no es suficiente con analizar sus trayectorias una vez que llegan a España. Por ello, es necesario remontar el análisis a sus anteriores etapas formativas y laborales en el país de origen y en terceros países. De esta manera, no se aísla la etapa migratoria de las demás etapas vitales y se brinda una imagen más fluida sobre la constitución de trayectorias.

Por esta razón, el capítulo nueve titulado **Las trayectorias educativas en Rumanía de los rumanos cualificados en Barcelona: sistema educativo tras la caída del régimen comunista y su impacto**, está formado por dos apartados. En un primer apartado se contextualiza brevemente el sistema educativo rumano a partir de los años 1990 y todos los cambios legislativos que se llevan a cabo en los últimos 20 años. Por otro lado, el segundo apartado incluye los factores explicativos en la configuración de trayectorias profesionales de éxito, durante las etapas obligatorias y postobligatorias. A pesar de que en la estructura de este capítulo se diluyen las particularidades de cada uno de los perfiles de inmigrantes estudiados, sí que se han identificado aquellos elementos que permiten explicar las trayectorias educativas de cada uno de ellos.

Sin embargo, en la estructura del décimo capítulo titulado **Las trayectorias laborales en origen de los rumanos cualificados en Barcelona: desde trayectorias de estabilidad a trayectorias de precariedad**, se retoma la distinción de los tres perfiles estudiados en Barcelona a partir de tres apartados en los que se describen y explican diferentes trayectorias laborales en Rumanía. Esta necesidad de retomar los tres perfiles como ejes centrales de la estructura del capítulo, tiene que ver con la siguiente cuestión. Si bien las trayectorias educativas son más transversales en los tres perfiles, las trayectorias laborales en el país de origen tienen sus particularidades en cada uno de ellos, marcando el tipo de perfil que, posteriormente, configuran estos inmigrantes. De esta forma, podemos decir que mientras el perfil de traslado de empresa multinacional, desarrolla trayectorias ascendentes y estables en el país de origen, el perfil de proyecto individual con estudios en España cuenta con trayectorias laborales incipientes y planas en el país de origen. En tercer lugar, el perfil de rumanos con proyecto individual y sin estudios en España se caracteriza por tener trayectorias, sobre todo, de precariedad e inestabilidad en el país de origen. Todas estas cuestiones y sus matices se elaboran a lo largo de los tres apartados que son precedidos de un primer apartado en el que se explica el factor imprescindible para entender las trayectorias en el país de origen de los tres perfiles: la temprana incorporación de estos trabajadores en el mercado laboral rumano.

La estructura del último capítulo titulado **Experiencias previas en el extranjero de los rumanos cualificados residentes en Barcelona: entre proyectos de temporalidad y proyectos de circularidad**, al igual que sucede con la estructura del capítulo noveno, diluye las distinciones entre los tres perfiles. Eso se debe a que, una vez más, las previas experiencias migratorias son factores explicativos más transversales. No obstante, el contenido de los apartados dos y tres, recoge distinciones con respecto a los tres perfiles de inmigrantes rumanos en relación a sus previas experiencias migratorias. Anteriormente, y de forma aplicable a los tres perfiles, el capítulo detalla el papel del entorno familiar como factor explicativo en el desarrollo de trayectorias migratorias previas a las llegadas a España.

La tesis finaliza con un capítulo de **Conclusiones** que recoge una serie de reflexiones finales. De esta manera, a través del primer punto se presentan de manera sintética las ideas principales de la tesis doctoral. Posteriormente, el apartado de conclusiones detalla

las aportaciones teóricas y metodológicas con el objetivo de contrastar las hipótesis presentadas. Por último y a modo de prospectiva, se perfilan las nuevas líneas de investigación que surgen a partir del estudio.

## INTRODUCTION

### **a) Object of study and its relevance in migration studies**

The current research aims to study the labor trajectories of skilled Romanian immigrants living and working in Barcelona. Often, receiving countries do not consider professionals carrying out migratory projects overseas, as immigrants. They rather belong to the category of foreigners, although both categories are the result of representations and social imaginaries. From this perspective, the following paragraphs, briefly take into consideration the discussion regarding the concepts of immigrant *versus* foreigner, as both are socially constructed categories.

Due to the main importance of the nation-state, foreigner refers to the legal status of individuals. Taking into account this context, the foreigner is a person who does not belong to the nation, a person who is not a citizen of the state. Therefore, being a foreigner implies not belonging to a given reference group. This group is distinguished by a formulated discontinuity between inside, which excludes these persons, and outside, where they belong (Landowski, 1993: 101). However, when considering the concept of foreigner, it is not enough the emphasis in the legal and political relativity of the phenomenon, as this perspective turns out to be reductionist and unable to include other elements such as those linked to the social, linguistic, cultural or religious aspects (Gaudemet, 1998: 16).

One way of building *the other* and convert him/her into an *imagined figure*, is through language. Thus, the current migration processes in the host societies are shaped and problematized through metaphors (Santamaría, 2002). Often these metaphors are associated with different areas that link migration to flows, currents or waves (Van Dijk, 1991, Edstrom, 1993). In a way, these metaphors highlight the continuity of migration and, to some extent, its catastrophic effect, through images like the wave, the avalanche, etc. On the other hand, the construction of the discourse on immigration as a social problem, revolves around the image of the immigrant as a threat (to the cultural identity of the destination country and also a threat in terms of insecurity generated by their



presence) and as a competitor (for jobs and welfare resources) (Santamaría, 2002; Morell, 2004).

Regarding the first aspect, immigration perceived as a threat, the problem arises when the limits of diversity are established and when it is stressed the presence in *our* territory of people who belong to cultures, identified as incompatible with *ours* (Morell, 2004). Hence, two naturalized roles embody antagonistic images: immigrants (*the other*) considered to be the strangers, *versus* natives (*us*) considered to be the *normal*. However, the category of *others* is not a homogeneous category, either. Therefore, host societies establish differences between immigrant communities, depending on their distance with Western culture, the white race and the Christian religion (Calvo, 1990). Depending on the distance from the so called normal coordinates perception changes gradually and when the distance increases it also increases the perception of threat. This is the element that allows distinguishing between immigrants and foreigners: foreigners, unlike immigrants, are identified in the imaginary of the receiving countries as citizens belonging to developed countries/areas, workers with higher occupational status than the immigrant population (Blanco, 2000).

From the second perspective, immigrants are perceived as competitors for resources and job positions that should be accessed only by locals. Nevertheless, this perception does not apply to citizens who come from developed countries, whose presence is not challenged by the host societies (retired northern Europeans, professionals working for multinational companies with investments in the countries of destination, etc.). On the other hand, those citizens who come from less developed areas are seen as a burden that reduces the welfare level of the host societies. Consequently, "the first group is the representation of our (possible) access to the world of wealth and progress, while the second one, delay and take us back to poverty" (Colectivo IOE, 1995:89). The problem, therefore, is not being an immigrant, but being poor, and immigrant. Ultimately, the problem is not only an ethnic or cultural issue, but a social class challenge.

These distances that distinguish between immigrants and foreigners through representations, end up being reproduced by academic literature. According to Favell (2006), traditionally, authors refer to highly skilled immigrants as elite group, in contrast to other profiles of immigrants, who face disadvantages of class, race and

gender that determine their social position. As we are dealing with an elitist group whose mobility is understood as an opportunity to gain professional experience and high wages, skilled immigrants represent an uninteresting profile to be studied. That is due to the fact that these particular immigrants are perceived as being mainly white, socially invisible and belonging to the middle class, originally from developed countries (Cheng and Thatchenkery, 1997, Salt, 1997; Brandi, 2001).

Thus, through concepts such as brain drain/brain gain, classical studies on skilled migration mainly refer to the negative/positive impact of these flows on origin/destination countries. Moreover, these studies often neglect the way these migrants shape their migratory projects or the obstacles and opportunities they face in their labor trajectories in sending and receiving countries. In fact, this lack of interest regarding the skilled migration is reflected in a lack of instruments that are able to measure the extent of the phenomenon, as there are few reliable statistics on this topic.

On the other hand, the lack of statistics reveals another difficulty when studying the migration of professionals: the complexity of defining the skilled immigration. Although the academic literature provides a wide variety of definitions, there is still an opened debate concerning the way skilled migration is defined. While the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) through the Canberra Manual, uses the criteria of qualification and occupation to define skilled migrants, the National Science Foundation (NSF) of the United States, takes into account the level of education and the type of degrees acquired. Since the criteria to define the profile of skilled migrants are generally the qualification, occupation and education level, often, the definitions end up being typologies and classifications rather than clarifying the meaning of highly skilled migration.

Despite the fact that skilled migrants do not represent a homogeneous group, according to Salt (1997), they belong to the category of professionals, executives, technicians and specialists. On the other hand, Iredale (2001) includes in this category, highly skilled specialists, independent executives and senior executives, technical specialists, investors, businessmen, staff in key positions etc. These two examples highlight the lack of precision when defining the skilled migration, as it encompasses a range of heterogeneous professions and occupations.

Secondly, most of the definitions on skilled migration refer to the link established by these migrants with the primary sectors of the labor market, as the above definitions do not include those workers who experience downward mobility in destination countries. Moreover, the definitions relate specifically to people who are linked to higher primary sector and exclude those migrants who are employed as manual skilled workers in the host countries. Therefore, in the current research, skilled immigrants are defined as those professionals with tertiary education level, who are employed in positions that require such level of studies and who display abilities and specific skills required for those activities, both in the receiving and sending country. Thus, those Romanians who were overqualified when conducting the fieldwork, were not included in the research (although it has been included the profile that suffered downward mobility in the previous stages of the migratory project and afterward experienced upward mobility). The research does not include, those Romanians who were employed as manual skilled workers either.

A third element regarding the definition of skilled immigration is related to the fact that, according to some authors, the profile of international students should be included in the category of skilled migrants, as most of the definitions do not consider them as such. Indeed, in the current dissertation, we also exclude international students. The main reason is because the research aims to explore labor trajectories and not strictly training trajectories. In any case, international students can be interpreted as a potential category of skilled migrants, as after graduation, they frequently end up building professional trajectories in the host countries. Therefore, in the dissertation, those professionals who previously migrated for educational reasons and currently are employed in skilled occupations are also considered as highly skilled migrants.

One final remark regarding the definitions on skilled migration has to do with the thin boundaries established between migration and mobility. While some definitions include in the category of skilled migrants business visitors (short migrations), others include transfers between multinational companies and other types of migrations, that can be permanent or at least long-term movements. If King (2002) distinguishes between migration and mobility, Iredale and Appleyard (2001) advocate to overcome such distinction, as it is irrelevant in the context of global societies that frame migration in circular and transnational processes.

Therefore, in the context of the dissertation, the definition of skilled migration does not refer exclusively to the migration stage, since migration processes are not isolated from other life stages. Moreover, in order to consider skilled migrants trajectories, we should take into account that, prior to their arrival to the destination countries, these professionals were skilled workers in the countries of origin. From this perspective, it is essential to rebuild the previous training and labor trajectories as both stages represent relevant links that explain the way in which the migratory project takes place. In this regard, it must be stressed the importance of the life course perspective, capable of interconnecting the lived experiences and the socio-historical context with the subjectivities and shared meanings that shape lives over time (Cohler and Hostetler, 2003). For that reason, the theoretical framework of this dissertation revolves around the concept of trajectory and the way in which turning points and transitions are articulated throughout the training and labor trajectories of the skilled Romanian immigrants.

The intention of the previous paragraphs was to briefly explain how the skilled immigrant category is a socially constructed concept and how we will define the skilled immigrants in the current research. At this point, the question that arises is the following: what is the relevance of studying skilled migration in the international context and from what perspective must be understood Romanian skilled migration in the Spanish context, particularly in Barcelona?

Despite all the conceptual and methodological limitations involving the study of skilled migration, the interest in this profile of immigrants increased in the last decades in response to increasing international flows of professionals. Due to processes linked to the phenomenon of globalization, liberalization of markets and movement of goods, services and capital, the movement of people became an essential element of the global societies (Favell, 2006).

Three aspects of the global economy are particularly relevant in order to understand the role played by the skilled migration in the contemporary societies: the increase of the service sector in developed countries, jointly with the growing demand of services; the transnationalization of production and the expansion of multinational corporations; and finally, the technological change. Regarding the first element, unlike the provision of

goods, provision of services is often inseparable from the physical presence of the people who provide those services. Thus, transnational transactions involve the transfers of the provider becoming, the migration phenomenon, part of the economic process (Sapir, 2000). The second element that explains the increase of skilled migration is the transnationalization of production. The establishment of new companies in third countries involves the presence of entrepreneurs, senior managers, technicians and other key professionals who move jointly with the company (Sassen, 1998). Finally, we must underline that the technological change, along with the change in production means, generate favorable contexts for labor mobility.

In this context of technological and economic expansion, marked by the globalization and transnationalization, countries whose production models are based on communication development; information technologies and financial services were the ones that traditionally attracted skilled immigrants. In this regard, countries such as USA, England or Germany are international references. However, this is not the dynamic of most European countries. Specifically in the case of South Europe, skilled migration must be understood as an exception due to the type of immigrant profile attracted by specific unskilled occupations.

If we refer particularly to the Spanish case, the economic growth experienced from 1985, turns it into the country with the fastest growth in the EU-15 (Ferrero, 2010). Starting from that point, Spain is no longer a sending country of emigration and becomes one of the most attractive countries in Europe for people from all around the world. Particularly since the decade of the 2000s, Spain discovers its place as a destination country. In this context, *the immigrant Spain* (Cachón, 2002) arises as a concept.

The profile of immigrants that arrive in Spain from the 2000s is a true reflection of the Spanish labor market structure that prevails in this country. Thus, the increase of demand in sectors such as construction, tourism and domestic service, specifically to cover low-skilled job positions, supposed the arrival of economic and unskilled profile of immigrants, whose incorporation into the labor market takes place in the black economy. Therefore, immigration in Spanish context has been strongly related to the expansion of the construction sector, a sector that concentrated the economic

development of the country until 2008. In 2005, in Spain, 22% of all immigrants were working in the construction sector, while this percentage was much lower in countries such as Germany (6.6%) and UK (4, 3%) (Reyneri y Fullin, 2008). From this perspective, the Spanish receiving context is particularly hostile in attracting skilled migrants; despite the fact that with the economic recession, labor demand has been linked to skilled sectors, especially to health and engineering (Ferrero, 2010).

Nevertheless, another characteristic of the Spanish context is related to the tendency to over-qualification of immigrants. The over-qualification is possible because the majority of immigrants, despite having high level of studies, are penalized during the incorporation into the labor market. The high demand of workers in low-skilled or unskilled job positions and the weakness of the Spanish welfare state are two elements that explain why these immigrants accept the downward mobility (Reyneri y Fullin, 2008). Unlike Denmark and Norway, in Southern European countries is more likely the case of immigrants employed in jobs that require an education level below their educational credentials (Reyneri y Fullin, 2008). While in Norway, almost 17% of the immigrant population suffers from over-qualification, in Spain the proportion exceeds 47% in the case of women, being slightly lower for men (almost 39%) (Table 1).

**Table 1. Proportion of over-educated people in employment**

	Foreign-born		Natives		Ratio of foreign-born in natives	
	Men (a)	Women (b)	Men (aa)	Women (bb)	Men (a)/(aa)	Women (b)/(bb)
Italy	19.9	27.4	5.9	7.1	3.4	3.9
Spain	38.8	47.6	24.1	24.4	1.6	2.0
Denmark	17.5	19.7	10.4	10.5	1.7	1.9
Netherlands	16.9	16.6	8.7	9.9	1.9	1.7
Germany	17.9	23.6	12.8	9.9	1.4	2.4
United Kingdom	18.4	17.0	15.7	14.9	1.2	1.1

**Source: OECD (2007) quoted by Reyner and Fullin (2008)**

This is also the case of immigrants from Eastern Europe, an ethnic group with high levels of education that, in most of the cases, end up working in low-skilled or unskilled occupations (Reyneri, 2008 ). For all the reasons previously exposed, the object of study

must be understood from the exceptionality of this profile in the overall migration flows in the Spanish and Southern European context.

Among the immigrant groups that have gained European prominence, the Romanian community is, today, the most significant in the Spanish context as there are 895,970 Romanian residents in Spanish territory, which means 15.7% of the total immigrant population (Padrón, 2012). Since the profile of Romanian immigrants responds to the dynamics of the Spanish labor market before the crisis (demand in low-skilled occupations that involved, the arrival of immigrants with primary or secondary studies, or the downward mobility for immigrants with higher education), there is a proliferation of studies on the Romanian community and, moreover, on the economic profile of Romanian immigrants (Marcu, 2007; Pajares, 2009; Sandu, 2006; Viruela, 2007, etc.). Despite the fact that all these academic contributions are essential for the migration studies in Spain, the exclusive emphasis on this profile, end up building a monolithic overview, reinforcing the social representations made by the host society.

Although the majority of Romanian residents in Spain do not respond primarily to the highly skilled profile, this dissertation argues the relevance of its study. First, because Romanian access into the EU structures changes the characteristic of the Romanian flows. These changes highlight the increase of skilled Romanians as a consequence of the facilities in terms of mobility and recognition of credentials in the European context. The lack of data does not allow us to measure quantitatively the extent of the phenomenon and to what extent, from 2007 Spain becomes a receiving country for Romanian professionals. Nevertheless, if we consider the migratory flows arriving to Spain in the last two decades, most of them are unskilled. If we add the current economic crisis hitting this country, the study of skilled Romanians in the Spanish context is must be understood as an exception.

At this point, the question that arises has to do with the relevance of studying a profile of immigrants that is not quantitatively representative for the Romanian community in Spain. In this regard, and according to some sources, the number of Roma immigrants living in Spain is around 5,700 and 7,100 (Lungo Drom, 2007), being Roma from Romanian the majority of them. With all the limitations this survey might have (in terms of under-representation of the sample) and taking into account the number of

Romanians living in Spain, it is evident that the profile of Romanian Roma, are not quantitatively representative either. However, the social representations built on this profile and the way in which its presence is problematized by the host society, are two elements that explain how the Roma profile becomes the focus of many studies (Lungu Drom, 2007 Sordé, 2010; Gamella, 2007; Flecha et al. 2006-2011).

Finally, the object of study of this dissertation concerns the researcher's personal trajectory and her desire to make visible a profile of Romanian immigrants that has little in common with the stereotypes and representations made of them in Spain. Being a Romanian citizen who had the opportunity to develop her training and research trajectory in Spain, the researcher aims, through this dissertation, to include into the debate on Romanian migrations, the professionals living in Barcelona, as a contribution regarding their labor trajectories.

#### **b) Main objectives and methodology**

The **overall objective** of this research seeks to identify and explain the elements of the labor trajectories of Romanian skilled immigrants in Barcelona, and to establish the role played by the training and labor stages (in Romania, Spain and other countries), in shaping such trajectories. Through the main objective we seek to tackle the following questions: which are the elements explaining the labor trajectories of the Romanian professionals in Barcelona? How the different training and labor stages mark the overall trajectories (in the country of origin, Spain and other countries)?

At the same time, the overall objective is composed by **three specific objectives**. First, *the research attempts to identify the socio-demographic characteristics of the skilled Romanians, based on the study of a Romanian brain network organization (Objective 1)*. In order to identify the labor trajectories of Romanians in Barcelona, previously, the following questions arise: what are the different profiles of skilled Romanian and their socio-demographic characteristics? Which are the occupation fields of these immigrants in the host countries? Explore if they had previous migratory projects? Where did they acquire the main skills used in the development of their careers? What is the role played by the social networks in their migratory projects?



Due to the fact that the dissertation is conceived from the life course perspective, the labor trajectories of these migrants cannot be understood strictly from the moment they shape the migration projects in Spain and regardless of training, labor stages and other major events (previous migration projects). Therefore, and taking into consideration that these preliminary stages mark the overall labor trajectories in Spain, *the second specific objective aims to identify the way in which the previous training and labor stages of these migrants, as well as other relevant events, such as previous migratory projects, are linked to each other and explain the labor trajectory in Spain (Objective 2).*

In order to develop the objective 2, the following questions are to be considered: what are the strategies followed in the training and labor trajectories in the country of origin (undergraduate and postgraduate studies, incorporation into the labor market and subsequent job positions) and in third countries (if they had previous migration experiences before their arrival to Spain), which and how are evaluated the set of knowledge, skills and experiences acquired during the different training and labor stages in the country of origin (undergraduate and postgraduate studies, incorporation into the labor market and subsequent job positions) and in third countries (if they had previous migration experiences before their arrival to Spain), how they built the social networks and what is the role played by these networks during the different training and labor stages in the country of origin (undergraduate and postgraduate studies, incorporation into the labor market and subsequent job positions) and in third countries (if they had previous migration experiences before their arrival to Spain), to what extent these stages can be understood as transitions or turning point in the overall training and labor trajectory?

Finally, the third objective aims to *identify and explain the way in which Romanian skilled immigrants carry out the migration project in Spain and how the incorporation into the Spanish labor market takes place (Objective 3).*

More specifically, the main questions revolve around the following aspects: what are the main motivations for migrating to Spain?, what are the strategies carried out when shaping the migration project?, is the incorporation into the Spanish labor market understood as a transition or as a turning point?, what skills are more easily transferred across borders and which are the factors that contribute to this portability?, what is the

role played by the social networks in shaping the migratory project and in the incorporation into the Spanish labor market?, how these immigrants evaluate the migratory project and the labor trajectories in Spain?, how this assessment affect future prospects and return intentions?

To achieve the objectives, this research is based on a mixed methods design as quantitative methods (online survey), are jointly used with qualitative methods (semi-structured biographical interviews). However, the current research has a qualitative orientation. The implications when adopting a design based on mixed methods are the following: first, it assumes that the two data types are clearly specified in the research design as parts that correspond to different objectives of the research. Nevertheless, both objectives, methods and techniques used, are linked. Thus, the quantitative data allow an overall approach to the profiles of Romanian professionals that afterward are interviewed. Table 2 helps understanding the research design.

**Table 2: Objectives and research techniques**

	Technique used for data collection
Objective 1	survey to members of GRASP brain network organization
Objective 2	biographical interviews to Romanian professionals residing in Barcelona
Objective 3	biographical interviews to Romanian professionals residing in Barcelona

**Source: Own elaboration**

This research was conducted based on a sequential stages design (Creswell, 2003). Thus, data collected and analyzed in the first phase is used to improve data collection and analysis during the next phase. In relation to the order in which qualitative and quantitative data are collected and analyzed, in order to maximize their contributions to the overall dissertation, this order is closely linked to the role played by each method and its strengths. If, traditionally, qualitative research is used during the exploratory stages of the research, in order to develop better indicators, recent perspectives take into consideration the use of surveys in the early stages of the design to complement the qualitative phase (Bauer *et al* , 2000). This is the sequence used in the dissertation:

- The first level includes the quantitative phase that aims to identify different types of skilled Romanians, their main socio-demographic characteristics, based on the online survey conducted to 217 members of the GRASP<sup>3</sup> brain network organization.
- Based on the different clusters identified in the previous level, it is chosen and justified the cluster that represents the starting point for the second phase, which involves 30 semi-structured biographical interviews to skilled Romanian migrants in Barcelona.

### c) **Structure of the dissertation**

Regarding the structure, the current research is composed by four parts. The first part includes the first two chapters and it is entitled: **The conceptual framework of international and skilled migration: a review of the main theoretical perspectives and explanatory factors**. Specifically, the first chapter entitled: **The theoretical framework of migration**, aims to review the theories that have been shaped around migration processes over the last centuries. On the other hand, attempts to review the main theories and concepts related to the specific phenomenon of skilled migration. This chapter is composed by two sections. The first one refers to the classical theories (macro and micro structural), the main critics and their revision. The second section of the first chapter contains a theoretical review on skilled migration. The review is based on the classic conceptualization of the brain drain-brain gain which views migration as a unidirectional process, permanent and highlights the negative-positive effects on receiving and sending countries. In addition, this review also includes concepts that overcome the limitations of previous perspectives. Thus, concepts such as brain circulation and brain networking incorporate in the debate, mobility processes understood as temporal phenomena with possible physical or virtual returns.

Once developed the conceptual framework, with special emphasis on the theoretical debates on skilled migration, the second chapter, entitled: **The skilled migration in the**

---

<sup>3</sup> GRASP (Global Romanian Society of Young Professionals) is a nonprofit organization founded in 2006. Its main objective is to connect skilled Romanians living in different parts of the world and develop projects in different areas of interest in order to generate positive impacts on the country of origin.

**international context: explanatory factors in global societies**, aims to deepen the main elements that allow us to understand the migration of professionals in global societies. These factors include the role of the internationalization of education systems, the emergence of new sectors that require skilled professionals and the role played by actors such as states or multinational corporations. All these aspects are detailed along the four sections that shape the second chapter.

The chapters three and four constitute the second part of the dissertation, entitled: **An overall approach to Romanian migrations overseas and in the Spanish context: phases and elements to understand migration from this country in the last two decades**. The third chapter entitled: **Post-communist Romania: a country of emigration** is composed by five parts that contextualize Romanian flows in the last two decades. Therefore, the first section contains a brief review of the political and economic situation after the collapse of the communist regime. This review allows a better understanding of the dynamics and characteristics of contemporary migration in Romania.

Due to the difficulties faced by this country in the early 1990s, the first internal migrations took place from the cities to the countryside. In a second stage, many of these internal migrants became international migrants. These elements mark the moment when Romanian migration overseas, start to increase significantly. These issues are explained in detail in section two and three of the chapter.

Section four includes a review of the main stages of Romanian migrations starting with the ethnic migrations (1990-1995) and followed by the second stage, when there is an increase in the migration flows to United States and Canada (1996-2001). The turning point in the evolution of Romanian flows, takes place during 2002 when southern European countries become attractive for unskilled Romanians occupied in construction sector, agriculture and domestic service. The access of Romania into the European Union is another important moment in the dynamics of the Romanian flows underlined by a diversification of profiles, with a greater presence of professionals.

The chapter ends up with a section dedicated to Romanian skilled migration overseas and its relevance, taking into account the different stages exposed above. Despite the

economic crisis, skilled migration from this country has been steadily increasing. In this regard, concerns, for its negative impact, have been manifested through specific return programs developed by political actors, none of them successful. Therefore, the section concludes with some examples of Romanians brain network organizations internationally actives, which could represent alternatives to the return programs.

After contextualizing Romanian migration overseas, the fourth chapter entitled: **The evolution of Romanian flows in Spain** aims, through its four sections, to review the dynamics of Romanian migration in this country. First, this review contains the evolution of Romanian flows in Spain and its main characteristics (second section), and afterward the chapter briefly presents the reasons why Spain becomes an attractive country for Romanian immigrants. Thus, one of the main reasons is related to the labor market structure and the fact that Spain discovers its place as a country of immigration, element that is not accompanied by a coherent immigration policy. Secondly, it should be mentioned that in the Romanian population imaginary, Spain is a country where Romanians can easily adapt, thanks to the cultural and linguistic proximity.

If in early 1990s, Romanian community in Spain has an anecdotal presence, from 2008 this ethnic group is the most significant in Spanish territory. Although initially, most Romanians arrive irregularly, eventually and thanks to regularization processes, it ends up being the group that benefits most from this political decision. Later, with the entry into the European Union, the various work restrictions undermine the chances of Romanians to improve their upward mobility, turning them into second class European citizens. However, the issue related to the work restrictions, are strongly linked to the consequences of the economic crisis, detailed in the third section of fourth chapter.

The fact that it is an employment crisis and because it is the main immigrant community in Spain, Romanian employment and unemployment rates have been affected to a similar extent as the Latin-American communities and relatively less than the Moroccan community. Due to this issue, the last section of the chapter considers the return phenomenon, as it represents a strategy undertaken by many of them to face the difficult situation in Spain.

The third part of the thesis entitled: **The labor trajectories of skilled Romanians in Barcelona: analysis model and methodological proposal** includes fifth and sixth chapter.

The fifth chapter entitled: **Labor trajectories of skilled migrants: basic concepts for an analysis model**, contains three sections that seek to address the key concepts of the dissertation. First, it should be mentioned the usefulness of the life course perspective with its main concepts (trajectory, transition, turning point) that allow defining the labor trajectories as a sequences of situations that occur longitudinally along the working life of individuals. However, these trajectories do not take place alone, as they are strongly influenced by a number of elements that Elder (1994) developed in four principles: the principle of agency; principle of time and space, the principle of life-span development and last the principle of linked lives.

Due to the fact that the objective of the dissertation concerns the way labor trajectories are shaped, the second conceptual framework focuses on the theoretical review of concepts such as: training, skills and competencies and their role in building skilled trajectories. From this perspective, formal education, particularly tertiary education, represents the basic element when taking into consideration skilled occupations. Nevertheless, credentials are not enough. Thus, I define the qualifications based on the triple conceptualization that distinguishes between *qualifications of the occupation*, *employee qualifications* (professional knowledge linked to the training and know how) and *salary qualifications* (individual position of the in the classification system) (Gérardin, 1999).

Specifically, from this perspective, skills are implicit in the concept of qualification, becoming one of their attributes. Nevertheless, given that the object of study concerns labor trajectories of skilled immigrants, it is relevant to include in this chapter a third conceptual framework that refers to the characteristics of the skilled profile when incorporate into primary sectors in the destination countries. Thus, in this section we address the challenges of transferability of skills, training and experience, across borders and how this transferability is marked by the different reception contexts. The chapter concludes with a conceptual map that graphically attempts to summarize the main concepts explained in order to develop the research hypotheses.

Chapter 6 entitled: **A methodological proposal for the study of skilled migration**, integrates five sections that explain those relevant aspects regarding the research design and methodological decisions carried out in the research process. Moreover, the chapter begins with the approach to mixed methods and the way these methods have been used in the dissertation. Choosing a sequential design, the second section discusses the way in which quantitative phase precedes the qualitative one. Additionally, this section includes issues that relate to the techniques used for collecting and analyzing data. Afterward, it is justified the criteria in choosing interviewees profiles as its characteristics are revealed both empirically (the cluster analysis of the survey conducted to 217 members of the brain network organization GRASP), and theoretically. Section three includes the way in which the qualitative fieldwork was accessed. On the other hand, section four explains how the factors have been operationalized and how, this operationalization has been captured in the interview guideline. The chapter concludes with a section that addresses some ethical issues, as well as some thoughts related to the fieldwork: its challenges and opportunities.

The fourth part of the dissertation includes the main empirical findings and therefore represents the analysis of quantitative and qualitative phases. This fourth part entitled: **The labor trajectories of skilled Romanians in Barcelona: data analysis**, is composed by five chapters. The seventh chapter titled: **Profiles of skilled Romanians overseas: a study of the Romanian brain network GRASP**, describes the cluster analysis in order to identify the main features of the Romanian professionals that participated in the survey. Based on the characteristics revealed in the third cluster, chapter eight entitled: **Migration projects in Barcelona: the overlapping of macro, meso and micro factors and its role in shaping successful careers**, presents the results of three profiles of Romanian professionals interviewed in Barcelona: those migrants who arrive in Barcelona through multinational company transfer, those who develop their own migratory project and continue postgraduate studies in Spain and, finally, those who develop their own migratory project and do not continue postgraduate studies in Spain.

Throughout the three sections of the chapter, we detail the main reasons that explain how these professionals decide to migrate to Spain and particularly to Barcelona. This part also includes those elements that contribute to a better understanding of the labor

incorporation into the skilled Spanish market. It is also highlighted the way these three profiles of immigrants transfer skills, across borders. Third, we identify the role played by the social networks and by the ethnic community in the configuration of the migratory project and the labor incorporation. Finally, based on the evaluation of the migration project and the elements presented above, we highlight how those Romanians, who arrive in Barcelona thanks to multinational company transfer, build migratory trajectories understood as continuity. On the other hand, those who complete postgraduate studies in Spain built ascendant trajectories; while those who do not complete postgraduate studies in Spain shape trajectories migratory understood as turning points (ascendant and / or descendant).

Considering that this research is based on the life course perspective, in order to rebuild the labor trajectories of skilled Romanian immigrants is not enough to analyze their trajectories once they arrive to Spain. Therefore we must go further, and analyze the previous training and labor stages in the country of origin and in third countries as the migratory stage cannot be isolated from previous life stages. This holistic understanding provides a more fluid analysis on the labor trajectories of these immigrants.

For this reason, chapter nine titled: **Training trajectories in the sending country: educational system after the collapse of the communist regime and its impact**, is composed by two sections. The first section briefly contextualizes Romanian educational system from 1990 and the legislative reforms taking place in the last 20 years. On the other hand, the second section includes those explanatory factors in shaping successful careers during undergraduate and postgraduate studies. Despite the fact that in the structure of this chapter the particularities of each immigrant profile are diluted, we identify those elements that explain the educational trajectories of each one of them.

Nevertheless, the structure of the tenth chapter entitled: **The labor trajectories of skilled Romanians: from stability trajectories to precarious trajectories**, incorporates the distinction of the three profiles studied in Barcelona. In the first three sections we describe and explain the labor trajectories in Romania. The need to retake the three profiles as central elements, for the structure of the chapter, has to do with the following aspect. While training trajectories are transversal to the three profiles, labor



trajectories in the country of origin have their own peculiarities, shaping the profile of these immigrants. Thus, the profile of immigrants transferred by a multinational company, develops upward and stable trajectory in the country of origin; the profile of immigrants that continue postgraduate studies in Spain count on emerging labor trajectories in Romania; while the third profile, those Romanians that do not continue postgraduate studies in Spain shape precarious and unstable trajectories. All these aspects are developed along the three sections preceded by a first section explaining the most important factor in understanding labor trajectories of the three profiles: the early labor incorporation of these professionals in the Romanian labor market.

The structure of the last chapter titled: **Previous migratory experiences of skilled Romanians living in Barcelona: between temporary and circularity projects**, dilutes, once more, the distinctions between the three profiles. This is due to the fact that the previous migratory experiences are transversal explanatory factors. However, the content of sections two and three establishes distinctions between the specific profiles of Romanian immigrants in relation to their previous experiences of migration. Previously, and concerning all three profiles, the chapter details the role played by the family environment as an explanatory factor in the development of migratory trajectories prior to the arrival to Spain.

The dissertation ends up with a **conclusion chapter** that contains a set of final reflections. Through the first section we present, synthetically, the main ideas of the research. Afterward, the concluding section outlines the theoretical and methodological contributions in order to test the hypotheses presented. Finally as a prospective, we highlight the new research lines that arise from the dissertation.

## **PRIMERA PARTE**

**El marco conceptual de las migraciones internacionales y de las migraciones cualificadas: una revisión teórica de las principales perspectivas y factores explicativos.**

## **CAPÍTULO 1. El marco teórico de las migraciones internacionales**

### **1.1. Las teorías clásicas y su revisión**

Las primeras conceptualizaciones teóricas sobre las migraciones internacionales se forjan durante la industrialización y reflejan las particularidades sociales, económicas y políticas del momento (Massey *et. al.*, 1998). Con las teorías clásicas, el estudio de las migraciones supone el análisis de las mismas, más allá del tránsito físico de personas de unos países a otros, puesto que dicho desplazamiento queda enmarcado en el conjunto de las trayectorias vitales de personas inmersas en contextos macro-económicos y sociales.

Así, a finales del siglo XIX, desde la economía clásica, surge el interés en explicar el fenómeno migratorio, siendo Ravenstein uno de los primeros teóricos en elaborar un marco teórico-conceptual al respecto. A partir de la publicación *Doce leyes de las migraciones* (1885)<sup>4</sup>, este autor explica las migraciones como consecuencia del sistema capitalista de mercado y de las leyes de la oferta y la demanda. Concretamente, su modelo explicativo de los factores de atracción (*pull*) y de expulsión (*push*), se basa en criterios económicos que generan desigualdades salariales entre unas zonas geográficas y otras, siendo la migración el resultado de las mismas.

A pesar de la relevancia que suponen las aportaciones de Ravenstein, y a pesar de que su modelo representa el punto de partida para el desarrollo de un marco teórico capaz de conceptualizar el fenómeno de la inmigración, las posteriores revisiones destacan una serie de limitaciones que permiten ampliar dicho marco teórico. Una de estas limitaciones tiene que ver con el carácter reduccionista del modelo, en tanto que la complejidad del fenómeno migratorio no se puede explicar, exclusivamente, a través de los factores económicos. Otra limitación del modelo teórico de Ravenstein guarda relación con el hecho de que no tiene en cuenta el proceso de toma de decisión de los migrantes y tampoco otras cuestiones como los comportamientos diferenciados de los individuos (García, 2003:6).

---

<sup>4</sup> Citado por Arango (1985)

A partir de los años 1970 y debido a la inadecuación cada vez mayor de las teorías clásicas a las nuevas realidades sociales, políticas y económicas, la producción científica sobre el fenómeno de la migración, empieza a ser cada vez más abundante. Por consiguiente, las revisiones clásicas se abordan desde diferentes perspectivas, dando lugar a una multiplicidad de teorías sobre migraciones. Si para explicar las migraciones, las teorías macroeconómicas utilizan marcos amplios y variables agregadas, las teorías microeconómicas toman como punto de referencia el proceso de toma de decisión del individuo y su papel a la hora de configurar proyectos migratorios. De esta manera, las perspectivas macroeconómicas y microeconómicas resultan complementarias ya que, por separado, son incapaces de explicar las dinámicas de este fenómeno (Woolf, 1994).

### **1.1.1. La perspectiva macroeconómica**

Desde la vertiente macroeconómica, las formulaciones del modelo neoclásico, es decir las *teorías del desarrollo económico*, representan el punto de partida a la hora de profundizar en el proceso estructural e internacional de las migraciones (Carrasco, 1998). A partir de datos agregados, estas teorías pretenden explicar el impacto que tienen las migraciones en el mercado de trabajo, tanto en los países de destino, como en los de origen. Así, en el marco de estas teorías, surge el *modelo de desequilibrio*, desarrollado por autores como Lewis (1954). Según estos teóricos, las migraciones son consecuencia del desequilibrio entre dos realidades: mundo rural (basado en el sector agrario de subsistencia) y mundo urbano (basado en el sector industrial). Por consiguiente, la expansión del sector industrial, abastecido por mano de obra procedente de sectores tradicionales (como la agricultura de subsistencia), explica el movimiento migratorio del campo a la ciudad, resultado de la diferencia salarial entre el lugar de origen y el lugar de destino. Si trasladamos este razonamiento a las migraciones internacionales, según estas perspectivas, el fenómeno migratorio internacional surge como consecuencia de los desequilibrios económicos entre países. Además, se rige, principalmente, por los mecanismos del mercado laboral, asumiendo que estos mecanismos operan en relación a las leyes de la oferta y la demanda de mano de obra (Lewis, 1954; Ranis y Fei, 1961; Harris y Todaro, 1970).

En segundo lugar, cabe destacar la *teoría del mercado dual o segmentado* que se desarrolla en la década de los años 1970. Según Piore (1979), las migraciones internacionales se llevan a cabo debido a la demanda de las sociedades industriales. Por consiguiente, a diferencia de las anteriores teorías que ponen énfasis en los factores de atracción y de expulsión, éstas consideran que son los primeros factores y no los segundos, los que generan la migración. En este sentido, a pesar de que la teoría de la segmentación del mercado laboral no está necesariamente en disonancia con las anteriores teorías, la manera de conceptualizar los procesos migratorios, conlleva una serie de implicaciones que la distancia de las anteriores teorías (Massey *et al.*, 1998). Según estos autores, la presencia de inmigrantes en el mercado laboral se explica a través de la demanda de mano de obra y eso se debe a las características de las sociedades industriales avanzadas y sus economías.

En primer lugar, destaca el hecho de que los sueldos no solamente reflejan las condiciones de demanda y oferta sino que confieren estatus y privilegio, cualidades sociales que acompañan al puesto de trabajo y por tanto, a los sueldos. Por consiguiente, en épocas en las que hay gran demanda de mano de obra, si los empleadores quisieran atraer trabajadores para empleos no cualificados (en la base de la jerarquía ocupacional), se verían obligados a subir los sueldos. En este sentido, una subida de los sueldos en la base de la jerarquía ocupacional, acarrearía un aumento en todos los demás niveles. Así, atraer trabajadores autóctonos a través del aumento de los sueldos en épocas de escasez de mano de obra, resultaría costoso. Por consiguiente, la solución barata y relativamente sencilla, la representa la importación de mano de obra extranjera que acepta los sueldos establecidos. De esta manera, la mano de obra migrante queda relegada a los puestos de trabajo que conforman la base de la jerarquía ocupacional dando lugar a situaciones de marginalidad de los mismos en el mercado laboral de los países de destino. A esto se le añaden los efectos de lo que algunos autores llaman la *teoría de la cola* (Doeringer y Piore, 1971). Según esta teoría, los trabajadores solicitados por los empresarios son los primeros de la cola, dejando los trabajos menos deseables a los situados en los puestos finales de la cola que, por definición, son los puestos ocupados por los segmentos más desfavorecidos de la población. Entre estos segmentos se encuentran los inmigrantes que, debido a su situación de vulnerabilidad social, aceptan las condiciones que se les ofrecen.

En segundo lugar, la demanda de mano de obra inmigrante se explica también como una consecuencia de la dualidad del mercado laboral. La distinción entre los sectores primarios y los secundarios se traduce en una segmentación del mercado laboral. Mientras los sectores primarios ofrecen puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, estabilidad etc., los puestos de los sectores secundarios, tienden a estar peor pagados, a tener peores condiciones de trabajo y poca estabilidad. Además, según esta teoría, en el sector primario, se establecen distinciones entre el segmento superior y el segmento inferior, siendo el primero conformado por trabajadores profesionales y directivos que cuentan con altos niveles de educación formal. Debido a las características de unos y otros sectores, los trabajadores autóctonos están especialmente atraídos por el sector primario, gracias a las inherentes ventajas que suponen para la movilidad social. Por consiguiente, para satisfacer la demanda para los sectores secundarios, en ocasiones, los empleados recurren a la mano de obra inmigrante.

Un tercer conjunto de teorías macroeconómicas, lo representan las *llamadas teorías del sistema mundial* que se desarrollan en el seno de las teorías histórico-estructurales y que alcanzan su máximo nivel de influencia durante la década de los años 1960 y 1970. Concretamente, los teóricos histórico-estructurales muestran su especial interés por el concepto de *brain drain*, concepto que hace referencia a la migración selectiva de personas educadas y altamente cualificadas desde los países pobres hacia los países ricos. Este concepto, al igual que su desarrollo teórico se retomará con más detenimiento en el apartado 1.2.1.

Posteriormente, autores como Portes y Walton (1981), Petras (1981) o Sassen (1988b), que se enmarcan en la teoría del sistema mundial, hacen otra lectura de los procesos migratorios. Estos autores basan sus explicaciones, en las consecuencias que tiene la expansión de los mercados en un mundo global, marcadas por las relaciones socio-económicas, la división geográfica del trabajo y los mecanismos políticos de dominación y poder. Según estas teorías, debido a que el poder político está distribuido de manera desigual entre las regiones, la expansión del capitalismo global reproduce estas desigualdades y refuerza el orden económico. Así, en el contexto de intercambio global de bienes, servicios, capitales y mano de obra, fomentado por el capitalismo, la

migración es concebida como una consecuencia de la globalización económica y de la transnacionalización de los mercados (García, 2003).

Por consiguiente, la mano de obra migra con el capital, dando lugar a la creación de grandes ciudades que concentran el poder económico y que resultan muy atractivas para ciudadanos que llevan a cabo procesos migratorios internos, regionales o internacionales (Sassen, 1988a). Estas ciudades globales que concentran servicios cualificados, servicios bancarios, financieros y la producción de nuevas tecnologías, crean un mercado de trabajo dual. Este mercado está conformado, por un lado, por puestos en la base de la jerarquía ocupacional y que generalmente quedan ocupados por autóctonos con bajos niveles de educación e inmigrantes. Por el otro lado, está conformado por autóctonos e inmigrantes altamente cualificados que ocupan los puestos en la cúspide de la jerarquía ocupacional (Massey *et al.*, 1998).

En resumidas cuentas, las perspectivas macroeconómicas terminan explicando los flujos migratorios a partir de elementos estructurales en los que juega un papel relevante la estructura del mercado laboral de los países de destino y las características de las economías globales que marcan dinámicas de desigualdades entre regiones del mundo. No obstante y a pesar de que los enfoques macroeconómicos aportan un conjunto de instrumentos muy útiles para el estudio de las migraciones, como por ejemplo su alta representatividad o la visión global del fenómeno, cuentan con una serie de limitaciones. Así, la más destacable es que no tiene en cuenta las diferencias regionales o lo que hay detrás de las decisiones individuales ya que es difícil explicar el comportamiento humano a partir de grandes indicadores macroeconómicos (García, 2003).

### **1.1.2. Las perspectivas microeconómicas**

A partir de las limitaciones de los enfoques macroeconómicos, cabe destacar las vertientes microeconómicas, basadas en el modelo de la elección racional y que configuran la *teoría económica neoclásica* (Todaro, 1976; Borjas, 1989). Según estos autores, los individuos que emprenden un proceso migratorio son vistos como individuos racionales que toman la decisión de emigrar tras realizar un cálculo de los costes y los beneficios que tal proceso conlleva (Borjas, 1990). De esta manera, el

modelo del capital humano ayuda a conceptualizar el fenómeno de la migración internacional. Así, las personas escogen aquellos destinos donde pueden ser más productivos, teniendo en cuenta sus competencias, pero a su vez toman en cuenta la inversión que dicho desplazamiento supone (los costes del viaje, mantenimiento, búsqueda de empleo, los esfuerzos a la hora de aprender una nueva lengua, adaptarse a una nueva cultura, etc.) (Sajaastad, 1962; Becker, 1962; Mincer, 1978). En definitiva, desde esta perspectiva, los flujos migratorios agregados, son la suma simple de movimientos de individuos que toman dicha decisión tras la realización de un cálculo racional de costes y beneficios (Massey *et al.*, 1998).

Precisamente porque se trata de una elección que implica sopesar los costes y los beneficios, hay algunas variables que influyen en la probabilidad de migrar. Así, con el aumento de la edad, la probabilidad de emigrar disminuye. A su vez, cabe esperar que cuanto mayor es el nivel de estudios de un individuo, más probable es que emigre. En contraposición, aquellas variables que causan un aumento de los costes de la migración tales como la distancia geográfica, la existencia de familiares en el país de destino, las cargas familiares (sobre todo si se tienen hijos en edad escolar), la asimetría de la información, la política migratoria en los países de destino, desincentivan el hecho migratorio (Carrasco, 1998: 19).

A pesar de que las perspectivas microeconómicas representan referencias obligadas para el análisis de las migraciones internacionales, a lo largo del tiempo y al igual que sucede con las perspectivas macroeconómicas, han recibido una serie de críticas que permiten su revisión, dando lugar a modelos teóricos que responden de forma más compleja a las nuevas realidades de las sociedades de finales del siglo XX (Massey *et al.*, 1998). Así, a nivel metodológico, al reducir la escala de análisis y al utilizar muestras reducidas, la representatividad, puede representar un problema. A esto se le añade el carácter reduccionista en tanto que la decisión de migrar se limita exclusivamente al cálculo coste-beneficios sin contemplar otras variables (García, 2003).

En segundo lugar, dichas teorías elaboran, *post factum*, los elementos que configuran el cálculo racional de costes y beneficios. Así, la proclividad de estas teorías a la hora de subrayar *post hoc* las causas obvias de las migraciones, las hacen incapaces de predecir la relación entre el tamaño del país y la dirección de los flujos migratorios. También



estas teorías son incapaces de tener en cuenta las diferencias entre los individuos del mismo país y su propensión para migrar. Además, no toman en consideración las diferencias individuales en los patrones migratorios: si existen unas fuerzas internas que empujan y otras externas que atraen, ¿cómo se explica que unos individuos migran mientras otros deciden quedarse? (Portes y Borocz, 1989).

El tercer conjunto de críticas son desarrolladas por autores como Stark y Bloom (1985). Según ellos, la decisión de emigrar no se lleva a cabo por individuos aislados sino que en la misma, influyen otros actores como el hogar, miembros de la comunidad, etc. De esta forma, los individuos actúan de manera colectiva, no solamente para aumentar los beneficios esperados, sino también para minimizar los riesgos y los posibles obstáculos asociados a los fallos del mercado. Por todo ello, la migración se convierte en un proceso dinámico que depende también de la estrategia familiar. Además, el grupo de referencia con el que se compara el individuo es, a su vez, relevante ya que en la decisión de migrar juega un papel importante la *carencia relativa*<sup>5</sup> (Ruciman, 1966). Este concepto trasladado a los procesos migratorios se entiende en tanto que la motivación de la migración es el resultado de la desigualdad en la distribución de la renta, sobre todo, cuando los individuos realizan comparaciones interpersonales. No obstante, cabe destacar que estas comparaciones se pueden realizar también en relación a otros aspectos que no tengan que ver necesariamente con la componente económica, ya que pueden abarcar elementos referidos a aspectos de la sociedad, tales como la percepción en relación a la calidad de vida o trabajo en otros países.

A partir del último conjunto de críticas, nace la *nueva economía de las migraciones* que a pesar de compartir con los planteamientos neoclásicos el enfoque microestructural, introducen matices que la hace popular durante la década de los años 1970. Esta escuela cambia la unidad de análisis dando protagonismo a la familia en vez de al individuo, tal y como se pone de manifiesto en el anterior párrafo. Ese protagonismo se debe principalmente a que según esta teoría, la familia es la encargada de seleccionar los miembros que migran. A su vez, la familia juega un papel importante, tanto en la configuración del proyecto migratorio, como en las etapas posteriores al asentamiento, gracias al apoyo que aportan las redes familiares. Otro de los aspectos relevantes de esta

---

<sup>5</sup> Definida por como aquella situación en la que se dan los siguientes condicionantes: una persona no tiene “x”, ve que otra persona tiene “x”, quiere “x”, considera posible llegar a tener “x”.

teoría tiene que ver con la relevancia que le otorga al ciclo vital a la hora de establecer los factores que influyen en la probabilidad de migrar o de determinar las tipologías migratorias. Desde esta perspectiva, la migración individual puede representar una estrategia de las personas jóvenes y solteras que se desplazan por razones fundamentalmente laborales o de las personas en edad de jubilación que buscan el apoyo de otros familiares. Por contrario, la migración como estrategia familiar puede ocurrir con más frecuencia durante las primeras fases de la constitución de la unidad familiar, cuando los hijos no están en edades productivas.

A pesar de las aportaciones indiscutibles de estos enfoques, también han sido objeto de críticas poniéndose en duda la racionalidad económica de la unidad familiar en tanto que el individuo no siempre se subordina a las necesidades familiares y que las decisiones adoptadas, no siempre son las mismas para todos los miembros de la familia (Woolf *et al.*, 1998).

Posteriormente, durante la década de los años 1980, surge un nuevo conjunto de teorías denominadas las *teorías de las redes migratorias*. Concretamente, estas teorías nacen, no tanto del interés en identificar los factores que causan los procesos migratorios, como de la necesidad en explicar la existencia de ciertas continuidades en los flujos migratorios, que a veces, parecen obedecer a dinámicas propias (García, 2003; Boyd, 1989). Desde esta perspectiva, Portes (1998) introduce el concepto de red social migratoria a través del cual subraya el carácter colectivo de la migración, más que su carácter individual. En este sentido, los pioneros de la migración son personas que no cuentan con lazos sociales y para ellos la migración resulta ser un proceso especialmente costoso. Sin embargo, una vez que estas personas migran, el coste que supone el mismo proceso para familiares y amigos, es substancialmente inferior (Massey *et al.*, 1998). Las redes, al representar verdaderos canales de transmisión de información, conectan migrantes con potenciales migrantes gracias al llamado *efecto llamada*<sup>6</sup>. Por consiguiente, las personas que escogen determinados destinos, cuentan con otras personas que les proporcionan información y ayuda. De esta manera, la

---

<sup>6</sup> Definida como la capacidad de atracción de familiares y connacionales, a aquellos lugares a los que con anterioridad se han desplazado los pioneros (García, 2003)

migración se conforma como un fenómeno en el que los individuos actúan de forma interrelacionada.

Pero las redes no juegan un papel esencial solamente en la configuración del proyecto migratorio. También representan una variable explicativa a la hora de entender el proceso de integración social y laboral de estos migrantes en las sociedades de destino. Así, las redes conectan las ofertas laborales en el país de origen y en el país de destino. De hecho, es muy común que el acceso a la primera oferta de empleo se lleve a cabo a partir de la red ya que en una situación de mercado de trabajo segmentado, el inmigrante recurre a las redes sociales, incluso desde el país de origen, para subsanar la situación de falta de información, discriminación o abandono administrativo (Checa y Arjona, 2005). Las redes aportan información sobre las condiciones del mercado laboral y de las instituciones del país de destino. En muchas ocasiones, se evita así que los migrantes experimenten inserciones en puestos de *overeducation*<sup>7</sup> o *undereducation*<sup>8</sup> como consecuencia de lo que algunos autores<sup>9</sup> denominan información imperfecta, muy frecuente en el caso de los migrantes recién llegados que desconocen el funcionamiento del mercado laboral en el que se incorporan.

Concretamente, el papel de las redes sociales en la movilidad social de los migrantes, se hace patente a través de dos conceptos que Portes y sus colaboradores desarrollan en la década de los años 1980. Se trata del concepto de enclaves de los negocios étnicos y de los nichos étnicos. Según Wilson y Portes (1980), los enclaves étnicos son formas de adaptación económica a través de las cuales los migrantes se concentran espacialmente. Además, desarrollan empresas que atienden tanto a su propio colectivo como al conjunto de la población, empleando una significativa proporción de la mano de obra de su misma etnia. Por otro lado, los nichos étnicos surgen cuando un grupo es capaz de colonizar un sector particular, de tal manera que los miembros tienen acceso privilegiado a las nuevas ofertas de empleo, mientras que se restringe el acceso de personas que no pertenecen al grupo (Portes, 1998). En este sentido, las hipótesis de estos autores giran en torno a la idea según la cual, tanto en el caso de los nichos como

---

<sup>7</sup> Cada ocupación tiene un nivel de educación requerido pero hay trabajadores cuyos niveles de estudios son superiores a los niveles requeridos (Chiswick y Miller, 2007)

<sup>8</sup> En este caso los niveles de estudios son inferiores a los niveles requeridos por una ocupación (Chiswick y Miller, 2007)

<sup>9</sup> Los autores que desarrollan la teoría “Search and Match” citados por (Chiswick y Miller, 2007)

de los enclaves, las oportunidades de movilidad vienen generadas por las redes. De esta manera, los miembros de la comunidad encuentran trabajo para otros miembros de la misma comunidad, les enseña las habilidades y competencias y supervisan sus progresos.

Pero aparte de los efectos positivos que ejercen las redes y que se han intentado presentar de manera breve en los anteriores párrafos, autores como Portes y Sensenbrenner (1993), destacan algunas de las manifestaciones menos deseables de la existencia de las mismas. En primer lugar, si bien la solidaridad en una comunidad es esencial para el surgimiento de una red, la exacerbación de dicho sentimiento puede actuar en contra de dicha red (1993:34). Eso se debe a que las relaciones de apoyo y solidaridad pueden generar problemas de parasitismo entre los miembros de una comunidad inmigrante que utilizan el criterio de pertenencia étnica como criterio básico para conseguir favores. En segundo lugar, la existencia de comunidades inmigrantes con lazos muy fuertes lleva a la creación de ciudades dentro de ciudades que a pesar de generar oportunidades para estos inmigrantes, supone cierto aislamiento con respecto al mundo exterior. No obstante, este aislamiento puede resultar perjudicial en el proceso de adaptación e integración de estas personas. Por último, estos autores subrayan un tercer efecto negativo: el miedo de que la solidaridad se vea minada por la salida de la red de los miembros exitosos, genera presiones sobre aquellos miembros que aspiran a la movilidad ascendente.

## **1.2. Migración cualificada: una revisión conceptual**

### **1.2.1. Brain drain versus brain gain: las concepciones clásicas de la migración cualificada**

El *brain drain*, un fenómeno internacional en su moderna interpretación, se origina en la época de la postguerra (Carr *et al.*, 2005). Concretamente, representa una solución al problema del déficit de especialistas altamente cualificados en el caso de los países ganadores de la Segunda Guerra Mundial (sobre todo los Estados Unidos y la Unión Soviética) que se enfrentan a una nueva etapa de desarrollo científico y tecnológico (Iredale, 2001; Tascu, *et al.*, 2002). Sin embargo, el concepto de *brain drain* surge en la literatura sobre inmigración en la década de los

años 1960 para referirse a la pérdida de personal cualificado europeo (principalmente proveniente del Reino Unido que emigra hacia Estados Unidos) (Kroef, 1970, Ackers, 2005; Horvat, 2004, Cervantes y Guellec, 2002). El término goza de tanto éxito, que hasta la década de los años 1990 el debate de la inmigración cualificada se enmarca, predominantemente, en el concepto de *brain drain* (Meyer, 2003).

Tal y como se puso de manifiesto anteriormente, la literatura, define el *brain drain* como el resultado de desequilibrios económicos y políticos en el sistema mundial. En este sentido, los gobiernos neocoloniales conjuntamente con las empresas multinacionales participan en la economía global, siendo el fenómeno migratorio el resultado inevitable del proceso que conlleva el desarrollo del capitalismo. Así, para Portes (1976), la emigración de profesionales representa una respuesta específica disponible a un pequeño grupo -altamente cualificado- en una situación general de asimetría en la relación entre naciones. En la misma línea apuntan Matthews y Zander (2000), según los cuales el *brain drain* es el hecho inevitable de las naciones pequeñas que están a la sombra de las potencias económicas (2000:17).

Desde estas perspectivas, tanto las consecuencias de dichos desequilibrios como los procesos migratorios que acarrearán, generan una serie de efectos. Concretamente, el *brain drain* se produce cuando la emigración de personas con estudios universitarios, desde países en vía de desarrollo hacia países desarrollados, es resultado de factores *pull-push* y alcanza niveles significativos que no se ven compensados por los efectos de las remesas, las transferencias de capitales, conocimiento y tecnología (Lowell y Findlay, 2001; Kuznetsov y Sabel, 2006; Beine *et al.*, 2008; Saxenian, 2005; Miwagiua, 1991). Desde esta perspectiva, altos niveles de migración cualificada ralentizan el potencial económico del país emisor.

Posteriormente, se desarrolla una línea teórica que pretende englobar también los aspectos positivos que conlleva la migración cualificada sobre los países emisores. Uno de los aspectos que destacan los académicos del *brain gain*, tiene que ver con las contribuciones directas de los migrantes cualificados a través de las remesas. Así, a pesar de ser pocos los inmigrantes cualificados que envían remesas, cuando lo hacen, las cantidades son mayores que en el caso de los trabajadores no

cualificados (Lowell y Findlay, 2001; Kuznetsov y Sabel, 2006). Eso se debe, principalmente, a los salarios más elevados que perciben, gracias a la posición privilegiada de estos migrantes en la estructura ocupacional y social de los países receptores.

Pero la mayoría de las aportaciones de la literatura sobre *brain gain* giran en torno a los efectos que genera la emigración cualificada sobre el aumento en los niveles de capital humano en los países de origen. Uno de los primeros autores en destacar este aspecto es el economista Mountford (1994). Tras desarrollar una serie de modelos matemáticos, este autor logra demostrar que la apertura de una economía en vía de desarrollo hacia la emigración de personal cualificado, tiene consecuencias positivas sobre los niveles de formación de aquellas personas que se quedan en el país de origen. Dicho de otra forma: si hay un proceso de migración por parte de los trabajadores cualificados, eso incentiva al resto de la población a continuar sus estudios, con el objetivo de convertirse en potenciales inmigrantes. Así, se generan procesos de movilidad ocupacional y social inducidos por las expectativas migratorias.

En la misma línea apuntan otros estudios<sup>10</sup> según los cuales, doblando la tasa de emigración de las personas cualificadas, se produce un aumento del 5% en la formación de capital humano en la población autóctona (Beine *et al.*, 2008). Asimismo, la emigración de personas cualificadas estimula positivamente las tasas de crecimiento económico a través del aumento en la inversión del capital humano (Lundbord y Rechea, 2002). Si un trabajador cualificado contempla emigrar a un país de altos salarios, su rendimiento escolar esperado aumenta, igual que los años de escolaridad. De hecho, unas tasas razonables de migración cualificada pueden mejorar la tendencia a invertir poco en capital humano y permiten la formación de capital humano en los países de origen (Stark, 2004).

Sin embargo, estos efectos positivos no se producen independientemente de otras circunstancias y este aspecto lo subrayan todos los autores que trabajan en esta

---

<sup>10</sup> Estudio financiado por el Banco Mundial que incluye la elaboración de censos sobre el nivel de estudios de los inmigrantes y sus países de origen en el caso de 27 países del OECD en el año 2000 y 24 en el 1990

línea de investigación. De esta manera, la tesis de Mountford (1994) advierte que para que esos efectos se produzcan, la posibilidad de migrar debe ser lo suficientemente alta como para estimular a los demás actores a seguir estudiando, pero lo suficientemente baja como para permitir que una gran proporción de éstos se queden en el país. Además, no es tan importante el número de personas que adquieren mayores niveles de educación, sino el número de personas altamente educadas que, tras formarse, se quedan en el país. Por otro lado, el estudio realizado por Beine *et al.*, (2008) destaca que países que combinan niveles bajos de capital humano y tasas bajas de emigración cualificada es más probable que experimenten *brain gain* y a la inversa. Por último, otro elemento destacable tiene que ver con el tamaño de los países, ya que son los países más grandes (China, India, Brasil) los que tienen mayores ganancias como consecuencia de la migración cualificada, mientras que los países más pequeños se benefician menos, o incluso se ven perjudicados.

Precisamente por la manera en la que se conceptualiza el *brain drain* y el *brain gain*, los términos reciben una serie de críticas que detallamos a continuación. En primer lugar, el lenguaje de ambos conceptos, implica flujos migratorios que son permanentes y unidireccionales (Ackers, 2005). Desde esta perspectiva, se concibe la inmigración cualificada como una migración de un solo sentido, definitiva y permanente, de personal cualificado desde los países en vía de desarrollo a los países industriales (Meyer, 2003). A esta visión estática del proceso migratorio se le añade una visión substancialista de las habilidades ya que se entienden como un *stock* de conocimientos que forman parte del individuo (Meyer, 2001). Como consecuencia, para los teóricos que desarrollan el concepto de *brain drain*, la migración cualificada se traduce en una pérdida para el país de origen, puesto que conjuntamente con las personas, emigra la inversión en capital humano<sup>11</sup> (Brown, 2000). En resumen, estos enfoques basados en el nacionalismo metodológico y epistemológico (Patinkin, 1968), se centran en las necesidades individuales de cada país y en los efectos negativos (y en menor medida los positivos) que producen dichos procesos migratorios, sobre todo, en relación a los países de origen.

---

<sup>11</sup> Entendido como la cualificación educativa, las habilidades, las competencias que un individuo posee

### **1.2.2. Brain circulation: entre la temporalidad y el retorno**

A finales de la década de los años 1990, los enfoques basados en el estado-nación empiezan a perder relevancia ante los cambios que se producen en términos económicos, geopolíticos, comerciales, etc. A partir de la nueva realidad que se configura y como respuesta a dichos cambios, el fenómeno de la migración cualificada se plantea desde la lógica de la *globalización del capital humano*<sup>12</sup> (Khadria, 2001). Por otro lado, es cada vez más frecuente residir temporalmente en otros países y viajar de unos a otros con el objetivo de construir carreras cosmopolitas, convirtiendo el flujo regular entre países, en la tónica general (Carr *et al.*, 2005). A esto se le añade que la migración internacional, históricamente un proceso de un solo sentido, hoy, gracias al desarrollo de las tecnologías, representa una elección reversible. Eso se debe a que en las sociedades contemporáneas es posible colaborar en tiempo real, incluso en tareas complejas, con personas situadas a grandes distancias (Saxenian, 2005).

En este contexto, surgen perspectivas que incluyen una visión internacional o cosmopolita de la migración cualificada y que ponen énfasis en el impacto global del desarrollo, a la luz de nuevos procesos. Un ejemplo en este sentido lo representa el retorno de estos migrantes o el proceso de *brain exchange* (Boussaïd, 1998) que implica el intercambio entre países de personas cualificadas. Así, de esta visión internacional del fenómeno, emerge el *paradigma de la circularidad* (Gaillard y Gaillard, 1997; Johnson y Regets, 1998) que tiende a describir los movimientos de migrantes cualificados como policéntricos, circulares, temporales y basados en el intercambio entre países (Ackers, 2005; Baláz *et al.*, 2004; Lucas, 2006; Patterson, 2005).

A nivel académico, el concepto de *brain circulation* ha ido ganando terreno y según algunos autores debe sustituir el concepto clásico de *brain drain* (Daugeliene y Marcinkeviciene, 2009; Saxenian, 2002; Tung, 2008; Pellegrino, 2001). Según los autores que lo desarrollan, con el *brain circulation* emergen nuevos destinos para el

---

<sup>12</sup> La globalización del capital humano se ha de entender dentro de la lógica de las economías globalizadas, que marcan las sociedades contemporáneas y que se define como aquellas economías que trabajan como unidad en tiempo real a nivel planetario. Es decir que las actividades centrales de nuestras economías trabajan a través de una red de interconexiones (Castells, 1998).



flujo de migración cualificada; se produce el *brain exchange* entre países y se incrementa la migración temporal y el retorno de estas personas. En definitiva, la acepción del término, incluye el movimiento de personas altamente cualificadas entre los diferentes países, las instituciones, con el objetivo principal de crear, compartir, difundir el conocimiento y estimular así el desarrollo de las naciones (Daugeliene y Marcinkeviciene, 2009).

Así, este tipo de circulación lleva a una situación de ganar-ganar<sup>13</sup>, tanto para los países receptores, como para los países emisores ya que ambos se benefician del mismo talento humano (Tung, 2008; Ciomasu, 2007). En este sentido, autores que trabajan sobre retornados cualificados, ponen énfasis en las innumerables contribuciones que estas personas realizan para el desarrollo de las economías de origen a través de las aportaciones de capital, competencias, e ideas emprendedoras (Skeldon, 2008; Saxenian, 2005).

Según el paradigma de la circularidad, el *brain circulation* supone el incremento de la migración temporal y del posterior retorno entre los migrantes cualificados. En ocasiones, la temporalidad en el proyecto y retorno de estas personas se debe a una estrategia individual o familiar, mientras que en otras ocasiones, es fruto de políticas que pretenden recuperar el capital humano y beneficiarse de la experiencia internacional que estos migrantes acumulan en el extranjero (Lowell y Findlay, 2001; Cervantes y Guellec, 2002; Biao, 2005). Sin embargo, debido a la falta de mecanismos de seguimiento de dichos programas, en ocasiones, es difícil distinguir si el retorno de estas personas es consecuencia de las políticas o de decisiones individuales o familiares.

A pesar de que el concepto de *brain circulation* encarna una visión muy optimista de la migración de personas cualificadas ya que destaca las consecuencias positivas que dichos procesos pueden acarrear, sobre todo a los países de origen, esta perspectiva recibe una serie de críticas que giran en torno a la complejidad del

---

13 Un ejemplo en este sentido lo representa Silicon Valley. Tal y como apunta Patterson (2005), no sólo es probable que Silicon Valle nunca hubiera sido posible sin los inmigrantes asiáticos. También es probable que la economía asiática nunca se hubiera desarrollado tanto sin sus nacionales educándose y formándose los Estados Unidos para posteriormente transferir esa tecnología a los países de origen.

retorno y sus consecuencias negativas. Un primer argumento tiene que ver con el hecho señalado por algunas investigaciones que subrayan las dificultades a las que se enfrentan estas personas en los procesos de readaptación, tras el retorno en los países de origen (Tung y Lazarova, 2006). Precisamente porque estas personas retornadas conviven durante años con diferentes sistemas políticos, socio-económicos y culturales, sus perspectivas y sistemas de valores sufren modificaciones con respecto a aquellos en los que se han socializado en los países de origen. Esto explica por qué las personas que han vivido y/o trabajado en el extranjero durante largos periodos de tiempo, a menudo experimentan un choque cultural inverso a su regreso (Harvey, 1989; Ghatak, 2004).

Aparte de este *jet lag cultural*, cabe mencionar que los inmigrantes retornados no siempre llevan a cabo una transferencia automática de las competencias y las habilidades adquiridas en el extranjero. Concretamente Meyer (2001) apunta que el migrante es un actor-red, una caja en la que todos los componentes de sus habilidades están encapsulados. De esta manera, las competencias son incapaces de expresarse por sí mismas, ya que para desplegarse se necesitan contextos específicos. En este sentido, hay suficientes evidencias empíricas según las cuales el retorno no siempre viene acompañado de una transferencia equivalente de competencias y conocimientos. Así, muchos de los científicos que realizan estudios postdoctorales en otros países, posteriormente a sus regresos tienen problemas a la hora de reintegrarse en las comunidades científicas de origen (Ackers, 2005). Eso es así puesto que el conjunto de competencias y habilidades están inicialmente articulados en un contexto de relaciones sociales, diferente al que tienen que afrontar una vez se produce el retorno (Williams *et al.*, 2004).

Además, esta falta de transferencia automática viene acompañada en algunas ocasiones de frustraciones económicas. Cuando los ejecutivos que han estado trabajando en el extranjero una temporada, retornan, suelen sufrir frustraciones económicas debido a que terminan ganando menos que sus compañeros que cuentan con experiencias internacionales (Harvey, 1989; Tung y Lazarova, 2006). Por ello, si muchos de los migrantes temporales que han adquirido competencias y habilidades en el extranjero no encuentran a su retorno empleos competitivos y

atractivos, es muy probable que vuelvan a emigrar, muchas veces, definitivamente (Baláz *et al.*, 2004).

### **1.2.3. Más allá del brain circulación: el brain networking**

A raíz de los debates que se generan en torno al *brain circulation* que conciben los retornos como parte de los procesos migratorios, surgen en la literatura diferentes conceptos que superan la necesidad de retornos permanentes y contemplan la migración cualificada desde la perspectiva de las redes de profesionales. Concretamente, desde la perspectiva transnacional<sup>14</sup>, se desarrollan conceptos como *la opción de la diáspora* (Brown, 2000; Horvat, 2004) o el *brain networking* (Ciumasu, 2007). Estos conceptos destacan la relevancia de los lazos que se establecen entre connacionales cualificados que viven en el extranjero y el potencial de los vínculos que éstos desarrollan con los países de origen. Así, gracias a la configuración de redes formales e informales y a las facilidades de las tecnologías modernas, se generan intercambios de información y de conocimiento entre emigrantes y países, sin la necesidad de que los retornos sean permanentes o físicos (Cervantes y Guellec, 2002; Carr *et al.*, 2005; Gaillard, 2001). Llegados a este punto, cabe apuntar la relevancia de las nuevas tecnologías para el desarrollo de estas redes de cerebros, ya que sin ellas este retorno virtual no sería posible. Concretamente, nos referimos al fenómeno de las ciber-redes definidas como redes sociales en el ciberespacio. Lin (1999) sugiere que estamos presenciando una revolución del capital social representada por las ciber-redes. De esta manera las redes cibernéticas representan una nueva era de las redes democráticas y emprendedoras y de las relaciones donde los recursos fluyen y están compartidos por un amplio número de participantes con nuevas reglas y prácticas.

---

<sup>14</sup> La perspectiva transnacional en la investigación sobre migraciones internacionales ha generado amplios debates a lo largo de la década de los noventa hasta la actualidad. Existe cada vez más consenso entre los investigadores a la hora de reconocer que algunos migrantes y sus descendientes están fuertemente influenciados por sus continuos vínculos con su país de origen o por redes sociales que sobrepasan las fronteras nacionales (Glick-Schiller, et al., 1992). La existencia de vínculos que sobrepasan fronteras constituye una variable crucial a la hora de comprender y analizar las migraciones contemporáneas, su fortaleza, su influencia y su impacto. Es lo que autores como Basch, Glick-Schiller y Szanton-Blanc (1994) designan "la perspectiva transnacional de la migración" (Parella, 2007: 153).

No obstante, una crítica que se le puede atribuir a la perspectiva del *brain networking*, guarda relación con la necesidad de disponer de recursos e infraestructuras en los países de origen, con tal de canalizar de manera eficaz la transferencia de los conocimientos. En caso contrario, estas redes de cerebros terminan facilitando la migración para otros connacionales, sin que haya un compromiso de transferencia de conocimientos y recursos hacia los países de origen, a través de proyectos concretos (Kuznetsov y Sabel, 2006).

No obstante, cuando estas redes surgen a raíz de iniciativas gubernamentales o su desarrollo se promueve a través de programas, la eficacia de las mismas aumenta considerablemente. Así, a través de estrategias coordinadas por los gobiernos de los países emisores se facilita e impulsa la transferencia de conocimiento y tecnología de unos países a otros (Patterson, 2005). Un ejemplo a nivel internacional lo representa el programa MIDA<sup>15</sup> que reemplaza los programas vinculados al retorno permanente (que fracasan ya que producen la *re-emigración* de los retornados), por programas que reivindican la importancia de los retornos temporales, periódicos o incluso *regresos virtuales* (tele-trabajo y tele-enseñanza) (Biao, 2005). En este sentido, cabe mencionar la apuesta exitosa de los gobiernos de China, India y Corea del Sur por las redes transnacionales, lo que indica la pérdida de relevancia del regreso físico y permanente (Lucas, 2006; Patterson, 2005, Saxenian, 2002). Concretamente, en el año 2001, el gobierno chino conjuntamente con otras agencias gubernamentales, pone en marcha el llamado *modelo de mancuerna*, que implica el fomento de vínculos entre profesionales chinos que residen en el extranjero, con el país de origen (Biao, 2005).

En resumen, la literatura destaca que en las sociedades contemporáneas los migrantes cualificados sirven de *punte*, facilitan el acceso a mercados, representan fuentes de inversión, incluso ayudan a implementar reformas y nuevos proyectos (Kuznetsov y Sabel, 2006; Lowell y Findlay, 2001, Lucas, 2006). Eso es así, tanto si se trata de iniciativas espontáneas de los propios migrantes como si son fruto de programas y políticas que se impulsan a través del desarrollo de redes de cerebros.

---

<sup>15</sup> Migraciones para el Desarrollo en África, programa desarrollado a partir del año 2000 por la Organización Internacional de las Migraciones

Por consiguiente, se hace patente la necesidad de incorporar las perspectivas transnacionales en el estudio de las migraciones cualificadas, en tanto que conciben el fenómeno desde una perspectiva holística. Por otro lado, la circulación de cerebros contempla procesos migratorios en los que las barreras entre países de origen y destino se diluyen, al igual que se diluyen los binomios temporal/permanente, efectos positivos/negativos, proyectos migratorios unidireccionales/bidireccionales.

## **CAPÍTULO 2. Las migraciones cualificadas en el contexto internacional: factores explicativos de las migraciones cualificadas en las sociedades globales**

En la introducción de la presente tesis doctoral, se han puesto de manifiesto los retos teóricos y metodológicos a la hora de definir las migraciones cualificadas, aspectos que impiden conocer el alcance real de este fenómeno en términos cuantitativos. No obstante, según algunas estimaciones, en el año 2000 hay, aproximadamente, 20 millones de inmigrantes cualificados residiendo en los países de la OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), con un aumento del 63,5% comparado con el año 1990 (Docquier y Marfouk, 2006). Según estas cifras, las migraciones cualificadas han experimentado aumentos significativos en las últimas décadas y, por ello, hay suficientes razones para pensar que esta tendencia seguirá en las próximas décadas (Pellegrino, 2008). Ello se debe a una serie de factores que detallo a continuación y que se aglutinan en torno al concepto de *internacionalización de las profesiones*, proceso a través del cual se busca una convergencia hacia procedimientos alejados de los estándares y formas nacionales de regulación (Leen y Campos, 1996). En este sentido, destaca la internacionalización de los sistemas educativos, el papel de actores como los estados o las empresas y, por último, la aparición y/o expansión de sectores específicos que demandan mano de obra cualificada (IT<sup>16</sup> o el sector sanitario).

### **2.1. Internacionalización de los sistemas educativos**

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

---

<sup>16</sup> Information technology

desarrollo, el desarrollo de la educación superior y de la investigación, constituyen retos para la modernización.

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

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

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

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

la competencia entre países para atraer a *los mejores y a los más brillantes trabajadores*, es cada vez mayor.

La apertura de fronteras a este perfil de migrantes se realiza de diferentes formas, ya sea a través de leyes nacionales, convenios bilaterales/multilaterales, ya sea a través de legislaciones y regulaciones regionales o internacionales. Los países con mayor tradición en políticas selectivas para la atracción de migrantes cualificados son Estados Unidos o Canadá. Concretamente, en el caso de Estados Unidos, tanto la ley de inmigración del año 1952, como la del año 1965, incluyen de manera explícita la intención de atraer migrantes cualificados que dispongan de habilidades y cualificaciones de difícil cobertura en el país de destino. En el año 1990 se lleva a cabo una reforma de estas leyes y se refuerza el criterio de la inmigración selectiva, ampliándose las cuotas que permiten la entrada de este perfil de trabajadores. En el caso de Canadá, la ley de inmigración se remonta al año 1960 y se basa en un sistema de puntos que favorece la admisión e incorporación de inmigrantes de carácter permanente, favoreciéndose a aquellas profesiones particularmente demandadas por el mercado laboral canadiense.

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



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

Por otro lado, la Unión Europea cuenta con uno de los regímenes más liberales de libertad de movimiento. A pesar de la dificultad para obtener un consenso sobre este tema, la migración entre los países de la Unión Europea queda marcada por los principios del Tratado de Roma<sup>17</sup> firmado en el año 1957. Así, a partir de este momento, queda garantizada la libre circulación de trabajadores entre los países miembros. En este sentido y debido a la necesidad de construir un *mercado común* (caracterizado por la abolición de los obstáculos en relación a la libre circulación de bienes y servicios, personas y capitales), el Tratado de Roma incluye tres actividades económicas que contemplan la libre circulación entre los estados miembros: empleo (Art.39 EC, antiguo Art.48), autoempleo (Art. 43 EC, antiguo Art.52) y servicios (Art.49 EC, antiguo Art.59) (Peixoto, 2001, Lavenex, 2007). Además, el proyecto tiene en cuenta la posible extensión de este acuerdo a estados no miembros. Un ejemplo lo constituye la firma de tratados bilaterales en el año 1999, entre los países de la Unión Europea y países como Noruega, Islandia o Suiza. Un acuerdo parecido, aunque con muchas más restricciones, existe entre la Unión Europea y México o con algunos países africanos, como Marruecos o Túnez (Lavenex, 2007).

---

<sup>17</sup> Fuente: European Industrial Relations Dictionary

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

Concretamente, GATS (1994) cubre la circulación de servicios comerciales e, implícitamente, la circulación de personas que migran a otro país con el objetivo de suministrar tales servicios. En efecto, estos acuerdos de los organismos internacionales, deben ser entendidos como resultado de dos procesos: por un lado, el interés de los países industrializados para liberalizar temporalmente el movimiento de personas cualificadas; por otro lado, el resultado de la presión ejercida por los países en vía de desarrollo para una mayor apertura de la migración laboral (Lavenex, 2002). Sin embargo, varias son las críticas que se les atribuyen a los acuerdos promovidos por GATS, una de ellas siendo la ambigüedad de la terminología, a la hora de establecer que profesiones y ocupaciones formarían parte de la categoría de migración cualificada (Findlay y Warren, 2000). Otra limitación guarda relación con el carácter temporal de la admisión ya que para estos organismos, los migrantes cualificados se contemplan simplemente como proveedores puntuales de servicios (Lavenex, 2007).

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

Otro de los factores que permiten hablar de la internacionalización de las profesiones se vincula a la expansión internacional de las compañías transnacionales, que son receptoras de inmigración cualificada y a la vez movilizan redes de competencias transferibles de un país a otro (Salt, 1997; Findlay, 2002).

En gran medida esto se debe a que constantemente los procesos de globalización hacen que las multinacionales vayan reestructurando sus organizaciones. Estas reestructuraciones toman diferentes formas: desde procesos de racionalización y cierre de divisiones, en algunas partes del mundo, hasta la expansión de servicios subcontratados, en otros países. A su vez, estas reestructuraciones suponen cambios internos que conllevan modificaciones en la organización del trabajo o desplazamientos de personal hacia las sucursales más desarrolladas (Pulignano y Arrowsmith, 2011). Independientemente del caso y las razones, todas estas formas implican procesos de movilidad interna por parte de los trabajadores. A diferencia de otros tipos de movilidad, el recurso del traslado por parte de las organizaciones de tipo transnacional, presenta una serie de especificidades.

Concretamente, una de las especificidades de este tipo de movimientos lo constituye el estatuto independiente en relación al reconocimiento de los diplomas, puesto que en el mercado interno de la empresa, la movilidad internacional no se rige por los mecanismos nacionales de reconocimiento (Iredale, 2001; Peixoto, 2001). En ocasiones, a esto se le añade la fácil entrada legal, ya que las transferencias intra-corporativas<sup>18</sup> representan una de las categorías contempladas por las GATS (Lavenex, 2002). En consecuencia, el traslado a través de multinacional, representa un canal privilegiado que facilita los procesos migratorios de profesionales.

Otra de las especificidades de este tipo de movilidad tiene que ver con las razones por las cuales se llevan a cabo. En este sentido, cabe destacar que estos traslados coinciden con momentos claves para la organización. Según un estudio llevado a cabo por Peixoto (2001), las transferencias de personal cualificado en el caso de Portugal se relacionan con tres momentos: cuando se instala una nueva sucursal, cuando se produce o comercializa un nuevo producto, o cuando se introducen nuevas tecnologías que necesitan la formación del personal local. En cualquiera de los tres casos, los traslados se fundamentan en la necesidad de cubrir la demanda de

---

<sup>18</sup> En la categoría de transferencias intra-corporativas entraría el traslado de trabajadores a sucursales de la empresa en otros países. Se refiere a personas cuyos conocimientos son esenciales para el desarrollo de la actividad y su estancia según EC GATS/SC/31: 9 puede estar prevista entre 2 y 5 años (Lavenex, 2002).

mano de obra por parte de la organización. En definitiva, esta representa una de las razones por las cuales se produce la movilidad.

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

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

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

Si nos referimos concretamente al sector IT, la revolución de la información y el auge de las nuevas tecnologías generan importantes déficits de profesionales (Iredale, 2001; Benson-Rea y Rawlinson, 2003; Bhagat y London, 1999). Como consecuencia de esta demanda y a partir de acuerdos promovidos por los estados, se facilitan los procedimientos que alientan la migración cualificada, especialmente si

se trata de inmigración temporal. Un ejemplo en este sentido, lo constituye GATS que incluye los servicios de IT en la categoría de *servicios a las empresas*, categoría que a diferencia de otras es menos regulada, más flexible y liberalizada (Lavenex, 2002).

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

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

Un caso parecido de internacionalización, aunque en menor medida, lo representa el sector sanitario, y en concreto, la enfermería. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (2006) uno de cada tres migrantes internacionales trabaja en el sector de la sanidad, representando las enfermeras la mayor parte del personal sanitario y de los migrantes cualificados de sexo femenino. Concretamente, la presencia cada vez mayor de migrantes de este ámbito en los países desarrollados, refleja el desajuste entre la demanda y la oferta. Mientras se registra un aumento en la demanda en los países desarrollados (debido a factores relacionados con las nuevas tecnologías de la medicina, la mayor especialización de los servicios sanitarios y el envejecimiento de la población), en estos países hay un déficit de

mano de obra (debido a cuestiones vinculadas con los largos procesos de formación, los bajos salarios, las condiciones de trabajo deficientes, las escasas oportunidades de promoción y el desprestigio social) (OCDE y OMS, 2010).

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

**SEGUNDA PARTE:**

**Una aproximación a las migraciones rumanas en el mundo y en el contexto español: fases y elementos para entender las migraciones procedentes de este país en las últimas dos décadas.**

### **CAPÍTULO 3. Rumanía post-comunista: país de emigración**

#### **3.1. La transición hacia la democracia como factor explicativo de las migraciones rumanas a partir de la década de los años 1990**

El desmantelamiento de los regímenes comunistas en el Este de Europa, desencadena una serie de acontecimientos que cambian por completo las dinámicas migratorias procedentes de la zona. Eso se debe, principalmente, a que la transición democrática es traumática, generando coyunturas políticas, económicas y sociales con repercusiones nefastas para el conjunto de la población (Pajares, 2007b; Viruela, 2004). En el caso concreto de Rumanía, cabe recordar que la transición hacia la democracia se produce de forma violenta, a través de una revolución. El primer sucesor del Partido Comunista es el *Frente de Salvación Nacional*, una mezcla entre comunistas, disidentes y miembros de facciones del ejército (Verderey, 2007)<sup>19</sup>. Como oposición, las frágiles reminiscencias de partidos políticos anteriores a la segunda guerra mundial, forman la coalición política Convención Democrática (CD).

En relación a la primera etapa de la transición (1990-1996), cabe resaltar la precaria situación económica que arrastra el país desde antes de la caída del régimen comunista. A eso se le añade la tendencia continuista del primer gobierno de Iliescu (Partido Social-Demócrata Rumano) con efectos devastadores sobre la inflación, alcanzando en el año 1993, el 295% (Marcu, 2007). Entre el año 1993-2002 y, coincidiendo con la segunda etapa de la transición, se aplican las terapias de choque que suponen la total liberalización de los precios, del tipo de cambio y del régimen de comercio. La mayoría de las iniciativas se llevan a cabo por el gobierno neoliberal del CD, bajo las presiones ejercidas por el Banco Mundial como condición para el acceso a ayudas estructurales. Durante estos años, la economía experimenta un crecimiento negativo con tasas de desempleo del 11,5% en el año

---

<sup>19</sup> De hecho, el *Frente de Salvación Nacional* y concretamente un núcleo compuesto por ex integrantes del aparato comunista, representa el embrión de lo que posteriormente se configura como el Partido Social Demócrata de Rumanía (PSDR).



1999 y fuertes descensos de los salarios (Verderey, 2007; Viruela, 2004). A raíz de esta inestabilidad económica y política que azota la transición, el gasto público se reduce drásticamente y la situación repercute en todos los ámbitos de la sociedad.

Sin embargo, la década de los años 2000 supone una ligera mejoría ya que, en el año 2000, es cuando se registra por primera vez un crecimiento positivo del PIB (1,2%) (Marcu, 2007). Entre los principales factores, cabe destacar el contexto internacional favorable a la expansión económica y el hecho de que Rumanía se encuentra en pleno proceso de adhesión a la Unión Europea. Eso se traduce en una serie de reformas políticas, sociales y económicas pero al mismo tiempo supone el acceso a fondos europeos. Como consecuencia, se registra un aumento del 5,3% del PIB y una bajada de las tasas oficiales de desempleo al 7% (Pajares, 2007b). Estas circunstancias positivas se ven reforzadas a partir del año 2002, con el derecho a la libre circulación en el Espacio Schengen y la posterior entrada en la Unión Europea (Sandu *et al.*, 2004).

Sin embargo, la ligera mejoría que el país experimenta durante la mayor parte de la década de los años 2000, queda mermada a partir de la recesión económica que azota el contexto europeo. A pesar de que en la primera mitad del año 2008, Rumanía es el país de la Unión Europea con mayor tasa de crecimiento (9,1% frente al 1,7% de la media europea), a finales del mismo año, se inicia la recesión económica. En consecuencia, a principios del año 2009 se habla de la economía rumana como una de las que sufren mayor riesgo de colapso en Europa. Así, la debilidad de las instituciones democráticas y la vulnerabilidad de la economía de este país hacen que, en marzo del año 2009, se convierta en el tercer país europeo rescatado por el Fondo Monetario Internacional (Pajares, 2009). A pesar de que la situación de recesión no representa un elemento novedoso para este país (teniendo en cuenta los precedentes históricos), la actual crisis tiene la particularidad de enmarcarse en un contexto de recesión global que afecta también a los países desarrollados y concretamente a Europa.

### **3.2. Las dinámicas migratorias post-comunistas**

En un contexto socio-económico hostil, como el presentado anteriormente, la decisión de emprender un proceso migratorio representa, para algunos sectores de la población, la única vía de escape. En este sentido no es casual que los momentos de mayor tensión económica coincidan con los de mayor expulsión de la población, sobre todo, durante los años 1992 y 1997 (Sandu *et al.*, 2004).

Primero, la situación genera migración interna, desde los ámbitos urbanos hacia los ámbitos rurales. Desafortunadamente, el fenómeno relacionado con la masiva migración a los ámbitos rurales no es resultado de la equiparación de los niveles de vida, fruto del desarrollo experimentado por las zonas rurales; sino todo lo contrario. Surge como consecuencia de la crisis socio-económica y el declive de la industria urbana (Sandu, 2000). Por otro lado, ese traslado al campo supone para la población una considerable reducción de gastos, de impuestos y no en último lugar, la posibilidad de explotar la tierra.

Para entender la migración desde los ámbitos urbanos a los rurales, y posteriormente hacia los países occidentales, cabe dedicar las siguientes líneas a la *Ley de Privatización del Suelo Rústico* del año 1990. La restitución de las tierras a la propiedad privada es un proceso que tiene lugar en todos los países ex-comunistas tras la caída del Telón de Acero. En primer lugar, la reforma tiene un papel simbólico ya que con la descolectivización, el nuevo gobierno pretende desvincularse de la etapa comunista. Pero además, teniendo en cuenta que la agricultura representa un elemento central para la economía de este país, en caso de éxito, las implicaciones hubieran marcado el futuro político y económico de Rumanía. Sin embargo, los resultados se alejan de las previsiones iniciales ya que la reforma es lenta y caótica, dando lugar a una nueva forma de agricultura, incluso más tradicional que la de la época comunista, la agricultura de subsistencia.

A medida que la crisis se agudiza y la falta de oportunidades se hace cada vez más patente, la población rural agota los recursos existentes y se enfrenta a una situación que ofrece pocas alternativas. En este contexto, un número cada vez mayor de población rural, abandona los pueblos en busca de trabajo en el extranjero

convirtiéndose muchos de ellos en proletariado internacional. Se trata, sobre todo, de personas con proyectos circulares y que frecuentemente terminan realizando los mismos trabajos que habían dejado en el país de origen - trabajos no cualificados en la agricultura, ganando lo suficiente para mandar remesas a los familias (Verderey, 2007; Sandu, 2007).

Pero las motivaciones que empujan a la población rumana a emigrar, no son exclusivamente de índole económica sino también profesional. Eso se debe a que la población tiene un nivel de formación superior a las condiciones de vida, aspecto que genera expectativas que no pueden cumplirse en el país emisor (Viruela, 2004). En definitiva, existe una generalizada percepción de que Rumanía ofrece pocas oportunidades a su población y el discurso sobre la escasez de puestos de trabajo, la precariedad de los mismos y la falta de correlación entre formación académica y desarrollo laboral, es muy presente incluso entre los jóvenes. Así, la emigración se configura como la forma rápida y efectiva de adquirir el estatus adulto (Crespo, 2007). Por todas estas razones, entre la población rumana, la intención a migrar es alta. Según un estudio realizado por el BOP (*The Public Opinion Barometer of the Foundation for an Open Society*), en el año 2001, el 30% de la población declara interesarle trabajar, estudiar o viajar por turismo fuera de Rumanía en el próximo año y el 15% afirma estar dispuesto a abandonar el país definitivamente (Sandu, 2000).

### **3.3. El alcance cuantitativo de las migraciones rumanas**

En cuanto al alcance cuantitativo de las migraciones rumanas en el mundo, hoy por hoy, es difícil estimarlo debido, en parte, a la falta de interés de las autoridades rumanas por medir éste fenómeno. A esta dificultad, se le añade el carácter temporal de algunos desplazamientos y la clandestinidad de algunas migraciones (Serban y Stoica, 2007). Ello se traduce en una falta de estadísticas fiables. Algunas fuentes señalan que en octubre del año 2002, más del 6% de la población rumana había estado alguna vez trabajando en el extranjero (Lazaroiu, 2003). Otras dan por sentado que la población rumana que reside en el extranjero podría superar los dos millones, a los que se les añaden otros cientos de miles que pasan cortas temporadas en el extranjero (Pajares, 2007a). Eso supondría alrededor del 10% del

total de población que reside en Europa Occidental de forma permanente o temporal (Nicolai, 2005 citado por Verderey 2007).

Tal y como podemos ver, no existe un consenso en cuanto al alcance de las migraciones rumanas en el extranjero y esta disparidad de las cifras hace aún más difícil establecer cuál es la proporción de aquellos que migran de forma permanente, en relación a aquellos que llevan a cabo proyectos circulares y/o que finalmente retornan. En este sentido, una manera de aproximarse a la migración permanente, es a través de los datos del Instituto Rumano de Estadística. Así, desde el año 1990 hasta el año 2004, 351.692 personas han cambiado *de facto*, en sus documentos, el domicilio de Rumanía. La cifra puede ser considerada un indicador de migración definitiva y seguramente en los primeros años de los 1990 es un indicador de las migraciones étnicas (Serban y Toth, 2007).

En principio, según estas cifras, se trata de un número bastante reducido de personas que pretenden quedarse definitivamente en el extranjero y este dato concuerda con la literatura que apunta la migración rumana como fundamentalmente temporal. Según Sandu (2007), dentro de la migración temporal, la migración circular, con varios regresos a Rumanía, es un fenómeno predominante. En diciembre del año 2001, durante el censo comunitario<sup>20</sup>, aproximadamente 200.000 personas habían dejado sus pueblos en Rumanía para desplazarse a países extranjeros por distintos motivos. Casi un 59% del número total de personas provenientes de un entorno rural que habían salido de Rumanía, habían regresado al menos una vez a la localidad o a su domicilio de origen y un 37% había vuelto al menos dos veces.

---

<sup>20</sup> En diciembre del año 2001 se lleva a cabo en Rumanía el censo comunitario sobre la migración circular entre poblaciones rumanas y localidades extranjeras. El cuestionario del censo contempla a 12.357 pueblos pertenecientes a 2.661 comunas. Las unidades de administración básicas de Rumanía son las ciudades en las zonas urbanas y comunas en las zonas rurales. Cada comuna esta formada por uno o varios pueblos (Sandu, 2007).

### **3.4. Las fases de la emigración rumana en la etapa post-comunista**

El contexto político tras la caída del régimen comunista pero también el colapso económico que sufre el país posteriormente, son dos razones que explican cómo Rumanía se transforma en país emisor de inmigrantes. De esta manera, los factores expulsivos y las nuevas oportunidades para la movilidad, juegan un papel relevante a la hora de entender la evolución y el alcance cuantitativo de las migraciones procedentes de este país. No obstante, cabe destacar que, tanto las características de los flujos de inmigrantes rumanos, como la intensidad de los mismos, cobran diferentes significados, dependiendo de la etapa en la que se llevan a cabo. En este sentido, a continuación destacamos las principales etapas de las migraciones rumanas en el mundo y los elementos relevantes en relación a los perfiles y evolución de los flujos.

#### **3.4.1. Migración étnica**

La primera fase (1990 – 1995) se caracteriza por unas tasas de emigración que no superan el 5 por mil (Sandu, 2006). Al principio, el núcleo de las salidas está asegurado por los hombres casados, con estudios de formación profesional o bachillerato que proceden, sobre todo, del ámbito urbano. En las posteriores fases, los flujos de migración temporal se van diversificando, hasta tal punto que el peso de las mujeres se triplica, los migrantes procedentes de los pueblos igualan a los del ámbito rural y también aumenta el número de solteros (Marcu, 2007).

En cuanto a los destinos, a comienzos de la década de los años 1990, Israel y Turquía, junto con Alemania y Hungría, son los principales países que atraen trabajadores rumanos (Marcu, 2007). Mientras los residentes de Dobrogea y del Este de Muntenia migran hacia Turquía, la migración hacia Alemania predomina en Banat, el sur de Transilvania y la parte occidental de Oltenia. La ruta arterial que dirige los flujos hacia Hungría, comienza en Covasna y prosigue hacia el oeste, cruzando los condados de Agrita, Mures, Cluj, Salaj y Bihor (Sandu, 2007)<sup>21</sup>. Es

---

<sup>21</sup> Para más detalles se puede consultar el mapa del Anexo 1

relevante destacar las zonas de origen en tanto que en esta etapa, la migración es, sobre todo, étnica.

Las razones por las cuales los rumanos optan por estos destinos tienen que ver con dos lógicas. En primer lugar, la entrada en los países de destino se realiza, generalmente, de manera legal. La vía más común es a través de la mediación privada (empresas de intermediación) o del Estado, sobre todo en el caso de Israel y Alemania (Serban y Stoica, 2007). Concretamente en esta etapa, el 22% de los puestos de trabajo se consiguen a través de empresas de intermediación (Sandu, 2006). Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones, una vez finalizado el contrato de trabajo, las entradas legales se acaban convirtiendo en estancias clandestinas.

En segundo lugar, tal y como se menciona anteriormente, durante las etapas iniciales de este proceso, la selectividad étnica es alta (Sandu, 2007). Por consiguiente, las migraciones hacia Alemania y Hungría son especialmente migraciones étnicas<sup>22</sup> (Pajares, 2007a). Concretamente las minorías alemanas que, bajo el régimen comunista sufren procesos de discriminación, aprovechan el cambio político para trasladarse, definitivamente, a Alemania (Sandu, 2007). También emigran muchas personas de etnia alemana como consecuencia de la ley de restitución de tierras que deliberadamente deja fuera a la mayoría de ellos (Verderey, 2007). Como resultado, los rumanos residentes en Alemania pasan de ser 21.101 en el año 1989 a 167.327 en el año 1992 (Honekopp, 1997). Diez años más tarde, en Alemania residen 650.000 personas de etnia germánica procedentes de Rumanía (Simina, 2002). Sin embargo, a partir del año 1992, las migraciones hacia este país descienden, en parte porque el grueso de la población de etnia germánica ya había emigrado. Por otro lado, porque a partir de ese año, Alemania adopta una serie de medidas restrictivas con respecto a la inmigración procedente de Rumanía (Viruela, 2004).

---

<sup>22</sup> “Así a los ciudadanos búlgaros cuyo idioma es el turco y cuyos ancestros proceden de Turquía, se los denomina como *etnia turca* de Bulgaria. Pero también se usa el término para referirse a grupos de población que ya no conservan el idioma de sus ancestros, pero que se les supone una procedencia específica. Dado que así es como se utilizan los términos en buena parte de la documentación oficial, nos referiremos a las migraciones étnicas sin tomar en consideración la discusión propiamente antropológica sobre el término, ni las definiciones provistas desde la disciplina” (Pajares, 2007:30)

Para las minorías húngaras, el contexto posterior al año 1989 significa un impulso hacia la migración circular para poder trabajar en el mejor pagado mercado laboral de la vecina Hungría y a estrechar los lazos con sus parientes del otro lado de la frontera (Sandu, 2007). La fuerte vinculación entre el desplazamiento de las minorías húngaras, desde Transilvania a Hungría, y de la etnia alemana hacia Alemania se apoya en una lógica cultural. De este modo, es más fácil desplazarse hacia zonas donde se tiene mayor comprensión del idioma y donde uno cuenta con redes sociales consolidadas.

De las tres minorías étnicas, el sector de migrantes gitanos es el más pobre. Igual que en el caso de los demás perfiles de inmigrantes rumanos, las razones para emigrar están vinculadas a las condiciones económicas y a la falta de oportunidades en el país de destino. A esto se le suman los prejuicios, la discriminación y la segregación que sufren en Rumanía y que también operan como factores de expulsión (Sordé, 2010). Este colectivo se concentra, sobre todo, en las áreas de migración hacia Alemania y Yugoslavia y posteriormente en los países del Sur de Europa: Italia y España (Sandu, 2007). Además, se trata de proyectos migratorios familiares en los cuales la configuración y el apoyo que brindan las redes sociales son claves. Concretamente en el caso español, en un principio se trata de pequeños grupos familiares que llegan de forma clandestina tras pasar por varios países europeos. A medida que el colectivo se asienta, su visibilidad pública crece, generándose la percepción general de que representan *un problema*. En relación a su situación legal, en esta etapa, la estrategia de estos migrantes consiste en la obtención de documentos que les acredite el estatus de refugiados políticos (Gamella, 2007; Sordé, 2010).

### **3.4.2. Migración hacia el Sur de Europa**

En la segunda fase (1996 – 2001), trabajar en el extranjero se convierte en un fenómeno de masas, con una tasa de emigración temporal comprendida entre un 10 y un 28 por mil (Marcu, 2007). Para los rumanos que comienzan a explorar Europa, Italia se convierte en un polo de atracción, mientras que fuera del continente, Canadá y Estados Unidos se añaden como destinos (Sandu, 2006a; Marcu, 2007). En cuanto a los dos últimos destinos, éstos tienen una serie de particularidades: se

emigra solamente con contrato en destino, es decir de manera legal y además suele tratarse de migraciones permanentes (Ferrero, 2007).

La tercera fase comienza a partir del año 2002 y finaliza con la entrada de Rumanía en la Unión Europea en el año 2007, dando lugar a la cuarta etapa en la historia de emigración postcomunista, que se aborda en el siguiente apartado (Sandu, 2006a). Concretamente la tercera etapa coincide con el acceso de Rumanía al espacio Schengen y con el aumento de las tasas de emigración entre 10 y 28 por mil. Comparativamente con la etapa anterior, se triplica la intensidad del fenómeno. Durante esta etapa, las múltiples destinaciones se concentran especialmente en dos países de habla latina: el 50% de las salidas son hacia Italia y el 25% hacia España (Marcu, 2007; Sandu, 2006a). Las principales razones para escoger estos destinos, tienen que ver con la percepción según la cual, más tarde o más temprano a través de procesos extraordinarios de regularización, pueden legalizar su situación (Viruela, 2007)<sup>23</sup>. Estas y otras cuestiones se retoman con más detenimiento en el siguiente capítulo en el que se abordan en detalle las migraciones rumanas en España.

En relación al otro país del sur de Europa, según las estadísticas no oficiales, en Italia hay más de un millón de rumanos, la mayoría de ellos residiendo/trabajando de forma irregular y con tendencia a ser una migración semipermanente (Bleahu, 2006). Otra de las características destacables de esta etapa lo representa la mayor importancia de las redes sociales y de apoyo. Según un estudio llevado a cabo por Sandu (2006b), para la búsqueda de empleo, las empresas de intermediación empiezan a perder relevancia. Lo mismo sucede con la Oficina para Migración de la Fuerza de Trabajo<sup>24</sup>. En cambio, aumenta el papel de las redes de parentesco que ya están asentadas en el país de destino. Para los que emigran a Italia, si en los primeros momentos de la migración las redes representan un soporte afectivo y material imprescindible, a medida que pasa el tiempo, las redes se restringen, son menos efectivas y menos permeables (Bleahu, 2006). Dado que las lógicas de los

---

<sup>23</sup> A modo de ejemplo, cabe recordar los procesos extraordinarios de regularización que tienen lugar en España en el año 2000 - 2001 que se salda con un gran número de rumanos regularizados.

<sup>24</sup> La Oficina para la Emigración de la Fuerza de Trabajo es el órgano encargado de controlar y gestionar las migraciones laborales. Actúa de intermediario entre la oferta de trabajadores en Rumanía y la demanda en el extranjero. Desde su creación y hasta agosto del año 2004 alrededor de 97.500 rumanos han conseguido un contrato legal en diversos sectores de actividad (Viruela, 2007).



flujos hacia Italia son muy parecidas que las de los flujos que se desplazan hacia España. Por ello, el tema de las redes de los inmigrantes rumanos y su papel en la configuración de proyectos migratorios en España se retoma con más detenimiento en el siguiente capítulo.

### **3.4.3. La entrada en la Unión Europea y el papel de las moratorias en las dinámicas migratorias**

A partir del 1 de enero 2007, Rumanía es oficialmente uno de los países de la Unión Europea. Por consiguiente, esta fecha representa un punto de inflexión, dando lugar a una cuarta fase en los procesos migratorios rumanos en Europa. Gran parte del cambio se debe a que la gestión de la migración se convierte en un asunto dictado especialmente por las políticas de los países de destino (Alexe *et al.*, 2011). Por ello, es relevante dedicar este apartado a la decisión de la mayoría de los países europeos de adoptar un periodo transitorio para Rumanía (y Bulgaria) antes de permitir el pleno acceso de estos nacionales al mercado laboral de la mayoría de los estados miembros.

En el año 2007, Rumanía se incorpora, junto a Bulgaria a la Unión Europea. Unánimemente, todos los países miembros, excepto Finlandia y Suecia, deciden imponer a estos países un periodo transitorio durante el cual se restringe la libre circulación de mano de obra. Antes de detallar las razones por las cuales los estados miembros optan por dicha moratoria, cabe mencionar que con la entrada en la Unión Europea, disfrutan del Régimen Comunitario solamente los ciudadanos rumanos que residen en España por fines no lucrativos, por estudios o porque están empleados por cuenta propia. También se excluyen de la aplicación de la moratoria, a aquellos rumanos que ya son residentes y que, por consiguiente, disponen de una autorización de trabajo igual o superior a un año.

Volviendo a las razones para la aplicación de la moratoria, algunos autores apuntan a una peor percepción que se tiene de los rumanos y búlgaros en el contexto europeo en el momento de la adhesión (Ferrero, 2009). En este sentido, los imaginarios que se construyen sobre la inmigración rumana en la mayoría de los países europeos, pasan por la identificación del conjunto de la población rumana

con la minoría gitana y/o con imágenes vinculadas a la pobreza extrema pero también a la delincuencia o la conflictividad. “Aún hoy, cuando se habla de los rumanos que viven en España, muchos dirigen su primer pensamiento y sus comentarios hacia aquellos que hemos visto pidiendo limosna, hacia aquellas jóvenes que con sus faldas hasta los pies, sus niños en brazos y su actividad mendigante han llegado, en algunos momentos, a hacerse tan visibles en las calles de nuestras ciudades; o hacia aquellos que se mueven entre los vagones del metro o del tren con sus instrumentos musicales, pidiendo también la aportación económica de los viajeros” (Pajares, 2007:9b).

Según otros autores, sin embargo, la imposición de la moratoria coincide con un cambio en las políticas por parte de los socios europeos con respecto al año 2004. En este segundo momento de la ampliación hacia el Este, la mayoría de los miembros de la Unión Europea deciden romper con la política de corte liberal por la que habían apostado en un principio, por el temor a que estas nuevas incorporaciones sean sinónimas de *avalancha* de mano de obra no cualificada en los mercados de trabajo europeos (Drew y Sriskandarajah, 2007). A eso se le añade un cierto afán de coherencia ya que a partir del año 2006 las políticas llevadas a cabo por el conjunto de los países de la UE giran en torno a la idea de controlar y restringir la entrada de inmigrantes. Por otro lado, en lo referente a aquellos países que optan por la moratoria en el año 2004, la explicación de volver a aplicarla en el año 2007 resulta coherente y legítima. Si deciden restringir la entrada de ciudadanos de países cuyo nivel económico no era tan negativo, ¿cómo no iban a hacerlo, también con Rumanía y Bulgaria, dos países cuyas economías están en peores condiciones? (Drew y Sriskandarajah, 2007).

Tal y como queda reflejado, la decisión relativa a la moratoria tiene que ver, sobre todo, con cuestiones de índole externa (Ferrero, 2009). Por un lado, una potencial apertura de estos países en el año 2007 hubiera resultado contradictoria en relación a la política de blindaje fronterizo promovido por la Unión Europea anteriormente. Así, abrir selectivamente unas fronteras y cerrar otras, difícilmente se podía legitimar ante la opinión pública. Pero además de estos aspectos de índole externa, cabe destacar aquellos aspectos de carácter interno que han llevado a la imposición de la moratoria. Si en Francia, estas causas internas guarda relación con el refuerzo,

en los últimos años, de la identidad nacional francesa con la posterior creación del Ministerio de Inmigración y de la Identidad Nacional, en Gran Bretaña tiene que ver con el temor de las autoridades a que se produjera una masiva migración de rumanos, generando efectos indeseados para el mercado laboral británico (Ferrero, 2009). Las causas que hacen referencia a la imposición de la moratoria por parte de España se detallan en el siguiente capítulo.

### **3.5. Las migraciones cualificadas rumanas en el mundo**

Una de las zonas de Europa que más aumento de flujos migratorios cualificados ha experimentado en las últimas décadas, lo representa Europa Central y del Este, con países de destino como Estados Unidos, Australia y Europa Occidental (Lundborg y Rechea, 2002; Grigolo *et al.*, 2010). Este es también el caso de países como Rumanía, país que experimenta masivos y preocupantes éxodos de elites intelectuales (Horvat, 2004). Algunas de las razones de la migración de personas cualificadas, guardan relación con el desajuste entre el excedente de personal cualificado, fruto del aumento en la participación en la educación universitaria durante la transición y un mercado laboral limitado e incapaz de absorber el excedente de mano de obra licenciada (Cismas, 2004; Tascu *et al.*, 2002). Por otro lado, la paulatina destrucción de empleo en investigación y el sector sanitario, acompañado por la reducción de la financiación pública son otras de las razones que explican las migraciones cualificadas rumanas, tras la caída del régimen comunista.

Pero además de la falta de oportunidades en Rumanía, la migración de profesionales tiene que ver también con una reacción al pasado totalitario y a la caída del telón de acero que supone un cambio radical, tanto a nivel ideológico, como legislativo y político (Vizi, 1993). Por un lado, las expectativas salariales de los profesionales que hoy trabajan en mercados globales son similares a sus homólogos que realizan el mismo trabajo en otros países occidentales (Beaverstock *et al.*, 2000). Por consiguiente, migrar a otro país se convierte en una alternativa para los profesionales que alcanzan el máximo nivel en sus carreras en los países de origen y que quieren progresar a un ritmo que sus propios países no les permiten. Este fenómeno crea *free movers*: trabajadores frustrados que adoptan como

estrategia de movilidad educacional y profesional, la migración al extranjero (Favell, 2006). Por ello, según un estudio realizado por la Universidad de Bucarest en el año 1994, un 9% de los estudiantes declaran querer estudiar en el extranjero, mientras que en el año 2000 el mismo estudio revela que un 66% de los estudiantes estudiarían fuera del país si tuvieran la oportunidad (Tascu *et al.*, 2002). Por último, cabe mencionar que estos profesionales pertenecen a una élite intelectual invisible cuya percepción de la gobernabilidad se basa en la meritocracia y que no encuentra su lugar entre la élite social actual surgida de la transición y a menudo contaminada por una *oligarquía* corrupta (Horvat, 2004).

Retomando las diferentes etapas de las migraciones rumanas, cabe mencionar que se produce una gran presencia de migrantes cualificados, sobre todo, en las primeras etapas de la transición con países de destino como Alemania, Estados Unidos y Canadá (Patrasca, 2005). En relación a las cifras, diferentes informes (INSSE, 2006; 2007) subrayan que la emigración rumana con estudios universitarios migran, en menor medida, a países fuera de la Unión Europea (11%) y más a países como Estados Unidos y Canadá (16%). Según Botezan (2012), en la actualidad, residen en Estados Unidos y Canadá más de un millón y medio de rumanos. Así, el censo estadounidense registra en torno a 400.000 ciudadanos americanos que declaran tener origen rumano y otros 600.000 que tienen certificados de nacimientos rumanos. Tal y como se menciona brevemente en anteriores apartados, se trata de personas que migran legalmente y en especial hacia Estados Unidos o Canadá, de forma permanente. Además, la existencia de redes de parentesco y amistad que migran con anterioridad, representan otra de las características de estos procesos migratorios.

Si durante gran parte de la década de los años 2000 la migración rumana hacia el sur de Europa se caracteriza por ser sobre todo no cualificada, tal y como detallaremos en el siguiente capítulo, la entrada de Rumanía en la Unión Europea representa un punto de inflexión en las migraciones rumanas. Así, a partir del año 2007 se produce un incremento de los flujos cualificados a otros países europeos, con especial presencia de médicos, arquitectos, economistas, especialistas en informática (Alexe *et al.*, 2011). Las reducciones salariales del sector público a partir de mediados del año 2010, provoca la expulsión de expertos que deciden

migrar al extranjero<sup>25</sup>. La agilización de los procesos de convalidación de estudios y la mayor facilidad (a pesar de las moratorias) de acceder de manera legal al mercado cualificado de los países europeos, representan otras de las razones que permiten entender el aumento de estos flujos en el contexto europeo (VV. AA., 2008). No obstante, a diferencia de los flujos cualificados que se dirigen a Estados Unidos o Canadá, aquellos que aumentan a raíz de la entrada de Rumanía en la Unión Europea, lejos de ser permanentes, se enmarcan en la lógica de la movilidad, temporal y circular, de los flujos de profesionales en el espacio transnacional de la interconectada Europa. En cuanto a sus características, cabe destacar que se alejan del estereotipo de rumanos empobrecidos y no cualificados ya que la mayoría de ellos pertenecen a la nueva clase media emergente en el Este de Europa que buscan desarrollar una carrera profesional a través de la movilidad geográfica (Csedo, 2009).

A pesar de que esta nueva etapa en las migraciones procedentes de Rumanía coincide con el momento de recesión económica internacional, según datos del ANOFM (Agencia Rumana de Ocupación de la Fuerza de Trabajo)<sup>26</sup> el interés de los ciudadanos rumanos y de los empleadores europeos en los empleos internacionales, se ha mantenido a un nivel alto. Así, los puestos de trabajo ofertados por EURES (el portal europeo de movilidad profesional)<sup>27</sup> han ido incrementando en el año 2010 en relación al año 2008 en un 35,5%, siendo los destinos más demandados por rumanos España, Italia, Alemania, Dinamarca, Gran Bretaña y Austria. Entre los solicitantes cabe mencionar a rumanos cualificados en sectores como: ingeniería, IT o medicina (en el año 2010, el 13,4% de los que solicitan un empleo en el extranjero tienen estudios universitarios, 2% más que en el 2009).

---

25 En el año 2008, 1252 médicos han solicitado al colegio de médicos de Rumanía los certificados para poder ejercer en el extranjero siendo Francia, Gran Bretaña, Italia, España, Suecia, etc. los principales destinos.

26 Citada por un estudio publicado en el año 2011 por la Fundación Friedrich Ebert Stiftung y titulado “Impacto de la crisis económica en torno a la migración de la fuerza de trabajo rumana”

27 EURES es una red de cooperación entre la Comisión Europea, los servicios públicos de ocupación de fuerza de trabajo de los estados miembros y estados de la SEE (los países pertenecientes a la UE y Noruega, Islandia y Liechtenstein) y otras organizaciones involucradas en el mercado de trabajo como sindicatos y patronales. Los principales servicios de EURES son de informar, orientar e intermediar entre empleados y empleadores del mercado de trabajo europeo.

Tal y como se pone de manifiesto en este apartado, la migración de rumanos cualificados ha sido una constante en las dinámicas migratorias de este colectivo. Sin embargo, cabe destacar que los países de destino han ido variando a lo largo de los años y que hasta el año 2007, en el espacio europeo, han predominado los flujos de trabajadores no cualificados. Dado que la inmigración cualificada es una realidad en el contexto rumano, la reacción de los sucesivos gobiernos rumanos a la hora de frenar la pérdida de profesionales que migran al extranjero, se lleva a cabo a través de dos programas con poca repercusión en relación al impacto esperado.

La primera iniciativa se refiere a la ley 193/1999 llevada a cabo en colaboración con el *International Research and Exchange Board* (IREX), cuyo objetivo es estimular el retorno de especialistas que han estudiado en universidades extranjeras. En concreto, dicha ley se materializa en el plan titulado *Return to Romania - Career Development Project*, a través del cual, el embajador de Estados Unidos en Rumanía, intenta persuadir a estudiantes rumanos que estudian en el curso 1999-2000 en universidades de Estados Unidos, a retornar (Nedelcu, 2001). Según las mismas fuentes, solamente 10% de los 1800 rumanos que participan en dicho programa, retornan. Entre las razones para no retornar, los encuestados manifiestan la dificultad a la hora de encontrar, a la vuelta, un empleo que se adecue a la formación recibida. A su vez, destacan las diferencias salariales con respecto a los países de destino.

En esta coyuntura, el retorno parece ser una opción que descarta la mayoría de estos profesionales, sobre todo, si los programas no vienen acompañados por el reconocimiento del estatus y compensaciones económicas acordes a sus expectativas (Ferro, 2008). Más recientemente, en el año 2003, el gobierno rumano pone en marcha un plan llamado *Brain drain stop* con el objetivo de fomentar el interés de los jóvenes para la investigación. Las medidas llevadas a cabo, tienen que ver con programas de becas que promueven el retorno tras la finalización de estudios en el extranjero, apoyando a los recién licenciados en la creación de empresas de innovación, a través de subvenciones del 20% de los gastos iniciales.

Al igual que pone de manifiesto la literatura sobre migración cualificada y sobre rumanos cualificados, el retorno y los programas enfocados a recuperar de esta manera a los inmigrantes cualificados son poco efectivos y en ocasiones perjudiciales para el

inmigrante. En el primer capítulo se explica como el *brain networking* puede representar una solución al éxodo de profesionales. De esta manera, las organizaciones (ONG u organizaciones gubernamentales) que hacen *brain networking*, conectan migrantes que viven en diferentes partes del mundo y logran involucrarlos en proyectos que benefician los países de origen, sin la necesidad de que retornen físicamente. En este sentido, hay evidencias empíricas que destacan la existencia de al menos 41 redes de profesionales en el mundo, en los años 1990 (Lowell y Findlay, 2001).

Si consideramos el caso concreto de Rumanía, la diversificación de los flujos migraciones, ha permitido a los inmigrantes cualificados crear nuevos espacios transnacionales e inventar una *culture of networking* (Nedelcu, 2008). Por ello, cabe destacar algunas iniciativas en este sentido. Ferro (2008) apunta a *FORS Foundation* como un ejemplo, ya que pretende involucrar a científicos rumanos que residen en Rumanía y en el extranjero en actividades que tengan como finalidad el desarrollo socio-económico de Rumanía. En la misma línea cabe destacar el papel ejercido por *Ad Astra* fundada en el año 2000. Esta red virtual de académicos rumanos que trabajan y residen en el extranjero, cooperan y participan en actividades que pretenden fomentar las relaciones entre las comunidades científicas internacionales y la comunidad científica rumana.

Otro ejemplo lo representa *TheBans.com* que nace como proyecto en 1996 (Nedelcu, 2001). Un grupo de rumanos inmigrantes en Canadá, la mayoría de ellos empleados en el sector IT, crean esta página web para comunicarse con familiares y amigos en Rumanía. Posteriormente, este espacio virtual se convierte en una fuente de información para los rumanos que residen en el extranjero. Además, representa un puente entre los empleadores canadienses y profesionales rumanos del sector IT ya que dispone de una base de datos de 3.000 profesionales rumanos que trabajan y residen en diferentes lugares del mundo.

En cuarto lugar, cabe destacar el papel ejercido por *GRSP Society (Global Romanian Students and Young Professionals Society)* una organización sin ánimo de lucro que se institucionaliza en el año 2006. Concretamente, nace del deseo de crear conexiones entre profesionales rumanos que residen en diferentes partes del mundo. Además, la organización se autodefine como una plataforma de

comunicación entre profesionales o estudiantes rumanos que viven en el extranjero; estudiantes o profesionales rumanos que han vivido en el extranjero y han retornado. El principal objetivo de la organización consiste en conectar a sus miembros y generar proyectos que contribuyan al desarrollo de Rumanía y a promover la imagen del país en las sociedades de destino.

Por último, una asociación similar es *LSRS (Liga de los Estudiantes Rumanos en el Extranjero)*, también una organización sin ánimo de lucro que nace en el año 2008 como respuesta al aumento rápido y considerable de estudiantes y licenciados rumanos en universidades extranjeras, tras la entrada de Rumanía en la Unión Europea. Los objetivos de la organización tienen que ver con el afán de conectar a estudiantes rumanos en el extranjero y ofrecerles una plataforma de participación en actividades y proyectos con evidente impacto en el desarrollo y evolución de Rumanía. A su vez, ofrece asesoría en relación a la manera en la que los jóvenes rumanos pueden seguir sus estudios en el extranjero, pero también ofrece el acceso a lazos de apoyo y solidaridad entre los miembros de la asociación.

La existencia de dichas redes es evidente tal y como se ha puesto de manifiesto en los últimos párrafos. Sin embargo, cabe destacar que, precisamente, por surgir espontáneamente desde la sociedad civil, en ocasiones, pueden generar más éxodo de cerebros en tanto que facilitan la información y el acceso a puestos de trabajo a potenciales migrantes. En este sentido, es de real importancia que estas iniciativas sean sostenidas, promovidas e impulsadas también por parte de actores políticos. De esta forma, habría cierto control y orientación en relación al fomento y generación de proyectos y programas, a la vez que se podrían medir más eficazmente los efectos reales que producirían sobre la sociedad rumana. Sin una apuesta clara por parte de agentes públicos, estas iniciativas, a pesar de ser positivas y extremadamente necesarias para las comunidades de rumanos cualificados residentes en el extranjero, pueden tener poco impacto real en el conjunto de la sociedad de origen.



## **CAPÍTULO 4. La evolución de los flujos migratorios rumanos en España**

### **4.1. El efecto llamada para los inmigrantes rumanos: España como país de destino**

A mediados de los ochenta, España pasa de ser un país de emigración, a tener un saldo positivo en el flujo migratorio, aunque no en términos de *stocks* (Izquierdo, 1996). En este sentido, Cachón (2002) distingue tres etapas en las migraciones internacionales en España: hasta 1985; 1986-1999 y del año 2000 en la actualidad. Mientras la primera etapa se caracteriza por un predominio de inmigrantes europeos procedentes de países más desarrollados que España, en la segunda etapa se vislumbra un cambio en las características de los flujos. Se trata de una inmigración nueva, por las zonas de origen y su nivel de desarrollo, por su cultura y sus rasgos fenotípicos. Además, es nueva porque conlleva la presencia de inmigrantes económicos que llegan a España atraídos por el *efecto llamada* del mercado laboral del país de destino (Cachón, 2002).

La tercera etapa, concretamente a partir del año 2000, el total de inmigrantes en España crece de forma rápida y sostenida, pasando de ser uno de los países europeos con menor porcentaje de inmigrantes, a tener una de las proporciones más altas (Garrido *et al.*, 2010). Esta etapa, que se inscribe en el desarrollo de un mundo globalizado, viene acompañada por una mayor diversificación de los flujos migratorios, en relación a los lugares de procedencia, pero también a sus características. Para entender este cambio, hay que apelar a los cambios que se producen en el mercado laboral español. Así, a los sectores de actividad donde aparecen los *nichos laborales* ocupados por los inmigrantes desde mediados de los ochenta, se añaden nuevas ramas que demandan inmigrantes, por falta de trabajadores españoles dispuestos a trabajar en ellas (Cachón, 2002). Es precisamente en esta tercera etapa cuando España, como país de destino, empieza a ser especialmente interesante para los ciudadanos rumanos que descubren su lugar

como ciudadanos que pueden mejorar sus condiciones de vida a través de procesos de movilidad en el ámbito europeo.

Antes de repasar las principales etapas que marcan las migraciones rumanas en España en las últimas dos décadas, cabe dedicar unos párrafos a explorar los principales factores que convierten España en un país receptor de inmigrantes rumanos. Así, las razones son múltiples y de distinta índole. En primer lugar, a partir del año 2001, los países que tradicionalmente atraen inmigrantes rumanos, en concreto Alemania y Austria, adoptan políticas restrictivas, con el objetivo de controlar los flujos migratorios procedentes de esta zona. Eso se debe, en gran medida, a la gran presencia de inmigrantes procedentes de los antiguos países comunistas que gracias a la proximidad geográfica, optan por Austria y Alemania como países de destino.

Por consiguiente, a partir de este momento, la emigración que se lleva a cabo por vías irregulares, se empieza a dirigir hacia países con alta proporción de economía sumergida, siendo España uno de ellos (Pajares, 2007a). Una de las características del mercado de trabajo español es su alto índice de economía sumergida, elemento que encaja muy bien con la situación de irregularidad a la que se ve relegada una gran proporción de inmigrantes rumanos (Ibañez, 2008). Además, durante la década de los años 2000, las propias dinámicas del mercado laboral español generan demanda de mano de obra, especialmente en el sector de la construcción y sector servicios, dos sectores que absorben gran número de inmigrantes rumanos.

A raíz de este *efecto llamada*, entre los ciudadanos rumanos empieza a extenderse la percepción, según la cual, España es un país de fácil entrada y, sobre todo, tolerante o, mejor dicho, donde los rumanos se pueden adaptar con facilidad (Sandu *et al.*, 2004). En relación a la segunda cuestión, ésta percepción guarda relación con las raíces latinas que comparten las dos lenguas y con las similitudes culturales existentes entre Rumanía y los países del sur de Europa (Ibañez, 2008). Por ello, la facilidad a la hora de aprender el idioma, incluso previamente a la llegada, representa un elemento altamente valorado por estos inmigrantes, en tanto que perciben dicha cercanía cultural e idiomática como elementos claves en su rápida integración en España (Crespo, 2007).

En resumen, los elementos detallados anteriormente configuran un escenario que genera las condiciones idóneas para que España, se convierta en destino atractivo para los flujos migratorios rumanos (Pajares, 2009b) Esta línea argumental está sostenida también por Ibañez (2008), que destaca la construcción de unos imaginarios muy positivos sobre la sociedad española en el país de origen tanto en relación a los estilos de vida (percibidos como muy parecidos a los rumanos), como en relación a las oportunidades del mercado laboral y las prestaciones sociales a las que pueden tener acceso, incluso los residentes irregulares. Para la construcción de dichos imaginarios, los medios de comunicación del país de origen juegan un papel clave. La difusión de información relativa a España a través de internet, prensa escrita, radio, televisión es importante, siendo este último un recurso a través del cual, muchos rumanos adquieren conocimientos básicos de español antes de su llegada (Viruela, 2007; Crespo, 2007).

#### **4.2. Las fases de las migraciones rumanas en España**

La llegada de ciudadanos rumanos empieza a ser una realidad a partir de la segunda etapa de las migraciones internacionales en España, aunque los flujos procedentes de este país se intensifican y se visibilizan en los imaginarios de la sociedad española, a partir de la década de 2000. Tanto es el aumento cuantitativo de este colectivo en relación al conjunto de la población inmigrante que, en el año 2008, se convierte en el primer colectivo de inmigrantes del territorio español, seguido por el colectivo ecuatoriano y marroquí. A pesar de esta significativa presencia, a lo largo del tiempo se identifican diferentes etapas en las migraciones procedentes de este país. Concretamente, cada una de las cuatro etapas, tiene sus propias características en relación a los perfiles de rumanos que migran, los lugares en los que se asientan, la situación legal, el vínculo con el mercado laboral o el tipo de redes sociales que configura. Por ello, los cuatro siguientes apartados pretenden realizar una radiografía de las migraciones rumanas en España en las últimas décadas en función de las etapas que atraviesan.

#### **4.2.1. Los pioneros de la migración**

Durante los años 1990-1992, autores como Marcu (2007) hablan de llegadas individuales, que más bien son proyectos de migración en solitario. De hecho, la presencia de inmigrantes rumanos en España es más que nada testimonial hasta finales de la década de los años 1990 (Viruela, 2007). Durante los dos primeros años, la entrada en territorio español es difícil y costosa especialmente hasta el año 1992, cuando España accede al Espacio Schengen (Serban, 2006). La práctica habitual por parte de estos migrantes es el tráfico de visados para entrar en Francia y el posterior traslado a España, aspecto que coloca a los primeros inmigrantes rumanos en una situación de clandestinidad en la Península.

En relación a las características de las primeras llegadas, se trata de proyectos individuales y muchas veces sin tener como destino final España. A modo de ejemplo, la creación de una red de migración adventista, que posteriormente se consolida en una comunidad de rumanos en la zona de Madrid, Coslada, es fruto del intento fallido de migración hacia Estados Unidos. Por ello, la mayoría de los rumanos llegan a España sin contar con el apoyo de las redes sociales de connacionales (Pajares, 2007) y aquellos que cuentan con algún tipo de red social, es a través de vínculos religiosos. Concretamente las iglesias rumanas, sobre todo, la protestante o adventista, y en menor medida la ortodoxa de la comunidad de Madrid, representan en muchos casos el único apoyo en esta primera fase (Serban, 2006; Marcu, 2007).

En ocasiones, para aquellos que llegan sin contar con redes sociales, las informaciones que circulan en Rumanía sobre España, son los únicos recursos utilizados en la configuración del proyecto migratorio. Una vez en el país de destino, algunos logran establecer el primer contacto en locutorios donde son informados sobre los lugares que concentran a los rumanos, siendo la misa ortodoxa otro de los espacios claves frecuentados por esta comunidad. Esos contactos son fundamentales para el acceso al trabajo en la economía sumergida, ya que las redes facilitan la incorporación en el mercado no cualificado e irregular (Pajares, 2007a). Durante esta fase, otro canal para acceder al mercado laboral, lo representan las agencias privadas de intermediación en origen, que ofrecen trabajo en empresas

españolas. A pesar de que, aparentemente, esta es una manera mucho más segura de migrar, en ocasiones se trata de ofertas de trabajo inexistentes o con condiciones laborales diferentes a las pactadas en origen.

#### **4.2.2. Segunda etapa: el asentamiento de la comunidad**

La etapa comprendida entre el año 1992 y 2002, representa la segunda etapa en las migraciones rumanas hacia España (Marcu, 2007). En relación a las cifras, según el Padrón Municipal, en el año 2002 hay registrados 67.279 rumanos residiendo en España, lo que representa el 3,4% de la población extranjera. Por sexo, el colectivo en esta etapa es fuertemente masculinizado en tanto que el 61% del total de rumanos, son hombres. En relación a la distribución por edades, cabe subrayar que, según la misma fuente, el 83,4% de los rumanos tienen edades comprendidas entre 20 y 54 años lo que destaca que la mayoría de ellos están en edad activa. Concretamente, es una etapa de asentamiento de dicha comunidad a lo largo de la geografía española, siendo las comunidades autónomas con más presencia de rumanos en su territorio, Madrid que concentra el 38% del colectivo, seguida por la Comunidad Valenciana (20,8%) y en tercer lugar, aunque a gran distancia, Cataluña (7,7%) (Padrón Municipal, 2002).

En esta etapa, destacan las redes configuradas por los pioneros de la migración que han conseguido el permiso de residencia/trabajo y que ayudan a los recién llegados a encontrar vivienda y a incorporarse en la economía sumergida (Bleahu, 2004). A esto se le añade que muchos de los inmigrantes documentados, empiezan a trabajar por cuenta propia e incluso empleando a sus compatriotas. A pesar de que aparentemente las redes de connacionales representan fuentes de información y apoyo, algunos autores apuntan algunas de las consecuencias negativas que las redes ejercen sobre los recién llegados. Diversas investigaciones coinciden en destacar la ambivalencia del papel de la redes en el discurso de estos inmigrantes (Sandu, 2006a; Mihai, 2006). De esta manera, el discurso que sostiene la crucial relevancia de las redes de contactos, convive con un discurso que pone de manifiesto que los rumanos en el extranjero no se ayudan entre ellos, son envidiosos, individualistas y explotadores cuando se trata de sus connacionales. Una de las explicaciones que dichos autores atribuyen a estos discursos

aparentemente contradictorios, tiene que ver con la percepción de costes y beneficios del proceso migratorio. Así, para los rumanos que llevan tiempo en España y experimentan transiciones difíciles hasta conseguir la estabilidad, ayudar a los recién llegados representa un gasto en energías y recursos que no están dispuestos a asumir.

En cuanto al mercado laboral, la situación de irregularidad que experimenta la migración rumana en esta etapa, es propicia para que la inserción se realice en sectores en pleno auge y necesitados de mano de obra, (sobre todo irregular) como la construcción y la agricultura, para los hombres. Mientras las mujeres son relegadas al sector doméstico, la hostelería es un sector que acoge a ambos sexos. En esta etapa, las redes socio-familiares representan elementos claves que explican el acceso a trabajos no cualificados de inmigrantes rumanos (Pajares, 2007b).

No obstante, los diferentes procesos de regularización representan oportunidades para que muchos de estos trabajadores en situación irregular, cambien su situación jurídica. Como consecuencia, la regularización extraordinaria que tiene lugar en el año 2000-2001 logra visibilizar parte del colectivo. Mientras unos rumanos regularizan su situación jurídica, otros siguen llegando, a través de la contratación en origen y, por tanto, de manera legal. Sin embargo, el número de ofertas de empleo que llegan a Rumanía es netamente inferior a la capacidad de ocupación que tiene el mercado laboral español y por supuesto netamente inferior al número de rumanos que se muestran interesados en migrar a España (Pajares, 2007b).

#### **4.2.3. Tercera etapa: el aumento del flujo tras la supresión del visado**

La tercera etapa de la migración rumana dura desde el año 2002 hasta el año 2006 y se caracteriza por el aumento exponencial del colectivo en España. Según datos del Padrón Municipal, en el año 2006 se registran 407.159 residentes de dicha nacionalidad, lo que representa el 9,8% del total de población extranjera. Por sexo y a diferencia de la anterior etapa, se observa una tendencia de distribución más equilibrada entre los sexos, siendo el porcentaje de hombres ligeramente superior al de las mujeres (53,4% del total de rumanos, son hombres). En cambio, la distribución por grupos de edad presenta las siguientes particularidades: el 80% se

concentra entre la franja 20-59 años aunque cabe destacar un aumento en la franja comprendida entre 15 y 18 años que representan el 6,3% del conjunto de la población rumana en España en el año 2006. Esta cifra puede ser consecuencia del asentamiento y regularización de muchos de los rumanos que a través de procesos de reagrupación familiar logran traer al resto de familiares, concretamente a los hijos. En relación a la distribución territorial, al igual que en la anterior etapa, Madrid, Comunidad Valenciana y Cataluña son las comunidades que más rumanos concentran, con porcentajes de 28,1%, 18,7% y 12,6% respectivamente (INE, 2006). A pesar de que Madrid sigue encabezando la lista de comunidades, se registra un significativo aumento de rumanos en Cataluña.

Durante esta etapa, los rumanos que llegan a España necesitan el apoyo de las redes de familiares y amigos (Marcu, 2007). De esta manera, la cadena migratoria fomentada por la red social lleva al migrante allá donde están los demás compatriotas siempre que se trate de sectores laborales que estén demandando mano de obra (Pajares, 2007a). No obstante, el hecho de que las redes sean esenciales no significa que se extiendan y se amplíen (Bleahu, 2004). En este sentido, a pesar de que el vínculo familiar es fuerte y garantiza la ayuda mutua, la mayoría de los migrantes rumanos configuran redes de pocos nodos conformados por familiares y los amigos más cercanos y a partir de ahí, la red se debilita (Pajares, 2007b). En general, las redes de los rumanos no son de tipo comunitario, siendo la misa ortodoxa la única actividad en torno a la cual se suelen reunir. De hecho, la iglesia ortodoxa se configura como la forma más frecuente de participación de los rumanos en tanto que cumple dos funciones: es un espacio de socialización, pero a la vez de intercambio de información (Mihai, 2006).

En relación al mercado laboral, en esta etapa, la incorporación de los rumanos está vinculada a la facilidad de la entrada en el territorio español gracias a la supresión del visado en el año 2002. A pesar de que tres meses representa el periodo máximo durante el cual los ciudadanos rumanos pueden permanecer legalmente en un país de la zona Schengen, trabajar en dichos países sigue siendo ilegal. Es este el momento en el que los rumanos empiezan a llevar a cabo proyectos circulares; entran en España como falsos turistas y, posteriormente, se convierten en trabajadores irregulares. Transcurrido el periodo de tres meses permitido, retornan a

Rumanía, invierten las ganancias obtenidas y vuelven a migrar para otros tres meses (Marcu, 2007).

Los que, sin embargo, deciden quedarse, tras agotar el plazo legal de tres meses, tienen que asumir, primero la inserción en la economía sumergida, y solo en un segundo momento aspirar y acceder a la economía formal. En relación al primer paso, la situación es fruto de dos circunstancias. Por un lado, las mismas características del mercado laboral español alientan tal incorporación, debido a la gran demanda de mano de obra en los sectores que más desarrollo experimentan. En segundo lugar, cabe destacar la *familiaridad* de este tipo de prácticas para los migrantes rumanos.

En relación a este segundo aspecto, y retomando las definiciones de Ibañez (2008: 16), se entiende por *economía sumergida* “aquella actividad económica en la que personas de distinto estatus (trabajadores/empresarios) establecen un compromiso formal en el que se definen las condiciones laborales (...)”. Por otro lado, el *trabajo informal* es aquel tipo de trabajo que “suele realizarse entre personas de estatus similar que mantienen lazos de amistad, solidaridad o vecindad (...) y más que empleo propiamente dicho suele considerarse como una práctica de reciprocidad en la que las condiciones laborales se establecen de una manera imprecisa” (Ibañez, 2008:16).

Si bien la economía sumergida es una práctica poco conocida antes de la caída de los regímenes comunistas, la economía informal tiene gran relevancia en la vida cotidiana pre y post-comunista de la sociedad rumana. Debido a la escasez de productos de consumo, a la clandestinidad de algunos bienes y a las limitaciones económicas que sufre la población, se fomentan las prácticas ilegales de intercambio. Se desarrolla lo que Ibañez (2008) denomina *comercio de la maleta*. Por consiguiente, podemos hablar de una *cultura de lo informal*, muy vinculada a prácticas anteriores a los procesos de transición a la democracia que se mantienen en épocas posteriores. Estas prácticas emigran con la persona y, dadas las circunstancias en el país de destino, se convierten en habituales, especialmente durante los primeros momentos de la migración.



La segunda fase en ese proceso de inserción laboral lo representa al paso hacia la economía formal que depende de dos factores: por un lado, de las propias demandas de puestos de trabajo (Ibañez, 2008); por otro lado, depende de acuerdos y decisiones de índole política. En este sentido, un momento clave para entender la incorporación en el mercado formal de una gran parte de inmigrantes rumanos, lo representa el último proceso de regularización del año 2005. Este proceso llevado a cabo por el gobierno español, convierte al colectivo rumano en el segundo colectivo con más trabajadores regularizados, con un total de 95.830 trabajadores que se dan de alta a la seguridad social (Viruela, 2007).

A pesar de que, en general, éstas son las dinámicas laborales de los rumanos en España, una minoría significativa de ellos se inserta directamente en el mercado laboral formal, a través de la contratación en origen (Pajares, 2007b). Así, a partir del 11 de diciembre del año 2002, cuando se firman los convenios bilaterales para el reclutamiento de trabajadores rumanos, solo llegan entre 10.000 y 20.000 de rumanos por año y la mayoría lo hacen con contratos temporales que les obligan a retornar tras la finalización de los mismos. No obstante, gracias a la contratación en origen se reclutan categorías profesionales intermedias. A esto se le añade que los diversos procesos de regularización, permiten que el colectivo rumano experimente, en esta etapa, movilidad laboral al acceder a nuevos y mejores puestos de trabajo (Pajares, 2007b).

#### **4.2.4. Cuarta etapa: bajo los efectos de la entrada en la Unión Europea y las diferentes moratorias**

La cuarta etapa dura desde el año 2007, momento del acceso a la Unión Europea, hasta la actualidad. Así en relación a las características socio-demográficas del colectivo, cabe destacar que a 1 de enero 2012, hay 895.970 rumanos residiendo en el territorio español, lo que representa el 15,7% del total de población extranjera (Padrón, 2012). Concretamente, a partir del año 2008 los rumanos se convierten en el grupo con mayor número de residentes en el territorio español. Del total de rumanos, el 51% son hombres, reforzándose así la tendencia que se había configurado en anteriores etapas y que apunta a la distribución equilibrada por sexo. En relación a la distribución por edad, cabe decir que el 78,2% tienen edades

comprendidas entre 20 y 69 años y destaca el porcentaje de rumanos con edades comprendidas entre 0 y 14 años que representa el 15,5% del total de rumanos. Este último dato apunta al asentamiento permanente del colectivo y la presencia de sus hijos nacidos en el territorio español. En cuanto a la distribución territorial, cabe destacar que las tres primeras comunidades que mayor número de rumanos concentran, siguen siendo Madrid (24,5%), Comunidad Valenciana (16,5%) y Cataluña (11,8%). A poca distancia de Cataluña, la cuarta posición la ocupa Castilla-La Mancha, comunidad donde reside el 11,6% de este colectivo.

Después de esta breve presentación de las principales características socio-demográficas, es importante subrayar que esta etapa está marcada por varios acontecimientos significativos que determinan las dinámicas del flujo en España. Primero, hay que recordar que la entrada de Rumanía en la Unión Europea se produce en el año 2007, lo que supone la imposición de moratorias por parte de la mayoría de los países europeos, incluida España. Segunda cuestión, guarda relación con la situación de recesión económica que empieza a hacerse notar a partir del año 2008 y que sumerge Europa y el resto del mundo en una crisis sin precedentes, siendo los países del sur de Europa los principales afectados. Esta cuestión se explica con más detenimiento en el siguiente apartado de este capítulo.

Volviendo al primer aspecto, la moratoria impuesta tras la entrada de Rumanía en el espacio europeo, cabe subrayar que España decide mantenerse en la línea de la mayoría de los países miembros pero con la promesa de retirarla en poco tiempo. Esta posición dual por parte del gobierno español se debe según Ferrero (2009) a dos cuestiones: en primer lugar, al apoyo de los sindicatos a la aplicación de la moratoria. El argumento utilizado por los sindicatos es el siguiente: con la potencial apertura de las fronteras se produciría una competencia desleal entre trabajadores autóctonos y trabajadores rumanos. Desafortunadamente, este razonamiento no tiene en cuenta que, en realidad, con la imposición de las restricciones, los dos colectivos de trabajadores no están en igualdad de condiciones y, por tanto, es precisamente entonces cuando se produce la competencia desleal.

A esto se le añaden las presiones ejercidas por el partido de la oposición, el Partido Popular, cuyo argumento principal gira en torno a la idea del *efecto llamada*. Además, cabe recordar que las mayores críticas formuladas por el Partido Popular contra el gobierno del Partido Socialista Obrero Español están vinculadas a la política de inmigración. Estos dos discursos, calan en la opinión pública y, dadas las circunstancias, el gobierno opta por adoptar la moratoria, evitando así mayores críticas.

Pero la aplicación de la moratoria no tarda en mostrar sus efectos negativos. Según Ferrero (2009), la unanimidad de los países europeos convierte a los rumanos en ciudadanos de segunda clase, ya que se les reconoce su derecho a residir legalmente en Europa, pero no a trabajar. Por un lado, eso conlleva a que sea difícil gestionar y sancionar las situaciones de irregularidad debido a que estos ciudadanos no pueden ser expulsados. Por otro lado, la situación hace emerger una cantidad de *falsos trabajadores por cuenta propia* que la moratoria no contempla.

Dos años más tarde, concretamente el 1 de enero del año 2009, el gobierno español decide poner fin a la moratoria y los ciudadanos rumanos y búlgaros pasan a tener pleno acceso al mercado laboral español. Esto significa que pueden buscar trabajo en sectores mejor pagados y de más prestigio que anteriormente, cuando la situación de irregularidad no les permitía. No obstante, cosa distinta será que consigan acceder a esos empleos deseados, sobre todo en el contexto actual de crisis económica y destrucción de puestos de trabajo (Gordo, 2008). Precisamente por los efectos devastadores sobre el empleo, el gobierno decide, con el acuerdo de las instituciones europeas, restablecer la moratoria para los ciudadanos rumanos en julio del año 2011.

### **4.3. Crisis y migraciones rumanas en España**

Tal y como se pone de manifiesto en los anteriores párrafos, la decisión referida a la reintroducción de la moratoria, guarda relación con los estragos de la crisis, el segundo elemento que marca esta cuarta etapa de las migraciones rumanas en España. En este sentido, la crisis en España se manifiesta, más que en los demás países europeos, como una crisis de empleo, debido, entre otros factores, al tipo de crecimiento económico que

se desarrolla en la última década (Pajares, 2009). Por esta razón, a continuación se recogen los datos referentes a las tasas de ocupación y paro del colectivo rumano, partiendo de dos informes que reflejan la situación de este y otros colectivos durante la crisis. En primer lugar, recogemos los datos presentados en el informe publicado en el año 2012 por el Colectivo IOE en el cual se realiza una radiografía del mercado laboral inmigrante y los efectos de la crisis en el año 2011. En segundo lugar, nos referimos al informe *Inmigración y mercado de trabajo* (Pajares, 2009), publicado por el Observatorio Permanente de la Inmigración, que presenta la situación al principio de la crisis (2008).

Según datos de la Encuesta de Población Activa, si en el año 2007 se registran 554.065 rumanos en edad laboral, este dato aumenta hasta 656.420 en el año 2008. En el año 2011, el colectivo pierde ligeramente efectivos y cuenta con 645.353 personas, de las cuales 353.871 son mujeres. En relación al colectivo de rumanos ocupados, cabe destacar que en el año 2008 el número aumenta ligeramente (de 406.457 un año antes, a 451.689) y a partir de este momento disminuye hasta llegar a sumar 363.267 en el año 2011, de los cuales 184.061 son mujeres.

En este sentido, las tasas de ocupación del colectivo rumano registran un fuerte deterioro, con un descenso del 24%. Concretamente, se han visto especialmente afectados los trabajadores por cuenta propia que no contratan mano de obra. Eso guarda relación con el efecto de las moratorias, ya que la crisis termina afectando a aquellos *falsos autónomos* que han utilizado esa vía para poder acceder al mercado laboral español, tras la entrada de Rumanía en la Unión Europea. En lo que se refiere a los asalariados indefinidos con subempleo (jornada parcial, fijo-discontinuo, pluriempleo) y comparando con otros colectivos, los rumanos se han visto afectados en menor medida (-3%), con un aumento de la ocupación, mayor en el caso de las mujeres. La misma tendencia negativa la experimenta también el porcentaje de asalariados temporales, que decrece en el caso de los rumanos más del 20%, siendo otra vez las pérdidas de empleo por parte de los hombres, mayores que en el caso de las mujeres.

En relación a la población rumana desocupada, cabe tener en consideración las siguientes cuestiones. Según datos de la Encuesta de Población Activa, si en el año 2007 hay 99.109 rumanos desempleados, un año más tarde, esa cifra alcanza 139.206

personas. En el año 2011 los datos apuntan a 181.301, de los cuales 83.935 son hombres. Por consiguiente, para el mismo año, el colectivo cuenta con una tasa de desocupación que supera el 30%, más de 10 puntos porcentuales que en el año 2008. Si Pajares (2009) justifica gran parte del aumento de las tasas de desempleo del año 2007 al 2008 debido al incremento de la población activa rumana, este argumento no se sustenta con posterioridad, ya que a partir del año 2009 esa población activa disminuye y, sin embargo, las tasas de desempleo siguen creciendo exponencialmente. En la misma medida queda afectado el empleo de larga duración (más de un año) que golpea con más intensidad a las mujeres rumanas ya que el 47% de ellas se encuentran en esta situación.

En relación a la distribución por grupos de edad, desde el año 2008 las tasas de desempleo en los jóvenes rumanos menores de 25 años, no han cesado de incrementar, afectando en el año 2011 a la mitad de ellos. Otro dato destacable lo representa el porcentaje de hogares con todos los miembros de la familia en paro que en el caso de este colectivo aumenta del 4,9% en el año 2007 al 13,1% en el año 2011. En este sentido, el colectivo rumano sigue la misma tendencia que los principales colectivos inmigrantes, exceptuando Marruecos que presenta tasas superiores al 29% en el año 2011.

Es evidente que en el contexto de crisis actual la destrucción de empleo en países como España es una realidad y, sobre todo, esta destrucción se está produciendo en sectores como la construcción o la agricultura que en las últimas décadas han atraído inmigrantes no cualificados. Sin embargo, los organismos internacionales apuntan que aún existen déficits de personas cualificadas y que para la recuperación económica se necesitará importar mano de obra preparada, haciendo que la competencia internacional por los trabajadores más cualificados se acelere (SOPEMI, 2002: 22-23). En este sentido, según previsiones realizadas por la Comisión Europea en el año 2008, para el año 2020 se crearán aproximadamente 100 millones de puestos de trabajo en Unión Europea de los 25 (Comisión Europea, 2008: 7), muchos de ellos requiriendo personal cualificado.

De hecho, en contraste con la destrucción de empleo en los sectores que más han sido afectados por la crisis económica en el contexto español, se destaca la demanda, aunque en menor medida que antes de la crisis, de profesiones

cualificadas relacionadas con el sector de la informática y también la demanda de titulados superiores en diversos sectores (Pajares, 2009b). En el año 2007 el Ministerio de Trabajo e Inmigración crea la Unidad de Grandes Empresas (UGE), una agencia responsable de tramitar autorizaciones de trabajo y permisos de residencias para migrantes cualificados como ejecutivos, trabajadores en el sector de las nuevas tecnologías, científicos, etc. Según Papadimitriou *et al.*, (2010) ésta representa la primera iniciativa del gobierno español para agilizar el flujo de trabajadores cualificados. En el año 2009, UGE aprueba en torno a 2000 permisos de trabajo –un número similar que en otros años– sugiriendo que la demanda de trabajadores altamente cualificados en España, sobre todo en sectores concretos, continúa a pesar de la crisis.

Otra de las muestras del déficit de personal cualificado en sectores concretos, lo representa el Catálogo de Profesiones de Dificil Cobertura, ya que en el tercer trimestre del año 2010 incorpora varias profesiones altamente cualificadas incluyendo médicos e ingenieros entre las ocupaciones disponibles para extranjeros<sup>28</sup>. En realidad, es una tendencia que no se da solamente en el contexto español sino en el conjunto de los países europeos: la estrategia por la que apuestan los países europeos tiende a priorizar la migración cualificada (Alexe, 2011).

Este déficit de personal cualificado en España queda apuntado también por los medios de comunicación. Así, en octubre del año 2009, el periódico rumano *Adevarul* publica un artículo según el cual a principios del mismo año, cinco de las compañías más grandes españolas solicitan 66.000 puestos de trabajo de informáticos de los cuales en octubre quedaban sin ocupar un 25%. Todo el artículo es una invitación a enviar *curriculum vitae* ya que se mencionan los beneficios y facilidades a la hora de trabajar para estas compañías, incluso la manera en la que se puede acceder online a estas ofertas.

En la misma línea apunta el portal de noticias [www.ziare.com](http://www.ziare.com) que el 6 de julio 2010 publica un artículo según el cual las empresas españolas buscan ingenieros rumanos a través de EURES. El tono de la noticia es similar al anterior, ya que se

---

<sup>28</sup> Ver Ministerio de Trabajo e Inmigración, Catálogo de profesiones e difícil cobertura, tercer semestre del 2011 <http://www.boe.es/boe/dias/2011/07/18/pdfs/BOE-A-2011-12389.pdf>

mencionan remuneraciones altas y otras ventajas económicas. De hecho, la prensa juega un papel importante en alentar los procesos migratorios y un estudio realizado por la Fundación Soros (2011) pone de manifiesto que con mayor intensidad en los últimos dos años, los artículos de prensa que se refieren a la migración cualificada han aumentado tanto en los países de destino como en los de origen, marcando así un cambio en el interés referente a este colectivo de inmigrantes.

#### **4.4. El retorno de los inmigrantes rumanos**

Ante una situación como la presentada en el anterior apartado, muchos rumanos, desarrollan una serie de estrategias para afrontar la recesión, al igual que ha ocurrido con inmigrantes de otros colectivos. Entre ellas, la que más apuntan los diferentes informes revisados, guarda relación con los procesos de retorno. Si la Encuesta Nacional de Inmigrantes (2007) determina que solamente 8% de los rumanos tenían intención de retornar en los próximos cinco años, una encuesta realizada en la Comunidad de Madrid un año más tarde (Sandu et al., 2009) señala que la intención de los rumanos de retornar en los próximos años aumenta al 39%. La principal razón que apunta este último estudio tiene que ver con la evaluación que estos migrantes hacen del proyecto migratorio. Así, es más probable que retornen aquellos que están más descontentos con su residencia y su trabajo en España. Pajares (2009b) añade que este aumento en la intención de retorno tiene que ver, por un lado, con los efectos de la crisis en España; pero, por otro lado, con la situación aún favorable que presenta Rumanía en el año 2008, concretamente la ligera subida de salarios y la demanda de mano de obra. Sin embargo, el rápido deterioro de esa situación que aparentemente no iba a afectar Rumanía, termina frenando lo que podría haber sido un retorno rápido y de grandes dimensiones, ya que ahora una parte de este retorno es más insegura (Pajares, 2009a).

Pero los datos presentados anteriormente se refieren a intención de retorno y además se trata de encuestas con todas las limitaciones que eso supone. Medir el alcance real del fenómeno es extremadamente difícil y más en el caso de los inmigrantes rumanos. Un buen instrumento estadístico para medir este fenómeno lo podría representar la Estadística de Variaciones Residenciales. Esta estadística recoge tres grupos de residentes extranjeros: aquellos que optan por darse de baja

del padrón, aquellos que experimentan la baja por caducidad y aquellos cuya baja se cursa cuando el ayuntamiento tiene constancia de que no siguen residiendo en la vivienda. Las bajas por caducidad se incluyen desde el año 2006 y establecen que los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente tienen la obligación de renovar su inscripción en el Padrón municipal, cada dos años. En caso de no llevarse a cabo tal renovación, los ayuntamientos deben declarar la caducidad de la inscripción.

Los datos recogidos en esta encuesta no representan un indicador fiable del retorno de inmigrantes, en general, y de rumanos, en particular, por varias razones. Primero, porque ni españoles ni inmigrantes se dan de baja del padrón municipal cuando cambian de residencia. Segundo, porque particularmente los ciudadanos rumanos no están obligados a la baja por caducidad, en tanto que son ciudadanos comunitarios. Tercero, los ayuntamientos, en ocasiones, tardan en constatar u omiten que dichos desplazamientos se llevan a cabo. A pesar de todas las limitaciones de esta fuente, en el año 2011 se realizan 5.010 bajas por variación residencial de extranjeros con destino a Rumanía, comparado con 4.802 en el año 2010.

Otros instrumentos para medir el alcance de los retornos, lo podría representar los programas de retorno<sup>29</sup> y las cifras que proporcionan. En este sentido, cabe destacar que en el año 2003 arranca el *Programa de Retorno Voluntario de Inmigrantes desde España* (PREVIE), con la firma del Convenio entre OIM y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Este programa, dirigido a personas inmigrantes en situación de vulnerabilidad social, ofrece información sobre el retorno y la tramitación de la documentación necesaria; costea el billete para el retorno; proporciona una ayuda económica para el viaje y para la reintegración del migrante en el país de origen y el posterior seguimiento (Parella *et al.*, 2013). Sin embargo, las cifras oficiales indican que la salida de inmigrantes y también de inmigrantes rumanos es menor que las que podían

---

<sup>29</sup> Asimismo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, despliega tres tipos de programas de retorno voluntario. En primer lugar, el Programa de retorno voluntario de atención social; el Programa de retorno voluntario productivo, ambos cofinanciados a través del Fondo Europeo para el Retorno; el Programa de ayudas complementarias al abono acumulado y anticipado de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros extracomunitarios (APRE). A este programa los ciudadanos rumanos no se pueden acoger puesto que no son ciudadanos extracomunitarios. Los ciudadanos rumanos no se pueden acoger a ninguno de estos tres programas debido a que son destinados a ciudadanos no comunitarios.



esperarse, según las declaraciones oficiales formuladas a partir del año 2008 (Colectivo IOE, 2012).

Llegados a este punto también cabe mencionar el programa de retorno llevado a cabo por el gobierno rumano, siendo España uno de los principales países que contempla dicho programa (Gordo, 2008). La iniciativa nace en abril del año 2008 por parte de las autoridades rumanas y se materializa en una campaña que se inicia en Castellón y que incluye varias ciudades españolas e italianas con el fin de dar a conocer a los rumanos las nuevas oportunidades laborales que ofrece Rumanía. Esta iniciativa surge durante un período de euforia, puesto que Rumanía seguía creciendo a pesar de la crisis. Sin embargo, no ha tenido éxito, e incluso en Italia ha sido considerado un fracaso, ya que según *El Economista*, 15 de septiembre de 2008, tras esta campaña retornan 30 rumanos.

Pero más allá de las estadísticas y de los programas que a día de hoy son incapaces de recoger el alcance real de los retornos, los informes de Pajares (2009b) y del Colectivo IOE hablan de retornos silenciosos que se llevan a cabo de manera individual y al margen de los programas y de las instituciones. En base a testimonios proporcionados por las entidades inmigrantes, Pajares (2009b) sostiene que los retornos de los rumanos son significativos y que seguramente es el grupo nacional con mayores tasas de retorno de España. A pesar de que la crisis económica española determine a muchos rumanos a escoger el retorno como estrategia, desde mi perspectiva el argumento aportado por el Colectivo IOE (2012) cobra especial relevancia.

Es innegable que la situación económica de España pueda obligar a muchos rumanos a salir de este país y quizá, el alcance mucho más tardío de la crisis en Rumanía, haya podido generar en el año 2009 ciertas expectativas de retorno al país de origen. Sin embargo, varias son las razones por las cuales no considero que se lleven a cabo retornos significativos de rumanos. En primer lugar, debido a las condiciones económicas y sociales que atraviesa Rumanía durante la crisis. Esta situación es mucho más extrema que la que atraviesa España, un país que cuenta desde hace cuatro décadas con mucha estabilidad económica, política y con un Estado de Bienestar que a pesar de sus debilidades y carencias, sigue funcionando. En segundo lugar, porque, antes del comienzo de la crisis, el retorno no aparece como una idea que los rumanos contemplan.

Además, dada la situación, al gobierno rumano tampoco le interesan masivos retornos puesto que eso supondría un aumento de las tasas de paro en origen, a la vez que una disminución de las remesas, que a pesar de la crisis siguen existiendo.

Por todo lo dicho anteriormente, apoyo más los argumentos desarrollados por el Colectivo IOE (2012). Desde esta perspectiva, los inmigrantes rumanos utilizan otras estrategias para sobrepasar la crisis, estrategias que no necesariamente pasan por el retorno al país de origen, sino que suponen la re-emigración a otros países que puedan ofrecer mejores oportunidades de trabajo. Desde esta perspectiva, los rumanos cuentan con la ventaja de ser ciudadanos europeos, muchos de ellos con residencia permanentes en España, lo que les permite desplazarse con mayor facilidad a otros países del contexto europeo. Esta idea queda recalcada también por investigaciones más recientes. Según Marcu (2013), debido a la política europea de libre circulación, los rumanos no escogen la vía del retorno, sino que prefieren practicar el retorno dentro de la dinámica de movilidad. Sobre todo en el caso de los jóvenes, incluso los de la segunda generación, la movilidad de estos se enmarca en la movilidad global de los jóvenes europeos que buscan empleo en Europa o en otros países del mundo.

**TERCERA PARTE:**

**Las trayectorias laborales de los rumanos cualificados en Barcelona:  
una propuesta de modelo de análisis y una propuesta metodológica.**

## **CAPÍTULO 5. Trayectorias laborales de los migrantes cualificados: conceptos clave para un modelo de análisis**

### **5.1. Las trayectorias desde la perspectiva del curso de vida**

A pesar de que algunos autores utilizan el concepto de *itinerario* como sinónimo de *trayectoria* (Casal *et al.*, 2006), en el contexto de la tesis, el concepto de trayectoria queda recogido desde la perspectiva del *curso de vida*. Si a mediados del siglo pasado el concepto *curso de vida* no forma parte del vocabulario académico, a partir de los trabajos de Thomas y Znaniecki se empieza a hacer hincapié en el contexto familiar y las relaciones intergeneracionales (Elder, 1994). Siendo éste el punto de arranque, los estudios sobre el curso de vida proliferan en los últimos 30 años gracias a una serie de circunstancias que algunos autores señalan como relevantes (Cohler y Hostetler, 2003). Entre ellas destacan: los grandes cambios sociales del siglo XX, los cambios en la composición de la población de países como Estados Unidos o los cambios en la estructura por edades de la sociedad. En este contexto, la perspectiva del curso de vida nace en los años 1960 y uno de los primeros en utilizar el término *curso de vida* es Cain (1964). Para este autor el curso de vida es el resultado de los sucesivos estados que los individuos ocupan en diferentes momentos de sus vidas, como resultado del envejecimiento (Marshall y Mueller, 2003).

#### **5.1.1. Definición y elementos constituyentes de las trayectorias**

Elder es uno de los autores que articulan una formulación sistemática de los principios y conceptos que conforman la perspectiva del curso de vida. Este autor define el curso de vida como un fenómeno social, que incluye desde las trayectorias estructuradas a través de las instituciones sociales y organizaciones, hasta las trayectorias sociales de los individuos y sus trayectorias de desarrollo. Así, el curso de la vida se refiere al entretreído de trayectorias marcadas por la edad (tales como las carreras de trabajo y las trayectorias familiares), las opciones de futuro, y las transiciones (que van desde la etapa educativa, hasta la jubilación) (Elder, 1985, 1994, y Elder *et al.*, 2003).

Con el objetivo de reforzar el modelo del *curso de vida*, se han ido desarrollando una serie de conceptos. En este sentido, Hagestad (1990) señala, dos de los conceptos clave de esta perspectiva: el de trayectoria y el de transición. Concretamente, *las trayectorias sociales* son definidas por Elder *et al.* (2003) como las trayectorias de educación y trabajo, familiares y residenciales que construyen los individuos y grupos en una sociedad. Estas trayectorias, conformadas por fuerzas históricas y estructuradas por las instituciones sociales, son además sujetas a cambios ya que sufren el impacto de los contextos más amplios. En definitiva, la idea de trayectoria se refiere a una sucesión de situaciones que tienen lugar de manera longitudinal en la vida de una persona (Verd, 2006).

Pero además, Elder, (2003) señala que las trayectorias están construidas por *transiciones* o cambios en el estado como por ejemplo independizarse, convertirse en padre o jubilarse. Así, Cowan (1991) describe las transiciones como procesos a largo plazo que resultan en una reorganización de la vida interior (como los individuos entienden y sienten sus vidas y el mundo) y del comportamiento exterior (reorganización de la vida de los individuos y de sus relaciones). Para los diversos autores, dos son los elementos característicos de las transiciones. Por un lado, la duración, definida como el tiempo que transcurre entre transiciones. En este sentido, las transiciones se refieren a cambios discretos en el estatus que son vinculados a una duración a pesar de que sus consecuencias pueden ser a largo plazo (George, 1993). En segundo lugar, las transiciones, a menudo, implican cambios en el estatus o identidad. Estas transiciones se reflejan tanto a nivel personal como social y generan oportunidades para el cambio en el comportamiento. Sin embargo, la socialización dota a los individuos de las habilidades necesarias para gestionar las transiciones y adaptarse así a nuevos roles.

Mientras las transiciones son fundamentales en construir bloques de trayectorias, investigaciones norteamericanas apuntan que algunos acontecimientos de transición son particularmente cruciales, alterando y redireccionando la trayectoria. Estas transiciones críticas se han identificado como *puntos de inflexión*. Así, los individuos experimentan el curso de vida como una secuencia de trayectorias ligadas unas a otras a través de puntos de inflexión: trayectoria, puntos de inflexión, trayectoria, punto de inflexión, etc. (Marshall y Mueller, 2003; Elder *et al.*, 2003, Abbott, 1997). Sin embargo, tal y como

señala Abbott (1997) no cualquier cambio brusco es un punto de inflexión, sino solamente aquellos que son seguidos de un periodo que pone de manifiesto una nueva etapa. Una de las características de los puntos de inflexión, según este autor, tiene que ver con su carácter narrativo, lo que significa que los puntos de inflexión hacen referencia a dos puntos en el tiempo, no a uno. En otras palabras, lo que convierte un acontecimiento en un punto de inflexión es el tiempo suficiente que marca el paso hacia un nuevo curso, de tal manera que quede claro el cambio en la dirección de la trayectoria. Por último, los puntos de inflexión son procesos que tienen cierta duración en el tiempo. Concretamente, los puntos de inflexión son relativamente más cortos comparados con las más largas y uniformes transiciones.

### **5.1.2. Los cuatro principios de las trayectorias**

Además de establecer los conceptos que conforman la perspectiva del curso de vida, Elder proporciona una serie de principios que se recogen en la tesis. El primer principio al que Elder *et al.* (2003) hacen referencia es el *principio de la agency o capacidad de actuación*. A pesar de que este término ha ganado protagonismo en las últimas décadas, tiene sus orígenes en la psicología del desarrollo y la sociología del curso de vida, siendo entendido como la producción de una vida donde el agente es el productor mientras que el desarrollo humano, las vidas, las narrativas son los productos de esa capacidad de actuación (Marshall, 2000).

Sin embargo, en el contexto de la tesis la capacidad de actuación se define de manera más compleja. Recogiendo a Elder *et al.* (2003) y Crockett (2002), la capacidad de actuación se basa en que los individuos construyen sus vidas a través de elecciones, acciones y decisiones que se llevan a cabo en el conjunto de oportunidades y constricciones de las circunstancias históricas y sociales. Así, los adultos no actúan de forma pasiva como respuesta a las influencias sociales y las constricciones estructurales, sino que toman decisiones y se comprometen, en base a las alternativas que perciben tener. De esta manera, la planificación y las elecciones de los individuos, dentro de las limitaciones particulares de sus universos, pueden tener importantes consecuencias sobre las futuras trayectorias.

Si en esta definición, la capacidad de actuación parece estar implícita en todas las acciones de la vida cotidiana, la definición proporcionada por Shanahan y Elder (2002) concreta la capacidad de actuación como la habilidad de formular planes y conseguir objetivos a lo largo de la vida. La idea central de esta definición subraya que la capacidad de actuación se extiende a través de las fases de la vida, conectando experiencias anteriores y posteriores motivadas por estrategias y comportamientos que están orientados hacia el cumplimiento de unos objetivos. Llegados a este punto, merece la pena hacer tres incisos.

En primer lugar, la capacidad de actuación emerge en el proceso a través del cual se consigue el objetivo (Crockett, 2002). Por consiguiente, resulta evidente el significado implícito de la transición (o punto de inflexión) en esta manera de concebir la capacidad de actuación. Respecto a esta idea, la siguiente cita es reveladora:

“ninguna idea ilustra mejor el vínculo entre el contexto social y la capacidad de actuación de los individuos que el concepto de transición, que define el problema como cambio en el estatus. Los adultos interpretan las nuevas circunstancias y se adaptan, de tal manera que pueden alterar sus trayectorias. Cuando las transiciones interrumpen los patrones habituales de comportamiento, ellas proporcionan nuevas opciones para nuevas direcciones en la vida, que son los puntos de inflexión” (Elder y O’Rand, 1995:456).

En segundo lugar, ese cambio en el estatus del que hablamos en el párrafo anterior se debe, principalmente, al deseo de perseguir unos objetivos. En este sentido, según Crockett (2002), el hecho de perseguir un objetivo es una expresión de la capacidad de actuación ya que implica la creencia de que uno tiene la habilidad de llevar a cabo acciones efectivas para conseguir un resultado deseado. Una de las características de los objetivos es que son cambiantes y estos cambios pueden estar estimulados durante las transiciones, cuando se demanda hacer frente a nuevos roles y nuevos contextos (Higgins y Eccles-Parsons, 1983).

Por último, para conseguir un objetivo se necesita desarrollar una serie de procesos y entre ellos destaca, la selección de estrategias. Por consiguiente, la selección de *estrategias* representa un elemento intrínseco de la capacidad de actuación a pesar de

que cabe especificar que no todas las acciones de los individuos se realizan en base a estrategias. No obstante, las estrategias sí son necesarias cuando el individuo establece unos objetivos que quiere conseguir. Una exhaustiva revisión bibliográfica pone de manifiesto que el uso del concepto de estrategia en las ciencias sociales es muy frecuente. No obstante, esta frecuencia viene acompañada, en la mayoría de las ocasiones, de cierta ambigüedad ya que en pocas ocasiones se define y se operativiza. Si tradicionalmente el concepto suele estar vinculado a la sociología de las organizaciones y, en un sentido más amplio, a las ciencias políticas, en el contexto de la tesis las estrategias se entienden como aquellos dispositivos de acción que los individuos utilizan para hacer frente a los retos de la vida y para conseguir objetivos, superando los obstáculos estructurales (Moen y Wethington, 1992).

Pero el *principio de la capacidad de actuación*, que implica el establecimiento de objetivos a cumplir y la planificación de estrategias para conseguir dichos objetivos, depende en gran medida del contexto y de sus constricciones. Por ello, Elder *et al.* (2003) proponen el *principio del tiempo y espacio*, ya que las trayectorias de los individuos están marcadas por el tiempo histórico y los sitios que las personas recorren a lo largo de sus vidas. En este sentido, los espacios pueden tener significados diferentes en relación al tiempo al que nos referimos. Como sugiere Gieryn (2000), un lugar posee tres características esenciales: una localización geográfica, una forma material o cultural y la inversión en el significado y valores. Al mismo tiempo, un mismo acontecimiento histórico puede cambiar de significado dependiendo del espacio, con lo que el espacio y el tiempo se convierten en elementos imprescindibles a la hora de entender las trayectorias y sus dinámicas.

Pero no solamente habría que tener en cuenta el tiempo, el espacio y el hecho de que los individuos son agentes activos de sus propias trayectorias, sino que es importante tener en cuenta también el *momento vital* de las personas ya que los antecedentes y las consecuencias de los acontecimientos, al igual que los patrones de comportamiento, varían a lo largo de la vida. Los mismos acontecimientos y experiencias pueden afectar a los individuos de manera diferente, dependiendo de cuando esos acontecimientos tienen lugar (George, 1993). Incluso el significado del acontecimiento puede cambiar en función de las diferentes etapas del desarrollo (Wheaton, 1990). De hecho, estudiar el *efecto de la edad* sobre los acontecimientos de la vida de las personas, representa una



dinámica muy frecuente en los estudios realizados a principios del siglo XX. Sin embargo, estudios posteriores revelan que no solo el efecto de la edad debe tomarse en cuenta sino también el *efecto de la cohorte* ya que hay acontecimientos que son compartidos por una generación independientemente de la edad que tienen los miembros que la conforman. Pero además del efecto de la edad y de la cohorte, hay un tercer efecto del momento vital; el *efecto del periodo* según el cual, el cambio en las características de las personas puede ser el resultado de los cambios producidos por el contexto, y no solamente de los cambios en relación a la edad (Glenn, 2003).

Por último, para entender las trayectorias, cabe subrayar el papel del *principio de las vidas vinculadas* a través de las redes sociales. En este sentido, la iniciación de nuevas relaciones puede influir en la vida de uno, creando puntos de inflexión que llevan a un cambio en el comportamiento. Por otro lado, precisamente porque las vidas se viven en interdependencia, las transiciones en la vida de una persona, a menudo, conllevan transiciones en la vida de otras personas.

Llegados a este punto, considero relevante dedicar los próximos párrafos al concepto de *redes sociales*. Una primera aproximación teórica a las redes sociales nos vincula rápidamente al concepto de capital social, un concepto con un amplio margen de dispersión en su conceptualización, lo que sin duda refleja la multiplicidad de perspectivas y disciplinas desde las que se aborda (Ocampo, 2003; Flores y Rello, 2003; Atria, 2003). De hecho, es precisamente la reciente proliferación del uso del capital social en contextos y áreas tan diversos, lo que hace que a veces sea utilizado como *concepto comodín*, la cual cosa podría llegar a poner en peligro su utilidad (Portes, 1998).

Si nos remontamos a sus orígenes, el término *capital social* empieza a ser utilizado en los círculos académicos en el año 1916 por Hanifan (Robinson *et. al.*, 2003). Sin embargo, son Bourdieu (1986) y Coleman (1988) los autores que lo incorporan en el léxico de las ciencias sociales. Si para Bourdieu el capital social está intrínseco en las relaciones sociales, permitiendo a los individuos estar mutuamente conectados, para Coleman, el capital social no radica en las relaciones sociales sino en la estructura de la red en la que los individuos están inmersos. Así, en términos de Coleman (1990), el capital social se crea en la estructura social, facilita acciones tanto individuales como

colectivas para los individuos que pertenecen a esa estructura y se rige por una serie de normas y conductas. A pesar de ser estos dos autores los que desarrollan las primeras conceptualizaciones del capital social, es a partir de los trabajos de Putnam (1993) cuando empieza a proliferar el uso del concepto (Lopez *et al.*, 2007). Para este autor el capital social es una característica de los grupos y se refiere a aspectos de la organización social tales como la confianza, las normas y las redes sociales.

Sin embargo, en el contexto de la tesis el concepto de capital social se aborda desde la perspectiva de las redes sociales, siendo definido el capital social como los recursos incorporados en la red social del individuo, recursos a los que se accede o son movilizados a través de las relaciones en la red (Lin, 2005; Atria, 2003). Concretamente las redes sociales son aquellas estructuras de sociabilidad a través de las cuales circulan bienes materiales y simbólicos entre personas más o menos distantes (Sunkel, 2003). Así, la existencia de redes sociales brinda ventajas adicionales a los individuos que tienen acceso a ellas, en comparación con las que obtendrían si actuaran individualmente y sin el apoyo de las mismas.

En este sentido, Lin (1999) destaca cuatro aportaciones de las redes. Por un lado, las redes sociales *facilitan el flujo de información*. De esta manera, las relaciones sociales localizadas en puntos estratégicos pueden proveer a los individuos con información útil sobre las oportunidades y las opciones que en otras circunstancias desconocerían. Si nos referimos concretamente a los procesos de reclutamiento, estas relaciones sociales también benefician la organización, ya que alertan de la disponibilidad y el interés de individuos por determinadas empresas. De esta manera, el acceso a esta información reduce el coste de transacción para la organización, que recluta individuos *mejores* (con mejores competencias o conocimientos técnicos y culturales), y también para los individuos, que encuentran *mejores organizaciones* donde desplegar y desarrollar sus habilidades y competencias. Además, basarse en evaluaciones personales obtenidas mediante la red social, resulta útil para aquellas personas que deben escoger entre empleados o empleadores con características similares. Eso se debe a que el uso de canales informales de evaluación, resulta ser más rápido, eficiente y conlleva menores costes (Murray *et al.*, 1981; Calvó, 2006).

En segundo lugar, las relaciones sociales pueden *influir en los agentes* (empleadores) que juegan un papel crucial en la decisión (de contratar). Algunas relaciones sociales, gracias a su localización estratégica y su posición, vienen acompañadas por valiosos recursos y poder. En tercer lugar, las relaciones sociales pueden ser concebidas por las organizaciones como *certificaciones de las credenciales sociales* de los individuos, lo que, en definitiva, refleja la accesibilidad de los individuos a los recursos a través de las redes sociales. La existencia de estas relaciones que avalan a los individuos garantiza que, la persona contratada, puede proveer recursos adicionales útiles para la organización. Por último, se espera que las relaciones sociales *refuerzen la identidad y el reconocimiento*. El hecho de ser reconocido como miembro de un grupo, compartir intereses y recursos, no solo aporta apoyo emocional, sino también representa el reconocimiento público de que uno tiene acceso a determinados recursos.

No obstante, estos cuatro atributos de las redes sociales no se plasman con la misma intensidad y tampoco se distribuyen de la misma manera en las diferentes redes de los individuos. Para entender uno de los factores de variabilidad que distinguen unas redes de otras, incluyo en el debate el concepto que alude a la *fuerza de los lazos*. Concretamente, la fuerza de los lazos se define como la combinación entre la cantidad de tiempo, la intensidad emocional, la confianza mutua y los servicios recíprocos que caracterizan un lazo (Granovetter, 1973). Desde esta perspectiva, destacan las *redes de parentesco*, como parte de la reserva de recursos sociales que, conjuntamente con las *redes de amigos*, encarnan las relaciones de reciprocidad más estables y fuertes con las que cuentan los individuos (Durston, 2003). Este tipo de relaciones, constituyen lazos fuertes, aquellos fácilmente accesibles y con gran capacidad de movilización por parte de los individuos que los requieren. Además, cuando el individuo necesita información, primero acude a las redes de parentesco y amigos, antes de recurrir a conocidos y eso se debe, principalmente, a una cuestión de confianza (Murray *et al.*, 1981).

Pero aparte de las redes de parentesco y las redes de amigos, cabe mencionar la *red de los conocidos* que configuran los lazos débiles. Así, estos lazos débiles juegan un papel especial en las oportunidades de movilidad de las personas. Eso se debe a la tendencia, según la cual, aquellos que poseen lazos débiles tienen un mejor acceso a informaciones, por ejemplo, sobre oportunidades de trabajo (Granovetter, 1983). En este sentido, es más probable que los conocidos, a diferencia de los amigos cercanos, se

muevan en una amplia gama de redes, diferentes a las que el individuo suele tener acceso. Por otro lado, es más probable que aquellos a los que somos muy cercanos, se muevan en las mismas redes que nosotros y por lo tanto la información a los que ellos tienen acceso, sea muy parecida a la que nosotros poseamos. En resumen, los lazos débiles fomentan una difusión extensa de la información, mientras que los lazos fuertes perpetúan una diseminación local.

Además, en el caso de los individuos que quieren conseguir puestos de trabajo de mayor estatus, que tienen mayor nivel de estudios y mayores salarios, los lazos débiles son más ventajosos que los fuertes (Lin *et al.*, 1981; Granovetter, 1983). Al contrario, para aquellos que persiguen puestos de trabajo de menor estatus, que tienen menor nivel de estudios y menores salarios, los lazos débiles no son especialmente útiles y cobran relevancia los lazos fuertes. Por otro lado, los lazos débiles no son ventajosos solamente para los individuos, sino también para las organizaciones, ya que, en los procesos de selección, las recomendaciones reducen la incertidumbre de los empresarios sobre la productividad esperada de los trabajadores (Calvó, 2006). Así, gracias a las redes de contactos, tanto candidatos como empresarios, obtienen beneficios informacionales a través de recomendaciones y siempre a un bajo coste de búsqueda.

En el caso concreto de los inmigrantes cualificados, diferentes investigaciones ponen de manifiesto que no suelen mantener fuertes lazos con otros connacionales en el país de destino. Eso se debe a que las redes étnicas no ofrecen el tipo de vínculos que los inmigrantes cualificados necesitan, ya que en pocas ocasiones brindan oportunidades para mejores empleos (Iredale, 2001; Meyer, 2001). De esta manera, organizar la vida en torno a los enclaves étnicos es raramente positivo para los inmigrantes que quieren progresar en su profesión, debido a la diversidad de perfiles dentro de una misma comunidad étnica (Csedo, 2009).

## **5.2. La formación, las cualificaciones y las competencias al debate**

En el conjunto de la tesis se analizan las trayectorias laborales de trabajadores cualificados lo que hace necesario dedicar un apartado a los debates sobre los conceptos utilizados para definir a los trabajadores cualificados. Para ello, en primer lugar, se toma en consideración la importancia de la educación formal y las credenciales. Como se

pone de manifiesto en el siguiente apartado, éstas representan, en muchas ocasiones, el filtro que permite el acceso a puestos de trabajo. Concretamente, el mérito de la certificación escolar no es suficiente, pero sí actúa como mecanismo de preselección en el acceso, de modo que la formación reglada es una condición necesaria, aunque no suficiente, para acceder a determinados empleos (Martín y Lope, 1999). En el caso que nos ocupa, nos referimos a los estudios universitarios como credenciales imprescindibles para poder acceder a puestos cualificados. Pero más allá de la adquisición de conocimientos durante la etapa formativa, las cualificaciones implican la aplicación productiva de estos saberes y la jerarquización/clasificación de los puestos de trabajo, siendo las competencias un atributo intrínseco de dichas cualificaciones.

### **5.2.1. Formación para el empleo *versus* formación en el empleo**

Verd (2002) define el concepto de formación como el proceso de adquisición de conocimientos, comportamientos y/o capacidades. En definitiva, la formación es siempre una acción, un aprendizaje de elementos que pueden asimilarse o no, definitivamente. Pero para delimitar el concepto de formación, hemos de tener en cuenta las diferentes dimensiones que lo constituyen.

En primer lugar, cabe tener en cuenta *la formación para el empleo* que encarna la formación reglada, obtenida a través de instituciones especialmente dedicadas a este fin (Llorens *et al.*, 1996). Esta dimensión de la formación, que se traduce en el nivel de estudios, implica la duración de dichos estudios, certificados con un título/credencial (Mallet, 1997). Sin embargo, una de las dificultades a la hora de considerar la formación formal, consiste en que apenas existe un consenso entre los expertos en relación al valor de los exámenes, títulos y certificados, como reflejos fiables de las cualidades humanas (Eliasson, 1999). Desde esta perspectiva, las teorías credencialistas señalan la existencia de un mercado de certificados y títulos, vinculados a la enseñanza formal, cuyo valor depende más de la oferta y la demanda, que de los conocimientos y habilidades adquiridas durante la formación. Así, según los credencialistas, el proceso de selección se basa en la señal que supone un título en un mercado de trabajo que tiene una información imperfecta sobre la calidad de la oferta. El título es simplemente un filtro que permite seleccionar a las personas, pero no garantiza su cualificación (Collins, 1979; Arrow, 1973). Por ello, exceptuando aquellas titulaciones que forman para

profesiones técnicas, la mayoría de las titulaciones que pertenecen a la formación reglada, representan símbolos de distinción necesarios para justificar y reforzar las relaciones de poder y autoridad en las organizaciones, sin que sean imprescindibles en el momento de la contratación (Martín y Lope, 1999).

Precisamente por el papel simbólico que juegan los credenciales y la formación reglada en el acceso a los empleos, cabe traer a colación la importancia de la *formación en el empleo* (García, 1999): tanto de la formación formal, como de la informal. Concretamente, la informal se refiere a las propias experiencias en el lugar de trabajo que guardan relación con las características de los puestos de trabajo y con la vida cotidiana en la empresa. Esta formación se adquiere a través de las interacciones con compañeros de trabajo y jefes y también incluye la denominada *cultura de la empresa*. Eso significa que, además de adquirir el conocimiento de las técnicas de trabajo, el empleado interioriza las normas, pautas y hábitos de la organización, con el objetivo de adaptarse al entorno. Sin embargo, los niveles medios y superiores necesitan un conocimiento más abstracto de la organización y, por esta razón, se refuerza la presencia de conocimientos formalizados. Así, los programas de formación en las empresas, se dan, sobre todo, en el caso de aquellos trabajadores que ya cuentan con ciertos niveles formativos formales, desempeñan tareas cualificadas y ocupan niveles altos en la jerarquía de la empresa (Lope y Martín, 1993; Martín y Lope, 1995).

### **5.2.2. Las competencias como atributos de las cualificaciones**

Tal y como pone de manifiesto el anterior apartado, las credenciales facilitan el acceso a empleos cualificados pero no garantizan la cualificación. Llegados a este punto, cabe dedicar los siguiente párrafos a revisar el concepto de cualificación y sus dimensiones. Concretamente, el debate sobre las cualificaciones y sus significados se remonta a la discusión desarrollada en Francia entre George Friedmann y Pierre Naville en los años cincuenta. Para Friedmann las cualificaciones no pertenecen al trabajador, sino al lugar de trabajo, siendo el sueldo la medida objetiva para jerarquizar las diferentes cualidades del trabajo. En cambio, Naville define el concepto de cualificación como un acto de clasificación y al mismo tiempo como el resultado de este acto. La cualificación participa, por tanto, de un mecanismo esencial de toda la sociedad: la función clasificatoria (Alaluf, 2003). En definitiva, desde aquellas teorías que contemplan las

cualificaciones como un concepto socialmente construido, las cualificaciones deben ser entendidas como el resultado de una clasificación y valoración de las personas y del tipo de tareas (Massó, 2009).

Gérardin (1999) por su parte, distingue tres categorías del término cualificación: *la cualificación del empleo* (conjunto de conocimientos y saber hacer requeridos para el ejercicio de un empleo determinado); *la cualificación del trabajador* (conjunto de conocimientos profesionales ligados a su formación y a su saber hacer) y *la cualificación salarial* (correspondiente a la posición del individuo en un sistema de clasificación). Cada una de estas dimensiones es el resultado de procesos sociales que implican: la adquisición de saberes no exclusivamente profesionales (conocimientos y competencias); la aplicación productiva de estos saberes; la jerarquización/ clasificación de los puestos de trabajo en función del tiempo necesario para adquirir los saberes que se necesitan para desempeñar estos puestos (Alaluf, 2003).

De este modo, en la definición de cualificación, tal y como se plantea anteriormente, el concepto de competencia queda implícito, ya que representa un elemento intrínsecamente ligado a la cualificación. Más allá del debate en torno al modelo de cualificación *versus* el modelo de competencia, que se gesta en la década de los años 1990, la noción de cualificación introduce, directa e indirectamente, una clara referencia a la noción de competencia: ya sea explícitamente, mediante criterios como la autonomía, la iniciativa y la responsabilidad, ya sea implícitamente, mediante lo que se denominan las competencias garantizadas por la formación, los credenciales o la experiencia (Masso, 2008)<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> La introducción de “criterios de competencias” en los sistemas de clasificación no significa la eliminación de la noción de cualificación, sino, en todo caso, la modificación de los criterios de encuadramiento profesional según una tendencia de carácter más flexible (Masso, 2008). Siguiendo a Bellier (1998) la novedad que introduce la noción de competencia no reside tanto en el objeto y naturaleza de esta noción como en el tipo de relación individuo/ trabajo/ organización, es decir, su utilización como herramienta de gestión. En consecuencia, la contraposición entre las nociones de competencia y cualificación no se refieren tanto a la consideración de ambos conceptos, como a los modelos de gestión y regulación a los que se asocia uno y otro.

### **5.2.3. Definiciones de las competencias**

Las primeras contribuciones al área académica de las competencias datan de la década de los años 1970 y representan el punto de arranque de la historia y el uso del concepto (Mulder *et. al.*, 2007). Es a partir de los años 1970, en Alemania, cuando se empieza a hablar en clave de *competencias profesionales* definidas como la capacitación real para resolver determinados problemas y que incluyen los conocimientos, destrezas y aptitudes, o la flexibilidad y la autonomía (Bunk, 1994:8-9). Además, esta categoría se identifica con las competencias *humanas y sociopolíticas* que amplían el radio de acción a la participación en el entorno profesional, así como a la organización del trabajo y a las actividades de planificación (Bunk, 1994:8-9). Tal y como señala Verd (2002) el término *competencia* aparece como modo de designar un conjunto de saberes que se habrían puesto de manifiesto con el paso de la organización taylorista-fordista a una nueva forma de organización, en la que el trabajo en equipo, los aspectos relacionales y la capacidad de iniciativa, son fundamentales.

A partir de la década de los años 1980 investigadores, empresarios y sindicalistas empiezan a mostrar un marcado interés por este concepto. De hecho, es cuando aparece el *homo competens* cuyo comportamiento estaría motivado por el enriquecimiento de su cartera de competencias (Alaluf y Stroobants, 1994; Massó, 2009). En las últimas décadas, según algunos autores, el término goza de tanto protagonismo que da lugar a cierta *inflación* conceptual, muchas veces acompañada por una mayor ambigüedad sobre su significado (Weinert, 1999; Bohlinger, 2007; Winterton *et. al.*, 2005, Ottorino, 2001, García e Ibañez, 2006, Mertens, 1998). Dada la multiplicidad de definiciones, Tejada (1999b) y Tejada y Navío (2005) recopilan, a modo de síntesis, las principales características del concepto de competencia que vienen recogidas por la literatura.

Una primera característica de las definiciones sobre el concepto de competencia tiene que ver con la idea, según la cual, la competencia comporta *un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados*. Así el individuo está dotado de aptitudes (saber hacer), actitudes (saber estar) y conocimientos (saber) que le hacen capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales (Massó, 2009).



El *saber* se refiere al conjunto de conocimientos, es decir, es el resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje y se refiere al acervo de hechos, teorías, y prácticas relacionadas con un campo de estudio o de trabajo concreto (Comisión Europea, 2006: 18). Es el resultado de la interacción entre inteligencia, que es la capacidad para aprender, y situación, que es la oportunidad para aprender (Winterton *et. al.*, 2005). Así, las personas que disponen de competencias cualificadas, requieren un reconocimiento explícito de sus cualificaciones, bajo la forma de títulos, como señal que resalte su posición dentro del mercado laboral (Eliasson, 1999). No obstante, aparte de los conocimientos formalmente adquiridos, el saber puede generarse también en ámbitos informales, fruto de las vivencias y las experiencias de la vida cotidiana (Olaz, 2011).

En cambio, el *saber estar* vendría definido por el conjunto de actitudes y motivaciones que nos llevan a querer hacer una cosa con los conocimientos que tenemos y, además, a hacerla de una determinada manera (Ortoll, 2003). En definitiva, hace referencia a la empatía con la cual afrontamos una acción, la predisposición a hacer alguna cosa de una determinada manera. Por último, el *saber hacer* es el conjunto de habilidades que nos permite obtener unos resultados a partir de la aplicación de conocimientos. Es la capacidad de poner los conocimientos en acción. Esta primera característica, con sus tres dimensiones del saber tal y como quedan definidas, subraya el carácter individual de las competencias.

Una segunda característica de las competencias tiene que ver con el hecho de que son *definibles en la acción* (Tejada, 1999b; Tejada y Navío, 2005). En la línea apuntada anteriormente, las competencias no son reducibles ni al saber ni al saber-hacer, por tanto no son asimilables a lo adquirido en formación. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización de los recursos, recursos que terminan concretándose en acciones (Rychen y Salganik, 2002). Más aún, las competencias exigen saber encadenar unas instrucciones y no solo aplicarlas aisladamente. Desde esta perspectiva, las competencias se describen como las capacidades para superar situaciones y se consideran, en parte, como una característica de la personalidad y, en parte, como la capacidad de actuación fruto de los procesos de enseñanza (Bohlinger, 2007).

El tercer elemento de las definiciones sobre competencias, tiene que ver con la manera en la que se conforman y, en este terreno, *la experiencia* se muestra como ineludible. Más allá de la experiencia que responde a una situación meramente biológica, cabe destacar la manera en la que se capitaliza el conocimiento (Ottorino, 2001). Así, la experiencia es una característica resaltada recientemente por las diferentes definiciones como un elemento relevante a la hora de tener en cuenta las competencias (Tejada, 1999; Tejada y Navío, 2005). Esta asunción tiene que ver con el propio proceso de adquisición de competencias y con su carácter dinámico. Por consiguiente, podemos concluir que las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, constituyendo, por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos. De esta manera, si el saber se adquiere a través del sistema educativo, la experiencia, que es una característica intrínseca de las competencias, se adquiere a través del sistema productivo (Mallet, 1997).

Por último, estos autores resaltan la importancia de un cuarto elemento. *El contexto* es clave en la definición de las competencias, ya que estas no se pueden entender al margen del contexto particular donde se ejercen. Tanto es así que White (1959), define las competencias como la efectiva interacción entre los individuos con el contexto. Pero eso no significa, necesariamente, que cada contexto exija una competencia particular, sino que la propia situación, demanda una respuesta contextualizada. Es decir, con los recursos de los que disponen los individuos, a través de la flexibilidad y de la adaptabilidad, se pueden obtener respuestas idóneas para diferentes situaciones.

#### **5.2.4. Tipologías de competencias**

Una vez establecidos los elementos comunes que configuran las definiciones sobre competencias, cabe dedicar esta sección a desglosar los componentes de las mismas. En este sentido, hay una proliferación de modos de clasificar las competencias y en la mayoría de las ocasiones los diferentes autores recogen las mismas pero, o bien bajo otros nombres, o bien las estructuran y agrupan de manera diferente. A continuación, intentaré recoger aquellos elementos que considero relevantes en relación a las diferentes clasificaciones proporcionadas por la literatura.

Weinert (1999) habla de las *competencias clave* para referirse a aquellas competencias que son equivalentes en su uso y efectividad a través de diferentes instituciones, tareas y condiciones. De hecho, el concepto de competencia clave queda recogido también por el Proyecto de Definición y Selección de Competencias (*DeSeCo*), desarrollado por la OECD (2002). Concretamente en este informe se definen como aquellas competencias que son relevantes a la hora de enfrentarse a retos y demandas complejas y que contribuyen al buen funcionamiento de la sociedad. En definitiva, el informe redactado por Rychner y Saganik (2002) recoge esta idea de transversalidad de las competencias claves a las que hace mención Weinert (1999).

La categoría de competencias clave incluye, por un lado, las *competencias básicas* definidas como aquellas competencias comunes a todas las ocupaciones y que resultan imprescindibles para la incorporación al mercado de trabajo (Guerrero, 1999). Estas competencias son facilitadas por el sistema educativo en su formación básica. Además, están conformadas por las competencias del lenguaje y la comunicación (hablar, leer, escribir, escuchar, acceder a y usar la información), las matemáticas (calcular, medir, comprender los símbolos matemáticos, ciencia y tecnología (comprender los conceptos científicos y tecnológicos, su impacto y sus destrezas), las competencias sobre cultura y sociedad (comprender los contextos nacionales desde una perspectiva intercultural).

En segundo lugar, cabe destacar las *competencias metodológicas*, definidas como aquellas competencias que ayudan al individuo a reaccionar ante las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten (Weinert, 1999; Bunk, 1994). Además, son aquellas competencias a través de las cuales se encuentran vías de solución. Estas competencias metodológicas están fuertemente vinculadas a lo que Guerrero (1999) llama las competencias técnicas (expresan la capacidad o dominio experto, conocimientos, destrezas y aptitudes) que conjuntamente con las metodológicas, conforman las *competencias técnico-profesionales*, concepto que utilizo en el contexto de la tesis para referirme a aquellas competencias específicas de una profesión, que vienen facilitadas por la formación profesional del nivel correspondiente.

En tercer lugar, Weinert (1999) subraya las *competencias comunicativas* en las que engloba: hablar otros idiomas, retórica, la habilidad de expresarse de forma oral y escrita. Pero aparte de las competencias básicas, las técnico-profesionales y las

comunicativas, cabe tomar en consideración también las competencias sociales y participativas (Bunk, 1994; Guerrero, 1999). Quien posee competencia social, sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y muestra un comportamiento interpersonal y orientado al grupo. Tal y como quedan definidas las competencias sociales, pueden establecerse algunos vínculos con respecto a las competencias comunicativas aunque cabe distinguir que las competencias comunicativas están relacionadas, en mayor medida, con el ámbito laboral (formal), mientras que las competencias sociales, hacen hincapié en el entorno laboral (informal). Por otro lado, las competencias participativas son las competencias relativas a la organización del trabajo en la empresa, incluyendo capacidades tales como las de organizar, decidir, integrar, innovar, iniciar, etc. Concretamente, lo que anteriormente se ha definido como competencias participativas y sociales, se pueden englobar en una única categoría denominada *competencias interpersonales* (Ortoll, 2004), categoría que utilizaré de cara al análisis de las entrevistas.

Aparte de las competencias clave, resulta interesante incluir en el debate las *metacompetencias* (Nelson y Narens, 1990). Saber algo es, también, saber lo que uno sabe. Así, mientras el conocimiento sobre el conocimiento se denomina metaconocimiento, la habilidad para juzgar la disponibilidad, el uso de las competencias personales se define como la metacompetencia. En parte, cuando McClelland (1973) hace referencia a las concepciones que se tienen de uno mismo (las actitudes, los valores, la imagen que uno tiene de sí mismo) como parte integrante de las competencias, indirectamente se refiere a las metacompetencias. Las metacompetencias se identifican con las competencias epistemológicas, definidas como las creencias y el convencimiento de que uno posee las capacidades y los conocimientos para solventar y hacer frente a situaciones complejas que se requieren en su profesión (Staudel, 1987)<sup>31</sup>. Así, la metacompetencia está vinculada al sentido de la agencia y a las facultades que nos habilitan para conocer nuestra capacidad de control de la realidad; ya que además de poseer unas competencias, los individuos tienen la capacidad de juzgar dicha competencia (Broncano, 2006).

---

<sup>31</sup> Citado por Winterton et. al. (2005)

### **5.3. Los retos de la inmigración cualificada**

El proceso que implica el paso de trabajador cualificado a inmigrante cualificado, no es automático y para que se produzca, hay que tener en cuenta una serie de elementos. Concretamente, estos elementos guardan relación con el fenómeno de transferibilidad o portabilidad de la formación y de las competencias más allá de las fronteras. En segundo lugar, cabe destacar la manera en la que los diferentes contextos contribuyen, en mayor o menos medida, a que dicha portabilidad se realice de manera satisfactoria, permitiendo a dichos profesionales a convertirse en inmigrantes cualificados, en los países de destino. Por ello, estas cuestiones se detallan en este último apartado del capítulo.

#### **5.3.1. La transferibilidad de la formación, experiencia y competencias**

Definido de manera general, el concepto de transferibilidad (o portabilidad) de formación y competencias hace referencia al momento en el que la experiencia en la unidad de una organización, afecta otra unidad (Argote e Ingram, 2000). Concretamente, el Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral de México (1997) remarca tres niveles de transferibilidad. La transferibilidad de sí para sí, es decir uno tiene un conocimiento y lo transfiere para resolver una situación. La transferibilidad de sí para otros y viceversa; de forma que uno aprende y enseña en la interacción de aprendizaje o de trabajo con el colectivo. En tercer lugar, la transferibilidad de un conjunto de competencias y conocimientos en el marco de la movilidad en los mercados laborales. Así, en el conjunto de la tesis el concepto de transferibilidad de competencias y formación se entenderá desde la tercera perspectiva, concretamente centrándonos en cómo los inmigrantes transfieren conocimientos y formación más allá de las fronteras.

Con la llegada al país de destino, los inmigrantes están en una situación de desventaja con respecto a los trabajadores nativos, incluso en el caso de poseer características muy parecidas a estos. Estudios realizados por Sanromá *et al.* (2008) revelan que en el momento de su llegada a España, los inmigrantes tienen una probabilidad de mejorar en el mercado laboral muy inferior a la población autóctona de similares características. Esta evidencia empírica queda confirmada

por autores como Friedberg (2000), Barry *et al.*, (2007) según los cuales, los mismos años de estudio y la misma experiencia profesional, ambos adquiridos en los países de origen, sitúan a los inmigrantes en una clara desventaja en relación a los trabajadores autóctonos.

Uno de los factores que ayudan a explicar esta desigualdad tiene que ver con la manera en la que los inmigrantes transfieren los diferentes componentes al incorporarse en el mercado laboral del país de destino. A pesar de que en la literatura, diferentes autores plantean la transferibilidad (o portabilidad) del capital humano, para referirse a la manera en la que los migrantes transfieren el nivel de estudios y la experiencia adquiridos del país de origen al país de destino, en el conjunto de la tesis voy a distinguir entre los dos tipos de transferibilidades a la vez que introduciré un tercero: la *transferibilidad de las competencias y conocimientos*.

En primer lugar, cabe destacar la *transferibilidad de la formación* versus la *transferibilidad de la experiencia*. Según la literatura, los inmigrantes tienen dificultades a la hora de transferir la educación formal y la experiencia en el mercado laboral de los países de destino. No obstante, no todos los inmigrantes experimentan estas dificultades con la misma intensidad. En este sentido, la transferibilidad de la formación está vinculada a la calidad de la educación formal que varía considerablemente de un país a otro. Así, a diferencia de los inmigrantes que proceden de países en vía de desarrollo, los inmigrantes originarios de países desarrollados, logran transferir con mayor éxito su formación. Una cosa muy parecida sucede con la transferibilidad de la experiencia: cuanto más similares son el país de destino y el de origen, en relación al desarrollo económico, industrial, estructura ocupacional, más probable es que la experiencia recibida en el país de origen sea positivamente evaluada en el mercado de trabajo del país de destino (Friedberg, 2000).

Pero más allá de las características de los individuos, cabe destacar que la formación no se transfiere de la misma manera que la experiencia. Así, a diferencia de la experiencia laboral, la educación formal parece tener una mayor transferibilidad internacional lo que supone que los inmigrantes terminen substituyendo la educación formal por la experiencia, generándose así situaciones

de sobreeducación (Barry *et. al.*, 2007). Concretamente, la idea subyacente de la literatura que hace referencia a la sobreeducación, está relacionada a la imperfecta portabilidad de la formación adquirida en el país de origen. En este sentido, la imperfecta portabilidad obliga a los inmigrantes a aceptar empleos que requieren una titulación inferior a la que ellos han adquirido en su país (Sanromá *et. al.*, 2008).

La existencia de fenómenos como el de la sobreeducación desafía muchas de las definiciones sobre la migración cualificada que se centran específicamente en el nivel de estudios para definir a este perfil (Csedo, 2009). En este contexto, si la educación (terciaria) representa un elemento intrínseco a la hora de estudiar este colectivo, no es suficiente que un inmigrante tenga estudios terciarios para ser considerado inmigrante cualificado. En este sentido, más allá del nivel de estudios, cabe entender la migración cualificada desde la perspectiva de la cualificación del puesto de trabajo y por ello, en el contexto de la tesis se considera inmigrante cualificado aquel profesional que logra transferir con éxito tanto el nivel de formación como su experiencia y que por consiguiente en la actualidad no experimentan sobreeducación. No obstante, eso no significa que a lo largo de su trayectoria laboral en el país de destino no hayan experimentado los obstáculos mencionados en los anteriores apartados.

No obstante, incluso si estos inmigrantes ocupan en la estructura ocupacional puestos acordes a su formación y experiencia, eso no significa que no se hayan enfrentado a otros retos. En este sentido, tomo en consideración un tercer tipo de transferibilidad, la de *las competencias y los conocimientos*. Para poder entender cómo opera este tipo de transferibilidad en el caso de las migraciones internacionales, traigo a colación la distinción que Blackler (2002) establece entre los diferentes tipos de conocimientos. Por un lado, destaca el conocimiento *embrained* que depende de las habilidades cognitivas, conceptuales; y que permite el reconocimiento de patrones y establecimiento de rutinas. En este sentido, los conocimientos *embrained* formarían parte de lo que en el apartado anterior denominamos competencias básicas. En segundo lugar, estarían los conocimientos *embodied* que son el resultado de la experiencia en la participación activa en proyectos que requieren la presencia física, conocimientos que se adquieren a

medida que se van realizando. Están estrechamente vinculados a las competencias técnico-profesionales que se han abordado anteriormente. En tercer lugar, cabe destacar los conocimientos *encultured* que enfatizan en los significados compartidos como fruto de un proceso de socialización y aculturación. Por último, estarían los conocimientos *embedded* que están vinculados a factores contextuales, de tal manera que el conocimiento se genera en sistemas concretos de lenguaje, culturas (organizativas) y grupos (de trabajo).

Las primeras dos formas de conocimiento, pueden ser transferidas íntegramente por parte de los migrantes ya que están integradas en el individuo Williams (2007, 2006). Sin embargo, no es el caso de las últimas dos formas de conocimiento, puesto que se configuran en contextos específicos y están fundamentadas en las relaciones entre individuos. Como esos escenarios no pueden ser replicados íntegramente en los contextos receptores, estos conocimientos son solo parcialmente transferidos. En resumen, estas primeras reflexiones nos llevan a la conclusión de que con la migración, se produce una selección de las competencias que se logran transferir.

A pesar de que no todas las competencias se transfieren, íntegramente y de la misma manera, lo que queda claro es que los migrantes aportan un tipo de conocimiento y competencias distinto a los no migrantes convirtiéndose en una especie de intermediarios de conocimientos. Por ejemplo, los migrantes pueden transferir ideas sobre prácticas de trabajo alternativas a pesar de que eso supone modificarlas para que tengan cabida en los contextos organizativos diferentes. En parte, los migrantes llevan con ellos este tipo de conocimientos y competencias y también llevan con ellos la manera de acceder a estos conocimientos ya que, a diferencia de los no migrantes, disponen de redes sociales capaces de acceder a diferentes fuentes de conocimientos *encultured* y *embedded*.

Llegados a este punto, cabe destacar dos aspectos que considero relevantes y que intento detallar en los próximos párrafos: en primer lugar, que esta intermediación es parte de un largo proceso de negociación en el que los migrantes se enfrentan a diferentes obstáculos. En segundo lugar, precisamente porque la transferencia



implica negociación, los migrantes se convierten en intermediarios de competencias ya que aparte de transferirlas, las interpretan.

En lo referente al primer aspecto, a través de los procesos de intermediación, lo que se pretende es introducir elementos nuevos en las prácticas de la nueva organización. No obstante, esta transferencia se entiende en un contexto de constante negociación. Desde una perspectiva individual, significa que el inmigrante tiene que adquirir la suficiente legitimidad para que sea escuchado. A la vez tiene que adquirir la suficiente distancia como para ser visto como una persona que puede aportar nuevas competencias a la organización (Wenger, 2000). A pesar de ello, los inmigrantes tienen que enfrentarse a una serie de obstáculos en este proceso de negociación (Williams, 2007).

Concretamente, hay diferentes elementos que se configuran como obstáculos en ese proceso de transferencia de conocimientos y competencias (Jenkins, 2004). Entre ellos está el criterio de adscripción (quién es uno), ya que este criterio tiene mucha influencia en la percepción de aceptabilidad dentro de la organización. Desde esta perspectiva, los migrantes son adscritos como recién llegados, *outsiders*, ya que pertenecen a las minorías étnicas y eso ocurre independientemente del nivel de cualificación que poseen. En segundo lugar, los migrantes suelen estar ocupando posiciones periféricas en los grupos de trabajo. En este sentido, la adquisición de conocimientos *encultured* y *embedded* sería relevante para que estos migrantes pudieran ocupar posiciones más centrales y, por consiguiente, hacer aumentar su capacidad de negociación. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones, la adscripción a una minoría étnica es un elemento tan fuerte que impide esa movilidad desde la periferia al centro (Williams, 2007). Por último, este autor subraya la importancia de las competencias lingüísticas en este proceso de negociación ya que estas competencias no son simplemente competencias técnicas sino que el lenguaje incorpora significados y símbolos que los migrantes desconocen.

Si nos referimos al segundo aspecto, tanto las formas de conocimiento denominadas *embrained*, *embodied*, pero, sobre todo, los conocimientos *encultured* y *embedded* se configuran y toman forma en las interacciones sociales con los otros. Por ello,

cabe destacar la relevancia de la traducción entendida como interpretación del conocimiento, más que una transmisión o transferencia (Allen, 2000). En este sentido, en el proceso de transferibilidad de las competencias y conocimientos, los migrantes se convierten en traductores (intérpretes) de las mismas, ya que la movilidad tiene implícita una recodificación de los significados y símbolos. Este proceso de traducción, modifica tanto a los sujetos de la traducción (los inmigrantes), como al mismo conocimiento traducido o transferido. Además, es un proceso que atraviesan todos los migrantes, a pesar de que sus conocimientos y competencias tienen diferente valor en el mercado de trabajo de los países de destino (Williams, 2006).

### **5.3.2. Los contextos receptores como marcos que obstaculizan y/o facilitan la migración cualificada y la transportabilidad de la formación, experiencia y competencias**

La transferibilidad de la formación, experiencia y competencias no se lleva a cabo de manera aislada. Por ello, es importante tomar en consideración el papel que juegan los distintos contextos receptores como elementos facilitadores u obstaculizadores del fenómeno de la inmigración cualificada y de la manera en la que estos migrantes transfieren la formación, experiencia y competencias más allá de las fronteras. En este sentido, los tipos ideales de contextos de recepción articulados por Portes y Borocz (1989), resultan de gran utilidad. A pesar de que los condicionantes económicos, sociales, legales y políticos influyen por separado en las oportunidades de los inmigrantes en los países de destino, todos estos elementos configuran el contexto de recepción. Así, el contexto de recepción es el resultado de la interacción entre diferentes actores: el estado, el empleador, la población autóctona y las comunidades étnicas.

En primer lugar, estos autores destacan aquellos *contextos hostiles* que se caracterizan por una baja receptividad de los países receptores, hacia la inmigración. En estos contextos, el aparato gubernamental tiene una perspectiva opaca sobre los flujos migratorios e intenta reducirlos lo máximo posible. Los inmigrantes son negativamente tipificados por los empleadores, como no adecuados para el trabajo o adecuados solamente para trabajos poco importantes. Por ello, la inmigración en un contexto tan hostil, como el descrito anteriormente, tiende a ser temporal. No obstante, otros

migrantes siguen llegando porque existen oportunidades económicas proporcionadas por las redes de parentesco. En cuanto a sus comunidades étnicas, debido a su vulnerabilidad social y laboral, pocas veces pueden ser proveedores de recursos a los recién llegados. En un contexto hostil, los profesionales tienen dificultades para legalizar su situación y son sujetos de discriminación por parte de la población autóctona. A esto se le añade la dificultad a la hora de convalidar las titulaciones o conseguir otras. Incluso si poseen las titulaciones, en muchas ocasiones son relegados a ejercer su profesión, en el contexto de sus comunidades étnicas.

En un segundo tipo de contexto, sin embargo, la migración es permitida pero no activamente apoyada. Además, se trata de contextos donde no hay fuertes estereotipos sobre el conjunto de los migrantes. En este *contexto neutral*, los migrantes pueden competir libremente con los nativos en base a la educación y competencias profesionales que poseen. En cuanto a los vínculos con respecto a las comunidades étnicas, cabe destacar que estos migrantes suelen instalarse en áreas donde no hay una significativa concentración étnica. Teniendo en cuenta que en estos contextos lo que realmente se valora es el conjunto de méritos y competencias individuales, los inmigrantes cualificados tienen la oportunidad de ejercer su profesión en igualdad de oportunidades con los profesionales autóctonos, favoreciéndose así la incorporación de los mismos en sectores cualificados. Incluso si, al principio, los inmigrantes tienen acceso a los niveles más bajos de su profesión, a diferencia de los contextos hostiles, las oportunidades para la movilidad ocupacional son reales.

Por último, el tercer tipo de contexto es aquel en el cual los inmigrantes reciben activamente asistencia legal y material por parte de los gobiernos receptores, mientras que la opinión pública se muestra favorable a su presencia en el país de destino. Los recién llegados en estos *contextos privilegiados*, tienen excelentes oportunidades para capitalizar sus competencias y experiencias anteriores. En estas circunstancias excepcionales, los miembros de la comunidad étnica pueden ser, para los recién llegados un activo, más que una responsabilidad. Así, los inmigrantes profesionales pueden representar puentes de movilidad social y laboral para aquellos profesionales recién llegados, mientras que los inmigrantes empresarios pueden ofrecer asesoramiento y formación (Portes y Stepick, 1985). Los profesionales que migran en estos contextos no solamente pueden competir libremente en el mercado cualificado pero también

pueden progresar de forma significativa gracias a las redes étnicas que les permiten el acceso a posiciones de liderazgo político y civil.

Como queda reflejado, en este apartado se pone de manifiesto el papel que juega el contexto receptor a la hora de configurar la inserción laboral de los migrantes cualificados en los países de destino. Concretamente, se constata que a través de las leyes migratorias y las demandas del mercado laboral, los contextos receptores construyen estructuras de oportunidades diferentes para los inmigrantes. Por consiguiente, las trayectorias laborales y los vínculos que estos migrantes establecen con el resto de la comunidad, quedan enmarcadas por dichas estructuras. Sin embargo, los migrantes son actores activos que toman decisiones y llevan a cabo estrategias. En este sentido, cabe traer a colación el concepto relacionado con el *poder social de negociación*, definido por Villa (1990: 305) como el nivel de aceptación de las condiciones de trabajo por debajo del cual, los trabajadores tenderían a considerar sus oportunidades de empleo socialmente inaceptables. A su vez, el *nivel de aceptación de las condiciones de trabajo*, viene definido por la posición que ocupan los trabajadores en el sistema de reproducción social, tanto en la familia como en la estructura de clases. De esta manera, el estatus que poseen los trabajadores en este sistema, delimita la posición que ocupan los trabajadores en el mercado de trabajo (Cachón, 1997).

#### **5.4. Propuesta de modelo de análisis**

Tras haber presentado, en los anteriores apartados, los principales conceptos que configuran el modelo de análisis y los ejes temáticos que configuran dicho modelo, a continuación se presenta, gráficamente, la manera en la que convergen estos conceptos y perspectivas. Además, este esquema representa el punto de partida de las hipótesis que se generan en torno a los objetivos de la investigación.

Concretamente, la **hipótesis** que sustenta el objetivo general podría resumirse de la siguiente manera: las trayectorias de los rumanos cualificados en Barcelona son el resultado de las diferentes etapas que estos migrantes atraviesan a lo largo de sus vidas (etapas de formación, experiencia laboral en origen, previas experiencias migratorias, el proyecto que desarrollan en Barcelona) y quedan marcadas por el momento vital, el contexto receptor y sus particularidades, las redes que configuran,

las estrategias que adoptan dichos migrantes y la manera en la que logran transferir sus competencias, experiencia y formación más allá de las fronteras.

**Cuadro 3: La articulación de los conceptos clave**



**Elaboración propia**

A su vez, la hipótesis general está conformada por tres hipótesis específicas y subhipótesis correspondientes a los tres objetivos específicos. Estos objetivos, conjuntamente con sus hipótesis y subhipótesis, quedan presentados de forma esquemática en la siguiente tabla. Posteriormente, el lector puede encontrar una descripción detallada de cada una de las hipótesis y la lógica a través de la cual se construyen.

**Cuadro 4: Resumen gráfico de los objetivos e hipótesis de la investigación**

<b>Objetivo 1: identificar las características socio-demográficas y laborales</b>	
<b>Hipótesis</b>	acontecimientos históricos --> características socio-demográficas
<b>Subhipótesis 1</b>	caída de los regímenes comunistas --> migración rumanos cualificados
<b>Subhipótesis 2</b>	entrada en la UE--> facilidades a la circulación personas + facilidades convalidación de los estudios--> migración rumanos cualificados
<b>Objetivo 2: identificar los vínculos entre las etapas educativo-laboral en origen/terceros países</b>	
<b>Hipótesis</b>	oportunidades/constricciones de contextos formales/informales+ estrategias que desarrollan--> las diferentes etapas educativo-laborales
<b>Subhipótesis 1</b>	las reformas en el sist. educativo+ estrategias formativas --> evaluación de las etapas formativas y las competencias adquiridas
<b>Subhipótesis 2</b>	expansión económica y presencia de inversiones extranjeras--> trayectorias de transición en origen
<b>Subhipótesis 3</b>	etapas de educación y trabajo en Rumania--> las motivaciones y la evaluación de previas experiencias migratorias
<b>Objetivo 3: explicar el proyecto migratorio en España y la incorporación laboral</b>	
<b>Hipótesis</b>	trayectorias educativo-laborales previas a la llegada a España+ contexto receptor--> proyecto e incorporación laboral en España
<b>Subhipótesis 1</b>	las demandas de competencias y conocimientos específicos--> migración de estos profesionales a España
<b>Subhipótesis 2</b>	la trayectoria transición/punto de inflexión en función de la presencia /ausencia de estructuras que generan mallas de seguridad

### **Elaboración propia**

La hipótesis que se genera a raíz del objetivo 1 es la siguiente: los diferentes perfiles de rumanos cualificados, reflejan los diferentes momentos y acontecimientos históricos de las últimas dos décadas que favorecen la internacionalización de las profesiones y que se corresponden a las etapas de la migración procedentes de este país (**Hipótesis 1**).

Llegados a este punto, cabe retomar, en forma de subhipótesis, algunos de los elementos, que se planteaban en anteriores capítulos. En primer lugar, destaca la **subhipótesis 1**: la caída de los regímenes comunistas y las posteriores reformas en sectores con gran presencia de personas cualificadas, influye en la diversificación de los flujos migratorios procedentes de este país, diversificación que se traduce en la presencia de inmigrantes rumanos cualificados que aprovechan las nuevas estructuras de oportunidades para desarrollar sus carreras profesionales.

Por otro lado, la segunda subhipótesis recupera aquellos elementos referidos a la internacionalización de las profesiones y que explican el aumento de las migraciones cualificadas internacionales en las últimas dos décadas. Uno de estos

elementos lo representa el papel que juegan los estados y regiones a la hora de favorecer la migración cualificada, a través de regulaciones políticas, siendo la Unión Europea un claro ejemplo de ello. Por ello, la **subhipótesis 2** se vincula a la mayor presencia de inmigrantes rumanos cualificados en los países europeos a raíz de la entrada de este país en la Unión Europea, debido a las facilidades vinculadas a la circulación de mano de obra cualificada, pero también por las facilidades referidas a la convalidación de los estudios y la posibilidad de continuar la formación en el espacio europeo.

Por otro lado, la hipótesis que subyace al segundo objetivo específico es la siguiente: las diferentes etapas educativo-laborales (estudios de segundo y tercer ciclo, incorporación y sucesivos empleos) y las experiencias previas en terceros países (en caso de haber tenido experiencias previas migratorias antes de su llegada a España), suponen la plasmación de las oportunidades y constricciones que los diferentes contextos, formales (institucionales) e informales (cotidianos), brindan a estos migrantes en el transcurso de sus vidas y las estrategias que llevan a cabo en función de dichas oportunidades y constricciones (**Hipótesis 2**).

A su vez, esta hipótesis puede desarrollarse a través de las siguientes subhipótesis. La **subhipótesis 1** gira en torno a la idea, según la cual, la evaluación de las diferentes etapas formativas en el país de origen, al igual que las competencias y conocimientos que adquieren estos inmigrantes, son el reflejo de las estrategias formativas que dichos migrantes llevan a cabo, y de la manera en la que repercuten los elementos estructurales en sus trayectorias educativas (concretamente, las diferentes reformas que se llevan a cabo en Rumanía en el ámbito de la educación, durante la transición). En segundo lugar, la **subhipótesis 2** referida a las trayectorias laborales en el país de destino, apunta a que en momentos de expansión económica y presencia de inversiones extranjeras, las trayectorias de estos migrantes son ascendentes y se pueden entender en clave de transición, mientras que en momentos de crisis económica las trayectorias se ven afectadas negativamente. En tercer lugar, la **subhipótesis 3** se centra en las experiencias migratorias previas (en caso de que se hayan producido) y destaca que las motivaciones y la evaluación de dichas experiencias guardan relación inversa con la

manera en la que se han evaluado las etapas previas de educación y trabajo en Rumanía.

Por último, la hipótesis que configura el tercer objetivo específico es la siguiente: el proyecto migratorio de los rumanos cualificados en España, al igual que su incorporación en el mercado laboral español, quedan condicionadas por la manera en la que se configuran sus trayectorias educativo-laborales previas a la llegada a España, pero también por la estructura del contexto receptor español que engloba las políticas migratorias, las demandas del mercado laboral y las mallas de seguridad (formales/informales; institucionales/familiares) con las que cuentan una vez llegan a España (**Hipótesis 3**).

Al igual que en los anteriores casos, esta hipótesis está conformada por un conjunto de subhipótesis que detallo a continuación. Así, a pesar de que la crisis actual pueda afectar la presencia de rumanos cualificados en el contexto español, sobre todo a partir de la introducción de las moratorias, la **subhipótesis 1** destaca que las demandas de competencias y conocimientos específicos en determinados sectores, pueden representar elementos que sobrepasen los obstáculos legislativos e incentiven la migración de estos profesionales a España. Según la **subhipótesis 2**, referida a la manera en la que se entiende el proyecto migratorio en el conjunto de la trayectoria, la trayectoria educativo-laboral en España representa una transición o un punto de inflexión, en función de la presencia o ausencia de estructuras que puedan generar mallas de seguridad para estos migrantes (estructuras institucionales como podrían ser las empresas que los contratan; redes de connacionales y también de autóctonos; previos conocimientos sobre el país de destino, como por ejemplo idioma o conocimientos sobre el funcionamiento y la estructura del mercado laboral español).



## **CAPÍTULO 6. Una propuesta metodológica para el estudio de las migraciones cualificadas**

### **6.1. Una aproximación a los métodos mixtos**

Históricamente, las perspectivas cuantitativas y cualitativas se presentan como dos paradigmas radicalmente diferentes a través de las cuales estudiar la realidad. Además, por el hecho de que, tradicionalmente, la maduración de las ciencias se valora en función de la capacidad de las mismas para cuantificar los fenómenos, las ciencias sociales orientan su desarrollo metodológico hacia la aplicación de métodos cuantitativos. Sin embargo, el comportamiento humano, a diferencia de los objetos físicos, no puede ser entendido sin hacer referencia a los significados y los objetivos que acompañan a los actores en sus actividades (Guba y Lincoln, 1994; Flick, 2009). Así, los datos cualitativos pueden aportar elementos enriquecedores del comportamiento humano, ya que la metodología cualitativa se basa en el compromiso de ver el mundo social, desde el punto de vista del actor (Bryman, 1984). Precisamente por el valor añadido que supone la utilización de ambos métodos, en las últimas décadas, se han alzado numerosas voces que se manifiestan en favor de la convergencia, y que sugieren la necesidad de superar la separación de los dos paradigmas y, por tanto, un uso conjunto de los métodos cuantitativos y cualitativos (Brannen, 2004).

Es más, cualquier discusión sobre las razones para combinar métodos cualitativos y cuantitativos debería empezar con el reconocimiento de que diferentes métodos aportan diferentes puntos fuertes (Morgan, 1998; Bauer *et al.*, 2000). La fuerza de los métodos cuantitativos consiste en que producen datos, que pueden ser fácilmente generalizables al conjunto de la población. La fortaleza de los métodos cualitativos consiste en que generan datos detallados y ricos, manteniendo la visión de los participantes en el estudio, prácticamente intacta (Steckler *et al.*, 1992). Por ello, el principal objetivo de los estudios que persiguen la combinación de los métodos es usar los puntos fuertes de unos métodos, para mejorar los resultados

obtenidos con otros métodos. En este sentido, los beneficios teóricos y metodológicos obtenidos de la combinación de los métodos, van más allá de la suma de elementos anteriormente existentes, por separado, en cada una de las técnicas adoptadas (Verd y Lopez, 2008).

No obstante, la manera en la que se combinan los diferentes métodos genera diferente terminología y, en este sentido, el término métodos mixtos se utilizar para denominar a aquellos diseños que buscan un elevado grado de integración entre las perspectivas cuantitativa y cualitativa, reservándose el término *diseño multimétodo* para un nivel inferior de integración (Verd y Lopez, 2008). En esta línea, los diseños de métodos mixtos incorporan varias estrategias cualitativas y cuantitativas en un solo proyecto de investigación que puede tener una orientación principal, tanto cuantitativa, como cualitativa. Por otro lado, los *diseños multimétodos* son aquellos en los que se desarrollan dos o más métodos de investigación, cada uno de ellos de forma completa y rigurosa y, posteriormente, se triangulan los resultados obtenidos para formar un todo comprensivo (Morse, 2003: 190).

Partiendo de la distinción anterior, el diseño de la presente investigación puede considerarse de métodos mixtos en tanto que se utilizan de manera conjunta los métodos cuantitativos, a través de la técnica de la encuesta, y los métodos cualitativos, a través de la técnica de la entrevista biográfica semi-estructurada. Sin embargo, en cuanto a la primera decisión del diseño de la investigación, la *decisión de la prioridad* (Morgan, 1998), la investigación cuenta con una orientación principal cualitativa. La pertinencia de utilizar un enfoque cualitativo como enfoque principal se aborda con más detalle en los siguientes apartados.

## **6.2. Las fases del diseño y las técnicas utilizadas**

En cuanto al diseño, la tesis doctoral cuenta con un diseño mixto, de carácter secuencial. Concretamente, eso significa que la primera fase se utiliza como punto de partida para la obtención de datos de la segunda fase, igual que queda reflejado en el cuadro resumen que se presenta a continuación.

**Cuadro 5: Las fases del diseño mixto de la investigación**



**Elaboración propia en base a la adaptación de Verd y Lopez (2008)**

En relación a la secuencia de los métodos, se ha optado por utilizar la encuesta en la fase preliminar, con el objetivo de completar la fase cualitativa. Por ello, la primera fase es cuantitativa, puesto que con la realización de la encuesta online a 217 miembros de la red de cerebros GRASP, se pretenden identificar diferentes tipologías de rumanos cualificados y sus principales características socio-demográficas. Posteriormente, se escoge y justifica uno de los *clusters* anteriormente identificados. Este *cluster* representa el punto de partida para la segunda fase, que consiste en la realización de entrevistas biográficas semi-estructuradas a migrantes cualificados rumanos en Barcelona. En los siguientes apartados se detalla el trabajo de campo y los objetivos de cada una de las fases que se acaban de indicar, así como el tipo de explotación realizado.

**6.2.1. La fase cuantitativa**

En la primera fase, la cuantitativa, se pretende, a través de la técnica de la encuesta *online*, identificar diferentes perfiles de rumanos con el objetivo de establecer el casillero tipológico de la segunda fase, la cualitativa. Para ello, se ha utilizado la base de datos elaborada a partir de la encuesta *online* realizada a 217 miembros de la red de cerebros GRASP, encuesta llevada a cabo de septiembre a diciembre del año 2010<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> GRASP (Global Romanian Society of Young Professionals) es una organización sin ánimo de lucro que se institucionaliza en el año 2006. Su principal objetivo es conectar a rumanos cualificados que residen en diferentes partes del mundo y desarrollar proyectos en una variedad de ámbitos, con el propósito de generar impactos positivos en el país de origen. La solicitud para realizar la encuesta se envió a los 1020 personas que en aquel momento formaban parte del grupo de Facebook MyGRASP pidiendo que contesten solamente aquellos que residen en el extranjero ya que cabe mencionar que

La manera en la que se ha contactado con los encuestados, ha sido a través del grupo que dicha organización tiene en la red social de Facebook. Inicialmente, se intentó que fuese la misma organización la encargada de difundir el cuestionario, aunque finalmente no fue posible. Este obstáculo a la hora de acceder a los potenciales encuestados, conlleva una serie de limitaciones que brevemente se resumen en tres cuestiones. Si la encuesta se hubiera difundido por parte de la organización, probablemente se habrían podido reunir un número mayor de encuestas, logrando construir una base de datos mucho más exhaustiva de la que se ha conseguido, finalmente. En segundo lugar, y vinculado con el primer aspecto, cabe destacar que, al enviarse la petición a través del grupo que la organización tiene en Facebook, no convierte necesariamente a todos los encuestados en miembros activos de la organización. En tercer lugar, dado que la muestra no es aleatoria sino autoselectiva, los resultados de dicha encuesta se han de entender como una aproximación a los diferentes perfiles de los rumanos cualificados, ya que no es una muestra representativa de los rumanos cualificados en el mundo o de los miembros GRASP. Sin embargo, a través de los resultados se contribuye al mejor conocimiento y entendimiento de este perfil de profesionales rumanos. De esta manera, los resultados pueden ser útiles en la formulación de hipótesis y teorías que se pueden comprobar en futuras investigaciones.

Teniendo en cuenta los objetivos que se pretenden alcanzar con la parte cuantitativa<sup>33</sup>, el cuestionario *online* se compone de cuatro bloques temáticos. En un primer apartado, se exploran las características socio-demográficas de los encuestados a través de variables como sexo, edad, nivel de estudios, estado civil, nacionalidad de la pareja. Un segundo bloque incluye preguntas referidas a la trayectoria migratoria y el proyecto migratorio en el actual país de residencia, mientras que un tercer bloque pretende identificar aquellos elementos que configuran la trayectoria laboral en Rumanía, pero también en terceros países. Este bloque cuenta con preguntas referidas al sector de actividad, puesto de trabajo, las competencias adquiridas durante estas etapas y el país al que se le atribuye dicha

---

algunos de los miembros de esta organización desarrollan su actividad en Rumania o habían retornado en el momento de la encuesta.

<sup>33</sup> Identificar las características socio-demográficas y laborales del perfil de rumanos cualificados, a partir del estudio de una red de cerebros rumana

adquisición. Un último apartado tiene como objetivo, explorar la evaluación de dichos proyectos y las perspectivas de futuro de los encuestados. Para más información, en el Anexo 2 se encuentra el cuestionario completo.

En relación a la técnica de análisis utilizada y, teniendo en cuenta los objetivos que se pretenden alcanzar en esta etapa cuantitativa, se ha optado por un análisis de clasificación. Este tipo de análisis consiste en clasificar las unidades para obtener un conjunto de tipos que son la expresión de grupos de unidades homogéneas internamente y significativamente diferenciadas entre sí (Domínguez y López, 1996). Concretamente, se apuesta por el análisis de clasificación puesto que la construcción de tipologías se vincula a la perspectiva metodológica atributiva (Ibáñez, 1996). De esta manera, las tipologías muestran una dimensión de contenido que hace referencia a la naturaleza substantiva de los fenómenos sociales y, por tanto, al carácter estructurado de la realidad a observar, en base a las dimensiones y variables seleccionadas en el análisis.

El análisis de clasificación, incluye una serie de pasos que se han seguido en la presente investigación. En primer lugar, la selección de las variables. Cabe destacar que el análisis de clasificación es una técnica descriptiva y exploratoria y, por consiguiente, no se establecen relaciones explicativas entre las variables. Es desde este punto de vista, desde el cual se realiza la selección de las variables que conforman el análisis. Una vez seleccionadas las variables y partiendo de que el análisis se realiza a través del programa informático SPAD, la primera etapa consiste en la realización del análisis de correspondencias múltiple. Concretamente, en esta fase, se utilizan las variables seleccionadas en la anterior etapa, sin especificar el número de factores. A partir de los factores que se identifican, se calculan los valores propios transformados para obtener el número óptimo de factores. Posteriormente, en una tercera fase del análisis, se repite el análisis de correspondencias múltiple, esta vez mencionando el número de dimensiones, a través de las cuales la varianza explicada es la óptima.

Una vez establecidos los factores de heterogeneidad y presentadas las características en relación a los respectivos ejes, la cuarta etapa consiste en la realización del análisis de clasificación. Tras el proceso de validación técnica, y tras

el análisis de los datos proporcionados por el histograma de índices de nivel y el dendograma, el contenido final de las clases o grupos resultantes se expresa en tipos de la tipología (*clusters*). A través de estas topologías se clasifican a los individuos en base al número de grupos resultantes. Finalmente, la quinta etapa consiste en la descripción de cada uno de los tipos de la tipología (*clusters*). Los resultados de cada una de las etapas se presentan de manera detallada en el siguiente capítulo, que incluye el análisis del trabajo de campo cuantitativo de la tesis.

### **6.2.2. La fase cualitativa**

Tras concluir la primera fase (cuantitativa), se ha procedido a la segunda fase del análisis, concretamente la fase cualitativa, a través de la técnica de la entrevista biográfica semi-estructurada. El objetivo que se pretende alcanzar con esta segunda fase, tiene que ver con la manera en la que los entrevistados construyen, a través de sus discursos, el relato sobre sus trayectorias educativo-laborales y el significado que le atribuyen a cada una de las fases, en el conjunto de sus trayectorias vitales.

En este sentido, cabe mencionar que la perspectiva biográfica empieza a ser utilizada, en la sociología, en los años 1920. Concretamente, uno de los primeros estudios a los que se asocian, es el estudio sobre inmigración de Thomas y Znaniecki en la Universidad de Chicago titulado *El campesino polaco en Europa y América*. No obstante, es a partir de los años 1970 cuando la sociología empieza a reexaminar cada vez más los trabajos de la Escuela de Chicago, potenciándose así las investigaciones desde la perspectiva biográfica (Rosenthal, 2004).

En la misma década, Fritz Schutze<sup>34</sup> introduce las entrevistas narrativo-biográficas como método. A diferencia de este autor, que propone el uso de la entrevista abierta, en el marco de la tesis se opta por la entrevista biográfica semi-estructurada ya que desde esta perspectiva nos aseguramos de que el entrevistado aborda todos los aspectos relevantes para responder a la pregunta de investigación, dejando el suficiente espacio para el relato biográfico.

---

<sup>34</sup> Citado por Rosenthal (2004)

El relato de vida es una reflexión de lo social a partir de un relato personal y, por consiguiente, se sustenta en la subjetividad y la experiencia del individuo. Así, cuando hablamos de entrevista biográfica nos referimos a un relato pronunciado en primera persona, ya que lo que se intenta rescatar son las experiencias del individuo. La perspectiva biográfica implica darle la palabra al individuo, para conocer significados y contextos de significados de lo individual, en tanto que parte de lo social, e indagar en las estructuras y normas sociales (Mallimaci y Giménez, 2006; Gaskell, 2000). En este sentido, la investigación biográfica nos permite reconstruir la interrelación entre la experiencia individual y colectiva de tal manera que al reconstruir un caso individual, se logren hacer afirmaciones más generales. Por ello, el objetivo de la investigación biográfica no consiste en entender los casos individuales en el contexto de sus historias individuales, sino ganar en el nivel de entendimiento de las realidades sociales (Rosenthal, 2004)

Pero para explicar las acciones de los individuos, no es suficiente con indagar en las perspectivas subjetivas de los actores, sino que, a la vez, es necesario entender el curso de los acontecimientos. Es decir, queremos averiguar qué experimentan, qué significado dan a sus acciones en ese momento, qué significado le atribuyen hoy y en qué contexto biográfico localizan sus experiencias. Es precisamente este el punto en el que la perspectiva biográfica conecta con la idea del curso de vida y concretamente con el de trayectoria, al que nos referimos en el conjunto de la tesis. De esta manera, en la perspectiva biográfica, el punto de mira son las experiencias anteriores y posteriores a un fenómeno y el orden en el que ocurren los acontecimientos. Esto implica un acercamiento al curso de las acciones y las experiencias, y no solamente a la interpretación presente de las personas investigadas (Rosenthal, 2004).

Es más, si retomamos los principios de la perspectiva del curso vital que desarrollan Elder *et al.* (2003), observamos que gran parte de ellos quedan recogidos por la perspectiva biográfica. Concretamente, el principio del momento y del lugar, que hace referencia a las estructuras de oportunidades y condicionamientos, aparece estrechamente relacionado con el principio de la capacidad de actuación. De esta manera, la historia de vida se presenta como una historia de constricciones que pesan sobre el individuo pero, al mismo tiempo, como un complejo de estrategias

de liberación, que el individuo pone en juego aprovechando las *buenas ocasiones*. Es más, el agente histórico es un individuo que hace ciertas cosas, toma o no ciertas decisiones, etc. Y todo esto tiene sitio en un marco que, sin embargo, no es estático, sino reactivo, lo ayuda o lo bloquea, lo estimula o lo paraliza (Ferrarotti, 2007).

### **6.3. Trabajo de campo cualitativo. Perfiles y acceso a las personas entrevistadas**

Una vez presentadas las virtudes de la entrevista biográfica y su adecuación al objeto de estudio, igual que las etapas de la investigación y las técnicas que se han utilizado, cabe dedicar los siguientes párrafos a presentar las características de la muestra cualitativa y las estrategias para realizar el trabajo de campo en Barcelona. Los contactos se han conseguido a través de la técnica de la *bola de nieve* que consiste en la búsqueda de personas a partir de informantes que van facilitando el vínculo con otras personas, grupos y redes (Ruiz Olabuénaga, 1999). A partir de los contactos, y dado el interés de los entrevistados a la hora de conocer a otros rumanos cualificados, se ha ido desarrollando un grupo en Facebook con profesionales rumanos que residen en Barcelona y que se titula *Connecting Ideas*. A día de hoy, hay 120 personas que forman dicho grupo y a pesar de su carácter informal, logra ser un espacio de encuentro para la comunidad, de intercambio de información y recursos.

El trabajo de campo cualitativo ha tenido lugar desde enero hasta mayo 2012 en Barcelona y las entrevistas han sido realizadas en rumano, grabadas en formato de voz y posteriormente transcritas. El Anexo 4 incluye las fichas resumen de cada una de las entrevistas con el objetivo de facilitar al lector un mayor conocimiento sobre cada uno de los entrevistados. Adicionalmente, en el CD adjunto, se encuentra una copia de las entrevistas realizadas y grabadas. Las citas presentadas en los capítulos de análisis han sido traducidas al castellano por la propia investigadora.

En cuanto a las técnicas de análisis, las entrevistas transcritas, han sido analizadas a través del programa Atlas.ti a partir de categorías de análisis resultantes del proceso de operativización de los conceptos. Sin embargo, y dadas las características del



trabajo cualitativo, también se han incluido en el análisis categorías que emergen de los datos y que enriquecen el proceso de análisis.

Los criterios a la hora de seleccionar a los entrevistados y el número de entrevistas realizadas, se plasman en el cuadro 6. A continuación se explican las decisiones que se han tomado y su justificación, tanto en relación al número de entrevistas, como en relación a los perfiles.

**Cuadro 6: Plantilla de los perfiles entrevistados y sus características**

Trayectoria		Rumanos que han finalizado los estudios de licenciatura en Rumanía y cuya actividad actual guarda relación con: telecomunicaciones, programación, consultoría, otras actividades relacionadas con la informática, servicios financieros, intermediación de comercio, actividades de investigación y desarrollo en estos ámbitos.
Trayectoria 1: traslado de empresa multinacionales		5 mujeres; 5 hombres
Trayectoria 2:	proyecto individual con estudios terciarios en España (MBI/máster; doctorado)	5 mujeres; 5 hombres
	proyecto individual sin estudios terciarios (MBI/máster; doctorado) en España	5 mujeres; 5 hombres

### **Elaboración propia**<sup>35</sup>

Para justificar la elección del número de entrevistas biográficas realizadas en el presente estudio, traigo a colación los criterios que recomienda Gaskell (2000). Según este autor, a la hora de establecer el número de entrevistas, hay que tener en cuenta dos aspectos. En primer lugar, que haya un número limitado de interpretaciones o versiones de la realidad. Mientras las experiencias parecen ser únicas para cada individuo, las representaciones de tales experiencias son, en cierta medida, el resultado de procesos sociales. Desde este punto de vista, las experiencias de los individuos son, parcialmente, compartidas. Así a medida que se realizan las entrevistas, el investigador llega al punto de saturación, punto en el que las nuevas entrevistas no aportan información nueva y relevante que pueda ser interpretada de cara al análisis. Es entonces cuando no hacen falta más entrevistas.

<sup>35</sup> Las actividades se corresponden a la Clasificación nacional de actividades económicas 2009, disponible en la página <http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/estructura.pdf>

Una segunda cuestión que plantea Gaskell (2000) tiene que ver con la cantidad de información que se analiza. Para analizar el texto que se genera tras la realización de las entrevistas, y con el objetivo de ir más allá de la superficial selección de un número de citas ilustrativas, es esencial recordar de memoria cada entrevista, el contexto en el que se ha realizado y los elementos clave de las mismas. De esta manera, acontecimientos o comentarios que a primera audición o lectura pueden parecer inconsistentes pueden, de repente, revelarse como importantes al compararlas y contrastarlas con las de otros entrevistados. Por estas dos razones, existe un número límite de entrevistas que deben realizarse y, posteriormente, analizarse. Este número oscila entre 15 y 25 individuos. En la presente investigación se ha optado por la realización de 30 entrevistas ya que, concretamente, se pretenden contrastar tres perfiles, tal y como queda recogido en el anterior cuadro. Una vez explicado el criterio relativo al número, cabe explicar la lógica que subyace de la elección de los perfiles. En este sentido, los criterios, a la hora de seleccionar a los entrevistados, tienen una justificación teórica y empírica.

### **6.3.1. La justificación teórica de los perfiles**

A nivel teórico, en el capítulo dos, se ha explicado detalladamente el impacto de la *expansión de sectores específicos* en el incremento de la migración cualificada. Así, para entender las dinámicas económicas y de competitividad internacional que marcan los procesos de globalización del siglo XXI, hay que incluir en el debate, la manera en la que el sector de la información, de las tecnologías de la comunicación y de los servicios financieros han influido radicalmente en las diferentes esferas de la sociedad (Lavenex, 2006). Se trata de sectores relativamente libres de los controles nacionales y, por consiguiente, al margen de las constricciones de libre circulación de personas (Iredale, 2001; Benson-Rea y Rawlinson, 2003; Bhagat, 1999; Findlay, 2002).

Concretamente la industria de los servicios financieros emplea en el año 2007 en Estados Unidos, 1.3 millones de migrantes cualificados (que representan el 6% de todos los empleados inmigrantes) (Papadimitriou *et al.* 2010). Por otro lado, la situación de déficit en estos sectores lleva a muchos países a ablandar sus actitudes hacia la inmigración, especialmente si se trata de inmigración temporal. Esta

cuestión también se abordó con detenimiento en el capítulo dos de la tesis. En este sentido, GATS incluye los servicios de IT en la categoría de *Servicios a las empresas*, categoría menos regulada, más flexible, liberalizada y opuesta a la de Servicios Profesionales (en la que se incluyen los servicios sanitarios y que gozan de una parcial liberalización) (Lavenex, 2002).

Pero más allá de los sectores de actividad, otro elemento que destaca la internacionalización de las profesiones, lo conforma el *traslado de empresas multinacionales*. A través de este tipo de movilidad, el mercado laboral interno de las empresas multinacionales se convierte en una forma particular de movilidad de personal cualificado (Kofman *et al.* 2000<sup>36</sup>, Iredale, 2001). En este sentido, las primeras investigaciones sobre migración cualificada se centran en los profesionales que migran a través del traslado dentro de la empresa multinacional, un perfil que tiene una serie de privilegios en el país de destino y que transforma a estos profesionales en una especie de *migrantes de élite* (Salt y Millar, 2007; Meyer, 2001).

Es más, la circulación de profesionales entre estados, facilitada por las transferencias dentro de la misma compañía, está creando nuevos patrones de migración internacional contemporánea (Findlay *et al.*, 1996; King, 2002; Salt, 1997). Así, estas prácticas se han convertido en una estrategia de desarrollo y difusión del conocimiento transnacional (Beaverstock, 2004). Según algunos autores, el traslado de trabajadores cualificados a nivel internacional dentro de la misma corporación, representa una práctica cada vez más utilizada. Así, a través de estas transferencias, aumenta el conocimiento sobre la red y la probabilidad de que los contactos nuevos aporten información colectiva a la organización (Edstrom y Galbraith, 1977; Argote e Ingram, 2000). Sin embargo, para Perkins (1997) las empresas trasladan a sus empleados a otros países con el objetivo de crear y diseminar una *memoria corporativa* instalando de manera estructurada y formal, buenas prácticas para que éstas se conviertan en habituales. A pesar de que este autor distingue entre diferentes tipos de empleados trasladados por la empresa a otros países, en el contexto de la tesis me referiré estrictamente a aquellos

---

<sup>36</sup> Citado por Zontini (2005)

denominados como *international staff*, definidos como aquellos empleados que comienzan su carrera dentro de una empresa en cualquier lugar del mundo y sus competencias se transfieren en cualquier posición.

A diferencia de otros tipos de dislocación, el recurso al traslado por parte de las organizaciones de tipo transnacional, presenta una serie de especificidades. En primer lugar, estos traslados coinciden con momentos clave para la organización. Según un estudio llevado a cabo por Peixoto (2001), las transferencias de personal cualificado en el caso de Portugal se relacionan con tres momentos: cuando se instala una nueva sucursal, cuando se produce o comercializa un nuevo producto, o cuando se introducen nuevas tecnologías que necesita la formación de personal local. Esta idea queda reforzada también por un estudio llevado a cabo por Beaverstock (2004) sobre el traslado de empleados británicos. En este sentido, uno de los hallazgos identifica estos traslados con prácticas de control y también con una política para resolver el problema del déficit de competencias en el caso de la apertura de nuevas oficinas.

Todos estos elementos nos permiten entender este perfil como una categoría con una serie de especificidades, ya que estos inmigrantes se confrontan con menos barreras a la hora de transferir los diferentes capitales y competencias. A su vez, cuentan con una infraestructura de partida que genera ventajas a la hora de incorporarse en los mercados de trabajo de los países de destino. Sin embargo, no todos los profesionales extranjeros pertenecen a esta categoría que conforma una especie de *elite privilegiada*. En este sentido, Favell *et al.* (2006) reclama la necesidad de estudiar la categoría de *free movers*. Así, los *free movers* son personas con altos niveles de educación que apuestan por la movilidad espacial en sus carreras, con el objetivo de mejorar sus oportunidades de movilidad social que, en otras circunstancias, quedan frustradas en sus países de origen.

Por ello, aparte del perfil de los inmigrantes rumanos que utilizan el mecanismo del traslado de empresa multinacional para llegar a España, contemplo otros perfil: aquellos rumanos que estarían dentro de la categoría descrita por Favell *et al.* (2006), como *free movers*. La diferencia entre el perfil dos y el perfil tres (Cuadro 6) reside en el intento de capturar a aquellos que han continuado sus estudios

terciarios en España (actualmente están trabajando o compaginando empleo con estudios), y aquellos que no tienen credenciales obtenidos en este país. El objetivo a la hora de distinguir entre estos dos perfiles tiene que ver con el interés de indagar en el efecto de los estudios obtenidos en el país de destino, sobre las trayectorias laborales de estos profesionales. A su vez, distinguir entre los tres perfiles permite identificar, comparativamente, la transferibilidad de las competencias y las cualificaciones a través de las fronteras.

### **6.3.2. La justificación empírica de los perfiles**

Estas cuestiones que quedan destacadas por la literatura sobre migración cualificada y sus características, se reafirman también empíricamente a través del análisis de clasificación que se ha llevado a cabo, a partir de la encuesta realizada en la primera fase del estudio. Concretamente, el análisis de clasificación revela la existencia de tres tipos principales en la tipología que se detalla en el próximo capítulo. No obstante, cabe destacar que, como punto de partida para establecer los perfiles de entrevistados en Barcelona, se ha optado por el *cluster* tres. Las razones por las cuales se han descartado los otros dos tipos tienen que ver con una serie de cuestiones.

En primer lugar, el *cluster* uno está conformado por inmigrantes rumanos que construyen trayectorias educativas en los países de destino, lo que les convierte en estudiantes internacionales, un perfil que por sus propias características se descarta en la tesis. El hecho de que se trate de estudiantes y, por consiguiente que no cuenten con trayectoria laboral en el país de destino, representa una de las razones por las cuales el *cluster* uno del análisis de clasificación no se ha tenido en cuenta para la fase cualitativa de la investigación.

En segundo lugar, el *cluster* dos también fue descartado a la hora de establecer los perfiles de los entrevistados en Barcelona. La principal justificación tiene que ver con el hecho de que la mitad de los encuestados afirman vivir en Estados Unidos y además, las características de este *cluster*, revelan un perfil de rumanos que difícilmente guarda relación con el que puede haber en Barcelona (en el siguiente capítulo se abordan en detalle las características de los tres tipos).

Como se ha mencionado, fue finalmente el tipo tres el que se utilizó como punto de partida para seleccionar los perfiles entrevistados en España. Así, el tipo tres, engloba a rumanos que en su gran mayoría (69%) han finalizado los estudios universitarios en Rumanía. Concretamente, el 32% afirma haber estado trabajando en Rumanía en el sector privado, el 15% como empleados técnicos y profesionales científicos e intelectuales *senior*. El 27% actualmente trabaja en el país de destino en ámbitos vinculados con las telecomunicaciones; programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática; servicios financieros; intermediación de comercio; actividades de investigación y desarrollo en estos ámbitos.

Es más, el 26% reside en Europa y seis de cada diez personas que conforman este grupo no conocían a nadie en el país de destino, antes de emigrar. Entre las razones por las cuales han decidido emigrar, un 11% apunta como primera razón el hecho de poder ganar experiencia internacional (laboral, educativa, personal), mientras que otro 11% señala otras razones (traslado entre compañías multinacionales, contratación en origen). Sin embargo, en relación a las razones a la hora de escoger el actual país de residencia, el 15% menciona el hecho de que, concretamente en ese país se encuentra la organización para la que estaba trabajando, mientras que el 19% ha escogido el país por las características del programa universitario (*era gratuito o de bajo coste, porque fui aceptado en ese programa, porque solo aquí se estudiaba lo que yo quería*).

Las razones por las cuales considero que este *cluster* revela características que pueden encontrarse en el perfil de rumanos residentes en Barcelona, tienen que ver con las siguientes cuestiones. A pesar de que el *cluster* tres de la tipología no identifica explícitamente España como país de destino para los profesionales rumanos, hay indicios que nos pueden conducir a pensar que las características de este perfil son compartidas por los rumanos cualificados que residen en España. En primer lugar, debe destacarse que el *cluster* tres muestra una migración post-integración en la Unión Europea, convirtiéndose el espacio europeo en un marco que permite la inmigración de rumanos por razones profesionales y educativas.

En segundo lugar, cabe destacar que este perfil revela proyectos circulares que incluyen varios países europeos, ya que muchos de estos migrantes han tenido previos proyectos migratorios en el espacio europeo antes de llegar al país actual, aspecto que puede convertir a España en un país de destino. Sin embargo, no hay que olvidar que, tradicionalmente, España atrae otros perfiles de inmigrantes (no cualificados). A esto se le añade la profunda crisis económica que atraviesa este país y sus estragos en relación al empleo. Además, cabe destacar la reintroducción de la moratoria en el año 2011, otro elemento que podría generar un contexto difícil para la atracción de inmigrantes rumanos cualificados.

Todos estos elementos podrían ser razones suficientes para pensar que la presencia de rumanos cualificados podría estar obstaculizada. Sin embargo, tal y como se ha puesto de manifiesto en el capítulo cuatro de la tesis, la entrada de Rumanía en la Unión Europea se traduce en un cambio en cuanto a las características de los flujos migratorios, con mayor presencia de los estudiantes y profesionales. Gracias a las facilidades en términos de convalidación de estudios o de movilidad (independientemente de las moratorias), la literatura pone de manifiesto mayor presencia de rumanos cualificados en el espacio europeo a partir del año 2007. No obstante, por todo lo dicho anteriormente, el estudio de este perfil en el contexto español se ha de entender desde la excepcionalidad.

#### **6.4. Operativización de los factores: dimensiones e indicadores**

El presente apartado incluye la manera en que se han operativizado los factores apuntados en el modelo de análisis, con el propósito de analizar el contenido del material cualitativo obtenido. Así, los dos cuadros que se presentan a continuación, engloban los principales conceptos que aparecen agrupados en cuatro bloques temáticos con sus respectivas dimensiones y los indicadores que las configuran. Mientras el primer bloque temático hace referencia a las características socio-demográficas de los entrevistados y las características socio-demográficas del entorno familiar, el segundo bloque explora la trayectoria educativa en el país de origen (estudios secundarios y terciarios). El tercer bloque incluye la trayectoria laboral en origen (incorporación en el mercado laboral rumano y los sucesivos empleos).

**Cuadro 7: Operativización de los factores I**

Bloque temático	Dimensiones	Indicadores
Perfil socio-demográfico	Características socio-demográficas del entrevistado	Edad Sexo Estado Civil
	Características socio-demográficas del entorno familiar	Ciudad de origen Nivel de estudios
	Perfil laboral del entrevistado	Situación laboral Sector de actividad
	Perfil laboral del entorno familiar	Lugar donde desarrollan su actividad
Trayectoria educativa en el país de origen	Etapa estudios secundarios	Perfil del instituto Motivaciones para escoger el instituto Estrategias para conseguir el acceso Conocimientos y competencias adquiridos Evaluación de esta etapa formativa Papel que juega esta etapa en el conjunto de la trayectoria
	Etapa estudios terciarios (universidad)	Perfil de la licenciatura Motivaciones para escoger la universidad Motivaciones para escoger la licenciatura Estrategias para conseguir el acceso Conocimientos y competencias adquiridos Evaluación de esta etapa formativa Papel que juega esta etapa en el conjunto de la trayectoria
	Etapa estudios terciarios (master/doctorado)	Perfil del master/doctorado Motivaciones para seguir los estudios terciarios Estrategias para conseguir el acceso Conocimientos y competencias adquiridos Evaluación de esta etapa formativa Papel que juega esta etapa en el conjunto de la trayectoria
Trayectoria laboral en el país de origen	Incorporación en el mercado laboral	Momento de la incorporación Razones para la incorporación Previas expectativas Obstáculos en la incorporación Conocimientos y competencias requeridos Estrategias para conseguir la incorporación Papel de las redes en la incorporación Sector de actividad Características de la empresa Características del puesto de trabajo Evaluación de esta etapa laboral Conocimientos y competencias adquiridos
	Sucesivos empleos en el país de origen	Razones para el cambio de trabajo Conocimientos y competencias requeridos Estrategias para conseguir posteriores empleos Conocimientos y competencias requeridos Papel de las redes en los posteriores empleos Sector de actividad Características de la empresa Características del puesto de trabajo Evaluación de esta etapa laboral Conocimientos y competencias adquiridos

### Elaboración propia

Finalmente, el bloque cuatro explora la trayectoria migratoria, concretamente las experiencias migratorias previas a la llegada a España, pero también la configuración del proyecto migratorio en España, la trayectoria legal en este país, conjuntamente con la trayectoria educativo-laboral y finalmente la evaluación del proyecto y perspectivas de futuro.



**Cuadro 8: Operativización de los factores II**

Bloque temático	Dimensiones	Indicadores
Trayectoria migratoria	Experiencias migratorias previas a la llegada a España	Razones para la migración Momento en el que se produce la migración Situación legal Papel de las redes sociales en la configuración del proyecto Actividad llevada a cabo en ese/os país/ses (estudio/trabajo) Competencias requeridas para llevar a cabo la actividad Competencias adquiridas durante este proceso Evaluación de las actividades llevadas a cabo Evaluación del conjunto de la experiencia migratoria El papel que juega esta etapa en el conjunto de la trayectoria
	Configuración proyecto migratorio en España	Razones para migrar a España Momento en el que migra a España Ciudad de destino Ciudad actual Conocimiento previo sobre España Conocimiento previo sobre el mercado laboral español Conocimiento del idioma Papel de las redes en la configuración del proyecto Papel de las redes en la incorporación laboral Contactos con connacionales Características de estas redes Previas expectativas
	Trayectoria legal en España	Situación legal en el momento de la llegada Efectos de la entrada en EU en el conjunto de la trayectoria Efectos de las moratorias en el conjunto de la trayectoria Situación legal actual Mecanismos y estrategias para conseguir los permisos
	Trayectoria laboral en España	Características de la empresa Características del puesto de trabajo Estrategias para la incorporación y sucesivos empleos Papel de las redes en la trayectoria laboral en España Transferibilidad de las competencias Competencias adquiridas durante esta etapa Evaluación de la trayectoria laboral en España
	Trayectoria educativa en España	Convalidación estudios Tipo de estudios Razones para realizarlos Estrategias para el acceso y elección Requisitos exigidos Competencias y conocimientos adquiridos
	Evaluación del proyecto migratorio en España	Evaluación de esta etapa Satisfacción con la trayectoria laboral Satisfacción con la vida en Barcelona Perspectivas de futuro Retorno/otros proyectos migratorios

**Elaboración propia**

En relación a los bloques temáticos del guión de la entrevista, éste contiene cuatro apartados: el primero se refiere a las características socio-demográficas de los entrevistados y las características socio-demográficas del entorno familiar; el segundo bloque explora la trayectoria educativa en el país de origen (estudios secundarios y terciarios); el tercer bloque incluye la trayectoria laboral en origen (incorporación en el mercado laboral rumano y los sucesivos empleos); por último el bloque cuatro explora la trayectoria migratoria en España y en terceros países. Para más detalles referidos al guión de entrevista, se puede consultar el Anexo 3.

Previamente a la realización de la entrevista se ha pedido a los entrevistados que expresen gráficamente su trayectoria educativo-laboral y el nivel de satisfacción con cada una de las etapas. Dichos gráficos han sido incluidos como parte del material generado y han sido conjuntamente analizados con las entrevistas transcritas. Pero además de constituir elementos generadores de datos que complementan las narraciones, los gráficos han cumplido otra función: debido a que, de media, las entrevistas han tenido una duración de dos horas, y debido a la complejidad de las preguntas, los gráficos han representado elementos que han guiado la entrevista y al entrevistado a lo largo de la realización de la misma.

### **6.5. Cuestiones éticas y reflexiones sobre el trabajo de campo**

El Consejo Europeo para la Investigación, contempla en sus documentos un apartado referido a las cuestiones éticas que se aplica también en el caso de las ciencias sociales. Concretamente, requiere a través de su apartado sobre privacidad, que si a través de la investigación se procesa información personal que incluya aspectos vinculados a la etnicidad, opiniones políticas, religiosas o filosóficas, estas cuestiones se expliciten en relación a la manera en la que éticamente se van a abordar. Precisamente por esta cuestión, este capítulo no puede acabar sin un apartado que haga referencia a los elementos de carácter ético, al igual que algunas reflexiones en relación al trabajo de campo.

En este sentido y con el objetivo de obtener el consentimiento de los entrevistados a la hora de participar en el estudio, la investigadora ha proporcionado información relevante en relación al proyecto y su desarrollo; ha explicado a los participantes cuales eran los objetivos de la investigación; como la información será guardada y tratada; ha proporcionado información sobre sí misma; sobre cómo se llevará a cabo la entrevista y como serán distribuidos los resultados. Posteriormente, se han realizado las entrevistas, contando con el consentimiento verbal de los participantes. Para preservar el anonimato de los mismos, se han utilizado pseudónimos y se han excluido de las transcripciones o las fichas-resumen todos aquellos elementos que puedan revelar la identidad, como por ejemplo las empresas para las que trabajan.

Precisamente porque en ciencias sociales el proceso de investigación, y concretamente el trabajo de campo, termina siendo un encuentro social, cabe destacar el papel de la investigadora en dicho proceso y los posibles sesgos que se pueden producir debido a su presencia en el proceso de investigación. En este sentido, uno de los elementos facilitadores, tanto a la hora de encontrar a los entrevistados, como de tener acceso a información correspondiente a sus trayectorias, lo representa la nacionalidad de la investigadora. El hecho de ser rumana y, por consiguiente, compartir códigos lingüísticos, pero también culturales y sociales con los entrevistados, han sido elementos relevantes. El contexto migratorio, pero a la vez el contexto de clase social y nivel educativo de la investigadora y los entrevistados, representan otros elementos que han facilitado el proceso de investigación en la fase del trabajo de campo.

En ocasiones, sin embargo, precisamente por la proximidad con el objeto de estudio, ciertas preguntas con respecto al contexto rumano generaban desconcierto a los entrevistados, en tanto que los entrevistados esperaban que la investigadora supiera de que se trata o diera por hecho ciertas realidades. Esta cuestión se resolvió a través de la explicación por parte de la investigadora con respecto a su propio proyecto migratorio y el hecho de que ha pasado los últimos diez años fuera de Rumanía.

**CUARTA PARTE:**

**Las trayectorias laborales de los rumanos cualificados en Barcelona:  
análisis de los datos**

## **CAPÍTULO 7: Perfiles de rumanos cualificados en el mundo. Un estudio a partir de la red de cerebros rumana GRASP**

Los capítulos de análisis se detallan en la última parte de la tesis doctoral, bloque que comprende los capítulos 7-11. La lógica que subyace a la realización del análisis refleja la manera en la que se ha concebido el diseño de la investigación presentado anteriormente. Por ello, en este capítulo se presentan los resultados de la etapa cuantitativa (encuesta), para que, en los restantes, se detallan los resultados de la etapa cualitativa (entrevistas biográficas). Recordamos que el objetivo de la primera fase consiste en identificar diferentes perfiles de rumanos cualificados a través del análisis de clasificación que se presenta a continuación. Por consiguiente, el papel que juega esta primera fase es exploratorio, siendo sus resultados el primer paso que guía el resto de la investigación. Así, el carácter descriptivo del análisis cuantitativo responde a la necesidad de identificar, empíricamente, aquellos criterios que se utilizan, posteriormente, para seleccionar a los entrevistados en la parte cualitativa.

### **7.1. Trayectorias educativas versus trayectorias laborales: dos de las dimensiones clave para entender los perfiles de profesionales rumanos en el mundo**

En este sentido, la parte cuantitativa consiste en la recogida de 217 cuestionarios realizados a miembros de la red de cerebros GRASP. Estos cuestionarios han recibido un tratamiento estadístico aplicándose un análisis de clasificación con el objetivo de identificar diferentes perfiles de rumanos cualificados en el mundo. En este capítulo se detallan las etapas desarrolladas en esta fase cuantitativa y sus principales hallazgos. Concretamente, en una primera etapa, y tras la realización de un análisis descriptivo de las variables del cuestionario, se seleccionan cinco bloques de preguntas que posteriormente se incluyen en el análisis de correspondencias múltiple y el de clasificación. Para ello, se identifican cinco bloques temáticos:

- Un primer bloque hace referencia a la configuración del proyecto migratorio e incluye variables como: el país actual de residencia, las motivaciones a la hora de emigrar o el año en que se ha emigrado.
- Un segundo bloque contempla el papel que juegan las redes sociales en la constitución del proyecto migratorio. Concretamente, averiguar si, antes de emigrar, estos profesionales contaban con redes en el país de destino, el tipo de redes y el papel de las mismas en la decisión de emigrar y en la configuración del proyecto migratorio.
- Un tercer bloque agrupa variables que hacen hincapié en el ámbito laboral en clave de trayectoria. Así destacan variables que se refieren a la ocupación en el país de origen y en el de destino, nivel de estudios antes de emigrar y ámbito de actividad, posición en la jerarquía ocupacional en el país de origen y en el país de destino.
- El último bloque incluye variables que hacen referencia a la participación en actividades de tipo comunitario, conjuntamente con otros rumanos. Concretamente, las variables sobre la frecuencia de la participación y el tipo de actividades en los que estos migrantes participan.

En una segunda etapa se realiza un primer análisis de correspondencias múltiple en el cual las 18 variables que se incluyen en el análisis, se consideran variables activas, lo que supone que todas intervienen en el análisis, sin especificar el número de factores a tener en cuenta. Dado que el programa SPAD, por defecto, guarda diez variables factoriales y da los datos de cinco, el número de factores total obtenido de manera pesimista es 85. A partir de estos 85 factores y sus correspondientes valores propios, se calculan los valores propios transformados, para obtener el número óptimo de factores y realizar un segundo análisis de correspondencias múltiple<sup>37</sup>. Tras realizar los procedimientos necesarios, el número óptimo de factores se reduce a cuatro, asumiendo el 62,7% de la varianza explicada por estos cuatro factores.

---

<sup>37</sup> En el análisis de correspondencias múltiple, el porcentaje de inercia recogido en cada eje, es decir, la medida de su capacidad para resumir la información contenida en la dimensión, es siempre muy pequeño, y muestra una idea pesimista de la proporción de inercia proyectada. Por ello, Benzécri (1979: 377) desarrolla una propuesta para conseguir una estimación más adecuada.

En una tercera etapa se realiza un segundo análisis de correspondencias múltiple, esta vez especificándose el número de dimensiones (cuatro) que forman parte del análisis. Así, con la **primera dimensión**, que explica el 20,7% de la varianza, el mayor peso lo tienen las siguientes variables: ocupación actual (10,2); ocupación antes de emigrar (9,8); situación antes de emigrar (8,6); ámbito de trabajo actualmente (8,2), edad (8,3) y en menor medida por variables como el nivel de estudios obtenido en Rumanía (6,2). Teniendo en cuenta las características de estas variables, podemos afirmar que esta primera dimensión opone a *inmigrantes rumanos con una trayectoria profesional ya consolidada frente a inmigrantes rumanos que están construyendo una carrera profesional* (estudiantes o que compaginan estudios y trabajo) (Cuadro 9).

Concretamente, tal y como queda reflejado en el Cuadro 9, en un extremo del eje se concentran aquellos rumanos con edades comprendidas entre 34 y 47 años que antes de emigrar de Rumanía han acabado estudios de Master. En cuanto a la ocupación en origen, cabe decir que destacan los técnicos y/o investigadores *Senior* y los técnicos y/o ayudantes de investigación *Junior*, empleados, sobre todo, en el sector público y en menor medida aquellos con proyectos empresariales. Por otro lado, el hecho de que en la ocupación actual se concentran en las mismas categorías profesionales que en el país de origen, muestra que se trata de personas que tienen cierta continuidad en la trayectoria laboral o que por lo menos no experimentan inconsistencia de estatus en sus primeros momentos, tras la llegada al país de destino. En cuanto al ámbito de trabajo actual, destacan aquellos que trabajan en el tercer sector y organizaciones internacionales (organismos internacionales, cooperación internacional, derecho internacional). Por otro lado, cabe apuntar a aquellos que se encuentran empleados en el sector de IT y telecomunicaciones y en menor medida en comunicación y *mass media*.





Sin embargo, el otro extremo está conformado por aquellos con edades comprendidas entre 19 y 22 años que actualmente estudian una licenciatura y en menor medida un postgrado. Se trata de personas que antes de emigrar habían acabado los estudios secundarios y que por consiguiente se están formando en el extranjero, conformando lo que la literatura identifica como estudiantes internacionales. Por consiguiente, en la mayoría de las ocasiones, solamente estudian o los que trabajan lo hacen en sectores como logística, servicios y venta que probablemente representan trabajos que se compaginan con los estudios. Esa posible explicación tiene que ver con el hecho de que, en muchas ocasiones, se trata de trabajos poco relacionados con sus licenciaturas que se realizan a tiempo parcial.

En cuanto a las variables que configuran la **segunda dimensión** (19,8%), las siguientes variables son las que tienen mayor poder explicativo: conocías a alguien en el país de destino (10,7), relación con la mayoría de estas personas (13,5) y papel de esa persona en la decisión de emigrar (11,6). A estas variables se les añaden, casi con la misma intensidad, variables como: país de residencia actual (10,8), año de inmigración (9,9), nivel de estudios obtenido en Rumanía (9,7). Dada la naturaleza de las variables que explican esta segunda dimensión, podemos concluir que contempla sobre todo *una emigración “post-comunista” impulsada por los acontecimientos posteriores a la caída del régimen comunista, permanente frente a una emigración “post-integración UE” circular, de formación, fruto de la movilidad tras la integración en las estructuras europeas* (Cuadro 9).

Así, en un extremo del Cuadro 9 se concentran los rumanos que actualmente residen Estados Unidos. En este caso se trata de personas que han emigrado durante la década de los años 1980 y con mayor intensidad entre los años 1990-1995, etapa que coincide con los primeros años de la democracia, tras la caída del régimen comunista. En cuanto al nivel de estudios antes de emigrar de Rumanía, cabe señalar a aquellos profesionales que han completado sus estudios primarios en dicho país, lo cual indica que se trata de personas muy jóvenes en el momento de la inmigración. Además se trata de personas que conocían a alguien en el país de destino antes de emigrar, concretamente parientes que han jugado un papel esencial en su decisión de emigrar hasta tal punto de que no hubieran emigrado sin haber contado con ellos. Esta idea queda reforzada con la variable referida a las razones

por las cuales escogieron el país de destino. El hecho de que muchos apuntan a la existencia de redes, concretamente parientes, permite concluir que se trata de una emigración conjuntamente con la familia, especialmente con padre.

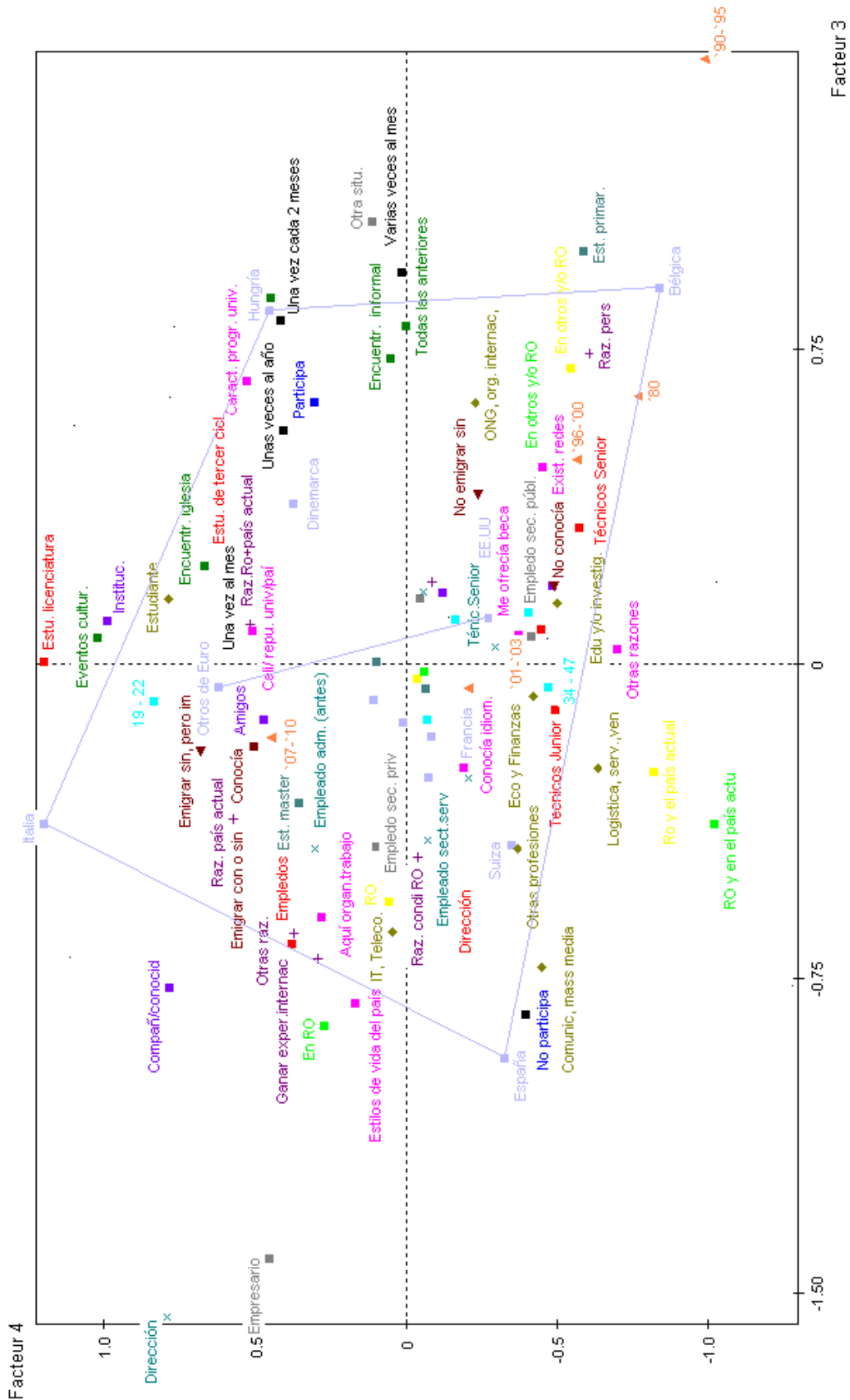
Estos datos concuerdan con las pocas evidencias que hay sobre la migración cualificada rumana en el extranjero. Por un lado, cabe recordar que justamente después de la caída del régimen comunista, Estados Unidos y Canadá se convierten en países que atraen rumanos cualificados, como una tendencia de continuidad con respecto a la década de los años 1980. Según algunas estimaciones el 20% de los rumanos que llegan a Estados Unidos entre el año 1980 y 1990 tienen estudios terciarios (Gheorghiu, 1996). Tras la caída del régimen comunista, estas migraciones se intensifican y guardan relación con las reagrupaciones familiares (Ferro, 2004).

Pero volviendo al análisis, en el otro extremo del eje se hallan los rumanos que residen sobre todo en Dinamarca y en menor medida en Francia. Se trata de personas que emigran, sobre todo, entre el año 2007-2010 y que previamente han acabado los estudios universitarios en Rumanía. Desde esta perspectiva, estos datos aportan evidencias empíricas según las cuales los perfiles de rumanos se diversifican tras la entrada de Rumanía en la Unión Europea, con significativa presencia de personas cualificadas. En cuanto a los contactos, son personas que no conocían a nadie en el país de destino y que han decidido optar por el país en el que actualmente residen por razones vinculadas a las características del programa universitario<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> Ya sea porque era gratuito o su coste era bajo, ya sea porque habían sido aceptados en esa universidad o solamente ahí podías estudiar una concreta especialidad.

Cuadro 10: Las segundas dos dimensiones del análisis de clasificación



Fuente: elaboración propia en base al programa SPAD

En la **tercera dimensión** (12%) destacan tres variables cuyo peso es muy importante en el conjunto de la misma: la participación en actividades comunitarias (16,7), tipo de actividades en las que participan (16,9), frecuencia de la actividad (15,2). En menor medida destacan las variables que hacen referencia a las razones por las cuales escogen el actual país de residencia (5,3) y el lugar donde se han adquirido la mayoría de las competencias, habilidades y el *know how* (5,6). Dadas las características de esta dimensión, podemos concluir que se distingue por *el grado de vinculación cultural con el entorno. Por un lado están aquellos profesionales que necesitan mantener un vínculo con la comunidad rumana, como marco cultural de referencia y, por otro lado, están aquellos que no sienten la necesidad de participar en actividades conjuntamente con otros rumanos* (Cuadro 10).

Concretamente, en un extremo del Cuadro 10, se concentran aquellos rumanos que no participan en actividades de tipo comunitario frente a aquellos que participan en eventos culturales, encuentros en la iglesia, encuentros informales y en asociaciones, con especial hincapié en estas últimas dos. En cuanto a la frecuencia, aquellos que participan lo suelen hacer con una frecuencia de varias veces al mes. Además, cabe mencionar que aquellos que no participan en actividades de tipo comunitario son rumanos que han escogido el país actual de residencia porque ahí estaba la organización para la que estaban trabajando, o por las características de la cultura del país y los estilos de vida. En cambio, aquellos que sí participan en las actividades mencionadas anteriormente, escogen el país de residencia, por las características del programa universitario.

A su vez, aquellos que no participan en actividades comunitarias atribuyen la adquisición de las competencias y habilidades, el *know how*, sobre todo, a Rumanía mientras que, aquellos que sí participan, afirman haberlas adquirido en terceros países. Esta última cuestión pone de manifiesto, por tanto, la existencia de previos proyectos migratorios en terceros países y, por consiguiente, una migración de tipo circular, no en relación a retornos al país de origen, sino entendida como una circularidad entre varios países, probablemente europeos.

En la **cuarta dimensión** (10,1%), vuelve a tener un papel relevante la variable referida a la ocupación actual, la que aparecía protagonizando también la primera dimensión (11,2) y también la variable que explora el ámbito de trabajo actual (9,5). Con la misma intensidad destacan otras dos variables que aparecen esta vez en la segunda dimensión, concretamente las que hacen referencia al papel de las redes sociales: si conocía a alguien en el país de residencia (7,6), relación con la mayoría de estas personas (9,9) y papel de esas personas en la decisión de emigrar (9,7). Teniendo en cuenta las características de esta dimensión, podemos denominarla en relación *al papel de los contactos y las redes sociales en la configuración del proyecto migratorio y la actual posición que ocupan en el mercado laboral* (Cuadro 10).

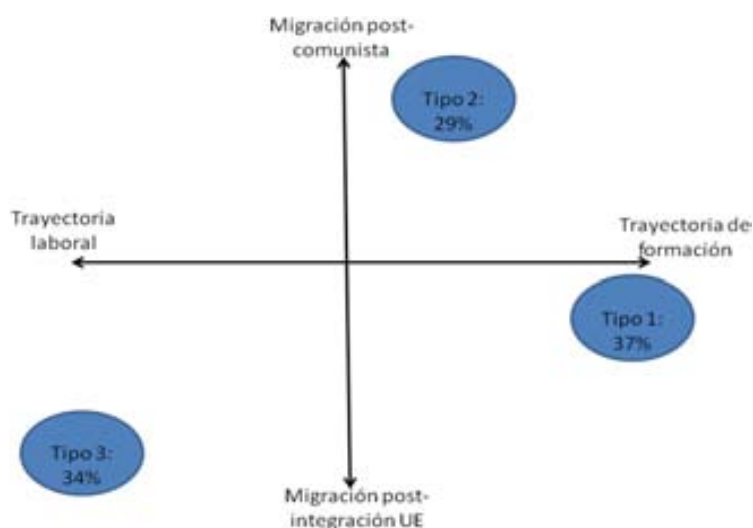
En esta dimensión se distinguen, por un lado, aquellos rumanos que actualmente son estudiantes de licenciatura y, en menor medida, de tercer ciclo. Además son personas que cuentan con contactos institucionales previos en el país de destino, a pesar de que estos no han sido decisivos en la configuración de su proyecto migratorio. En este sentido, a pesar de considerarlos importantes, afirman haber emigrado sin o con la existencia de las mismas. El otro extremo está compuesto por rumanos que actualmente son técnicos y/o ayudantes de investigación *Junior*, concretamente en el ámbito de educación y/o investigación o trabajan en el sector servicios. En cuanto a este grupo, se trata de personas que no cuentan con previos contactos en el país de destino.

## **7.2. La identificación de tres *clusters*: rumanos con trayectoria educativa, rumanos con trayectoria laboral y migración post-comunista a Estados Unidos y rumanos con trayectoria laboral y migración post-integración en la Unión Europea**

Una vez establecidos estos cuatro factores de heterogeneidad y se han caracterizado en relación a los respectivos ejes, se procede a la cuarta etapa que consiste en la realización del Análisis de Clasificación. Tras el proceso de validación técnica, y tras el análisis de los datos proporcionados por el histograma de índices de nivel y el dendograma, el contenido final de las clases o grupos resultantes, se expresa en

tres tipos de la tipología que permiten estructurar las características de los encuestados vinculados a GRASP (Cuadro 11).

**Cuadro 11: Tres *clusters* de rumanos cualificados**



**Fuente: elaboración propia en base al programa SPAD**

Tal y como queda reflejado en el Cuadro 11, el tipo 1 representa el 37% de la muestra y está conformado, sobre todo, por rumanos que más bien tienen una trayectoria de formación ya que en los países de destino están estudiando o compaginando estudios con empleos. Otra de las características que resultan estadísticamente significativas para este grupo, se refiere al hecho de que todos los rumanos que pertenecen a este grupo afirman no participar en actividades comunitarias con otros rumanos en los países donde actualmente residen.

En cuanto al segundo tipo, corresponde a poco menos del 30% de la muestra y los rumanos que pertenecen al mismo tienen las siguientes características: un 40% de ellos reside actualmente en Estados Unidos y un 29% de los que componen este *cluster* tiene entre 19 y 22 años. En cuanto al año de emigración, un 11% ha emigrado de Rumanía entre el año 1990 y 1995 y un 18% lo ha hecho entre el año 1996 y 2000. En cuanto a la situación en Rumanía, casi todos (95%) afirman que estaban estudiando antes de emigrar. En este sentido, dos de cada diez declaran haber acabado los estudios primarios en Rumanía y casi la mitad de ellos, los

estudios secundarios (47%). Por otro lado, el 47% está estudiando y, concretamente, dos de cada diez declaran que actualmente están estudiando una licenciatura. El hecho de que sea un perfil de personas tan jóvenes y que gran parte de su etapa formativa la hayan desarrollado fuera del país de origen, permite entender porque la gran mayoría de ellos atribuye la adquisición de sus conocimientos teóricos (77%) y las competencias prácticas, el *know how* (81%), al país actual de residencia.

Por otro lado, entre las primeras razones a la hora de emigrar un 23% menciona que lo han hecho por cuestiones personales (conjuntamente con la familia o la pareja). Este dato encaja muy bien con otra cuestión que tiene significación estadística en este grupo: la importancia de las redes sociales. En este sentido el 76% de los rumanos de este grupo, afirman haber tenido contactos previos en el país de destino y para un 27% esos contactos representan parientes. Probablemente para estos casos las redes familiares han jugado un papel esencial en su trayectoria migratoria ya que un 21% declara no haber emigrado sin la existencia de los contactos previos.

En cuanto al bloque de variables que hacen referencia a la participación en actividades comunitarias conjuntamente con otros rumanos en el país de residencia actual, cabe hacer las siguientes apreciaciones. En primer lugar, se trata de un grupo que afirma participar (86%), con una frecuencia de varias veces al mes el 37%. Un 17% de ellos se vinculan a asociaciones y un 32% afirma participar en todas las opciones que se han ofrecido en el cuestionario (participación en asociaciones, eventos culturales, encuentros y fiestas informales, encuentros en la iglesia).

Por último, está el tipo 3 que representa el 34% de la muestra estudiada y que engloba rumanos que en su gran mayoría (69%) han finalizado los estudios universitarios en Rumanía lo que nos indica que se trata de una emigración no tan joven como en el caso de la que aparece en el tipo uno u dos. Además, el hecho de apuntar a otros países (diferentes del país donde residen actualmente) y Rumanía como los lugares donde han adquirido los conocimientos teóricos (14%) revela que se trata de una migración de tipo circular, ya que son personas que, a lo largo de sus trayectorias vitales han experimentado varios proceso migratorio. Esta inferencia

está respaldada por autores como Piracha y Vickerman (2002), según los cuales, dentro de Europa la migración cualificada no es permanente sino que es parte de un proceso de movilidad en el cual las migraciones en serie representan respuestas económicas a una economía dinámica. En este sentido, la circularidad no se entiende en clave de retorno al país de origen, sino supone movilidad entre varios países, siendo el espacio europeo un espacio que propicia este tipo de desplazamientos.

Por otro lado, el hecho de que se trate de personas no tan jóvenes como en los grupos anteriores queda respaldada también por otros datos: concretamente los que hacen referencia a la situación laboral antes de emigrar. En este sentido, el 32% declara haber estado trabajando en Rumanía en el sector privado y el 10% en el sector público. Además, el 15% declara que en Rumanía estaba empleado en la categoría de técnicos y profesionales científicos e intelectuales *Senior*. Estos datos nos permiten hablar de un perfil de rumanos con una trayectoria laboral consolidada. Además, se trata de una trayectoria que tiene continuidad en el país de residencia ya que el 27% trabaja actualmente en actividades profesionales vinculadas a las telecomunicaciones; programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática; servicios financieros; intermediación de comercio; actividades de investigación y desarrollo en estos ámbitos.

En cuanto al país de residencia, un 12% afirman residir en Dinamarca mientras que un 14% en otros países europeos (Noruega, Luxemburgo, Suecia, Estonia, Austria, Malta, Polonia, Eslovenia) lo que nos permite concluir que se trata de una migración, en gran medida, europea. En este sentido quizá la proximidad geográfica y la facilidad legal de residir en los países europeos a partir de la entrada de Rumanía en la Unión Europea, permiten entender porque seis de cada diez personas que conforman este grupo afirman no haber contado con redes de contactos previamente a sus proyectos migratorios.

Entre las razones por las cuales han decidido emigrar, un 11% apunta como primera razón, ganar experiencia internacional (laboral, educativa, personal) mientras que otro 11% señala otras razones (traslado entre compañías multinacionales, contratación en origen). De esta manera se revela un tipo de *inmigración de*



*conocimiento* (Ackers, 2005) más que una *inmigración económica*. Desde esta perspectiva, las motivaciones principales de los profesionales a la hora de migrar no tienen tanto que ver con cuestiones económicas, sino más bien con cuestiones vinculadas con oportunidades de desarrollar una carrera profesional exitosa y de disfrutar de nuevas experiencias, que suponen el contacto con otras culturas y sociedades.

Sin embargo, en relación a las razones a la hora de escoger el actual país de residencia, el 15% menciona el hecho de que allí estaba la organización para la que estaba trabajando, mientras que el 19%, ha escogido el país de destino, por las características del programa universitario (era gratuito o de bajo coste, porque fui aceptado en ese programa, porque solo aquí se estudiaba lo que yo quería).

En cuanto al bloque referido a la participación en actividades comunitarias, cabe decir que los rumanos que pertenecen a este tipo, en su inmensa mayoría participan (96%), el 30% una vez al mes, el 18% una vez cada dos meses y el 20% una vez al año. El tipo de participación se refiere a encuentros informales con amigos y conocidos (38%) y a eventos culturales (20%). Como podemos ver, los que componen este *cluster*, a pesar de participar en mayor medida que los integrantes del grupo dos, se distinguen por las características de esa participación y la intensidad de la misma. Eso puede estar relacionado con varios aspectos: en primer lugar, debido a que han experimentado otros proyectos migratorios, puede que no sientan la necesidad de establecer vínculos con otros rumanos porque no proyectan su futuro más inmediato en el país de destino. Otra inferencia referida a esta cuestión tiene que ver con el hecho de que al considerar su proyecto como una oportunidad de ganar experiencia internacional y al haber emigrado porque ahí estaba la organización donde trabajaban, el establecer contactos con otros rumanos no representa una prioridad para ellos.

## **CAPÍTULO 8: Las experiencias migratorias en Barcelona: la imbricación de factores macro, meso y micro y su papel en la configuración de trayectorias de éxito**

Los capítulos que se presentan a continuación (8-11), representan el análisis de la etapa cualitativa que refleja el trabajo de campo llevado a cabo en Barcelona. Al plantear el diseño de la investigación, en el capítulo seis se detalla el casillero tipológico y los tres perfiles de profesionales rumanos residentes en Barcelona, que se han entrevistado: aquellos que llegan a España a través de traslado de una empresa multinacional; aquellos que emprenden su propio proyecto migratorio y completan sus estudios superiores en España y, por último, aquellos que desarrollan su proyecto individual en España sin completar los estudios superiores en este país. La elección de estos perfiles para conformar la etapa cualitativa, se fundamenta en razonamientos teóricos pero también empíricos. Mientras las razones empíricas se han expuesto a lo largo del capítulo dos y seis, las razones empíricas se han puesto de manifiesto en el capítulo siete, ya que el *cluster* tres encarna las principales características de los perfiles escogidos para la etapa cualitativa.

Pero volviendo al capítulo que nos ocupa, cabe decir que la lógica que subyace del mismo, tiene que ver con la importancia de reconstruir las trayectorias migratorias en España, de los tres perfiles estudiados. El objetivo principal del capítulo consiste en identificar diferentes patrones de trayectorias migratorias: en relación a las motivaciones de emprender el proyecto migratorio a España; a los recursos con los que estos migrantes cuentan (tanto en las primeras fases de la migración, pero también durante la incorporación en el mercado laboral español); a la evaluación que hacen de su migración a España y los proyectos de futuro en clave de retorno que estos profesionales puedan desarrollar.

## **8.1. Perfil *traslado de empresa multinacional*: trayectorias migratorias de continuidad**

### **8.1.1. El traslado de empresa multinacional: entre oportunidad y deseo**

En relación a las motivaciones de este perfil de profesionales a la hora de migrar a España, cabe destacar que en la mayoría de las ocasiones se trata de personas que *perciben el traslado como una oportunidad laboral*, un nuevo reto en sus trayectorias profesionales. De esta manera, el traslado responde, por un lado, a las necesidades de cubrir puestos vacantes dentro de la organización y, a la vez, responde al deseo del empleado a la hora de tener una experiencia internacional, entendida como un paso más en la carrera profesional. Por ello, los entrevistados se muestran abiertos a aceptar cualquier oferta que implique el traslado a otra sucursal de la multinacional, sin representar una prioridad el país de destino, sino la experiencia en sí. Además, suele tratarse de personas que se muestran satisfechas con sus vidas en Rumanía y que en otras circunstancias no se hubieran planteado migrar. De ahí que el proyecto migratorio se conciba como una oportunidad y la continuidad del mismo quede supeditada a la continuidad en la empresa multinacional.

En segundo lugar, destacan aquellos entrevistados que demandan el traslado por *cuestiones personales*. En este sentido, los sucesivos viajes que emprenden en Barcelona por razones laborales (ya sea cursos que imparten o reciben, ya sea por reuniones) terminan generando, en ocasiones, relaciones afectivas con sus homólogos de las oficinas de Barcelona. En definitiva, se trata de un traslado que no necesariamente responde a las necesidades de la organización sino que queda vinculado a la petición del empleado. La decisión de consolidar la relación de pareja implica emprender un proyecto migratorio e indirectamente optar por el traslado como una manera de llevarlo a cabo.

Al igual que sucede con aquellos que interpretan el traslado en clave de oportunidad, se trata de personas que no han contemplado con anterioridad migrar de Rumanía. Eso se debe principalmente a que gozan de carreras de éxito en el país de origen y que evalúan de manera muy positiva sus vidas personales y profesionales. Sin embargo, este hecho no es contradictorio con un discurso crítico con respecto a la evolución de la situación

en Rumanía, discurso que legitima un traslado hacia España y descarta un traslado de la pareja a Rumanía. Si para aquellos que perciben el traslado como una oportunidad, la elección del país queda supeditada a la oferta laboral, en el caso de los que se trasladan por razones personales, el país y particularmente la ciudad juegan un papel esencial en la configuración del proyecto migratorio.

Por último, están aquellos profesionales que *provocan el traslado*, convirtiéndolo en estrategia para desarrollar un proyecto migratorio en el extranjero y en consecuencia, una vía para incorporarse en el mercado laboral cualificado del país de destino. A raíz de los contactos que establecen con las sedes de Barcelona, debido a los cursos de formación que imparten o reciben y de las reuniones que les permiten tener contactos con diferentes oficinas, entre ellas la de Barcelona, estos profesionales se sienten atraídos por la idea de seguir trabajando para la misma empresa, pero en el extranjero. En esta decisión juegan un papel importante las experiencias positivas en las diferentes ciudades y el ambiente internacional en las oficinas de otros países. Además, se trata de personas que, en ocasiones, perciben como imposible el ascenso dentro de la organización en Rumanía y que muestran su descontento con respecto a su futuro profesional. Este descontento se refuerza a través de las expectativas de poder ser trasladados a otra oficina, teniendo como ejemplo a otros compañeros que tras años de trabajo y constancia, lo logran.

Concretamente, parte de este deseo de provocar el traslado tiene que ver con un discurso crítico que los entrevistados desarrollan con respecto al ámbito corporativo rumano. Así, a través de comparaciones destacan que las condiciones laborales (nivel de remuneración, exigencias, ritmos de trabajo, intensidad y complejidad de las tareas exigidas, posibilidades de promoción) ofrecidas por las multinacionales son claramente superiores en España que en Rumanía. Por ello, trabajar duro durante años con la esperanza de que algún día se produzca el traslado, representa una estrategia utilizada por algunos rumanos que pertenecen a este perfil.

*“-Trabajar duro era el precio que tenía que pagar para pasar al siguiente nivel  
-¿Cuál era el siguiente nivel?  
-El siguiente nivel era poder acceder a una multinacional de verdad no a una  
pequeña fábrica de esclavos como en Rumanía, es decir trabajar en el*

*extranjero como les pasó a algunos de mis compañeros que han sido muy buenos y los de la oficina de aquí decidieron trasladarlos.” (mujer, 27 años, perfil: traslado empresa multinacional)*

### **8.1.2. La experiencia y las recomendaciones: elementos claves para entender los traslados de empresa multinacional**

Llegados a este punto, y teniendo en cuenta que muchos de los entrevistados migran a España recientemente, sobre todo a partir del comienzo de la crisis económica, cabe preguntarse ¿cuáles son los elementos que explican el traslado y qué papel juegan estos elementos en el conjunto del proyecto migratorio de estos profesionales? En este sentido, a la hora de ser trasladados, destaca, en primer lugar, el peso de la experiencia profesional. Concretamente, el amplio conocimiento de los procesos y herramientas específicos que estos migrantes pueden manejar desde el primer día del traslado, representan elementos que les colocan en posiciones privilegiadas con respecto a otros candidatos (ya sea españoles o de otras nacionalidades). Este elemento es aún más importante cuando se trata de puestos de alta responsabilidad para los cuales amplios conocimientos de la organización y su funcionamiento son imprescindibles ya que repercuten de forma directa en el rendimiento y la productividad. Además, por las especificidades del puesto de trabajo, se requiere la contratación de personas que ya pertenezca a la organización, y que tengan amplios conocimientos de las tareas que, muchas veces, coinciden con las llevadas a cabo en Rumanía.

Así, la experiencia se traduce concretamente en competencias, cobrando especial importancia las *competencias técnicas* adquiridas en las oficinas de Rumanía y que desarrollan en Barcelona gracias a la complejidad de las tareas y responsabilidades que conforman sus puestos de trabajo en el país de destino. Pero aparte de las competencias técnicas, estos migrantes transfieren con éxito las *competencias participativas* vinculadas al liderazgo y la manera de gestionar equipos multiculturales. Incluso, en ocasiones, exportan las estrategias de gestión adquiridas en Rumanía y posteriormente las aplican en las oficinas de Barcelona. De esta manera no solamente se produce una transferibilidad de dichas competencias sino que la cultura de liderazgo incorporada en Rumanía se implementa con éxito en el contexto receptor.

El segundo elemento que explica los traslados de empresa multinacional, aparte de la experiencia, tiene que ver con el papel de las recomendaciones por parte de jefes y compañeros ya que la promoción interna es una de las estrategias de reclutamiento utilizadas por las empresas que los trasladan. En el caso de aquellos que perciben el traslado como una oportunidad, son los compañeros o jefes los que se ofrecen recomendarles. En cambio, en el caso de aquellos que migran por razones personales o que provocan el traslado, son los entrevistados los que utilizan sus contactos dentro de la organización para poder llevarlo a cabo, de tal manera que el traslado representa una especie de favor, una recompensa fruto de muchos años de trabajo, dedicación y vínculos personales muy estrechos.

### **8.1.3. La empresa multinacional como malla de seguridad y generadora de infraestructuras**

A grandes rasgos, este perfil muestra un generalizado desconocimiento previo sobre España y concretamente sobre el mercado laboral español, aspecto que comparten con los otros dos perfiles. En parte, este desconocimiento, tiene que ver con la confianza en sus capacidades para desenvolverse en ambientes que suponen un desafío. Sin embargo, llegados a este punto cabe introducir un matiz: aquellos que provocan el traslado como estrategia migratoria (ya sea por razones personales o profesionales), se informan previamente a sus llegadas a España sobre el contexto económico y social del país. En cambio, para aquellos que perciben el traslado como una oportunidad laboral, el desconocimiento sobre la realidad española es mayor. Eso se debe, sobre todo, a que la multinacional representa una especie de paraguas, ofreciendo el apoyo para la adaptación (cursos de idiomas, búsqueda de apartamentos, asesoramiento legal, etc.). La cuestión de la empresa entendida como proveedora de mallas de seguridad, es una característica que estos migrantes comparten con los que pertenecen al perfil de rumanos con proyecto individual sin estudios en el país de destino, concretamente con aquellos que antes de sus llegadas cuentan con una oferta de trabajo y cuyo análisis se aborda en el tercer apartado de este capítulo.

*-¿Qué sabías sobre el mercado laboral español antes de tu llegada?*

*-Absolutamente nada...no sabía nada...ni siquiera me documenté por Internet sobre que significa la vida en Barcelona, que se puede visitar en Barcelona o como es la estructura de la ciudad...no tuve que preocuparme por nada porque*

*tenía todo organizado por parte de la empresa. Sabía que iba del aeropuerto al hotel, de ahí un mes podía quedarme en un hotel y que me iban a pagar una agencia que me buscara piso así que no tenía que preocuparme por nada y en consecuencia no me impliqué más de lo necesario. (mujer, 28 años, perfil: traslado multinacional)*

Por otro lado, el papel relevante que ejerce la multinacional, como estructura que facilita la incorporación en el país de destino, también explica la rápida adaptación que estos migrantes experimentan en Barcelona. En primer lugar, el ambiente de trabajo es propicio a que esta adaptación se lleve a cabo de forma rápida y en el menor tiempo posible. La amplia experiencia que avala a estos entrevistados y el hecho de que llevan a cabo tareas muy parecidas a las desarrolladas en las oficinas de Bucarest, son dos de los elementos que permiten entender dicha adaptación. A este aspecto se le añade el hecho de que conocen a algunos de sus homólogos; las oficinas de Barcelona les resultan familiares y además, siguen usando, al igual que en Rumanía, el inglés como idioma vehicular. En este sentido, la rápida adaptación esperada por parte de la organización y que experimentan los entrevistados, se plasma en altos rendimientos desde los primeros meses en España.

Pero además del ambiente propicio proporcionado indirectamente por la organización, cabe destacar aquellos elementos que directamente influyen en que las multinacionales representen verdaderas mallas de seguridad en los proyectos migratorios de estas personas. En este sentido, la organización no demanda la homologación de los estudios terciarios y para la contratación es suficiente la traducción del diploma obtenido en Rumanía. En segundo lugar, es la empresa la que se encarga de todos los trámites vinculados a la obtención de los permisos de trabajo, los trámites logísticos que implican el traslado y otras cuestiones como los cursos de castellano, etc. Sin embargo, con respecto a esta cuestión, cabe introducir un matiz: cuando el traslado se realiza como consecuencia de una necesidad por parte de la organización para cubrir un puesto clave, la implicación de la empresa es mucho mayor que en el caso de aquellos que provocan el traslado por razones personales u otras razones.

*“Lo que te puedo decir es que la empresa se encargó de todo, hasta me dieron una paga especial para el traslado y posteriormente estos privilegios ya no se han concedido porque muchos hubieran venido aquí y no es rentable ya que si se van todos de Rumanía, la oficina se queda sin empleados” (mujer, 34 años, perfil: traslado multinacional)*

Concretamente, en relación a los cursos de castellano, las organizaciones juegan un papel relevante ya que ofrecen cursos de castellano en las oficinas tras el horario de trabajo, intentando facilitar de esta manera la inmersión lingüística de estas personas. Aquellos entrevistados que pertenecen al perfil de rumanos sin estudios en España, concretamente aquellos que migran a través de una oferta de trabajo en origen, gozan también del mismo apoyo por parte de la empresa en cuestiones lingüísticas, al tratarse de empresas grandes con personal internacional y que disponen de recursos en este sentido. Sin embargo, el hecho de que estas personas pasen la mayoría de su tiempo trabajando y puesto que en las oficinas el idioma vehicular sigue siendo inglés contribuye a que no sientan el aprendizaje y perfeccionamiento del castellano, como una prioridad.

Aparte de los cursos de castellano, otro de los aspectos destacados anteriormente hace referencia al apoyo legal que reciben estos migrantes por parte de la empresa multinacional. Los entrevistados que llegan a España a través del traslado por parte de la organización, incluso en el momento de la reintroducción de la moratoria, cuentan con el apoyo de la empresa que les asesora y guía en el proceso de obtención del permiso de trabajo, a pesar de que en la mayoría de las ocasiones el traslado se lleva a cabo sin el previo conocimiento de dicha moratoria. Sin embargo, sucede lo mismo que se plantea anteriormente: este apoyo se hace más patente cuando la organización tiene cierta urgencia para incorporar a esa persona.

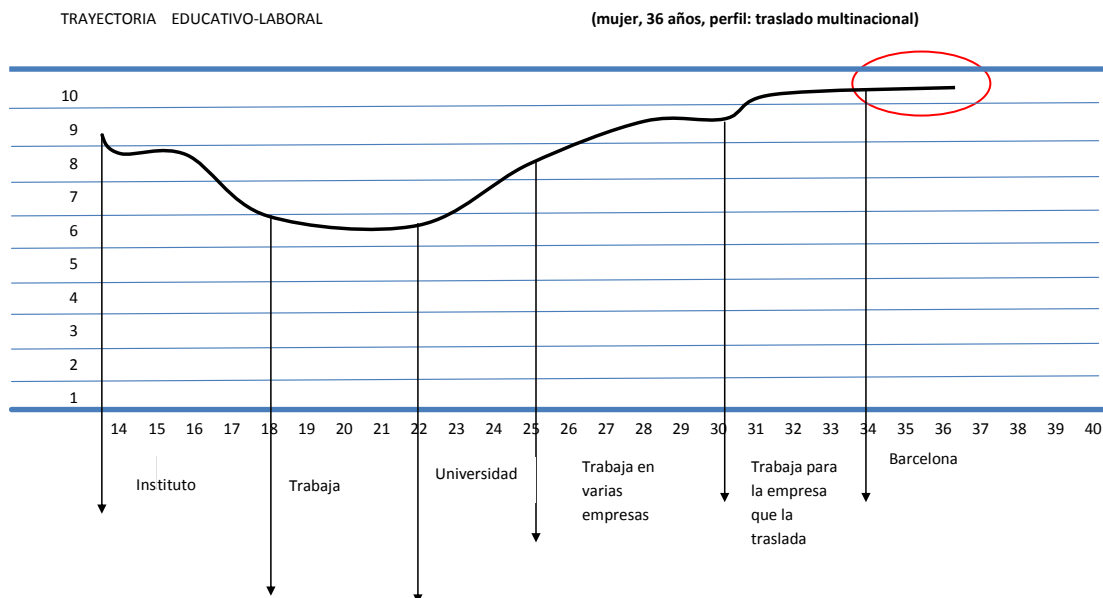
En estos casos, las características particulares de ciertos trabajadores compensan los trámites extra que conlleva la obtención del permiso de trabajo. Además, dado que suelen ser empresas multinacionales o internacionales con amplia presencia de personas procedentes de diferentes partes del mundo, los trámites se sobrentienden como parte del proceso de reclutamiento y no como un problema. En cambio, aquellos que provocan el traslado, independientemente de la razón, suelen recibir menos apoyo por parte de la organización a la hora de gestionar los trámites y en este sentido manifiestan cierta soledad y desconcierto con respecto al procedimiento que a veces es percibido como opaco y poco claro. En este sentido, como a partir de la introducción de las moratorias los procedimientos para obtener el permiso de trabajo duran varios meses, muchos de los que migran a través de traslado de multinacional terminan trabajando en



las oficinas de Barcelona pero, mientras regularizan su situación, formalmente dependen de las oficinas de Bucarest.

#### 8.1.4. Evaluación del proyecto migratorio en clave de continuidad

Por el hecho de que la multinacional representa una malla de seguridad y debido a que en la mayoría de las ocasiones la adaptación al ambiente de trabajo se realiza de manera muy rápida gracias, en parte, a la familiaridad de las tareas que llevan a cabo, estos migrantes entienden su proyecto migratorio en clave de continuidad tal y como lo manifiesta una de las entrevistadas a través del gráfico de satisfacción presentado a continuación.



No obstante, cuando se trata de evaluar el conjunto de su proyecto migratorio más allá de la cuestión laboral, los entrevistados de este perfil evalúan muy positivamente su vida en Barcelona. Entre los elementos que destacan, está lo que definen como *calidad de vida* que engloba una serie de aspectos entre los cuales: las facilidades que ofrecen las infraestructuras, la gastronomía, la amabilidad de la gente, el ritmo de vida de la ciudad, el carácter cosmopolita y la oferta de ocio. La cuestión de la *calidad de vida* no es exclusiva de este perfil ya que también aparece en la narrativa de los entrevistados pertenecientes a los otros dos perfiles.

El segundo elemento valorado por los entrevistados de este perfil, tiene que ver con las condiciones de trabajo. Al trabajar para la misma organización, tanto en el país de origen como en el de destino, los entrevistados pueden comparar las condiciones de trabajo, valorando muy positivamente el cambio. Al igual que muchos de ellos anticipan antes de provocar su traslado, tanto a nivel salarial como también en otras cuestiones como por ejemplo los ritmos de trabajo o las horas extra, su vida laboral en España es percibida en clave de ganancia.

A pesar de valorar tan positivamente su vida en Barcelona, y a pesar de que el proyecto migratorio en relación a la trayectoria laboral se entiende en clave de continuidad, referido a las perspectivas de futuro, estos migrantes no manifiestan necesariamente su deseo de permanecer en España a largo plazo. Esta manera abierta de concebir el proyecto migratorio tiene que ver con una serie de cuestiones. En primer lugar con el momento vital, en tanto que la permanencia puede depender de los vínculos sentimentales que los entrevistados establezcan o no en Barcelona, cuestión que aparece también en el discurso de entrevistados de los otros dos perfiles.

En segundo lugar, el proyecto migratorio se entiende de manera abierta siendo el retorno una posibilidad que no descartan. A pesar de que, independientemente del perfil, el retorno se percibe en clave de retroceso, sobre todo a nivel salarial y en relación a la *calidad de vida*, los rumanos que migran a través de traslado de multinacional son los que más presente tienen retornar, como una opción viable y realista. Primero debido a que los testimonios describen una vida feliz en Rumanía, tanto a nivel personal como profesional. La segunda razón guarda relación con la fuerza de los vínculos personales que mantienen con Rumanía (familiares, amigos, etc.) y la falta o la debilidad de los vínculos en España. Precisamente porque migran a través de la multinacional, sobre todo los primeros momentos son definidos como difíciles por la falta de redes sociales, provocando cierta alienación y aislamiento.

Además, la opción del retorno como una cuestión abierta queda reforzada también por el hecho de que en cualquier momento estos inmigrantes pueden reincorporarse a sus puestos de trabajo en Rumanía, como parte del acuerdo de traslado. Así el retorno, es una opción con la que pueden contar en caso de que la situación llegue a ser insostenible en España (a nivel profesional o personal). Incluso algunos no descartan volver a

emprender nuevos proyectos migratorios pero siempre utilizando el traslado de multinacional como mecanismo para llevarlos a cabo.

Precisamente porque la migración la conciben vinculada a una organización (especialmente aquellos que migran como consecuencia de una oportunidad laboral), la continuidad del proyecto migratorio en España queda condicionada por el vínculo con la multinacional. En definitiva, sin las mallas de seguridad proporcionadas por la empresa, la mayoría de estos migrantes carecen de las herramientas necesarias para darle continuidad a sus proyectos migratorios en España, siendo la crisis pero también el desconocimiento del mercado laboral español/catalán, el idioma, elementos que contribuyen a que estos migrantes descarten su permanencia en España fuera de la organización.

## **8.2. Perfil *proyecto individual con estudios de postgrado en España*: trayectorias de ascensión**

### **8.2.1. Estudios en destino: principal razón o consecuencia del proyecto migratorio**

Una de las principales razones que determina a muchos entrevistados, pertenecientes a este perfil, emigrar a España, tiene que ver con la decisión de continuar sus estudios terciarios (máster/doctorado) en el extranjero. Detrás de esta decisión se hallan una serie de razonamientos. En primer lugar, un máster en el extranjero representa un valor añadido por ser considerado más prestigioso que uno en Rumanía, pero también por la experiencia en sí. Así, a la percepción según la cual el sistema educativo terciario en Rumanía no prepara para la incorporación en el mercado laboral, se le añade la influencia del grupo de pares que realizan estudios de tercer ciclo en el extranjero y que evalúan muy positivamente la experiencia.

Por otro lado, para aquellos que proceden de diferentes ciudades de Rumanía y que continúan los estudios universitarios en la capital, un máster en el extranjero representa el siguiente paso en su ascenso profesional que conlleva implícitamente un nuevo proceso migratorio, esta vez, más allá de las fronteras del país. Por el contrario, aquellos que son originarios de Bucarest y se plantean continuar sus estudios en el extranjero, un

programa de máster representa el paso a la vida adulta. De esta manera, el paso a la vida adulta se produce a través de la emancipación, que no se lleva a cabo durante la etapa universitaria.

Si el máster en el extranjero es el objetivo a alcanzar, ¿cuál es el razonamiento que determina escoger España y concretamente Barcelona como ciudad de destino? A pesar de que en el imaginario de estos inmigrantes, los países que garantizan calidad educativa en el contexto europeo son los países anglosajones y los países nórdicos, finalmente la elección del país de destino tiene que ver con otros criterios. En primer lugar, el precio de los estudios de postgrado en España, relativamente más bajo comparado con otros países, se convierte en el principal criterio a la hora de escoger el país de destino. A esto se le añade, la percepción de que la sociedad española es abierta y bastante cercana a la rumana, por las raíces latinas que unen las dos culturas. Relacionado con esta cuestión, está el idioma: el español, lengua que algunos de los entrevistados conocen, representa un elemento que convierte España en el país idóneo para realizar dicho máster, especialmente en el caso de aquellos que cuentan con previas experiencias en España, ya sea por cuestiones laborales, educativas (Erasmus) o, simplemente por turismo. Por otro lado, para aquellos que lo desconocen, no representa un obstáculo por las similitudes con el rumano. En definitiva, estos entrevistados buscan ciudades donde no importe solamente el componente académico, sino que es fundamental que sea una ciudad donde se encuentren cómodos durante sus estancias.

Pero además de los que llegan a España como estudiantes internacionales y que posteriormente se incorporan en el mercado laboral cualificado, destacan aquellos que migran por otras razones (razones sentimentales, reagrupación con el resto de la familia, etc.) y que posteriormente completan sus estudios terciarios en España. Las motivaciones para la realización de dichos estudios son diversas y de distinta índole. En primer lugar, realizar un máster en España puede representar una estrategia de movilidad laboral en el caso de aquellos que por cuestiones legales, no tienen acceso al mercado cualificado (ya sea con anterioridad a la entrada de Rumanía en la Unión Europea, ya sea tras las sucesivas moratorias impuestas a los ciudadanos rumanos).

*“Tuve momentos en los que lloraba y le decía a mi madre que quiero volver a Rumanía porque yo no vine aquí para trabajar en un bar ya que el permiso de*

*trabajo que yo tenía no me permitía trabajar en una empresa de consultoría, por ejemplo porque estaba limitado al sector servicios y entonces la única solución para despegar era a través de un máster porque a través de un máster puedes hacer fácilmente un internship y entonces empecé a mirar y escogí un máster en comercio internacional” (mujer, 31 años, perfil: proyecto individual con estudios en España)*

En segundo lugar, la decisión de realizar un máster en España tras varios años de residencia y trabajo, se interpreta como una necesidad de certificar a través de un diploma obtenido en el país de acogida, los conocimientos y competencias que uno ha ido adquiriendo a lo largo de su trayectoria laboral, tanto en el país de origen como en el de destino. Esta decisión se entiende como aún más necesaria en el caso de aquellos que disponen de un diploma de universidad rumano y que además, están trabajando en un ámbito que guarda poca relación con su formación inicial.

### **8.2.2. Estudios de postgrado: trampolín para el acceso al mercado cualificado español**

A pesar de que en la mayoría de las ocasiones estos entrevistados cuentan con sus propios ahorros, con apoyo por parte de la familia, o siguen vinculados con Rumanía a través de colaboraciones profesionales, estos apoyos son temporales y suelen ser concebidos como una especie de colchón mientras se produce la incorporación laboral. Así, debido a que el componente económico es muy importante, especialmente para aquellos entrevistados cuyas razones para migrar son de índole educativa, la incorporación en el mercado laboral español se convierte, en muchas ocasiones, en una urgencia y el máster es en un trampolín que facilita el acceso de manera exitosa.

Sin embargo, ¿cuáles son los mecanismos que permiten entender las credenciales obtenidas en España en clave de trampolín? En primer lugar, cabe destacar la infraestructura de las que disponen las instituciones privadas que imparten dichos másteres, ya que cuentan con amplias bolsas de prácticas remuneradas. Estas prácticas remuneradas operan también como un instrumento clave en la trayectoria legal de estas personas en tanto que generan un primer vínculo con el mercado laboral cualificado, incluso en un momento en el que la moratoria está en vigor. Eso se debe principalmente a que dichas prácticas no se entienden como vínculos contractuales, sino formativos y por esta razón se pueden formalizar sin la necesidad de obtener el permiso de trabajo.

Por consiguiente, las oficinas especializadas de dichos centros juegan un papel clave en la incorporación., en tanto que facilitan el primer contacto con el mercado laboral español. Incluso en el caso de aquellos que no tienen amplios conocimientos de castellano, el papel de estas oficinas suple este desconocimiento con ofertas en las que el inglés aparece como competencia requerida.

Pero más allá de estas infraestructuras formales, el importante papel que juegan las credenciales obtenidas en España, tiene que ver con cuestiones relativas al significado simbólico de los mismos y al poder que ejercen dichos espacios educativos a la hora de generar redes sociales valiosas para la incorporación en el mercado cualificado. En cuanto al papel simbólico de la credencial, la realización de estudios de máster /MBI o doctorado en España, representa para la mayoría de estos entrevistados un sello que les garantiza y legitima la transferencia de otras competencias en la incorporación en el mercado laboral español. En este sentido, según algunos de estos migrantes, un máster en España facilita el acceso a puestos de trabajo en empresas grandes, pero locales, que de otra forma serían inalcanzables.

En relación al segundo aspecto, cabe destacar que los entrevistados esperan que el máster les conecte con otros profesionales capaces de facilitarles el acceso a ofertas de empleo. Así, en ocasiones, estas expectativas se cumplen y a través de lazos débiles (compañeros de máster), algunos entrevistados son recomendados o tienen acceso a informaciones sobre puestos de trabajo. En este sentido, la red proporcionada por los estudios de postgrado no solamente juega un papel importante en la incorporación, en tanto que algunos entrevistados apuntan colaboraciones y proyectos empresariales que se llevan a cabo conjuntamente con ex compañeros de máster.

### **8.2.3. La debilidad de los vínculos fuertes y la disolución de la componente étnica en la configuración de redes sociales.**

Para aquellos que escogen Barcelona con el objetivo de realizar un máster, contar con familiares u otros connacionales (amigos/conocidos) en el país de destino no representa, necesariamente, un elemento decisivo a la hora de configurar sus proyectos migratorios. En ocasiones, se trata de personas cuyos familiares viven y trabajan en otras partes de España y, sin embargo, esta no representa razón suficiente para que ellos también

terminen realizando un máster en esas ciudades. En consecuencia, este tipo de vínculos que aparentemente son fuertes, muestran su debilidad.

Las razones están relacionadas con una serie de cuestiones. En primer lugar, tiene que ver con la manera en la que estos rumanos conciben su proyecto migratorio. Teniendo en cuenta que los entrevistados anhelan una experiencia educativa internacional desean experimentar los retos y las oportunidades que dicha experiencia les brinda. Eso implica en un primer momento, desvincularse lo máximo posible de los contactos con connacionales y sumergirse en la cultura de la sociedad de destino a la vez que disfrutar del componente internacional que ofrece una ciudad cosmopolita como Barcelona, lugar de encuentro de diferentes culturas. Para estos migrantes, entre los criterios a la hora de entablar amistades prevalece el de las afinidades personales y profesionales, por encima de los de la nacionalidad. En este sentido, algunos entrevistados desarrollan un discurso crítico con respecto a la manera de reunirse de los rumanos simplemente por ser rumanos, discurso que oculta un distanciamiento del perfil de inmigrante económico. Esta cuestión, a pesar de ser especialmente importante para este perfil, se encuentra también en el discurso de los demás perfiles, aunque en menor medida.

Pero además de contar con connacionales, algunos entrevistados tienen vínculos previos, ya sea con españoles/catalanes o terceras nacionalidades, siendo el peso de estos contactos en la decisión de emigrar, el mismo que en el caso de los connacionales. No obstante, eso no significa que la existencia de dichos contactos previos con otros rumanos, españoles/catalanes o terceras nacionalidades no represente un elemento de apoyo en los primeros momentos del proyecto ya que facilitan la gestión de la cotidianidad, sin llegar a ser imprescindibles en el conjunto de sus trayectorias migratorias. El soporte que dan estas personas es evaluado como simbólico y, en ocasiones, es más un apoyo moral que no real, en tanto que los entrevistados disponen de capitales que les permiten desenvolverse sin dificultades en la sociedad de destino.

#### **8.2.4. La evaluación del proyecto migratorio en clave de ascensión**

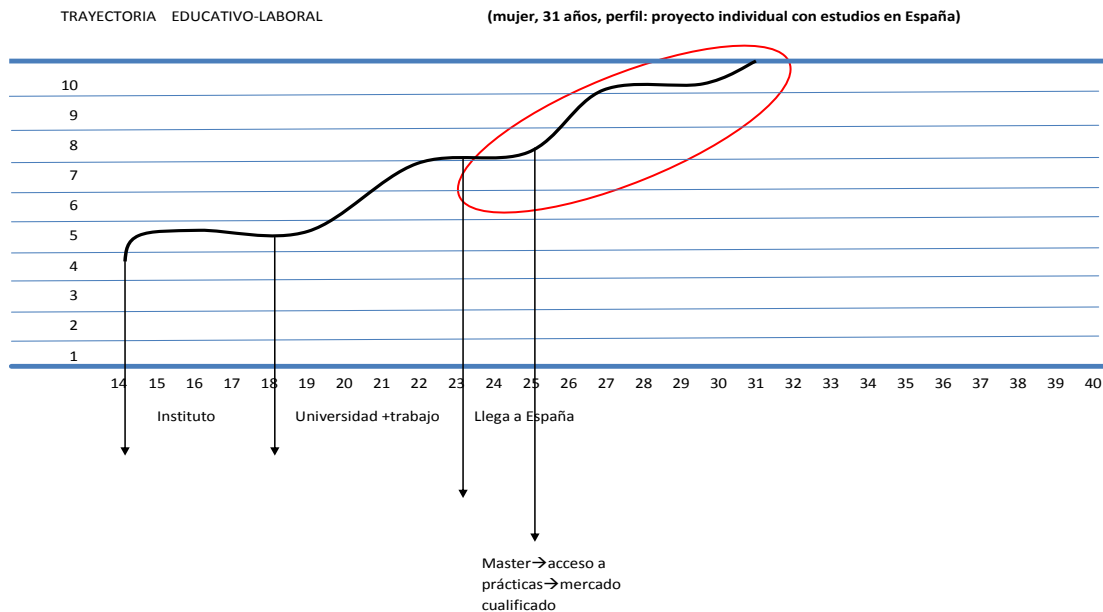
Debido a que en la mayoría de las ocasiones los proyectos migratorios de estos rumanos están vinculados al programa de máster que les permiten el acceso al mercado laboral cualificado, en la evaluación del proyecto migratorio juega un papel importante la

evaluación de la experiencia que tienen como estudiantes internacionales. Así, la evaluación que los entrevistados hacen de esta etapa educativa es a grandes rasgos, positiva, a pesar de considerar que España no es un referente internacional en materia educativa. Sin embargo, el fácil proceso de admisión a dichos programas y, sobre todo, el contenido práctico y aplicado de los conocimientos, conjuntamente con metodologías de aprendizaje basadas en la interacción, el trabajo en equipo, la presentación de proyectos, representan elementos valorados positivamente por la mayoría de ellos.

Otra de las cuestiones valoradas positivamente, es el carácter multicultural del máster que, especialmente para aquellos que experimentan por primera vez un proyecto migratorio, representa un elemento altamente valorado. La interacción con personas de diferentes lugares del mundo les permite adquirir ciertas competencias sociales pero también enriquecerse personalmente. El uso constante de inglés y el poco o nulo conocimiento de castellano hace que los contactos que la mayoría de ellos establecen con personas de otras nacionalidades, sean muy frecuentes.

Así, la experiencia educativa pero también la incorporación laboral en clave de éxito terminan influyendo de manera positiva en la manera en la que estos migrantes evalúan su proyecto migratorio en España. Además, las expectativas iniciales que la mayoría de ellos tienen en relación a las características de la ciudad y de la sociedad española, se cumplen en gran medida, y estas cuestiones aparecen no solamente en el caso de este perfil, sino también en los otros dos. Por todo lo dicho anteriormente, cabe entender las trayectorias de los rumanos pertenecientes a este perfil en clave de ascensión tal y como lo pone también de manifiesto el gráfico de satisfacción plasmado por una de las entrevistadas.





En cuanto a las perspectivas de futuro, cabe destacar que a pesar de que muchos llegan a España con el objetivo de realizar el máster, no descartan la posibilidad de prolongar el proyecto migratorio si las oportunidades laborales en España se lo permiten, situación que finalmente ocurre tal y como pudimos constatar. Inicialmente, la mayoría de estos migrantes se plantean proyectos migratorios abiertos en los que no descartan el retorno, pero tampoco la permanencia en España a medio plazo. No obstante, a medida que se produce la incorporación y consolidación en el mercado laboral español, el retorno es percibido como una última opción y a corto plazo no se contempla. El discurso crítico con respecto a la evolución de la situación en Rumanía juega un papel importante en la concepción del retorno en clave de retroceso y más después de haber invertido en su formación en el extranjero. Eso no significa, necesariamente, que a largo plazo se proyecten en España tampoco. En parte, esta cuestión guarda relación con un discurso crítico con respecto a la forma en la que evoluciona España a nivel económico y la falta de oportunidades que se vislumbran a largo plazo, aspecto que les lleva a tener presente emprender otros proyectos migratorios hacia terceros países.

### **8.3. Perfil *proyecto individual sin estudios en España*: trayectorias de discontinuidad**

#### **8.3.1. Factores de atracción-expulsión y su papel en la configuración del proyecto migratorio en España**

A la hora de identificar las razones que determinan a este perfil de rumanos cualificados escoger España como país de destino, un papel relevante lo juegan los factores de atracción-expulsión. Concretamente, en relación a aquellos elementos de atracción, cabe mencionar dos perfiles de rumanos. En primer lugar, destacan aquellos que escogen España por una serie de *imaginarios culturales* que proyectan sobre este país. Se trata, sobre todo, de personas que completan sus estudios terciarios en el extranjero y que en el momento en el que se decantan por España, cuentan con largas trayectorias educativo-laborales en varios países. En ocasiones, son rumanos que han experimentado con anterioridad diferentes proyectos migratorios y que han logrado llegar en puestos ejecutivos en conocidas empresas, referentes a nivel internacional, en ámbitos como finanzas, marketing, IT o investigación.

Sin embargo, y a pesar del éxito profesional que experimentan en países como Estados Unidos, Holanda, Inglaterra, etc., son países donde los entrevistados no terminan de encontrarse plenamente adaptados o felices. Concretamente, se trata de países cuyos sistemas de valores son percibidos como distintos a los suyos, sociedades donde las relaciones humanas son catalogadas como frías. Así, a raíz de visitas por razones turísticas a España, Barcelona se configura como la ciudad ideal para vivir a medio plazo gracias al clima, la oferta cultural y la forma de ser latina definida como alegre, optimista, abierta y tolerante. Algunos de estos elementos, les recuerdan aquellos aspectos positivos que caracterizan la cultura rumana y, precisamente por esta razón, cobran especial valor para muchos de ellos.

En definitiva, las razones que determinan a estos migrantes a escoger España tienen que ver con una visión romántica sobre este país y en concreto sobre Barcelona. Se trata de personas que, a pesar de conocer las limitaciones que España ofrece a nivel profesional, más en un momento de crisis económica, escogen este país porque priorizan otros aspectos de sus vidas, aparte de aquellos estrictamente laborales. Así, el momento en el

que estos migrantes deciden llevar a cabo su proyecto, tiene que ver sobre todo con una oportunidad laboral en Barcelona (para ellos o sus parejas en caso de que la decisión se toma conjuntamente con la pareja).

*“-Cuando dices una cultura hispánica ¿a qué te refieres?*

*-Cuando digo esto no me refiero a nivel profesional sino a nivel personal, una cultura abierta ruidosa como somos nosotros también, calor, buena comida prácticamente todos los estereotipos...” (mujer, 30 años, proyecto individual sin estudios en destino)*

En segundo lugar, destacan aquellos rumanos cuyas razones para escoger España tienen que ver con *oportunidades de trabajo en este país*. En este sentido, las entrevistas revelan la existencia de entrevistados que realizan los procesos de selección desde Rumanía (u otros países) y que no escogen España necesariamente, sino la organización para la que posteriormente van a trabajar. Se trata de personas que perciben el proyecto migratorio como un nuevo reto profesional y que en general se muestran satisfechos con su vida en Rumanía, tanto a nivel personal como profesional. Precisamente porque el proyecto migratorio surge como una oportunidad que no necesariamente es buscada, y gracias a la percepción de que si el proyecto migratorio fracasa, siempre pueden volver a Rumanía (ya sea a la misma organización ya sea a otras), dichas propuestas resultan atractivas, tanto a nivel profesional, como personal. Desde esta perspectiva y debido a la naturaleza de sus razones para migrar, estos entrevistados presentan similitudes con aquellos que pertenecen al perfil del traslado de multinacional que se ha detallado anteriormente.

En tercer lugar, destacan aquellos migrantes para los cuales los *factores de expulsión, cobran especial relevancia*. Se trata de personas que desarrollan un discurso muy crítico con respecto a la calidad de vida y trabajo en el país de origen y que manifiestan su deseo de permanecer en el extranjero de forma indefinida. Así, la falta de oportunidades para el desarrollo a nivel profesional y vital, terminan siendo las principales razones a la hora de decidir emigrar de Rumanía. A esto se le añade el hecho de que cuentan con grupos de pares que viven en el extranjero o ellos mismos han experimentado cortos procesos migratorios en el extranjero, dos aspectos que les determina a comparar las oportunidades proporcionadas en otros países y la falta de perspectiva de futuro en Rumanía.

Aquellos que pertenecen a este perfil y cuyas motivaciones guardan relación con factores de expulsión, suelen ser personas cuyas trayectorias laborales en Rumanía quedan marcadas por el contexto económico y político del país. Nos referimos concretamente a aquellos que trabajan en el sector público (investigación y educación), sectores que se han visto especialmente afectados por los ajustes económicos llevados a cabo a partir de los años 1990 y que continúan durante la década de los años 2000. Pero aparte de los empleados públicos, las entrevistas destacan otro perfil vulnerable para el cual cobran relevancia los factores de expulsión: los jóvenes emprendedores o las personas cuyas incorporaciones y trayectorias laborales en Rumanía se perciben como precarias.

Tanto unos como otros, apuntan cierto desgaste a la hora de seguir desarrollando sus proyectos profesionales en un contexto que perciben como hostil para la innovación y desarrollo, donde predominan las prácticas de corrupción y nepotismo, donde la administración es percibida como lenta e ineficaz y donde la inestabilidad económica del país obstaculiza el desarrollo de sus carreras profesionales pero también el desarrollo de sus proyectos vitales. A esta sensación de frustración que experimentan, se le añade la desconfianza en que la situación pueda cambiar a medio y largo plazo, aspecto que justifica su decisión de emprender un proyecto migratorio en el extranjero.

Para estos migrantes los factores de expulsión juegan un papel esencial en la decisión de emigrar, pero ¿cuáles son las razones por las que deciden optar por España? En primer lugar, cabe destacar que estos rumanos no contemplan como primera opción España ya que en sus imaginarios, los países que ofrecen mayores oportunidades profesionales son los países del norte de Europa o Inglaterra, concretamente Londres. Sin embargo, se conjugan una serie de condicionantes que finalmente convierten a España en el país de destino.

En el caso de aquellos que migran sin contar con una oferta de trabajo en España, destinos como Londres resultan demasiado caros para poder sustentarse económicamente mientras se lleva a cabo la incorporación en el mercado laboral. Por otro lado, cuando el proyecto migratorio se configura conjuntamente con la pareja y el proyecto se entiende de forma indefinida, otros factores cobran relevancia, aparte de las oportunidades profesionales que el país de destino ofrece. Nos referimos a cuestiones

vinculadas con la cultura, el clima, el idioma y las facilidades a la hora de adaptarse, no solamente para el migrante, sino para otros miembros de su familia. Por todas estas cuestiones, España, concretamente Barcelona, se configura, una vez más, como una buena opción a tener en cuenta.

### **8.3.2. Sin mallas ni trampolines: la debilidad y la fuerza de las redes sociales**

Si el perfil de traslado de multinacional cuenta con las organizaciones para configurar y consolidar sus proyectos migratorios y el perfil de migrantes rumanos con estudios en España utiliza las credenciales obtenidas en el país de destino para dar el salto al mercado cualificado, en el caso de aquellos que no continúan sus estudios terciarios en España, las redes sociales suplen estas carencias.

En este sentido, la existencia de *redes familiares* en España puede representar una cuestión de peso en la elección del país de destino, concretamente para aquellos que desarrollan su proyecto migratorio debido a factores de expulsión y que no cuentan con una oferta de trabajo antes de sus llegadas a España. No obstante, si se trata de familiares que no trabajan en sectores cualificados y los entrevistados acaban incorporándose enseguida en el mercado cualificado, esta diferencia de estatus, finalmente termina debilitando el vínculo que inicialmente se configura como vínculo, fuerte. Así, en la mayoría de las ocasiones, a pesar de que los entrevistados cuentan con este vínculo, resulta ser simbólico ya que prácticamente no juega ningún papel especialmente para aquellos cuya incorporación laboral no depende de estos contactos.

Lo mismo sucede en el caso de aquellos que pierden estatus y posteriormente lo recuperan. En un primer momento, el vínculo fuerte se refuerza, ya que la red familiar facilita la incorporación laboral en el mercado no cualificado, sobre todo con anterioridad al acceso de Rumanía a la Unión Europea cuando la economía española atrae rumanos en sectores no cualificados. Además de facilitar el acceso al mercado laboral, estas redes familiares informan sobre el procedimiento legal a través del cual los entrevistados pueden conseguir el permiso de residencia y trabajo a la vez que ofrecen las infraestructuras y recursos necesarios en los primeros momentos del proyecto migratorio.

*“Mi hermano me llevó a su casa y tuvo un papel esencial porque él me ayudó a conseguir el puesto de trabajo en la empresa donde trabajaba él y si no hubiera sido por él habría sido imposible encontrar yo solo...probablemente ni hubiera venido a España en cambio así me quedé en su casa, trabajábamos juntos y empecé en esta empresa desde abajo...era peón” (hombre, 34 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

En este sentido, estos testimonios ponen de manifiesto la manera en la que algunos inmigrantes rumanos sufren inconsistencia de estatus en el país de origen debido a la facilidad a la hora de incorporarse en el mercado no cualificado a raíz de la existencia de redes familiares. Si en un principio la inconsistencia de estatus se utiliza como estrategia para obtener el permiso de trabajo con la esperanza de acceder posteriormente al mercado cualificado, las dinámicas del proyecto migratorio y el estrecho vínculo con connacionales inmersos en el mismo sector de actividad, terminan postergando el intento de incorporación en el mercado cualificado.

Sin embargo, una vez que se produce la incorporación en el mercado cualificado, ese vínculo se convierte en incompatible y por consiguiente se termina debilitando. En este sentido, los rumanos que pertenecen a este perfil y para los cuales los factores de expulsión juegan un papel importante en su proyecto migratorio, no solamente no intentan establecer contactos con rumanos, sino que incluso intentan evitarlo. Uno de los factores explicativos tiene que ver con la percepción, según la cual, los rumanos en el extranjero suelen ser poco solidarios con sus connacionales, envidiosos y aprovechados. En segundo lugar, el contacto con rumanos se evita debido al deseo de invisibilizar una nacionalidad que tiene connotaciones altamente negativas en España. Pero más allá del deseo de invisibilizarlo (a veces a través de la no utilización del rumano en espacios públicos) para no exponerse a discriminaciones, hay un proceso de interiorización de estos estereotipos incluso previo a la llegada a España que determina a algunos entrevistados a tener una actitud reacia a la hora de relacionarse con otros rumanos. Muchos de ellos, viven este discurso como una especie de estigma que asumen como real y de la que se sienten profundamente avergonzados a la vez que hacen esfuerzos por distanciarse de estos imaginarios.

*“Primero con la comunidad rumana no quise tener...desde el principio vinimos con la idea de no tener nada que ver con la comunidad rumana porque por un lado muy pocos son los que tienen estudios y son de calidad y la mayoría vienen y trabajan en sectores no cualificados tienen problemas en casa, roban, te piden*

*dinero y todo tipo de cosas...ni ellos nos necesitan a nosotros ni nosotros a ellos y no quería tener ningún contacto con ningún rumano” (hombre, 31 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

Aparte de las redes familiares, destacan las *redes de conocidos* conformadas sobre todo por excompañeros de trabajo que recomiendan a los entrevistados para los actuales puestos de trabajo. Este tipo de redes son fundamentales para entender el proyecto migratorio de aquellos que vienen a España gracias a una oportunidad laboral. Así con el reclutamiento, los excompañeros/exjefes terminan trabajando también en el país de destino con aquellos con los que han conformado equipos en el país de origen. De esta manera, se garantiza tanto un alto rendimiento en la organización, como una incorporación suave para los entrevistados, en tanto que vuelven a trabajar con las mismas personas que en Rumanía. Estas ventajas para el empleado se entrelazan con las ventajas para el empleador, ya que la recomendación garantiza la eficacia y productividad del nuevo empleado.

Es en este contexto en el que destaca la fuerza de los vínculos débiles ya que estas recomendaciones se convierten en esenciales para aquellos entrevistados que migran a España, sin conocer castellano o sin tener credenciales obtenidos en España o terceros países. En ocasiones, las recomendaciones representan el detonante para que estos rumanos decidan migrar a España ya que entienden que sin ellas su incorporación en el mercado laboral cualificado hubiera sido difícil de conseguir y más concretamente en un contexto de crisis como el actual. Además, estos contactos al ser sus únicos referentes en España, se convierten en importantes no solamente en relación a la incorporación laboral, sino también durante los primeros momentos del proceso migratorio, en tanto que facilitan la información y los recursos necesarios para la adaptación e instalación inicial.

### **8.3.3. El componente internacional y el sector de actividad: dos elementos que permiten entender la incorporación laboral de este perfil**

En relación a los anteriores perfiles, vemos como la organización o los credenciales son elementos que explican parte del proyecto migratorio de estas personas. El perfil de rumanos que no completan sus estudios terciarios en España, sin embargo, no cuenta con estos elementos. No obstante, en el anterior apartado se pone de manifiesto el papel de las redes sociales pero también la debilidad de las mismas. En este contexto cabe preguntarse ¿qué elementos, aparte de las redes sociales, permiten entender la incorporación en el mercado laboral cualificado en España y más en un contexto de crisis como el que azota este país? La respuesta a esta pregunta gira entorno a dos elementos: el componente internacional de estos profesionales y los sectores de actividad en los que se incorporan. De hecho, estas dos cuestiones aparecen como elementos importantes también en el caso de los otros dos perfiles estudiados, aunque cabe destacar que en éste último es donde realmente cobran protagonismo.

Retomando la primera cuestión, la componente internacional de estos profesionales engloba una serie de aspectos. Uno de los más relevantes guarda relación con las *competencias lingüísticas* que poseen, en tanto que la mayoría de ellos son políglotos y cuentan con un alto nivel de inglés (bilingües). Así, la percepción de que en la sociedad española hay un escaso dominio y uso del inglés y el hecho de que la mayoría de los entrevistados utilizan como idioma de trabajo el inglés (en Rumanía o terceros países), son dos elementos que facilitan la transferibilidad de esta competencia más allá de las fronteras. A esto se le añade el hecho de que saber inglés, representa uno de los requisitos imprescindibles para los puestos de trabajo a los que estos inmigrantes acceden. Si para ellos, saber inglés no representa una competencia que *a priori* genere ventajas en el mercado laboral, con la llegada a Barcelona esta competencia cobra especial relevancia convirtiéndose en uno de los elementos que les permite incorporarse en el mercado cualificado o a recuperar el estatus, tras previas experiencias en el mercado no cualificado.

Pero además del inglés, el dominio de otros idiomas (alemán, francés y en especial medida rumano) representa un elemento que, a pesar de no ser necesariamente imprescindible para la contratación, es altamente valorado según la mayoría de los



entrevistados. El rumano cobra especial relevancia para aquellos que tienen pocos o nulos conocimientos de castellano y que configuran su propio proyecto sin contar previamente con una oferta de trabajo en España. Así, muchos de los entrevistados optan a puestos que requieran conocimientos de rumano ya sea porque las empresas desarrollan proyectos con Rumanía, ya sea porque el rumano es el idioma vehicular entre empresas. Sin embargo, a medida que van consolidando sus carreras profesionales en España, el papel del rumano se diluye y cobran relevancia otros aspectos, como la experiencia o las competencias técnicas, sociales o participativas que estos migrantes han adquirido en sus trayectorias laborales en el país de destino o terceros países.

El segundo elemento que conforma ese componente internacional altamente valorado por las empresas españolas guarda relación con el conocimiento que los entrevistados tienen sobre los mercados del Este de Europa y Rumanía. Este aspecto, en un momento de crisis puede significar un elemento que marque la diferencia con respecto a otros candidatos españoles y más en un momento en el que los países europeos buscan nuevos mercados para expandir sus ventas. Así el Centro y Este de Europa se configuran como mercados donde aún queda margen para la expansión económica, debido a su reciente incorporación en las estructuras europeas.

Por esta razón, los conocimientos de rumano a pesar de no ser imprescindibles para llevar a cabo dicho trabajo, facilitan la comunicación con las oficinas de Rumanía, siendo la contratación de estos ciudadanos una estrategia que desarrolla la empresa. De esta manera, los entrevistados se convierten en una especie de puente entre las diferentes oficinas que facilita la gestión de los negocios a nivel transnacional. En definitiva, se trata de un capital relacional que va más allá del conocimiento del idioma o de las oficinas ya que pone de manifiesto la relevancia de los contactos que uno puede traer, conjuntamente con su incorporación en la empresa. Por ello, esta cuestión representa, en ocasiones, uno de los elementos gracias a los cuales algunos de los entrevistados son contratados, especialmente en el caso de aquellos que son reclutados en origen. De esta manera su contratación representa una estrategia de la empresa para llegar a mercados y clientes que de otra forma sería difícil llegar, y por ello, reclutar a estas personas en un momento de crisis se convierte en un aspecto de especial relevancia.

Pero más allá de este componente internacional que explica sus trayectorias en España, cabe destacar la importancia de los *sectores de actividad* en los que se incorporan: marketing online, nuevas tecnologías o finanzas, sectores que a nivel global experimentan demandas exponenciales de personas cualificadas. En este sentido, los rumanos entrevistados no solamente cuentan con experiencias en estos ámbitos tanto en Rumanía como en terceros países, sino que a la hora de ser contratados son especialmente valorados los estudios de doctorado o máster que se adquieren en universidades prestigiosas en Europa o Estados Unidos. Así, las credenciales obtenidas en estos países representan una especie de sello de excelencia que sitúa a estos profesionales por encima de otros candidatos para ocupar puestos de trabajo acorde con sus competencias y cualificaciones. En consecuencia, las credenciales y la adquisición de competencias, sobre todo técnicas, son altamente transferidas más allá de las fronteras.

Los elementos presentados anteriormente ponen de manifiesto la demanda en determinados sectores de actividad y la demanda de profesionales internacionales donde la componente lingüística pero también la componente cosmopolita y su origen geográfico jueguen un papel relevante. Sin embargo, cabe tener en cuenta que en el proceso de incorporación, estos profesionales desarrollan estrategias en las que apuestan por empresas multinacionales o internacionales donde el inglés u otros idiomas sean importantes. Se trata especialmente de aquellos que no cuentan con una oferta en España, que no dominan el castellano y el catalán y que, por consiguiente, no pueden competir en el mercado de las empresas locales españolas o catalanas, debido al papel que juegan estos idiomas tanto a nivel formal como informal (sobre todo el catalán).

#### **8.3.4. Iniciativas empresariales: entre respuesta a la crisis y oportunidad de futuro**

A pesar de que en los últimos dos apartados se apuntan aquellos elementos que permiten entender la incorporación de estos migrantes en el mercado cualificado, eso no significa que los rumanos entrevistados no se enfrentan a obstáculos vinculados a la crisis y sus estragos. En este sentido, la crisis es un elemento que genera preocupación y a veces problemas en el caso de todos los entrevistados, independientemente del perfil al que

pertenecen, provocando procesos de selección más largos, incorporaciones que debido a la moratoria, se prolongan etc.

Así, el emprendimiento aparece como una opción que contemplan algunos de los entrevistados independientemente del perfil al que pertenecen y no tanto entendido en clave de respuesta a la crisis sino en clave de oportunidad, ya que son personas que conciben un proyecto empresarial como la siguiente etapa en sus carreras profesionales. A esto se le añaden sus características personales: son personas que a lo largo de sus vidas han emprendido proyectos ya sea migratorios, personales o profesionales y que tienen muy presente liderar sus propias empresas.

Pero más allá de estos aspectos que proyectan la idea de desarrollar un proyecto empresarial a medio o largo plazo, el emprendimiento se configura como una opción para afrontar la crisis, especialmente en el caso del perfil de rumanos sin estudios en España. Sobre todo, en el caso de aquellos que cuentan con experiencia empresarial en Rumanía, que aún mantienen contactos con el mundo empresarial en el país de destino o que tienen proyectos empresariales vigentes en Rumanía. A la vez, se trata de personas que no cuentan con redes que puedan facilitarles la incorporación en España, que no dominan el castellano, siendo el emprendimiento la única opción para seguir con sus trayectorias en España. Por otro lado, a raíz de la crisis, algunos proyectos empresariales en Rumanía cobran especial relevancia desde la perspectiva legal. Con la reintroducción de la moratoria para los ciudadanos rumanos a partir de junio 2011, algunos entrevistados utilizan dichas empresas como vía para establecer los vínculos legales con la empresa que los contrata en Barcelona. Así, dada la dificultad para la contratación y el largo proceso que muchas empresas (especialmente las empresas medianas y locales) no están dispuestas a asumir, facturar los servicios utilizando la empresa de Rumanía, (como si de un proceso de externalización se tratara), representa una opción para poder evitar la contratación y la obtención del permiso de trabajo.

En cuanto a los sectores de actividad de las empresas, y dado que muchos cuentan con experiencia en *marketing online* o sectores relacionados con el comercio o servicios ofertados a través de Internet, la mayoría de proyectos empresariales giran en torno a estos ámbitos. Las razones para optar por estos sectores son varias y entre ellas cabe destacar, aparte de la experiencia que muchos entrevistados poseen: las nuevas

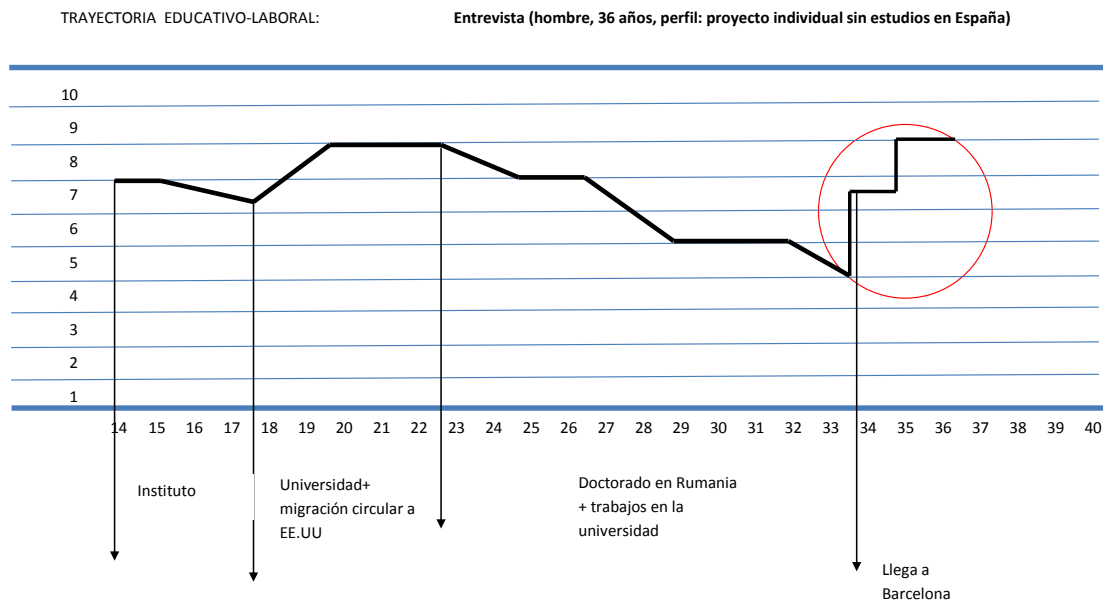
oportunidades que generan las nuevas tecnologías, el hecho de que son negocios que se pueden gestionar desde cualquier lugar del mundo y que les permiten la movilidad geográfica que muchos de ellos desean, la viabilidad del proyecto en las primeras fases en tanto que los costes de una empresa online son mucho más reducidos que una empresa física. Vemos por tanto como las nuevas tecnologías brindan nuevas oportunidades para los negocios y con los negocios *online* se generan nuevos espacios transnacionales que unen los países de destino con los de origen y con terceros países, contribuyendo de esta manera al desarrollo de dinámicas sin precedentes. No obstante, debido al número reducido de entrevistados que desarrollan proyectos empresariales en España, para ahondar en el papel que juegan en el conjunto de las trayectorias laborales de estos migrantes cabría seguir llevando a cabo otras investigaciones.

### **8.3.5. Evaluación del proyecto migratorio como punto de inflexión**

Excepto aquellos que llegan a España con una oferta de trabajo, que cuentan con redes en el país de destino y que experimentan proyectos migratorios en clave de continuidad (muy parecido a aquellos que llegan a través de traslado de multinacional) la mayoría de los entrevistados que pertenecen a este perfil entienden su proyecto migratorio a nivel profesional como un punto de inflexión y aquí destacan dos tipos de trayectorias: en primer lugar trayectorias laborales en las que el proyecto migratorio representa un *punto de inflexión ascendente* tal y como queda reflejado en el siguiente gráfico de satisfacción.

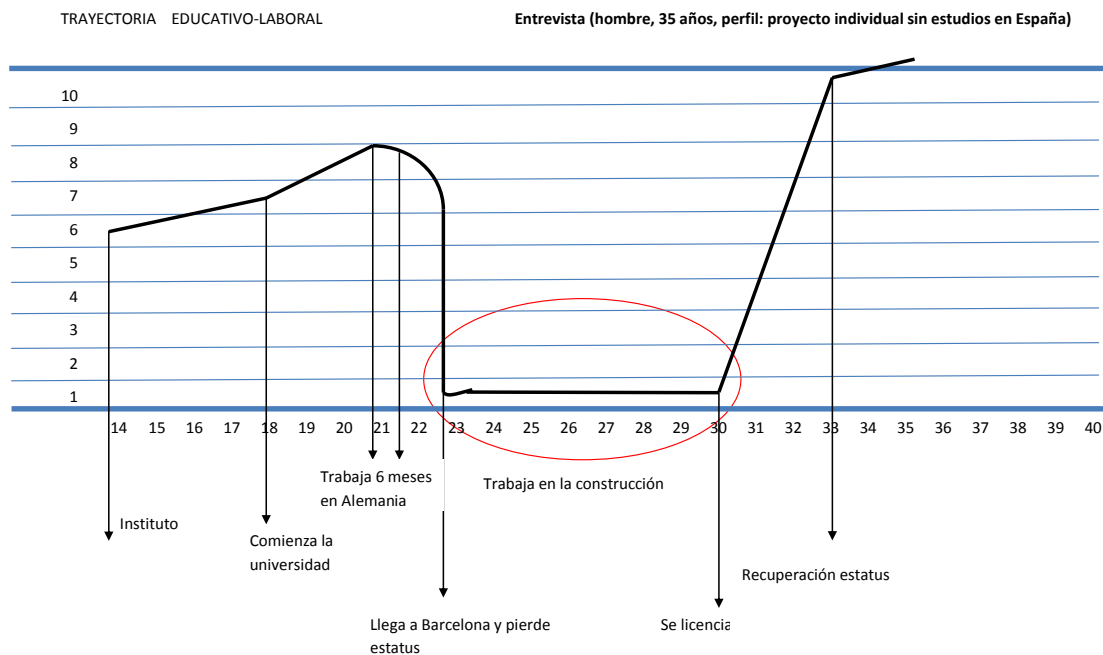
Este tipo de trayectoria explica, sobre todo, aquellos proyectos migratorios en los que los factores de expulsión juegan un papel relevante y en los que la incorporación en el mercado cualificado se produce de forma inmediata y exitosa. En la evaluación, un peso importante lo tiene el discurso especialmente crítico con aspectos de la sociedad rumana, discurso que se construye por antonomasia con respecto a la evaluación de la sociedad española. A pesar de que estas cuestiones son destacadas por todos los entrevistados, el discurso crítico con respecto a estas cuestiones lo desarrollan en mayor medida estos migrantes.

“Me quedé perplejo porque recibí ayuda por parte del departamento administrativo para tramitar los papeles...yo acostumbrado como en Rumanía donde vas al personal administrativo y entras ya pidiendo perdón e intentando no enfadar a la señora porque si no, no te da el papel” (hombre, 36 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)



Por otro lado, si para el conjunto de los rumanos entrevistados el aspecto económico vinculado a la remuneración es una cuestión destacada como una ganancia que permite interpretar su proyecto en clave de ascensión, para aquello que llegan a España por la fuerza de los factores de expulsión, esta cuestión cobra especial relevancia. Así, el nivel de los sueldos en España comparado con el de Rumanía, representa un elemento altamente valorado y la mayoría considera que con la migración, ha experimentado un aumento del nivel de vida, permitiéndoles el acceso a unas pautas de consumo que en Rumanía eran inalcanzables.

Sin embargo, no todos los que pertenecen a este perfil evalúan su proyecto en clave de punto de inflexión ascendente. Así, la falta de redes sociales o la incapacidad de las mismas para generar el salto de estos migrantes al mercado laboral cualificado, provoca en algunas situaciones inconsistencia de estatus o periodos de inactividad, de tal manera que el proyecto migratorio suele representar un *punto de inflexión descendente*. No obstante, tal y como queda reflejado en el siguiente gráfico de satisfacción, con la incorporación en el mercado cualificado el proyecto migratorio se convierte en un punto de inflexión ascendente y los entrevistados terminan incorporando en la evaluación todos aquellos elementos positivos mencionados anteriormente.



También como un punto de inflexión descendente, aunque con connotaciones distintas, perciben sus trayectorias laborales, aquellos que migran como consecuencia de los imaginarios culturales que proyectan sobre España. Así, desde la perspectiva estrictamente laboral, entienden que España no es el mejor lugar para migrar y más teniendo en cuenta que este perfil experimenta varios proyectos migratorios y tiene trayectorias de formación y trabajo en países que ofrecen muchas oportunidades a la hora de desarrollar una carrera profesional. Son especialmente estos migrantes los que desarrollan un discurso crítico con respecto a los ritmos de trabajo y la forma de llevar a cabo los negocios en España. A esto se le añade que, en la mayoría de las ocasiones, a nivel salarial el proyecto migratorio en España se entiende en clave de descenso, teniendo en cuenta que han trabajado en países donde gozaban de salarios claramente superiores.

Por ello, la migración a España, en relación a su trayectoria laboral se entiende en clave de descenso, pero un descenso que les compensa por la evaluación altamente positiva con respecto a los otros aspectos de sus vidas. Así, aparte de todas las cuestiones que valoran los demás perfiles, estos rumanos al tener varias experiencias migratorias comparan las diferentes sociedades y subrayan las virtudes y bondades de la sociedad española.

En este sentido estos entrevistados destacan la amabilidad en el trato del día a día independientemente de si se trata de encuentros profesionales, burocráticos o simplemente cotidianos. Si independientemente del perfil los entrevistados hablan de la irascibilidad de la sociedad rumana, aquellos que han experimentado con anterioridad otros proyectos migratorios, definen como demasiado distante el tipo de interacción con la sociedad receptora en terceros países. Así, a través de estos dos referentes, la sociedad española es definida como cercana, amable y tolerante en el trato.

En la mayoría de las ocasiones, los entrevistados justifican estas crispaciones detectadas en la sociedad rumana como consecuencia de un pasado duro y austero y un presente incapaz de traer grandes cambios en este sentido. Por ello, algunos rumanos encuentran similitudes culturales entre la sociedad española y la sociedad rumana con la diferencia que en el caso rumano esa forma de ser, ha quedado diluida por las condiciones de vida y trabajo que endurecen la percepción sobre amabilidad y tolerancia en las interacciones cotidianas.

Pero independientemente de si los migrantes experimentan proyectos entendidos como momento clave ascendente o descendente, lo que destaca de este perfil es su propensión a desarrollar proyectos permanentes en España, donde el retorno al lugar de origen se concibe más bien como una última posibilidad y la menos deseada. Esto tiene que ver con una serie de cuestiones: en primer lugar las razones por las cuales deciden venir a España, pero también el momento vital en el que desarrollan dichos proyectos migratorios y que en muchas ocasiones coinciden con el momento de la configuración de la familia. Así, tener hijos en España determina proyectos migratorios a largo plazo, siempre y cuando las condiciones económicas lo permitan. Precisamente en el caso de aquellos que migran por la fuerza de los factores de expulsión, el retorno queda descartado por el discurso crítico que desarrollan con respecto a sus experiencias en el país de origen y la desconfianza de que, a largo plazo, esta situación cambie.

Por otro lado, para aquellos que han residido en varios países a lo largo de los últimos años y que llegan a España por los imaginarios culturales que proyectan sobre este país, retornar supone un retroceso personal ya que los estándares de vida en Rumanía están por debajo de los que hay en España u otros países donde han vivido a lo largo de los últimos años. De hecho, aquellos que retornan a Rumanía tras llevar a cabo proyectos

migratorios en terceros países, vuelven a migrar precisamente por esa percepción de retroceso que perciben en relación a sus vidas en Rumanía.

A pesar de que estas cuestiones quedan articuladas también en el discurso de los rumanos pertenecientes a los otros perfiles, aquellos que llevan mucho tiempo en el extranjero, cuestionan elementos de la sociedad rumana que van más allá del bienestar material y se refieren a las cuestiones políticas o relacionadas con las estructuras democráticas. Así para ellos, retornar supondría no encajar con unas estructuras de poder y un sistema de valores percibidos como diferentes a aquellos que han adoptado a lo largo de sus trayectorias en terceros países y España. Aunque exista la esperanza de una mejora de la situación, la mayoría de los entrevistados la postergan a un momento tan lejano que les desincentiva a plantearse el retorno.

Entre las cosas que señalan como problemáticas habría que enumerar la corrupción en todos los ámbitos (desde el ámbito más lejano al ciudadano como es el político, al que afecta a las administraciones públicas) la burocracia, la falta de profesionalismo, nepotismo, precariedad del sistema público de salud, educación (en relación a las perspectivas de futuro de los hijos), falta de infraestructuras. Todas estas cuestiones terminan influyendo en la percepción según la cual, la sociedad y sobre todo el estado rumano no ofrecen a sus ciudadanos las garantías de una vida decente y tampoco velan por sus intereses, aspectos que generan mucha desconfianza y que finalmente desalientan cualquier proyecto de retorno. Pero además, el retroceso vinculado al retorno tiene que ver también con la percepción de que sus proyectos migratorios les han cambiado como personas y esos cambios no encajan ya con una sociedad descrita como muy conservadora y poco dispuesta al cambio y apertura, como es, desde sus puntos de vista, la sociedad rumana.

*“-¿Tu retorno a Rumanía ha sido una opción?*

*-No no...si tengo que escoger entre morirme de hambre aquí o retornar a casa donde no moriría de hambre escogería retornar pero es una opción de back up of a back up of a back up...si al principio mantuve a nivel ideológico o propagandístico que sí que me daría igual si me quedo aquí o vuelvo...cada vez la idea de retornar a casa es menos viable. En el peor de los casos vuelvo a casa, no me quedaría aquí en una situación desagradable pero la probabilidad de retornar es bastante pequeña y en todo caso no iría por razones profesionales sino que en todo caso sería una decisión personal no profesional*



*porque Rumanía profesionalmente no....” (mujer, 34 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

Anteriormente, se menciona que especialmente este perfil de rumanos cualificados manifiesta su intención a la hora de desarrollar proyectos migratorios a largo plazo, incluso permanentes en España. Precisamente por esta cuestión, en el caso de estos rumanos, aprender catalán tiene connotaciones diferentes que en el caso de los otros dos perfiles. La mayoría de los entrevistados coinciden a la hora de percibir el catalán como un idioma poco útil ya sea porque se pueden desenvolver con soltura en castellano y en inglés pero también por su formación cosmopolita en la que la componente local pierde relevancia. Sin embargo, en parte porque se proyectan a largo plazo en España, los rumanos que pertenecen a este perfil perciben el aprendizaje del catalán como un elemento que tarde o temprano tendrá que representar una prioridad. Eso se debe a una serie de cuestiones.

En primer lugar, aprenderlo a corto plazo es viable en tanto que al igual que el castellano es percibido como un idioma parecido al rumano y fácil de entender. En segundo lugar, en el caso de aquellos entrevistados que tienen hijos en edad escolar, aprender catalán es una manera de poder acompañar a los hijos en el proceso educativo por el temor de que su propio desconocimiento termine repercutiendo en la fluidez de la comunicación con los hijos. No obstante, lejos de obstaculizar la comunicación, y precisamente porque en el sistema educativo hay una prevalencia del catalán, este idioma se convierte en el idioma puente que los padres utilizan con los hijos al tratar las cuestiones relacionadas con la educación. En este sentido, además de los cursos de catalán, en ocasiones, los entrevistados terminan aprendiendo este idioma por los hijos pero también de ellos.

Pero más allá de esta componente relacionada con el ciclo vital y el vínculo con los hijos, aprender catalán para desarrollar un proyecto a largo plazo en España representa una estrategia de movilidad ocupacional. Eso se debe a que muchos de estos entrevistados entienden que, saber catalán representa un elemento altamente valorado y, en ocasiones, imprescindible a la hora de encontrar trabajo en empresas de carácter local. En este sentido, trabajar para una multinacional se considera como una especie de paraguas que les aísla de la sociedad catalana pero, por otro lado, entienden que fuera de

estos ámbitos el papel del catalán es extremadamente importante, con lo que aprenderlo queda supeditado a una estrategia de acceso a un tipo de empleos que de otra forma sería difícil de alcanzar.

Por otro lado, aprender catalán representa un elemento relevante para aquellos que quieren desarrollar proyectos a largo plazo en este país en tanto que representa un componente de integración en la sociedad catalana que les permite el acceso a redes de autóctonos. Esto se debe, principalmente, a la percepción según la cual, para contar con una red de amistades catalanas, la componente lingüística es imprescindible. Dicha percepción no tiene que ver necesariamente con que la sociedad catalana excluya por razones lingüísticas, sino porque los entrevistados entienden que el idioma genera unos vínculos que permiten cierta complicidad que de otra manera no se logra conseguir y más en una sociedad en la que el idioma, es un símbolo identitario importante.

En este sentido, tanto en la percepción de integración como en la percepción de tener acceso al mercado local de trabajo, juega un papel importante el conocimiento del catalán y esta cuestión queda también apuntada por aquellos entrevistados que, independientemente del perfil, sí conocen catalán ya sea desde antes de llegar, ya sea porque lo aprenden posteriormente. Para éstos, los conocimientos de catalán representan un valor añadido a su proyecto migratorio en Cataluña que les facilita la gestión de la cotidianidad pero también les permite sentirse adaptados en un entorno que se percibe especialmente favorable para aquellos que conocen este idioma.

## **CAPÍTULO 9: Las trayectorias educativas en Rumanía de los rumanos cualificados en Barcelona: sistema educativo tras la caída del régimen comunista y su impacto**

Teniendo en cuenta que la presente tesis se enmarca en la perspectiva del ciclo vital y dado que en anteriores capítulos destacamos la importancia a la hora de conectar los proyectos migratorios con las demás etapas de la vida de los inmigrantes, en los capítulos 9-11 se pretenden reconstruir las diferentes etapas de formación, trabajo y previos proyectos migratorios de los rumanos cualificados en Barcelona. El objetivo consiste en identificar la manera en la que estos trabajadores cualificados se convierten en inmigrantes cualificados y establecer cuáles son los elementos que permiten entender la creación de las habilidades y competencias a lo largo de sus trayectorias educativas (capítulo 9), laborales (capítulo 10) y migratorias (capítulo 11) previamente a la llegada a España. Por ello, concretamente el capítulo 9, pretende centrarse en las trayectorias educativas en Rumanía. Partiendo del contexto educativo rumano de las últimas dos décadas, a lo largo del capítulo, se pretenden explicar aquellos elementos que ayudan a entender las trayectorias educativas en el país de origen y las particularidades que presentan dichas trayectorias, en el caso de los perfiles estudiados en Barcelona.

### **9.1. Contexto del sistema educativo rumano a partir de los años 1990**

Uno de los elementos que convierten en necesaria la contextualización del sistema de enseñanza rumano posterior a la caída del régimen comunista, guarda relación con la edad de los entrevistados, ya que la mayoría de ellos tienen edades comprendidas entre los 24 y 37 años. Por consiguiente, sin la incursión en la configuración del sistema educativo rumano a lo largo de las últimas dos décadas, difícilmente se puede entender y explicar la trayectoria educativa de los migrantes rumanos entrevistados igual que no se puede entender la manera en la que éstos evalúan las diferentes etapas educativas y las competencias que han ido adquiriendo.

Los drásticos cambios políticos y económicos que se producen no solamente en Rumanía sino también en otros países del Este de Europa a finales de los años 1980, tienen especial impacto en el ámbito educativo. Si durante el régimen comunista, la población tiene acceso universal y libre a lo que se percibe como una educación de alta calidad, con altas tasas de participación en todos los niveles educativos, la situación cambia a partir de la transición. La gran mayoría de los cambios son fruto de una serie de reformas que se recomiendan y apoyan por parte de organismos internacionales bajo el supuesto de la modernización del sistema educativo rumano (Schubert, 2000).

Así, la modernización del sistema educativo supone, por un lado, la descentralización del mismo ya que a principios de los años 1990 el sistema de educación rumano es uno de los más centralizados de Europa Central y del Este (OCDE, 2000). Este proceso implica, en primer lugar, que este ámbito deje de ser exclusivamente público. Además implica que las competencias en materia educativa dejen de tenerlas exclusivamente el Ministerio Nacional de Educación, exigiéndose más implicación por parte de los demás actores, sobre todo las instituciones educativas. En segundo lugar, el objetivo es cambiar el sistema de enseñanza precedente, fundamentalmente basado en la adquisición de información y no en la comprensión, más en la memorización que no en el del pensamiento creativo, en la separación en vez de la integración de las disciplinas, en la preparación general más que en una específica. En realidad, más allá del razonamiento que legitima las reformas educativas como respuesta a las nuevas realidades económicas, sociales y políticas, estas reformas conllevan implícita la obligación de llevarlas a cabo, siendo este un requisito imprescindible para la integración en las estructuras europeas (Schubert, 2000).

En este sentido, en el año 1991, el Banco Mundial emprende su primera misión y la reforma educativa se pone en marcha en el año 1994-1995 antes de que la nueva ley de enseñanza entre en vigor en el año 1995, ley que sufre una modificación en el año 1997. Así, este primer proyecto de la reforma educativa se desarrolla en el año 1994, es cofinanciado por el gobierno rumano y el Banco Mundial y es seguido por un segundo gran programa que empieza en el año 1995 con la financiación de la Unión Europea-

Phare<sup>39</sup>. Fruto de estas reformas que se llevan a cabo durante la década de los años 1990, en el año 2000 el sistema de enseñanza cuenta con la siguiente estructura: la enseñanza obligatoria<sup>40</sup> (ocho cursos primarios), cuatro años de enseñanza primaria y cuatro de enseñanza secundaria obligatoria (*gimnaziu*) y la etapa postobligatoria instituto (*liceu*); universidad (grados) y estudios de postgrado (máster/doctorado)

En la enseñanza primaria, los alumnos son evaluados permanentemente y esa evaluación se lleva a cabo por el profesor de la clase. No existe ningún examen después de los cuatro años de enseñanza primaria. Después del octavo curso, los alumnos son evaluados a través de un examen final obligatorio (*capacitate*)<sup>41</sup>, un examen nacional que incluye una prueba de lengua y literatura rumana, matemática, historia y geografía de Rumanía. Únicamente aquellos estudiantes que aprueban dicho examen pueden continuar sus estudios en la enseñanza secundaria superior (*liceu*).

Asimismo, la enseñanza secundaria superior incluye diferentes opciones y es similar a la existente en Francia: por un lado, cuenta con institutos teóricos con una duración de cuatro años (cinco años en el caso de los institutos que tienen turnos de noche o a distancia, modalidad no muy habitual) y que ofrecen especialización en matemáticas/física, humanidades o lenguas extranjeras. En este sentido, la estricta separación, en esta etapa educativa, del perfil humanista frente al de ciencias, implica que los alumnos se vean obligados a formular una opción irreversible desde el momento en el que comienzan el liceo, hecho que marca el resto de las decisiones vinculadas a la elección de la especialidad en la enseñanza terciaria.

Además del perfil teórico en su triple variante, una segunda opción la representan los liceos técnicos con una duración de cuatro años y que ofrecen especialización en informática, en el sector de la industria, economía, pedagogía, etc. En tercer lugar están

---

<sup>39</sup> Como el objetivo de este segundo programa tiene que ver sobre todo con la reforma de la educación de formación profesional y dado que éste no es el objeto de estudio de la presente investigación, no voy a entrar en detalles referente a la puesta en marcha y las implicaciones del mismo.

<sup>40</sup> La enseñanza preescolar no está incluida en la enseñanza obligatoria, estando correlacionada la frecuencia a la misma con el nivel de los ingresos y la posición social.

<sup>41</sup> El primer examen de *capacitate* se lleva a cabo en el año 1998 ya que hasta ese momento (1990-1997) no existía pero sí existía un examen nacional de lengua, literatura rumana y matemáticas que permitía el acceso a la educación secundaria superior. Adicionalmente se podían realizar pruebas de idiomas si el liceo era de lenguas extranjeras y estas pruebas extra se mantienen tras la modificación de la ley en el año 1997.

las escuelas profesionales con una duración de dos o tres años. No obstante, los más numerosos y prestigiosos son los liceos teóricos y los técnicos. Tal y como muestran las cifras, para el año escolar 1997 en Rumanía hay registradas 793.000<sup>42</sup> instituciones de enseñanza secundaria superior: 317.000 liceos teóricos, 476.000 liceos técnicos y 261.600 escuelas profesionales, la gran mayoría siendo públicos y gratuitos.

Los alumnos acceden a una de las tres variantes tras haber llevado a cabo exámenes de admisión selectivos y competitivos. En este sentido, una de las características del sistema educativo rumano la constituye el número de exámenes. Todos los alumnos tienen que aprobar un examen al finalizar la enseñanza obligatoria (*capacitate*). Posteriormente, los alumnos tienen que aprobar el concurso para poder acceder a un liceo teórico, técnico o escuela profesional que disponen de plazas limitadas. Al finalizar el liceo, los alumnos tienen que superar el examen de bachillerato, un examen coordinado por el Ministerio Nacional de Educación y que acredita los estudios preuniversitarios. Pero el examen de bachillerato no genera el acceso directo a la universidad. Adicionalmente, los candidatos tienen que superar un examen de acceso independiente, organizado por cada facultad en relación a los criterios que cada una establece, a través de concursos competitivos. Esta evaluación es un proceso costoso tanto para el gobierno como para los alumnos y representa la manifestación de un espíritu elitista que puede desanimar a aquellos alumnos que provienen de medios sociales sin recursos (OCDE, 2000).

En cuanto a estructura del sistema universitario, hasta el curso académico 2005/2006, la enseñanza superior distingue entre enseñanza de corta duración (3 años) y enseñanza de larga duración (4-6 años) (Comisión Europea, 2009). La enseñanza de corta duración queda cubierta por los colegios universitarios que funcionan en el marco de las instituciones de enseñanza superior de larga duración. Los graduados en la enseñanza superior de corta duración, pueden continuar los estudios superiores de larga duración en la misma especialidad o en una especialidad similar, en base a los criterios de admisión establecidos por la institución. Por otro lado, la enseñanza superior de larga

---

<sup>42</sup> En el informe redactado por OCDE se señala que existe una preferencia creciente hacia los institutos teóricos a diferencia de aquellos técnicos especializados y subraya que el declive ha sido más pronunciado en el caso de institutos técnicos que aquellos profesionales. Los autores lo explican como resultado de la aparición de una clase media cada vez más consolidada y las necesidades registradas por la demanda en el mercado laboral.

duración se lleva a cabo en las universidades, institutos o academias de estudios que forman parte de las facultades autorizadas y acreditadas. La finalización de la enseñanza superior de larga duración incluye superar el examen de licenciatura, organizado en base a los criterios generales establecidos por el Ministerio de Educación, Investigación e Innovación. El contenido del examen y los criterios específicos quedan establecidos por cada institución. Los graduados que superan el examen de licenciatura reciben el título de licenciado.

La enseñanza postuniversitaria hasta el curso académico 2005/2006 tiene la siguiente estructura: estudios profundizados de especialidades, máster, estudios académicos postuniversitarios, doctorado, estudios postuniversitarios de especialidad, cursos de perfeccionamiento postuniversitarios y formas específicas de estudios postuniversitarios médicos. Exceptuando los estudios de doctorado, el proceso de admisión en los estudios postuniversitarios queda organizado en base a los criterios generales establecidos por el Ministerio de Educación, Investigación e Innovación y a los criterios específicos establecidos por cada universidad. La admisión, organización y funcionamiento de los estudios de doctorado quedan regulados por el gobierno.

Sin embargo, a partir del curso académico 2005/2006 todas las instituciones de enseñanza superior, ya sean públicas o privadas, implementan la nueva estructura de tres ciclos: licenciatura, máster y doctorado. Cada ciclo tiene sus propios procedimientos de admisión y graduación. El primer ciclo, licenciatura, incluye un mínimo de 180 y un máximo de 240 créditos transferibles, dependiendo del ámbito y la especialización. El segundo ciclo, máster, incluye un mínimo de 60 y un máximo de 120 créditos dependiendo de la duración del primer ciclo.

Las primeras universidades rumanas datan del año 1860, siendo las más antiguas la Universidad de Iasi y la Universidad de Bucarest. En cuanto al número de instituciones de tercer nivel, según datos proporcionados por el Ministerio de Educación e Investigación, Rumanía pasa de tener 44 instituciones de educación superior público en el año 1989-1990, a tener 57 en el año 1999-2000. Si en la etapa anterior a la caída del sistema comunista la enseñanza universitaria es exclusivamente pública, a partir del año 1989 empiezan a proliferar las instituciones de enseñanza superior gestionadas por el sector privado. Así, según la Comisión Nacional de Estadística, las instituciones de

educación terciaria privadas crecen incluso más rápido que las públicas, pasando de cero en el año 1989 a 63 en el años 1999-2000.

Este aumento exponencial se puede interpretar como respuesta de la demanda cada vez más alta de esta forma de enseñanza por parte de la población, pero también como resultado de las reformas encabezadas por los gobiernos rumanos bajo la tutela y la supervisión de los organismos internacionales. Así, la ratio de participación en el proceso de enseñanza de jóvenes entre 19 y 23 años aumenta del 15.1% en el año 1993 a 24% en el año 1997 (OCDE, 2000). En este sentido, según datos del Ministerio de Educación, Investigación, Juventud y Deporte, la tasa bruta de participación en la enseñanza universitaria en el año 2008-2009 se sitúa en el 51,7% aunque un año más tarde, baja al 45%.

Según Nicolescu (2003) existen una serie de razones que contribuyen al aumento de la demanda de educación terciaria en la época posterior a la caída del régimen comunista. En primer lugar, cabe destacar el hecho de que hay un amplio número de graduados de la educación secundaria superior, pertenecientes a las anteriores generaciones, cuyas aspiraciones de llegar a la universidad no se cumplen antes del año 1990 debido, en gran medida, al número limitado de plazas y a los exigentes exámenes de acceso. En segundo lugar, destacan las nuevas oportunidades que surgen con la apertura hacia la economía de mercado y que impulsan a cada vez más personas a seguir estudiando. Por último, tener un diploma universitario representa el prerrequisito básico para obtener un empleo en el mercado cualificado.

En este sentido, la iniciativa privada es la primera en responder al aumento de la demanda de instituciones universitarias. Así, las universidades privadas se establecen en el año 1990 y la primera legislación que pretende regular la educación superior privada, surge en el año 1993. De esta manera, durante los primeros tres años de la década de los años 1990, las universidades privadas no tienen que cumplir con requisitos mínimos, siendo en muchas ocasiones resultado de iniciativas privadas llevadas a cabo por grupos de individuos que organizan cursos en edificios que, muchas veces, no están diseñados para impartir clases y subcontratando profesores de las universidades públicas. De esta manera, el nivel de calidad de los servicios educativos depende de los organizadores y de lo que el mercado está preparado para aceptar. Dada la escasez anterior de las



instituciones terciarias y del deseo por parte de la población de adquirir un diploma universitario, el mercado acepta cualquier servicio que provee un diploma universitario. Solo recientemente, procesos como la autorización o la acreditación se han puesto en marcha. No obstante, estas universidades han continuado su actividad y han producido la primera generación de graduados universitarios en instituciones privadas en el año 1994 (Nicolescu, 2003).

En cuanto al procedimiento de admisión en la enseñanza terciaria, éste se realiza en base a la nota media obtenida por los candidatos en el examen de bachillerato y las diferentes asignaturas estudiadas a lo largo de la enseñanza secundaria superior (Comisión Europea, 2009). A esto se le añade la nota del examen de acceso, organizado íntegramente por la institución de enseñanza superior. La particularidad reside en que cada institución establece sus propios requisitos mínimos para cada ámbito de estudio. Los exámenes son elaborados y evaluados por las facultades. El número de estudiantes admitidos en un año queda decidido por la institución, en colaboración con Ministerio de Educación Nacional. Así, las instituciones de enseñanza superior están autorizadas a admitir un número de estudiantes que supere el número de plazas financiadas por el presupuesto estatal, a cambio de que sean los estudiantes los que paguen las tasas correspondientes (Ley 441/2001).

El Ministerio de Educación, Investigación e Innovación aprueba anualmente el número exacto de plazas no subvencionadas por el estado, en base a la propuesta de cada universidad y conforme a los estándares de evaluación y acreditación. Las tasas de estudios quedan establecidas por las universidades en función de los costes de la educación ofertada. En estas circunstancias, en función del número de plazas y de la demanda por parte de los alumnos, algunas especialidades generan una competitividad más elevada que otras. En las instituciones privadas, la preocupación financiera juega un papel relativamente más importante en la decisión de admisión y en algunas ocasiones este asunto se refleja en un número mayor de estudiantes comparado con lo que la institución puede acoger (OCDE, 2000).

Finalmente el sistema de enseñanza rumano cuenta con los estudios de postgrado y el proceso de admisión está condicionado por la obtención del diploma de licenciatura (Comisión Europea, 2009). El proceso de admisión en los estudios profundizados de

especialidad, máster o estudios académicos de postgrado es selectivo, normalmente en base a un examen de admisión. El examen consta de una o dos pruebas de la especialidad, establecidas por la institución. El Ministerio de Educación, Investigación e Innovación establece el número de plazas financiadas por el presupuesto del estado para los estudios de postgrado, mientras que las instituciones establecen de manera autónoma el número de plazas no financiadas. En este caso, las tasas de escolarización quedan establecidas por las instituciones en función de los costes de la educación ofertada.

Los estudios de especialización están compuestos por dos o tres semestres y se llevan a cabo en el ámbito de especialización del diploma de estudios universitarios de larga duración. Estos estudios finalizan con la tesina y los graduados reciben el diploma de estudios de especialización. Los estudios de máster tienen una duración de 2-4 semestres e integran varios ámbitos de especialización teniendo como objetivo extender las competencias en dichos ámbitos. El máster finaliza con la tesina y los graduados reciben el título de máster. Las escuelas con estudios académicos de postgrado, organizados como instituciones independientes, ofrecen programas de 2-4 semestres y los graduados obtienen el diploma de estudios académicos de postgrado.

Según la ley, los licenciados pueden competir por una plaza en los estudios de doctorado. El proceso de admisión consta de un concurso organizado anualmente por una comisión de admisión compuesta por catedráticos. El concurso contiene, aparte de la prueba de especialidad, un examen de competencia lingüística en un idioma de circulación internacional. La admisión queda decidida por la comisión en función de los resultados obtenidos por los candidatos y supeditado al número de plazas establecido. Los estudios de doctorado están organizados de dos maneras: doctorado con frecuencia (duración: 3 años) y doctorado sin frecuencia (duración: la establece cada institución). Desde el punto de vista del contenido, los estudios de doctorado incluyen tres etapas: la preparación de alto nivel determinado por el doctorando y el director de tesis con la aprobación del consejo de departamento; la preparación y elaboración de la tesis doctoral y la presentación pública de la tesis doctoral. En relación a la primera fase, la estructura del programa de preparación incluye actividades teóricas y prácticas en el ámbito de los estudios de doctorado que finalizan con tres exámenes y tres trabajos científicos. Para los estudios de doctorado con frecuencia, la estructura del programa de

preparación incluye, además de lo mencionado anteriormente, la presencia de un mínimo de cuatro cursos con sus correspondientes seminarios.

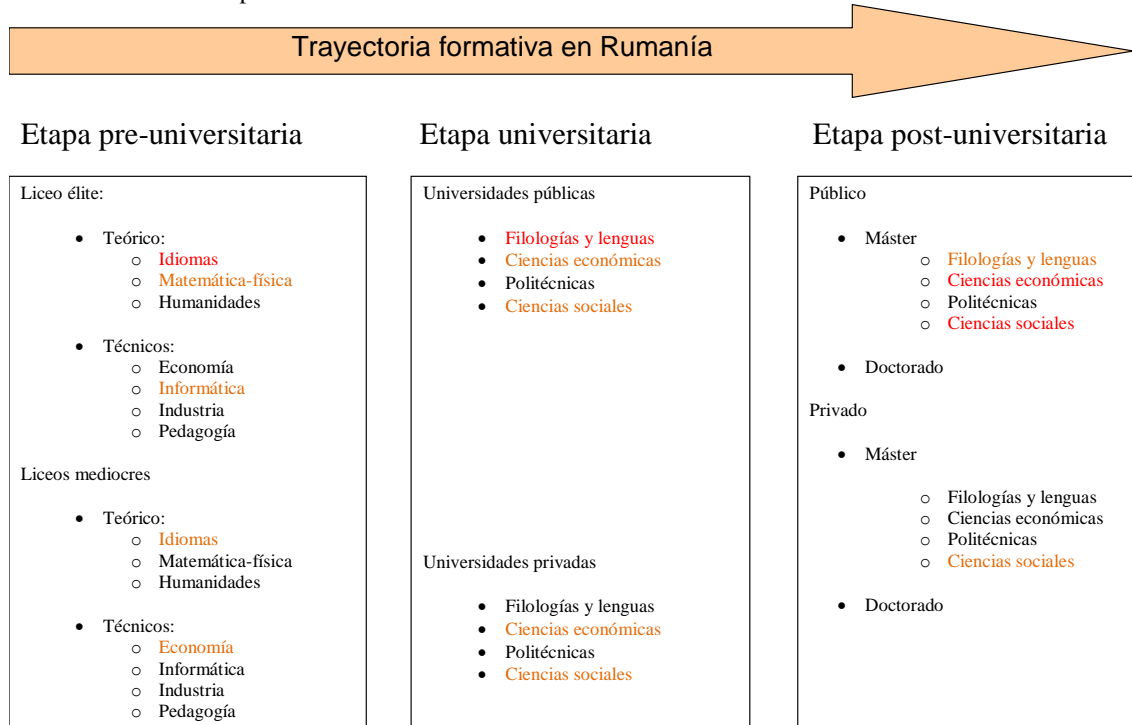
En relación a la manera de incorporarse en la estructura universitaria, según el informe de la OCDE (2000), el personal académico universitario tiene cinco grados. El preparador es un asistente junior y es el grado más bajo. Es el responsable de los seminarios prácticos. El asistente universitario es un puesto académico inferior que implica tanto actividades de docencia como de investigación y para este puesto de trabajo se hace una selección entre los preparadores. Esa persona tiene que ser al menos doctorando. El lector universitario tiene que estar matriculado en el doctorado y tiene responsabilidades de enseñanza e investigación. El profesor asociado queda seleccionado entre los que tienen un título de doctor y gozan de reconocimiento académico. El máximo grado es el de profesor universitario y en este nivel los profesores han de contar con el título de doctor y con publicaciones.

## **9.2. Trayectorias educativas en origen: factores explicativos en la configuración de trayectorias profesionales de éxito**

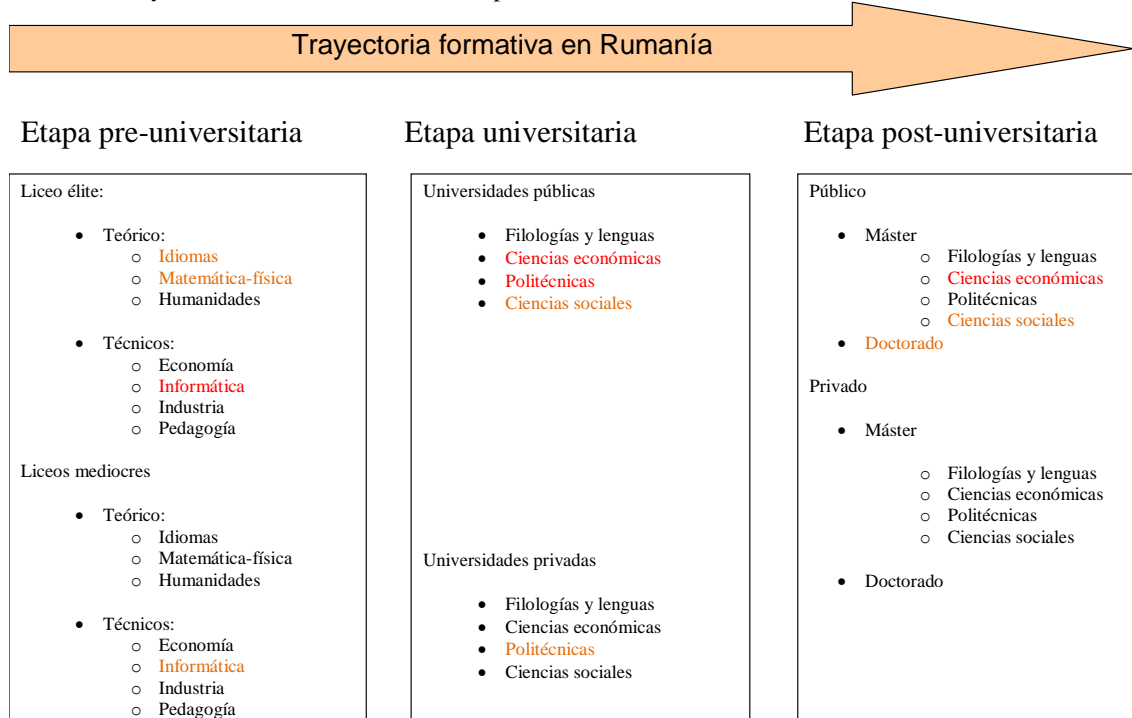
Con el objetivo de facilitar las explicaciones referidas a las trayectorias educativas de los rumanos cualificados residentes en Barcelona, a continuación se presentan tres esquemas que permiten entender dónde se encuentran los entrevistados de los tres perfiles estudiados en cada una de las etapas educativas (preuniversitaria, universitaria, post-universitaria). Así, el color intenso (rojo), hace referencia a las trayectorias educativas más presentes, mientras que el color menos intenso (naranja), se refieren a aquellas trayectorias que no son dominantes en ese perfil pero que resultan interesantes en tanto que ayudan a entender trayectorias educativas alternativas. Las opciones que aparecen en negro son variantes posibles, dado el sistema educativo, pero que no se registra entre los entrevistados. Las lógicas que permiten explicar estas trayectorias, quedan marcadas por el conjunto de factores estructurales del sistema educativo rumano y por las estrategias y decisiones que los entrevistados desarrollan en ese marco de oportunidades y constricciones. Estas cuestiones se detallan a lo largo de los siguientes apartados.

**Cuadro 12: Trayectorias formativas en Rumanía de los tres perfiles estudiados**

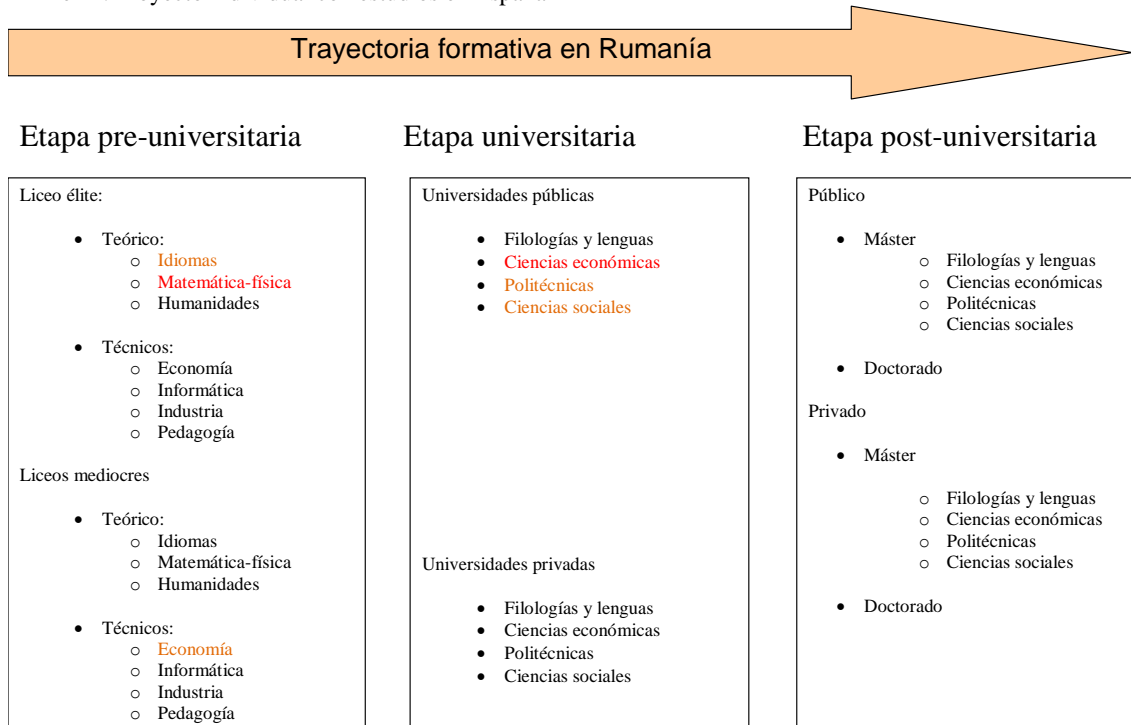
Perfil: Traslado empresa multinacional



Perfil: Proyecto individual sin estudios en España



Perfil: Proyecto individual con estudios en España



**Fuente: elaboración propia**

### **9.2.1. Liceos de élite elementos claves en las trayectorias educativas de los migrantes cualificados rumanos en Barcelona**

Tal y como se pone de manifiesto en el anterior apartado, el sistema pre-universitario rumano es muy selectivo y a través de los exámenes para acceder al liceo, se realizan estrictos filtros que terminan distinguiendo entre los mejores liceos de la ciudad y el resto de liceos. En este sentido, los gráficos anteriores destacan que la mayoría de los entrevistados, independientemente del perfil al que pertenezcan, desarrollan la etapa de formación secundaria superior en estos liceos de élite de sus respectivas ciudades. Así, competir y acceder al mejor o uno de los mejores liceos de la ciudad se explica principalmente por las expectativas de los padres (con o sin estudios superiores), pero también por la *socialización en valores* de estos migrantes. Concretamente, estos valores se vinculan a la excelencia y al deseo de graduarse en las mejores escuelas. De hecho, la excelencia representa un elemento que los acompaña en las posteriores etapas educativas y a lo largo de la trayectoria laboral.

*“De pequeña he sido educada para lo mejor y este colegio nacional (liceo) era el mejor. Mis padres insistieron que tengo que ser la mejor y decidí optar por este liceo conjuntamente con ellos” (mujer, 27 años, perfil: proyecto individual con estudios en España)*

Por otro lado, la excelencia, como valor en sí mismo, implica el desarrollo de otros rasgos de personalidad que inevitablemente son clave a la hora de explicar las trayectorias de los migrantes entrevistados. Entre estos elementos cabe destacar: la perseverancia, el trabajo duro, el respeto a la autoridad, el papel de la educación y la cultura, la disciplina, la responsabilidad, la paciencia ya que las recompensan se consiguen a medio plazo. De esta manera, los entrevistados entienden que para poder acceder al mejor liceo y posteriormente seguir en la universidad con la especialidad que uno elige, ha sido fundamental una socialización en la ética del trabajo y el sacrificio con el objetivo de entrenar estos componentes de la personalidad.

Cabe mencionar que aparte de la excelencia, en algunos casos, la socialización en valores está fuertemente vinculada con la figura paterna o materna. Así, la madre y/o padre se convierten en referentes y modelos a seguir, hasta tal punto que recompensar sus esfuerzos (económicos, en el caso de los entrevistados cuyas familias gestionan pocos recursos de clase) o estar a la altura de sus éxitos profesionales (en el caso de los entrevistados cuyos padres son profesionales), son elementos que motivan a la hora de optar al mejor liceo de la ciudad.

Pero aparte de la socialización en valores, para lograr el acceso a estos liceos de élite, un papel relevante lo tienen las *clases privadas* que se llevan a cabo durante los últimos años de la escolarización obligatoria. Así, a través de este sistema paralelo de clases privadas, se garantiza la preparación óptima para los exámenes nacionales. En ocasiones, los profesores que imparten las clases privadas se convierten en actores importantes que deciden, conjuntamente con los padres, el mejor liceo al que uno tiene altas probabilidades de acceder, dado su nivel de preparación. Por otro lado, las clases privadas no son exclusivas para acceder a esta etapa educativa sino que son prácticas que se reproducen también para el acceso a la universidad, concretamente a la especialidad que uno elige.

En este sentido, las entrevistas revelan un componente de clase social en tanto que la mayoría de estos entrevistados disponen de los recursos económicos necesarios para la inversión educativa a través de las clases privadas y cursos de idiomas. Por ello, cabe afirmar que estos migrantes pertenecen, sobre todo, a entornos de clase media intelectual con altas expectativas educativas y que disponen de los recursos necesarios para acompañar a estos migrantes desde las primeras etapas educativas. No obstante, entre los entrevistados también hay personas que describen entornos familiares de clase obrera y, tanto las expectativas, como la inversión económica que realizan estas familias en la educación y las clases privadas de sus hijos, son similares a aquellos entornos de clase media intelectual.

*“Provengo de una familia bastante numerosa, 2 hermanas y un hermano y un historia familiar atípica ya que mi padre murió cuando yo tenía 17 años y no nos criamos con mi madre sino con la abuela y las tías. Así que es un historia familiar no siempre feliz pero todos hemos seguido la enseñanza primaria y después los estudios superiores. En nuestra familia a pesar de haber habido problemas económicos, siempre se hizo hincapié y todo el mundo luchó para que nosotros pudiéramos estudiar...con el razonamiento de que de esta manera nos podríamos desarrollar mejor y superar el nivel que la familia tenía. En este contexto los estudios han sido muy importantes incluso para las tías que nos han empujado y dicho que no hay otra solución, aparte de estudiar.” (mujer, 29 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

El hecho de que la mayoría de los entrevistados logre acceder a los mejores liceos de sus respectivas ciudades, se refleja en el tipo de evaluación que hacen de esta etapa educativa y en la continuidad en el sistema educativo universitario, aspecto que se explica con más detenimiento en posteriores apartados. Uno de los aspectos valorados positivamente por estos entrevistados, tiene que ver con el ambiente de estudio en tanto que los alumnos y los profesores impulsan y desarrollan *ambientes competitivos y exigentes* en los que la dedicación y la constancia son elementos clave. Es más, para los entrevistados ciertos profesores se convierten en modelos a seguir o verdaderos ejemplos. Por consiguiente, algunos profesores juegan un papel importante en la formación educativa de estos migrantes pero, en muchas ocasiones, también en su formación personal. Así, estos profesores logran desarrollar en sus alumnos ciertos rasgos de personalidad que ayudan a entender como estos profesionales se convierten posteriormente en migrantes.

Otra de las señas de identidad de estos liceos de élite lo representa la participación de sus alumnos en olimpiadas organizadas a nivel regional, nacional o incluso internacional. A esto se le añade la gestión de actividades extracurriculares (concursos municipales de artes, grupos de música y teatro) a través de las cuales se motivan a los mejores estudiantes, potenciándose de esta manera un ambiente estimulante, competitivo y que persigue la excelencia educativa.

*“-Aparte del alemán ¿qué competencias crees que has adquirido durante el liceo y que te han ayudado a lo largo de tu carrera profesional?*

*-Una mentalidad elitista y la idea de you can do it...esta idea estaba inculcada por los profesores que siempre nos decían: vosotros estudiáis en el liceo Brukethal, vosotros sois los mejores...teníamos muchos intercambios con escuelas de Alemania, Austria, Suiza que en los años 1990 no era nada habitual y en nuestro caso íbamos dos veces por semestre con grupos de baile, con coros. El hecho de que se nos diera la oportunidad de salir del país en una época en la que no se salía muy a menudo y cuando los padres tampoco podían permitirse enviar al extranjero a los hijos. El hecho de haber tenido esta posibilidad me ofreció cierta apertura ya que conocí personas de otras culturas que me convirtieron en una persona relativamente más tolerante...la idea es que conocí alumnos de Alemania cuando tenía 12 años y para los vecinos era wowwww porque ellos no habían conocido a nadie que no fuera rumano y esa era gran cosa en el 1997....después una cultura del esfuerzo...en el liceo había mucha competencia...un ejemplo la nota más baja en todo el liceo en el examen de bachillerato fue un 9 es decir se estudiaba muchísimo y llegábamos a clase y ah ¿leíste un libro de más que yo? Me iba a casa y leía cinco esa noche y éramos muy competitivos y era esta idea de ser mejor que los otros.” (mujer, 27 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

### **9.2.2. La especialidad del liceo: variable que marca la trayectoria educativa post-obligatoria**

Tal y como podemos ver en el anterior gráfico, la mayoría de los entrevistados (independientemente del perfil) optan por liceos teóricos (especialmente de idiomas o matemática-física) o liceos técnicos (especialmente economía o informática) y esta decisión determina, en gran medida, el tipo de especialidad que escogen para los estudios post-obligatorios. Eso se debe, principalmente, al tipo de conocimientos que adquieren durante el liceo, pero también al hecho de que dichos conocimientos son evaluados a través de exámenes que permiten el acceso a la universidad. De esta manera, liceos con especialidad de idiomas hacen prácticamente imposible el acceso a especialidades como politécnicas (universidad) y por otro lado, las especialidades de



economía o informática suelen generar continuidad a través de especialidades similares en la universidad.

A pesar de ser estas las opciones que la mayoría de los entrevistados escogen para la etapa del liceo, sí que se observan diferencias en relación al perfil de entrevistados. De esta manera y partiendo de la premisa según la cual, en los tres perfiles hay entrevistados que optan por las especialidades anteriormente mencionadas, el anterior gráfico destaca como *el perfil de migrantes que llega a través de traslado de empresa multinacional muestra cierta tendencia a trayectorias que se vinculan a liceos con especialidad de idiomas*. No es casualidad la elección de este tipo de liceos, puesto que suele ser el resultado de una formación que apuesta por las competencias comunicativas durante los ciclos formativos anteriores, sobre todo del inglés y el francés, aunque también de otros idiomas que los entrevistados definen como *exóticos* (y menos utilizados en el contexto rumano), como el alemán o el castellano. De hecho, el relevante papel de los idiomas en las trayectorias educativas no es exclusivo de este perfil ya que incluso aquellos que se forman en especialidades técnicas o perfil de ciencias, suelen desarrollar estas competencias comunicativas a través de clases privadas o cursos de idiomas, con el objetivo de perfeccionarlos y acreditarlos mediante diplomas internacionalmente reconocidos (Cambridge, Toefl, etc.).

Así, los entrevistados que estudian en liceos cuya especialidad es de idiomas, y particularmente aquellos que pertenecen al perfil de traslado de multinacional, desarrollan en esta etapa formativa, sobre todo, las **competencias comunicativas**. En este sentido, para la mayoría de ellos, durante los cuatro años de liceo es cuando verdaderamente aprenden inglés y en menor medida otros idiomas como francés, castellano o alemán. Además, las competencias comunicativas son altamente valoradas por la mayoría de ellos puesto que son consideradas clave en la incorporación al mercado laboral rumano a la vez que se transfieren con facilidad a través de las fronteras.

Por otro lado, de los tres perfiles de rumanos, *aquellos que desarrollan su proyecto individual en España se vinculan en mayor medida con especialidades de ciencias. Concretamente, aquellos que no continúan sus estudios en España tienen trayectorias educativas vinculadas a liceos técnicos (economía, informática) mientras que aquellos*

que sí continúan sus estudios terciarios en España se han graduado en liceos con la especialidad de *matemática-física*. No obstante, tal y como ponen de manifiesto los gráficos, hay entrevistados del perfil de traslado de multinacional que optan por estos liceos, aunque en menor medida. Así, los que apuestan por un liceo de ciencias o liceos técnicos (economía o informática), aparte de describir cierta facilidad y habilidad a la hora de tener una formación de ciencias, escogen estratégicamente estas especialidades. En este sentido, tienen la percepción según la cual, a la hora de escoger la especialidad universitaria, disponen de un abanico más amplio de opciones ya que la preparación en ciencias no excluye la preparación en idiomas, sino todo lo contrario, aprender y perfeccionar el dominio de idiomas se considera como un requisito fundamental en su formación.

*“-¿Por qué el liceo de informática?*

*-Porque era el mejor y ok sabía perfectamente que no quería un perfil humanista a pesar de que hubiera podido salir adelante muy bien pero la idea es que si acabas un liceo de ciencias puedes luego acceder a una facultad con perfil humanista o de ciencias sociales, pero al revés no tanto. Si no has hecho suficiente matemática y física durante el liceo y te da por escoger en el último curso no sé qué facultad... se acabó...sin embargo si hiciste matemáticas y te da en el último curso por escribir poesías o quieres hacer lenguas extranjeras no hay ningún problema así que estaba claro que quería un liceo con perfil de ciencias para tener todas las opciones a mi alcance.” (mujer, 34 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

Entre las competencias que estos entrevistados apuntan haber adquirido a lo largo de esta etapa educativa, destacan las **competencias técnicas**, (concretamente aprenden a programar, contabilidad etc.), de tal manera que son estos los aspectos evaluados como positivos a lo largo de esta etapa formativa. Concretamente, los entrevistados con un perfil de ciencias son los que además de las competencias técnicas, apuntan la **capacidad analítica** como elemento que es relevante durante esta etapa educativa. Para muchos migrantes rumanos cualificados la capacidad analítica representa un elemento importante ya que posteriormente cobra un significado particular en el mercado laboral: gracias a esta capacidad que adquieren sobre todo durante el liceo, pueden entender y solucionar con mayor rapidez y eficacia problemas que van surgiendo a lo largo de la práctica profesional, igual que les facilita el aprendizaje de procesos y procedimientos en los que, previamente, no han recibido formación.

Tal y como se menciona al principio del apartado, las especialidades del instituto marcan, en gran medida, la especialidad de la facultad por la que optan los entrevistados. Así, concretamente *en el caso de aquellos rumanos que migran a España a través del traslado de empresa multinacional, la facultad de filologías y la de lenguas extranjeras es una elección que marca una tendencia de continuidad con respecto al liceo. Por ello estos migrantes configuran, sobre todo, trayectorias educativas en las que el peso de los idiomas es muy relevante.* Por ello, especialmente aquellos que eligen filologías, son conscientes de que el mercado laboral cada vez más cambiante y demandante de Rumanía, les va a exigir muchas competencias para poder desarrollar las carreras de éxito a las que aspiran. Dado que la carrera de filología supone el aprendizaje de dos idiomas, uno principal y el otro secundario, la elección de los dos suele ser estratégica: primer idioma inglés (en menor medida francés), en tanto que son idiomas percibidos como vehiculares en un mundo cada vez más globalizado. Además se trata de idiomas de los que tienen conocimientos muy avanzados, gracias a la sólida formación durante la etapa del liceo.

El segundo idioma también es estratégicamente escogido y suele ser un idioma que las entrevistadas (ya que todas que se gradúan en filologías son mujeres, reflejando de esta manera la fuerte feminización de esta carrera universitaria), definen como poco usual, incluso *exótico*. En la elección, cobra especial relevancia la necesidad de que ese idioma represente una ventaja en el mercado laboral, una especie de valor añadido. De esta manera, para los entrevistados un idioma *exótico* les permite tener mayor margen para poder negociar el tipo de trabajo al que optar cuando se produzca la incorporación en el mercado laboral. Entre estos idiomas destacan los idiomas germánicos (sueco, holandés y en menor medida alemán) o idiomas latinos (castellano, catalán). El argumento de que los idiomas *exóticos* podían ser transferidos con facilidad al mercado laboral, se fundamenta a través de rumores según los cuales en el mercado rumano de finales de los años 1990 y principios de la década de 2000, las recién instaladas empresas multinacionales o procedentes de dichos países, necesitan mano de obra conocedora de los respectivos idiomas.

*“-¿Cómo surge esto de estudiar un idioma raro, poco frecuente?  
-Esto del idioma raro ha sido una estrategia. Yo siempre tuve el hándicap en la parte de ciencias porque mis mejores amigos estudiaban en liceos con perfil de matemáticas o informática y ellos siempre decían la de cosas que pueden hacer*

*con estas materias...económicas, programación muchas cosas y siempre me dio la sensación de que yo no haré nada en mi vida porque estos serán los que tendrán los mejores jobs y yo me quedaré...no sé...traduciendo una hoja que en ese momento me parecía una opción poco viable porque no estaba a la altura de los jobs de mis amigos y entonces la única estrategia para no ser la última, fue pensando en que un idioma extraño me ofrece mayores posibilidades. Había leído un artículo donde ponía que los holandeses habían sido los primeros inversores extranjeros, en cuanto a cantidad de dinero invertida, en nuestro país y pensé...si estos holandeses invierten tanto dinero en Rumanía, seguramente necesitarán traductores y pensé lo mismo del sueco aunque de los suecos no había leído nada pero dije ok más o menos lo mismo y, por ejemplo, no pensé ni un momento en emigrar de Rumanía es decir que la estrategia estaba pensada y formulada para Rumanía porque si sabes holandés en Holanda no representa ninguna ventaja...es cero.” (mujer, 29 años, perfil: traslado de multinacional)*

Si hasta ahora vimos como los liceos de idiomas marcan las elecciones de la especialidad universitaria y, a la vez, hemos podido identificar las lógicas que hay detrás de dichas elecciones, a continuación dedicamos los siguientes párrafos a identificar en qué medida sucede lo mismo con aquellos migrantes que se gradúan en liceos de ciencias o técnicos (economía, informática). Volviendo al gráfico presentado al principio del capítulo, observamos como también en el caso de las especialidades de ciencias o técnicas (economía, informática) estos migrantes siguen trayectorias universitarias que dan continuidad a la especialización del liceo, aunque cabe destacar ciertos matices. Así, *aquellos rumanos que desarrollan su propio proyecto en España y que continúan los estudios terciarios en este país, se gradúan en mayor medida en un liceo de ciencias (matemáticas-física) y continúan, durante la licenciatura, con una especialidad de ciencias económicas (ingeniería económica, cibernética, relaciones económicas internacionales, marketing, administración de empresa), dando lugar a trayectorias educativas en las que la componente de negocios juega un papel relevante.* Este hecho explica, en parte, el carácter empresarial de los másteres a los que optan en España.

La decisión de escoger una licenciatura del área de las ciencias económicas tiene que ver con una serie de razonamiento. Por un lado, tiene que ver con la percepción de que estas carreras universitarias ofrecen más salidas profesionales que otras. En realidad este razonamiento explica la popularidad, especialmente de las ciencias económicas ya que entre el año 1989 y 1998 el porcentaje de estudiantes de economía en las universidades públicas se duplica (Nicolescu, 2003). Estos imaginarios reflejan la expectativa de

cambio a partir de los años 1990 a raíz de la liberalización del mercado y la presencia cada vez mayor de empresas multinacionales que demandan mano de obra cualificada. Así, muchos de estos entrevistados esperan que durante la licenciatura puedan adquirir las herramientas para desarrollar sus propios negocios o trabajar para compañías multinacionales.

Por último, aquellos que desarrollan su proyecto individual en España sin estudios terciarios en este país, suelen concentrarse en liceos de informática que, tal y como anticipábamos anteriormente, ofrecen la oportunidad de continuar con cualquier especialidad durante la universidad. No obstante, *los rumanos con proyecto individual en España y sin estudios adquiridos en este país, gozan de trayectorias más diversas en tanto que se gradúan sobre todo en liceos de informática y optan por especialidades de ciencias económicas, politécnicas y en menor medida ciencias sociales.* Tal y como anticipábamos en anteriores párrafos, un liceo donde la componente técnica es relevante, ofrece un mayor abanico de posibilidades a la hora de escoger la especialidad de la universidad.

A los argumentos referidos a los beneficios con respecto a las opciones de ciencias económicas, se añade la percepción, según la cual, las profesiones vinculadas a las politécnicas, a diferencia de otras, garantizan procesos de selección meritocráticos y transparentes en los que se evalúan objetivamente las competencias y las habilidades, sin la necesidad de capitales sociales o económicos que faciliten el acceso al mercado laboral. Pero además, la elección de estas especialidades traslada la idea de que permiten la transferibilidad de las competencias más allá de las fronteras, especialmente en el caso de aquellos que estudian politécnica. Por ello, a diferencia de aquellos que llegan a España a través de traslado de multinacional y que se vinculan en mayor medida a trayectorias humanistas o de ciencias sociales, los migrantes que desarrollan su propio proyecto migratorio (independientemente si continúan o no los estudios en España), apuestan por especialidades que permitan la fácil transferibilidad de las competencias en caso de desarrollar proyectos migratorios en el futuro.

*“Informática me ofrecía el acceso a un mercado libre, esto es fundamental en mis decisiones porque siempre rechacé los mercados cerrados tipo abogados, farmacéuticos...en Timisoara en aquel entonces tenías que pagar miles de euros para ser aceptado y trabajar gratis unos años y posteriormente poder*

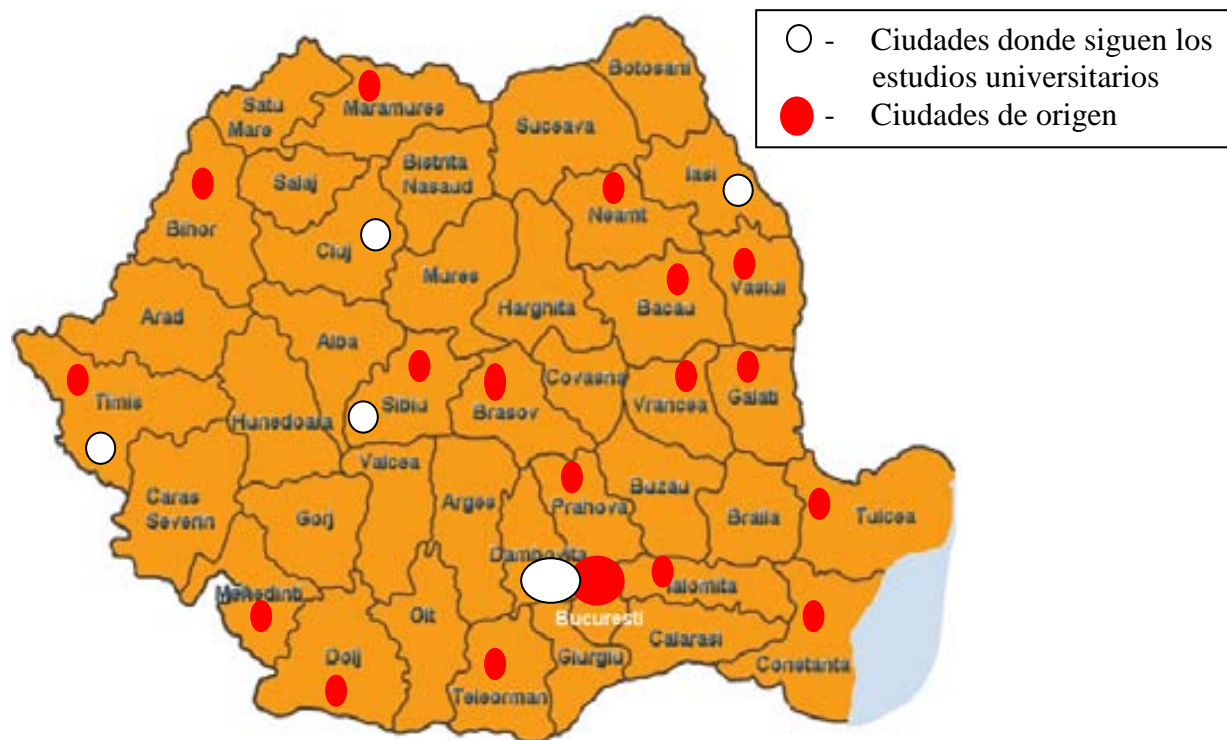
*desarrollar tu profesión porque son ámbitos muy cerrados...esta es mi percepción no tuve experiencias directas pero existían rumores en la ciudad y las plazas que se quedaban libres eran para hijos de...o hijas de...personas del sistema y eso no era para mí. Informática y la programación me ofrecían un mercado libre tanto en Rumanía como en el extranjero y desde el instituto pensaba en irme de Rumanía porque no estaba contento con como evolucionaban las cosas.” (hombre, 33 años, proyecto individual sin estudios en España)*

Por último, cabe destacar el área *de las ciencias sociales que aparece como opción secundaria en los tres perfiles estudiados*. Entre las ciencias sociales que más atraen a los migrantes rumanos están las ciencias políticas, comunicación, derecho, periodismo, filosofía e integración en la Unión Europea. Se trata de carreras universitarias que a partir de los años 1990 se despolitizan y son altamente demandadas (Schubert, 2000; Nicolescu 2003). La elección de estas especializaciones de ciencias sociales tiene que ver con un conjunto de imaginarios vinculados a los esperados avances políticos. Concretamente está relacionada con la entrada de Rumanía en la Unión Europea y, por lo tanto, con la posibilidad de trabajar en un ámbito relacionado con la diplomacia, ámbitos de política internacional o los organismos internacionales. En este sentido, las expectativas post-universitarias reflejan el deseo de capitalizar el dominio experto de varios idiomas. A su vez, estos inmigrantes esperan que la etapa universitaria les dote de herramientas para poder llevar a cabo las carreras que proyectan.

### **9.2.3. La etapa universitaria como punto de inflexión (descendente) en la trayectoria educativa**

Si la elección de la especialidad universitaria supone la continuidad de la especialidad del liceo, el conjunto de esta etapa se entiende como un punto de inflexión en la trayectoria educativa. En primer lugar, porque para la mayoría de los entrevistados el acceso a la universidad supone emprender el primer proyecto migratorio ya que independientemente del perfil, la mayoría de los entrevistados (los que son originarios de la capital y los que no lo son) optan por la Universidad de Bucarest (Cuadro 13). Cursar los estudios terciarios en la Universidad de Bucarest significa para muchos de estos migrantes el siguiente paso en su trayectoria que automáticamente se entiende en clave de evolución, ya que aspiran a una de las más antiguas y prestigiosas universidades de Rumanía.

Cuadro 13: Mapa de Rumanía con la distribución de los entrevistados



Fuente: elaboración propia<sup>43</sup>

Aparte del prestigio de la Universidad de Bucarest, en la elección de esta universidad, cobra especial relevancia el hecho de ser la capital del país. Por tanto, los entrevistados tienen la percepción de que ofrece muchas oportunidades profesionales, al ser Bucarest, el epicentro de todos los cambios económicos que están presenciando. Les atrae la idea de ciudad grande, con mucha actividad, que en la mayoría de las ocasiones no es desconocida a los entrevistados (realizan visitas periódicas gracias a familiares que viven en Bucarest). De hecho, los que escogen Bucarest, sienten que esta es la tónica general en su entorno más próximo ya que muchos de los compañeros de clase y amigos van a la misma universidad por las mismas razones.

*“Bucarest era el siguiente destino...escoger Bucarest ha sido en base a que en el último curso de liceo hacía clases privadas para ingresar en la Universidad y las hacía en Bucarest (la entrevistada no es de ahí) y a pesar de que era consciente de que había muchas ciudades más bonitas en Rumanía, como Timisoara o Cluj, en Bucarest es donde hay acción, en Bucarest es donde hay la apertura tanto durante la universidad como después de licenciarme...era el*

<sup>43</sup> La dimensión del círculo se corresponde a la mayor presencia de rumanos de esa zona o a la mayor presencia de rumanos en ciertas universidades.

*paso natural es decir que no me paré a pensar en otros centros...vamos a evaluar otras posibilidades. No. Fue Bucarest by default, sin lugar a dudas...en cuanto a mis compañeros que también escogían Bucarest, las razones eran las mismas, Bucarest tenía potencial en cuanto a las opciones y a pesar de tener personalidades diferentes pensamos que la ciudad nos representa en cuanto a opciones y además nos teníamos unos a los otros... bajo el principio you are not alone y eso fue importante, es verdad.” (mujer, 27 años, perfil: traslado de multinacional).*

Pero tal y como anticipaba en el anterior párrafo, a pesar de que Bucarest es la opción de la mayoría de los entrevistados, no es la única. En este sentido, aparecen contempladas otras universidades con tradición y muy prestigiosas en el contexto rumano, entre las cuales cabe destacar Iasi pero, sobre todo, Timisoara y Cluj. *Escoger otras ciudades universitarias, representa la opción, sobre todo, de aquellos rumanos que desarrollan su proyecto individual en España (con o sin estudios en este país).* El hecho de que la mayoría de aquellos que pertenecen al perfil de traslado de multinacional finalicen los estudios terciarios en Bucarest, puede explicar el tipo de trayectoria laboral entendida en clave de oportunidad que brinda la capital, pero este aspecto se retoma con más detalle en el siguiente capítulo cuando se explican las trayectorias laborales en el país de origen.

Optar por Timisoara, Cluj o Iasi, guarda relación con una serie de aspectos: en primer lugar, con la proximidad con sus ciudades de residencia. Así, esta elección no implica gastos extra, en alojamiento y transporte, que serían inasumibles económicamente por parte de la familia. Otra de las cuestiones que pesan a la hora de escoger estas ciudades tiene que ver con su posición geográfica: son ciudades situadas en el Oeste del país. Estas ciudades son, en el imaginario de la población, símbolo del desarrollado económico debido a la proximidad con el occidente y son ciudades generadoras de cambios sociales y políticos en tanto que, por ejemplo, Timisoara representa el lugar donde se inicia la revolución del año 1989.

En cuanto al carácter público-privado, la mayoría de las universidades a las que acceden los entrevistados son públicas a pesar de que muchos no logran acceder, desde el primer curso, a las plazas subvencionadas por el estado y, por consiguiente, tienen que pagar las tasas correspondientes. Eso sucede hasta que, en base a altos rendimientos en los primeros exámenes, en los cursos posteriores consiguen recuperar la plaza



subvencionada sin tener que seguir pagando las tasas. Incluso teniendo que pagar tasas más elevadas que en las universidades privadas, las universidades públicas siguen siendo la primera opción para la mayoría de los entrevistados, debido al alto prestigio del que gozan. Este prestigio se debe, sobre todo, a la poca tradición de las universidades privadas y a los exigentes exámenes de acceso que los entrevistados logran superar, una vez más, gracias a las clases privadas y al nivel de preparación durante el liceo. Esta cuestión queda recalcada también por Nicolescu (2003) según la cual la educación pública tiene una imagen muy positiva fruto de la tradición, todo lo contrario que la educación privada. Por ello, se acaba retroalimentando las siguientes dinámicas: las universidades públicas tienen buenos resultados, gozan de una buena imagen y atraen, en consecuencia, a los candidatos mejor preparados, mientras que las universidades privadas tienen malos resultados, generan una imagen negativa en el mercado y, por consiguiente, atraen candidatos peor preparados.

No obstante, tal y como queda reflejado en el gráfico con el que se inicia el capítulo, hay algunos entrevistados que optan por universidades privadas. *El hecho de continuar los estudios en una universidad privada no responde tanto a una lógica que tenga que ver con los perfiles, sino más bien con el tipo de liceo.* En primer lugar, cabe destacar que en algunas ocasiones se trata de liceos que no son de élite, geográficamente posicionados en zonas deprimidas de las ciudades, a veces zonas periféricas y que los entrevistados definen como peligrosas e inhóspitas. A esto se le añade que el nivel de preparación de los profesores es evaluado negativamente por parte de estos entrevistados. A su vez algunos entrevistados señalan cierta desestructuración en cuanto al ambiente escolar. Todo esto se debe a que no son los liceos por los que han optado sino son liceos donde han tenido opciones de conseguir una plaza y que son totalmente opuestos a los liceos de élite descritos en anteriores apartados. Por todo ello, aquellos entrevistados que se gradúan en liceos mediocres se encuentran con dificultades a la hora de competir por una plaza en una universidad pública, mientras que las universidades privadas garantizan el acceso sin dificultad.

Sin embargo, las universidades privadas representan, en ocasiones, una opción para aquellos entrevistados que deciden seguir una segunda licenciatura, o completar los estudios terciarios con un máster. Una de las razones por las cuales las universidades privadas gozan de mayor aceptación en estas etapas tiene que ver sobre todo con la

forma en la que la mayoría de los entrevistados evalúan la etapa universitaria en las universidades públicas, pero esta cuestión se aborda con más detenimiento en los siguientes párrafos.

Sea en Bucarest o en otra ciudad, se trate de una universidad pública o una universidad privada, esta etapa educativa representa un punto de inflexión para la mayoría de los entrevistados y esta cuestión tiene que ver con varios aspectos. En primer lugar, porque la universidad supone, para la mayoría de los entrevistados, emprender un primer proyecto migratorio. Así, a pesar de contar con redes de familiares o amigos en la capital, estas redes no juegan un papel relevante en la adaptación de estos migrantes durante la etapa universitaria, que para muchos representa el primer paso hacia la etapa adulta. De esta manera, a nivel personal representa un punto de inflexión puesto que estos migrantes tienen que afrontar los retos y las oportunidades que les brinda la experiencia universitaria.

En segundo lugar, interpretar esta etapa educativa como punto de inflexión (descendente) se debe a la manera en que estos migrantes evalúan el papel de la universidad y las competencias adquiridas en el conjunto de sus trayectorias educativo-laborales. A grandes rasgos, la evaluación que hacen los entrevistados, independientemente del perfil al que pertenecen, es generalmente negativa. Sus altas expectativas con respecto a la universidad, fruto de instruirse en buenos liceos y de socializarse en la cultura de la excelencia y del esfuerzo, no se ven cumplidas a pesar de que los exámenes de admisión representan exigentes filtros de selección.

Exceptuando las competencias lingüísticas, en el caso de los entrevistados que se gradúan en filologías (y que en su gran mayoría pertenecen al perfil de traslado de multinacional), la mayoría de estos entrevistados desarrollan un discurso crítico con respecto a la etapa universitaria. En este sentido, el primer idioma que suele ser francés o inglés son competencias que más que adquirir, consolidan durante la etapa universitaria, ya que para el ingreso el nivel exigido de estos idiomas es alto. Otras de las competencias lingüísticas y quizá la más valorada por parte de estos entrevistados tiene que ver con el segundo idioma que suele ser el idioma definido en los anteriores párrafos como *exótico* (holandés, alemán, castellano o incluso catalán). A pesar de que los tres/cuatro años de grado/licenciatura no son suficientes para el aprendizaje del

idioma a nivel experto, las competencias en estos idiomas juegan un papel esencial en la incorporación laboral de estos migrantes, tal y como se detallará en el siguiente capítulo.

Pero volviendo al discurso crítico que desarrollan los migrantes rumanos entrevistados, entre los problemas que se señalan, está el carácter extremadamente teórico de los contenidos, aspecto que hace difícil la transferibilidad de los conocimientos al mercado laboral. Este hallazgo queda corroborado también por los resultados de un estudio cuantitativo llevado a cabo en el año 2010, según el cual el 48% de los encuestados afirman que la mayor debilidad de los graduados universitarios en universidades públicas representa la falta de conocimientos prácticos o de experiencia que posteriormente les dificulta el acceso al mercado laboral justo después de acabar la licenciatura (Nicolescu, 2010). En este sentido, un 20% de los encuestados consideran que las universidades públicas no toman en consideración las demandas del mercado de trabajo

Aparte de ser muy teóricos, los conocimientos son transversales y en ocasiones ofrecen una panorámica demasiado general sobre los contenidos. Así, la falta de profundización dificulta la capacidad de llevar a la práctica, dichos conocimientos. En el caso de las nuevas ciencias sociales, este contenido demasiado teórico y transversal apunta a la falta de tradición de estas disciplinas en el sistema educativo rumano.

*“- Piensa que yo estudiaba comunicación y relaciones públicas y para tener profesores formados en el año 2000 debían haber empezado sus estudios como mucho en el 1985 y era imposible porque escuela de comunicación y relaciones públicas tal y como se entiende ahora, en el 1985 no había...puede ser que a partir de 2007-2010 cuando empezaron a enseñar los profesionales en publicidad y no me refiero que enseñen en la universidad sino a través de seminarios, open talks, open meetings, workshops. Es entonces cuando se empieza a desarrollar un núcleo de profesionales que empieza a intercambiar información en meeting groups, que empiezan a hacer networking entre ellos, que empiezan a salir fuera del país y para todo esto necesitas al menos 15-20 años y en este contexto ¿quién quieres que me enseñe a mí en ese momento?...quizá ahora en Rumanía exista know how porque muchos han salido fuera del país y algunos han vuelto...incluso si viene un profesional e imparte un seminario de 2 horas solamente, eso puede representar una fuente de inspiración para esos jóvenes y los anima a leer otros 10 libros.”(hombre, 30 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

Otro problema que los entrevistados señalan, tiene que ver con un exceso de contenido poco relacionado con la licenciatura. Este contenido que los entrevistados califican como inútil, queda apuntado, sobre todo, en el caso de las filologías modernas aplicadas y, en menor medida, en las ciencias sociales o ciencias económicas. A modo de ejemplo, está el aprendizaje de inglés del siglo XIX o de emperadores austro-húngaros y sus reinados, asignaturas que ocupan amplio espacio del programa.

En muchas ocasiones este contenido tan teórico y poco adecuado, da lugar a una evaluación que se basa, sobre todo, en la memorización de la información. Los entrevistados perciben que durante la universidad se les evalúa por la capacidad de reproducir la información y menos por la capacidad de razonar o de relacionar los conceptos. Llegados a este punto cabe hacer la siguiente inferencia: durante el instituto, los métodos de aprendizaje y evaluación no han sido diferentes, pero sus expectativas en la etapa universitaria son más altas y quedan sin cumplir.

Además de lo ya señalado, los entrevistados destacan otras deficiencias: las facultades rumanas imparten conocimientos obsoletos o que no se adecuan a las nuevas realidades económicas y sociales. Este aspecto queda reflejado, sobre todo, por los estudiantes de ciencias económicas y las politécnicas. Las razones tienen que ver con la continuidad de profesorado formado en la época comunista y que muestra poca capacidad y voluntad de renovación. La falta de financiación y el éxodo de talentos inmediatamente después de la caída del régimen, generan un sistema educativo universitario dominado y fuertemente controlado por una élite privilegiada, altamente conservadora y obsoleta científicamente (Cabuz, 2008). Eso es precisamente lo que describen los entrevistados: profesores que enseñan economía de mercado cuando durante décadas habían enseñado economía centralizada, profesores que no tienen los medios para poder reciclar los conocimientos impartidos. En definitiva, la universidad no dota de herramientas sólidas a estos entrevistados que pretenden competir en el mercado de las grandes multinacionales y de las empresas de nuevas tecnologías. La evaluación, en el caso de las ciencias económicas o politécnicas, al igual que sucede con las ciencias sociales o humanidades, se basa en la reproducción de contenido teórico, dejando poco margen para la reflexión.

Otra de las cuestiones que ensombrecen la evaluación de esta etapa educativa, tiene que ver con la relación alumno-profesor y el ambiente que se respira en el entorno universitario. En cuanto al primer aspecto, cabe destacar que los entrevistados muestran el descontento por el tipo de vínculo que los profesores establecen con el alumnado. Se trata de relaciones verticales que dejan poco margen para la comunicación, estableciendo barreras y relaciones de poder donde el diálogo o la negociación no tienen cabida.

Todas estas cuestiones hacen que los entrevistados evalúen la etapa universitaria como deficitaria en relación al tipo de herramientas que esperan adquirir, al profesorado y su nivel de preparación, a las exigencias, generando descontento y desmotivación, incluso decepción.

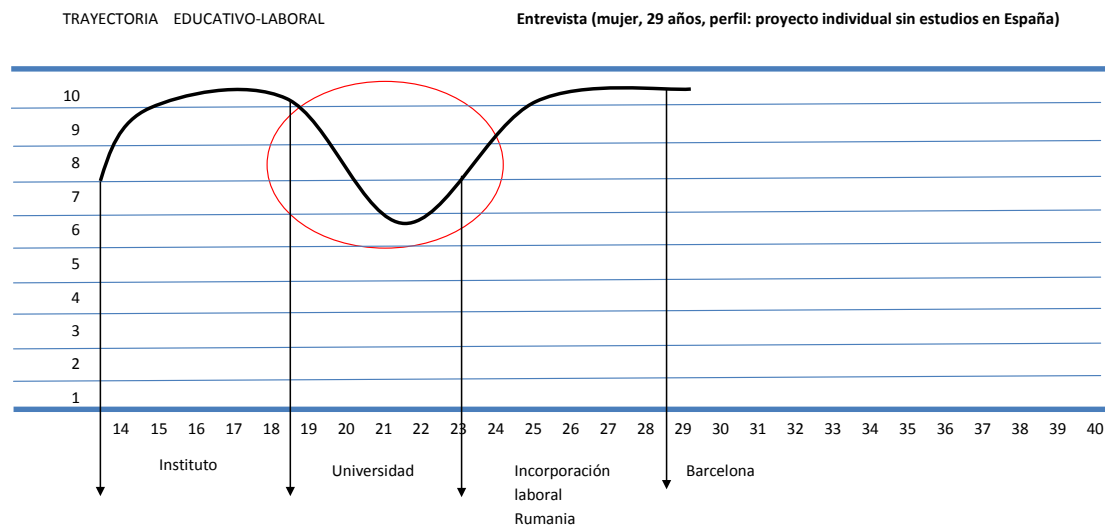
*“-La facultad de informática fue una gran decepción, es decir, el nivel de exigencia era muy bajo, especialmente comparado con el liceo...donde hacíamos más intensamente programación e informática...hay casos de profesores de universidad que hacían bien su trabajo y aprendí mucho de ellos pero diría que la mayoría...”*

*-¿A qué crees que se debe este nivel más bajo de exigencia?*

*-Los profesores eran los mismos de antes...y eran muy mayores y se habían quedado atrás profesionalmente hablando porque no estaban al tanto de lo que se iba publicando los pocos de los que aprendí algo sí que estaban al día pero la mayoría de ellos enseñaban el mismo curso del '73 sobre el funcionamiento de la impresora con martillos y escribían libros nuevos pero con el mismo contenido y nos obligaban a comprarlos ésta era la situación y esa gente ha hecho mucho daño a la facultad y a los estudiantes porque perdimos el tiempo todos juntos. Muchas veces el criterio de rendimiento y evaluación era relativo es decir tuve compañeros que escogieron pagar sus exámenes y se podía...yo escogí no hacerlo y por lo menos no me pusieron trabas y porque decidí aprender me evaluaron correctamente...otros decidían pagar los exámenes y aprobaban por los pelos y era ok para ellos pero esto hacía que el ambiente en los cursos y los laboratorios fuera muy relajado y muchas veces demasiado relajado y si por ejemplo hoy no teníamos ganas de hacer laboratorio no se hacía, nos quedábamos 2 o 3 que sí estábamos interesados y el resto se iban”*  
*(hombre, 33 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

Si a nivel de discurso, esta etapa educativa representa un punto de inflexión (descendente) para la mayoría de los entrevistados, la manera de representarla gráficamente revela distintas tendencias. Así, sobre todo aquellos rumanos que pertenecen al perfil de migrantes con proyecto individual sin estudios en España, son

los que también plasman gráficamente la etapa universitaria como punto de inflexión (descendente) tal y como se puede observar a continuación.



En cambio, en el caso de los rumanos que pertenecen a los otros dos perfiles, gráficamente no se captura esta etapa en clave de punto de inflexión (descendente) aunque la narración lo muestre como tal. ¿A qué se debe esta diferencia? La variable clave que explica lo afirmado anteriormente guarda relación con el momento en el que se produce la incorporación en el mercado laboral en el país de origen y que se explica con detenimiento en el siguiente capítulo. No obstante, a modo de resumen, cabe subrayar que aquellos entrevistados que se incorporan en el mercado laboral rumano tras acabar la universidad logran plasmar esta etapa educativa como punto de inflexión (descendente) porque la universidad representa una prioridad para ellos, en tanto que en la mayoría de las ocasiones no compaginan estudios y empleo. En cambio, en el caso de aquellos que pertenecen al perfil de traslado de multinacional o el perfil de rumanos que desarrollan su proyecto individual y continúan sus estudios en España, la incorporación en el mercado laboral rumano se produce desde los primeros cursos de universidad y por consiguiente en el gráfico de satisfacción estos migrantes otorgan un peso relativamente mayor a la vertiente laboral y no educativa, aunque las dos etapas se compaginen.

#### **9.2.4. Tercer ciclo en Rumanía: un trámite a pasar**

*Teniendo en cuenta el tipo de evaluación que la mayoría de los entrevistados hacen de la etapa universitaria, continuar los estudios de máster o doctorado en Rumanía representa una opción que algunos de los entrevistados descartan, sobre todo los que pertenecen al perfil de rumanos que desarrollan su proyecto en España y completan los estudios de máster en este país. Eso se debe, principalmente, a que apuestan directamente a continuar sus estudios terciarios en el extranjero, una opción preferida también por aquellos rumanos que desarrollan su proyecto migratorio en España y no completan los estudios en este país, pero porque lo hacen en terceros países. Se trata de aquellos que migran a España por los imaginarios culturales que proyectan sobre este país.*

No obstante, en el gráfico presentado al principio del capítulo observamos como *los rumanos que migran a través de traslado de empresa multinacional y en menor medida aquellos que migran a España y no completan sus estudios en este país (llegan a través de una oportunidad laboral), suelen continuar sus estudios terciarios con la realización de un máster en Rumanía, siendo el doctorado una opción contemplada en menor medida por el conjunto de los entrevistados. En este sentido, para estos entrevistados, dar continuidad a su formación a través de un máster es el siguiente paso en la carrera profesional y se interpreta como un diploma adicional que añaden a su formación. En ocasiones, es considerado un trámite casi burocrático que han de pasar para tener los estudios terciarios completos ya que sus expectativas con respecto al tipo de conocimientos que esperan adquirir, son relativamente bajas.*

En cuanto al carácter público o privado del máster, la mayoría de los entrevistados continúan en las universidades públicas, generalmente en la misma institución donde se licencian. Igual que sucede con la carrera universitaria, muchos no consiguen una plaza financiada por el estado (gratuita) y tienen que pagar la tasa que, muchas veces es más alta que un máster en una universidad privada. En ocasiones, las bajas expectativas con respecto a la calidad de la enseñanza, como consecuencia de la negativa evaluación que hacen de la etapa universitaria, la independencia económica (ya que la mayoría están incorporados en el mercado laboral cuando realizan el máster) y la percepción de que el

máster es un trámite que han de pasar, son las principales razones que contribuyen a la elección de másteres privados o los no financiados por el estado.

*En relación al perfil del máster, cabe destacar que aquellos que migran a través de traslado de empresa multinacional y que continúan los estudios terciarios en Rumanía, escogen programas de máster que responden a dos lógicas.* En primer lugar, destacan aquellos que optan por programas de másteres en ciencias económicas con la idea de dar continuidad a sus carreras profesionales, rompiendo de alguna manera con la trayectoria de idiomas en tanto que llevan tiempo, incorporados en el mercado laboral. En segundo lugar, destacan aquellos que escogen un máster en ciencias sociales. Esta cuestión guarda relación con que las licenciaturas de filologías no han proporcionado herramientas prácticas o aplicadas. Por consiguiente, esperan que un máster en ciencias sociales sea complementario al dominio de idiomas, de tal manera que puedan optar a puestos vinculados a instituciones europeas, organizaciones internacionales o al ámbito de la diplomacia. Así, estos migrantes construyen trayectorias educativas de continuidad incluso en relación a los estudios terciarios, aunque totalmente desvinculadas de las trayectorias laborales que desarrollan en las empresas multinacionales.

*En cambio, para aquellos rumanos que migran a España (por una oportunidad en destino) y no continúan sus estudios terciarios en este país, especialidades de ciencias económicas resultan especialmente atractivas (los programas de máster relacionados con la administración de empresas o marketing).* En algunos casos, detrás de esta elección está la expectativa de poder profundizar y especializar los conocimientos que les han sido presentados de manera demasiado transversal y generalista durante la carrera universitaria, mostrando una tendencia continuista con respecto a la anterior etapa. Por otro lado, para aquellos que ya están trabajando, ésta elección representa una especie de continuidad en la carrera profesional y puede ser relevante para la consolidación dentro de la empresa.

Independientemente del perfil y de la especialidad, los estudios de máster son negativamente evaluados por el conjunto de los entrevistados. Así, algunos de los aspectos criticados durante la licenciatura se vuelven a mencionar en la evaluación del máster. Los entrevistados perciben que la mayoría de los conocimientos, a pesar de ser



interesantes, sobre todo para aquellos que vienen de otras áreas de conocimiento, son demasiado teóricos.

Además, el hecho de que para acceder a los másteres no se exija necesariamente haber acabado una licenciatura de la misma rama de conocimiento, hace que lejos de ser muy especializado y focalizado, sea general, en ocasiones repitiéndose informaciones que se habían impartido durante la licenciatura. Esta situación perjudica a aquellos entrevistados que continúan con un máster perteneciente a la misma área de conocimiento que la licenciatura. Por esta razón, para estos entrevistados, el máster no parece haber aportado ningún tipo de conocimientos nuevos o útiles y en consecuencia la evaluación es muy negativa.

Por último, los entrevistados apuntan la falta de organización en relación a los cursos, en la publicación de las notas de los exámenes y otros aspectos vinculados a la gestión del máster. Estos elementos, en cambio, son positivamente valorados en el caso de los másteres privados. La infraestructura administrativa con la que están dotadas las instituciones privadas, hace que la percepción global sobre el máster sea mucho más positiva que de las instituciones públicas, a pesar de que en la calidad de los contenidos, los entrevistados no suelen manifestar diferencias. En este sentido, la enseñanza en un máster es concebida como un servicio adquirido como clientes. Al tener que pagar, tanto en el sistema privado como en muchas ocasiones en el sistema público, los entrevistados exigen buenos servicios. En este sentido, la evaluación del sistema privado es más positiva: se califica como más eficaz, mejor organizado y dotado con mejores infraestructuras.

*“Los del máster en la universidad pública no eran nada organizados y desde el principio les reproché esto. Esta fue mi gran decepción no han sido nada organizados, tenías que correr detrás de los profesores para enterarte de que nota te habían puesto y para que te lo apuntaran en el expediente...a veces sin ton ni son en el expediente salía suspenso en una asignatura donde habías sacado 9 y esto pasaba también durante la carrera. Por ejemplo, al máster privado nos hicieron una cuenta con contraseña e ID y toda la información la podías acceder online si querías contactar a un profesor tenías su email ahí...si pagas sabes que merece la pena y te tratan con respecto” (mujer, 26 años, perfil: traslado de multinacional)*

Continuar con los estudios de doctorado en Rumanía no representa una opción viable para la mayoría de los entrevistados y en este sentido, aquellos que sí lo hacen, desarrollan un discurso muy crítico con respecto a esta etapa, discurso que apunta similares problemáticas que en el caso de los estudios de máster. Pero además, se añaden otras cuestiones, negativamente valoradas. Entre ellas cabe destacar la falta de recursos materiales a la hora de desarrollar la carrera docente e investigadora y los simbólicos sueldos que no permiten la dedicación a la carrera docente e investigadora. Además, se apuntan prácticas basadas en nepotismo; procesos de selección o distribución de recursos poco transparentes.

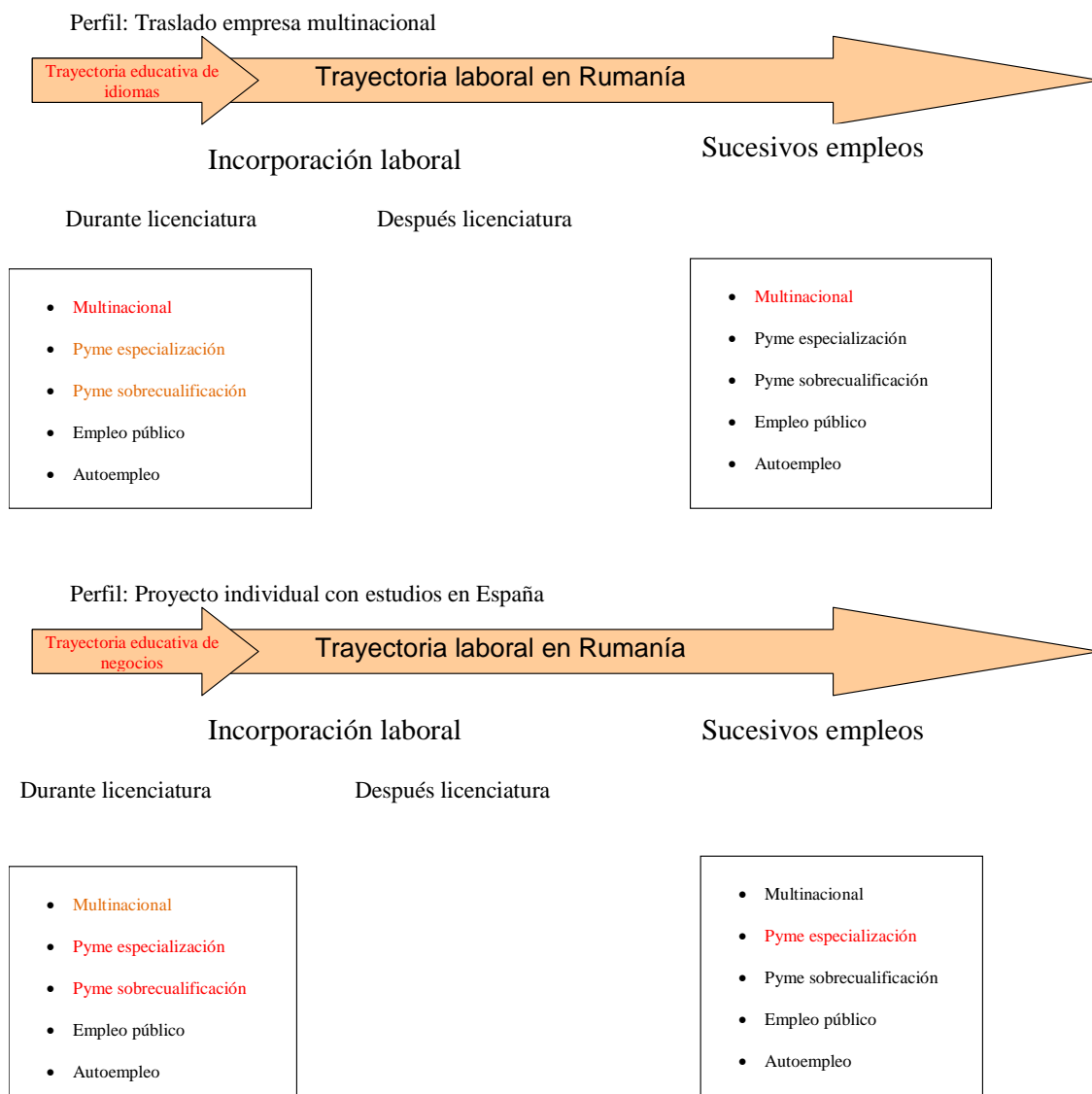
Todos estos aspectos reflejan el papel periférico que juega la investigación y desarrollo en el contexto rumano a la vez que la manera en la que ha ido perdiendo peso a partir de los años 1990. Esta cuestión queda reforzada por algunos datos. Así, según Florian (2004), el número de los investigadores en Rumanía está decreciendo y si en el año 1989 trabajan en Rumanía más de 150.000 investigadores, en el año 2002 las estadísticas oficiales registran 38.433 investigadores. En el año 2003 y 2004 han sido destinados del presupuesto nacional solamente un 0,21% del PIB para la investigación, el porcentaje más bajo a nivel europeo, comparado con la media europea que es del 0,75% (Ministerio de Educación e Investigación, 2003). Este nivel tan bajo de financiación en investigación se mantiene a pesar del compromiso del gobierno en el año 2002 ante la Unión Europea de subir el porcentaje al 1% para el año 2007.

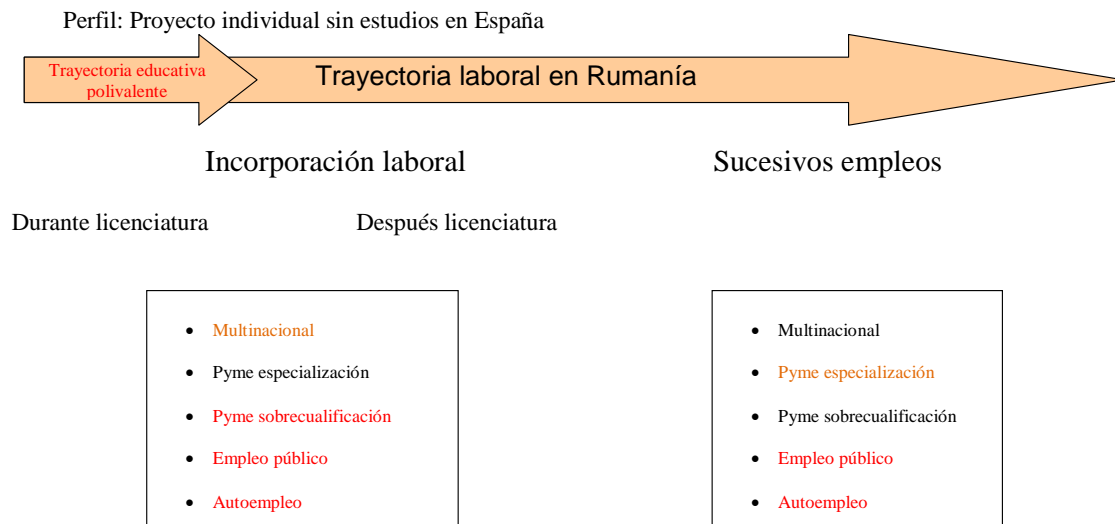
## **CAPÍTULO 10: Las trayectorias laborales en origen de los rumanos cualificados en Barcelona: desde trayectorias de estabilidad a trayectorias de precariedad**

En el anterior capítulo analizamos las trayectorias educativas en origen de los migrantes rumanos cualificados residentes en Barcelona y distinguimos tres tipos de trayectorias educativas. En el caso de aquellos que llegan a España a través de traslado de multinacional, el peso de los idiomas es especialmente importante en tanto que muchos se gradúan en liceos de idiomas, continúan con licenciaturas de filologías y con programas de máster que dan continuidad a estas trayectorias educativas a pesar de que sus incorporaciones laborales poco tienen que ver con estas trayectorias. Por ello, *los rumanos que migran a través de traslado de empresas multinacional, construyen en el país de origen trayectorias educativas de idiomas*. En segundo lugar, aquellos que emprenden su propio proyecto migratorio y continúan sus estudios en España, se gradúan en mayor medida en liceos económicos y continúan con licenciaturas vinculadas a las ciencias económicas, descartando seguir con un master en Rumanía debido a la negativa evaluación que hacen de la etapa universitaria, pero también debido a sus expectativas profesionales. Así, *los rumanos que migran a España y completan sus estudios terciarios en este país, construyen trayectorias educativas de negocios*. Posteriormente, éstos cursan en España másteres que les permitan consolidar estas trayectorias. Los rumanos que conforman el tercer perfil, sin embargo, se gradúan sobre todo en liceos de informática y continúan con licenciaturas vinculadas a las politécnicas o a las ciencias económicas. En cuanto a los estudios de postgrado, algunos deciden seguir sus estudios en terceros países, mientras que otros dan continuidad a sus trayectorias educativas con másteres vinculados a las mismas disciplinas que en la etapa universitaria. *Debido a la capacidad de los liceos de informática de abrir un amplio abanico de opciones para la licenciatura, los rumanos que migran a España sin estudios terciarios en este país, construyen trayectorias educativas polivalentes*.

Llegados a este punto, cabe preguntarse en qué medida las trayectorias educativas en el país de origen marcan las trayectorias laborales en Rumanía y cómo los rumanos cualificados residentes en Barcelona construyen estas últimas. Igual que en el anterior capítulo, a continuación se presentan los esquemas que resumen las trayectorias laborales en origen de los tres perfiles y a lo largo de los siguientes apartados se pretenden explicar los elementos que configuran dichas trayectorias.

**Cuadro 14: Trayectorias laborales de los tres perfiles estudiados**





**Fuente: elaboración propia**

### **10.1. Temprana incorporación en el mercado laboral rumano: factor clave en la construcción de trayectorias de éxito**

Tal y como queda reflejado en los anteriores gráficos, la mayoría de los entrevistados (excepto algunos rumanos del perfil que desarrollan su proyecto individual en España sin estudios terciarios en este país) se incorporan en el mercado laboral rumano desde los primeros cursos de la licenciatura o incluso antes de finalizar los estudios universitarios. La decisión de dicha incorporación es fruto de una serie de razonamientos y en la mayoría de las ocasiones representa una decisión estratégica.

*Así, para la mayoría de los rumanos entrevistados, tener experiencia laboral antes de finalizar los estudios universitarios representa un requisito imprescindible para construir una carrera de éxito.* Esta cuestión se debe a una serie de valoraciones. En primer lugar, entre los entrevistados existe la percepción según la cual sin experiencia previa, uno, difícilmente logra incorporarse en el mercado laboral rumano. En efecto, los pocos entrevistados que no cuentan con experiencia laboral durante la licenciatura, afirman enfrentarse a obstáculos a la hora de encontrar un empleo que se ajuste a sus expectativas o licenciaturas. Por consiguiente, no es de extrañar que la temprana incorporación se justifique como una estrategia para diferenciarse de otros candidatos, con el objetivo de contar con un mayor poder de negociación en el mercado laboral. A esto se le añade cierta urgencia a la hora de conectarse con la realidad laboral, con las

demandas del mercado laboral y de establecer conexiones con otros profesionales que puedan ser clave en sus trayectorias.

Pero la búsqueda de experiencia laboral tiene que ver también con la valoración que estos entrevistados hacen de la etapa universitaria ya que la percepción general es que el tipo de competencias y habilidades adquiridos durante la licenciatura, son difícilmente transferibles al mercado laboral. Así, la falta de motivación por el bajo nivel de exigencia y el ambiente poco competitivo en la universidad, determina a muchos de los entrevistados a invertir el tiempo, acumulando experiencia laboral. A medida que la incorporación es cada vez más estable y los entrevistados consolidan sus puestos de trabajo, enfocan su atención y energías en las competencias y conocimientos que han de incorporar y que poco tienen que ver con lo que aprenden en la universidad. Por ello, los estudios universitarios dejan de ser una prioridad y se convierten en un trámite imprescindible que han de pasar para seguir sus carreras profesionales. No obstante, debido a que los entrevistados se ven obligados a gestionar simultáneamente dos trayectorias (la universitaria y la laboral) que se rigen por lógicas totalmente diferentes y que en la mayoría de las ocasiones poco tienen que ver, a nivel de contenidos y competencias adquiridas y requeridas, esta etapa que a veces dura dos o tres años, resulta especialmente difícil y solicitante.

Precisamente porque el objetivo de la incorporación es la acumulación de experiencia, el tipo de trabajo y la remuneración no son elementos que se consideren prioritarios. La mayoría de los entrevistados, asumen los bajos salarios que reciben en sus primeros empleos como una especie de inversión que han de realizar. Además, al ser durante la licenciatura, se percibe como una inversión mucho menor que si esperan a realizarla al finalizar la licenciatura, debido al momento del ciclo vital y al apoyo económico que reciben por parte de la familia.

No obstante, ya que uno de los criterios a la hora de buscar trabajo tiene que ver con la compatibilidad de horarios, la mayoría de los entrevistados optan por empleos a media jornada o empleos con horarios flexibles. A pesar de ello, a medida que estos migrantes consolidan sus carreras profesionales, se lleva a cabo la incorporación, a tiempo completo, descartándose los empleos, a tiempo parcial.

Sin embargo, la incorporación temprana, más allá de ser percibida como un requisito imprescindible para una carrera de éxito, guarda relación con otras cuestiones. *Así, para la mayoría de los entrevistados, la independencia económica que genera dicha incorporación en el mercado laboral, supone el paso a la vida adulta.* De esta manera, la incorporación es coherente y necesaria para sufragar los gastos de la nueva etapa universitaria que, para muchos, coincide con emprender un primer proyecto migratorio a Bucarest. Si para algunos entrevistados la independencia económica es una opción que escogen, fruto, en parte, de la socialización en valores y la maduración, para otros, incorporarse en el mercado laboral desde el primer curso, representa la única alternativa para seguir una carrera universitaria. Eso se debe, principalmente, a la falta de capital económico de la familia y el prácticamente inexistente o simbólico sistema de becas universitarias.

*“Primero los gastos eran muy grandes y mi padre trabajaba en Italia hasta que no podría más, para ayudarme a mí con la facultad...entonces digo...sigo con la carrera pero tengo que trabajar y a partir del segundo curso empecé a trabajar a media jornada” (hombre, 32 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

## **10.2. El perfil de traslado de empresa multinacional: trayectorias laborales ascendentes y estables en el país de origen**

### **10.2.1. La incorporación en la empresa multinacional: fruto de imaginarios por parte de los empleados y masiva demanda de profesionales cualificados por parte de los empleadores**

*A pesar de haber entrevistados de los tres perfiles que construyen trayectorias laborales en empresas multinacionales en el país de origen, la incorporación y sucesivos empleos en dichas empresas le corresponde, en mayor medida, al perfil que llega a España a través de traslado de empresa multinacional.* De esta manera, para la generación de los entrevistados (que se forma durante la década de los años 1990 y se incorpora en el mercado laboral a finales de esta década y principios de los años 2000) construir sus trayectorias laborales en una empresa multinacional representa el encuentro de dos circunstancias: por un lado, es fruto de los imaginarios que desarrollan entorno a lo que significa trabajar en una empresa multinacional y, por otro lado, es

resultado de la masiva demanda de mano de obra cualificada en el momento en el que, estas empresas expanden su presencia en el Este de Europa, concretamente en Rumanía.

En relación al elemento correspondiente a los imaginarios, cabe destacar que muchos de los entrevistados esperan poder trabajar en ámbitos internacionales, donde las competencias comunicativas (idiomas) cobren especial relevancia. En este sentido, las multinacionales se convierten en un lugar atractivo para desarrollar una carrera profesional exitosa. Pero más allá del deseo de capitalizar los conocimientos a nivel experto de varios idiomas, existe un imaginario en torno a las multinacionales, símbolo del capitalismo y el Occidente. Para la mayoría de los entrevistados, las empresas multinacionales ofrecen ambientes de trabajo cosmopolitas, donde los negocios se llevan a cabo a nivel internacional y el inglés es el idioma vehicular. Además, trabajar en una gran empresa con miles de empleados alrededor del mundo, se interpreta como un verdadero orgullo ya que para muchos, trabajar en una empresa multinacional es sinónimo de pertenecer a un gran engranaje. En parte, este orgullo se ve afianzado por el papel de las marcas, de tal manera que trabajar para marcas que a nivel internacional son referencias en sus respectivos sectores de actividad, representa un valor añadido para estos entrevistados.

Parte de este imaginario sobre las multinacionales está conformado por la percepción, según la cual estas empresas importan a Rumanía una manera de trabajar definida como competitiva y eficaz y unas metodologías y formas organizativas, netamente superiores a las existentes en el incipiente medio de negocios rumano. En este sentido, para muchos entrevistados, las multinacionales son empresas donde uno puede adquirir competencias y habilidades, unas verdaderas escuelas que suplen las carencias del sistema universitario rumano. A esto se añade la percepción de que las condiciones de trabajo, al igual que las posibilidades de ascenso, son netamente superiores a las demás empresas. Por condiciones de trabajo, los entrevistados no se refieren exclusivamente a los sueldos, sino también a la forma en la que la organización los aprecia y recompensa, o a la manera en la que se genera el espíritu de comunidad entre los trabajadores, a través de actividades cuyo objetivo es mejorar la cohesión de los empleados.



En definitiva, las empresas multinacionales identificadas en la mayoría de las ocasiones con Estados Unidos, representan el ícono de los países democráticos, del capitalismo anhelado por la generación de sus padres y con el que se han socializado a nivel de imaginarios a raíz de la industria cinematográfica estadounidense que domina el panorama mediático, durante la transición.

*“-Me impresionó porque era la primera multinacional en la que entraba, así que its ok wow its ok...tienes un badge tiene que hacer bip y entonces es cool osea en fin es interesting es professional...medio año guardé con orgullo el badge al cuello....*

*-¿Qué significaba para ti trabajar en una multinacional?*

*-Significaba evolución, significaba que iba a aprender muchas cosas era un next level pero como te diría...un next level así high...multinacional...multinational company...de hecho cuando salí de la entrevista fui a casa y le dije a mi madre: multinational company no me seleccionan a mí...y me llamaron justo ese día por la tarde me enviaron la oferta y sinceramente empecé a llorar woww.” (mujer, 27 años, perfil: traslado de multinacional)*

El entusiasmo que los entrevistados proyectan a través de estos imaginarios, queda reforzado por el segundo aspecto que explica la incorporación de muchos de ellos en las empresas multinacionales: la masiva demanda de mano de obra cualificada por parte de dichas empresas en el momento en el que instalan sus sucursales en Rumanía. En este sentido, cabe destacar que una de las principales transformaciones durante la transición en Europa del Este, la representa la política impulsada por los gobiernos postcomunistas a la hora de atraer inversión extranjera. En el caso de Rumanía, este proceso se lleva a cabo mucho más tarde que en los demás países del Este de Europa, debido a la tendencia continuista de los primeros gobiernos. Por ello, hasta el año 1997 no se instalan las agencias de inversión extranjera que facilitan la presencia de empresas multinacionales en este país (Bandelj, 2009).

Se trata, sobre todo, de empresas de Europa Occidental y Estados Unidos (Sadler y Swain, 2001) que externalizan parte de sus servicios a Rumanía. En relación al perfil de estas empresas, concretamente, en el año 2008, Rumanía y Ucrania son dos de los países del Este de Europa que encabezan la lista con mayor presencia de empresas multinacionales que externalizan sus servicios IT y financieros con un total de 580 empresas en el caso de Rumanía (CEE OA, 2008, 2010). Según la misma fuente, Rumanía es el país de Europa con más profesionales de IT per cápita. A esto se le añade

que Rumanía dispone de mano de obra multilingüe, aspecto que convierte a este país en el lugar preferido por las multinacionales del sector, que externalizan sus servicios, financieros, servicios de ventas y atención al cliente.

Es precisamente el componente lingüístico, el resaltado por los entrevistados como el elemento clave que explica la incorporación laboral en estas empresas. Aparte del inglés, que es el idioma vehicular en las empresas multinacionales, los licenciados en filologías, especialmente aquellos que han apostado por idiomas *exóticos*, capitalizan su estrategia a través de puestos de trabajo que requieran dichas competencias lingüísticas. Si los conocimientos de inglés se exigen a nivel de experto, casi bilingüe, saber castellano, francés, holandés o alemán incluso a nivel intermedio, es altamente valorado por estos empleadores. Eso se debe a que los servicios externalizados en Rumanía, tienen como objetivo, cubrir las demandas de los respectivos países.

A pesar de que un requisito imprescindible para acceder a estos puestos de trabajo lo representa estar cursando una licenciatura, la especialidad no es una cuestión que juegue un papel relevante. La principal razón guarda relación con el hecho de que el tipo de tareas llevadas a cabo, suponen, en primer lugar, el despliegue de las competencias comunicativas (idiomas) y de competencias personales, en tanto que las competencias técnicas se adquieren a través de cursos de formación que las mismas empresas proporcionan. En el caso de los entrevistados, se trata de tareas vinculadas a servicios de atención al cliente y de postventa en empresas de telecomunicaciones y empresas del sector IT, y por tanto que no incorporan solamente personal graduado en politécnicas.

En segundo lugar, la falta de importancia de la especialidad universitaria, responde al déficit de mano de obra cualificada en Rumanía a finales de los años 1990 y principios de los años 2000, mano de obra que cuente con experiencia laboral en dichos ámbitos de actividad. Por último, la generación de los entrevistados (que es la generación con mayores tasas de acceso a los estudios universitarios), representa una especie de ejército de mano de obra que se incorpora masivamente en las multinacionales precisamente porque es una de las generaciones más formadas y más demandadas por el mercado laboral de las grandes empresas multinacionales.

### **10.2.2. El acceso a las empresas multinacionales: el papel de las redes horizontales y de las ofertas de trabajo online**

El acceso a los puestos de trabajo ofertados por las empresas multinacionales se realiza de dos maneras: a través de recomendaciones y a través de ofertas en páginas de *Internet*. En primer lugar, el acceso a través de las recomendaciones no son prácticas exclusivas de las empresas multinacionales, ya que también empresas pequeñas extranjeras o rumanas la utilizan con frecuencia. En este sentido, los entrevistados destacan el papel de las redes horizontales conformadas por amigos, compañeros de liceo o de universidad, conocidos más o menos cercanos. Concretamente, se trata de vínculos, aparentemente débiles, que muestran su fuerza en el momento en el que los entrevistados buscan su primer trabajo. Las denomino redes horizontales puesto que las personas que las conforman manejan tipos de capitales muy parecidos que los propios entrevistados. Además, las relaciones se construyen en base a favores que pueden llegar a ser recíprocos en cualquier momento, sin implicar ningún tipo de relaciones de poder. Así, la existencia de estas redes horizontales cobra relevancia tanto en la incorporación en el mercado laboral, como en el conjunto de la trayectoria de estos entrevistados. Se trata de propuestas por parte de conocidos que trabajan en dichas organizaciones y que recomiendan a los entrevistados para ocupar un puesto de trabajo. De esta manera, tanto el empleado como el empleador, disponen de conocimientos previos en relación a las características del puesto de trabajo y a las características del candidato, generándose así menos incertidumbres con respecto al éxito de la selección.

Pero el acceso a las empresas multinacionales no se realiza exclusivamente a través de contactos y recomendaciones. Las multinacionales seleccionan a aquellos jóvenes que mejor responden a las exigencias de los puestos de trabajo. Así, las recomendaciones lejos de ser el único criterio de selección, representan un elemento añadido, pero no excluyente, con respecto a otros métodos. Por ello, muchos de los entrevistados que carecen de redes horizontales capaces de proporcionarles información en relación a las ofertas del mercado laboral, acceden a las empresas multinacionales a través de procesos de selección a raíz de anuncios en páginas *online*, especializadas en búsqueda de empleo. En este sentido, la percepción de muchos de los entrevistados, según la cual estas empresas seleccionan a sus trabajadores en base a criterios meritocráticos,

representa un aliciente para aquellos rumanos que carecen de contactos para la incorporación laboral.

### **10.2.3. Las empresas multinacionales: espacios para el desarrollo de competencias blandas**

Las competencias *blandas* se definen como aquellas habilidades y rasgos de personalidad, actitudes y comportamientos y en menor medida representan los conocimientos técnicos o formales (Moss y Tilly, 1996:253). Sin embargo, para otros autores las competencias *blandas* no son más que simples disposiciones individuales ya que implican habilidades inter e intrapersonales que facilitan el rendimiento en contextos particulares (Hurrell, 2009:397). Así, cada vez más, las competencias de comunicación, la capacidad de resolver problemas, el trabajo en equipo, la capacidad autodidacta, motivación, liderazgo e iniciativa son elementos valorados, exigidos, pero también desarrollados por las empresas (DfEE, 2000: 24).

A pesar de que las competencias *blandas* no aparecen exclusivamente en el discurso de aquellos entrevistados que trabajan en empresas multinacionales, en este tipo de empresas es donde destacan con mayor fuerza. De hecho, las competencias *blandas* no solamente son relevantes como criterios de selección sino también representan un elemento que estos entrevistados adquieren en sus trayectorias laborales en el país de origen.

Así, una de las competencias que los entrevistados apuntan haber adquirido en sus trayectorias en Rumanía, tiene que ver con la gestión y trato con los clientes. Estas competencias que se pueden englobar en la categoría de *competencias interpersonales*, se refieren a la manera de atender a los clientes y representan competencias ampliamente desarrolladas a lo largo de la trayectoria laboral en Rumanía. A pesar de que para algunos entrevistados es una competencia personal y casi innata, consideran que también se adquiere a través de experiencia laboral. En realidad son dos cuestiones que se van retroalimentando: las empresas seleccionan a aquellas personas que poseen la capacidad de adquirir y desarrollar con cierta facilidad dichas competencias. Tener paciencia, dar un trato personalizado y atender las necesidades de los clientes, son

cuestiones que los entrevistados aprenden a lo largo de sus diferentes incorporaciones (a pesar de que se consolidan con el primer trabajo).

Otra de las competencias que cobra especial relevancia en los primeros empleos, tiene que ver con la manera de trabajar y la forma en la que se organizan los departamentos en una empresa etc. A través de estas *competencias metodológicas*, que son informales, los entrevistados aprenden las normas básicas del mercado laboral: la existencia de cierto rigor con respecto a los horarios, las responsabilidades que acarrearán sus puestos de trabajo, las relaciones con los superiores, la manera de redactar informes, etc. A pesar de ser competencias que se mencionan también por los entrevistados de los otros dos perfiles, en mayor medida aparecen en el discurso de aquellos que trabajan en empresas multinacionales.

A medida que consolidan sus trayectorias laborales, los entrevistados valoran también otro tipo de competencias como, por ejemplo, las *competencias sociales*. Estas competencias engloban la manera de relacionarse con los compañeros de trabajo, aprender de ellos, saber trabajar en equipo para poder afrontar los retos de los diferentes proyectos. Así, mantener buenas relaciones con los compañeros es percibido por los entrevistados como el elemento cohesionador fundamental para el buen desarrollo de las responsabilidades. Además, tener contacto con compañeros que no necesariamente pertenecen al mismo departamento, representa una valiosa inversión en capital relacional, que repercute positivamente a la hora de cumplir los objetivos de la organización.

*“Lo que aprendí es que lo más importante es conocer y saber quién es la persona más adecuada para solucionarte un problema. Yo a día de hoy en mi job, da igual el problema que tenga, sé exactamente a quien ir. Yo no sé la respuesta y ni quiero saberla porque no tiene sentido saber todo lo que hacen los demás pero sé exactamente a quien acudir para preguntarle sobre ese problema en concreto y, para mí, eso es esencial” (mujer, 37 años, perfil: traslado multinacional)*

Otras de las competencias a las que hacen referencia algunos de los entrevistados, son las *competencias participativas* que se refieren a la gestión y liderazgo de equipos. Por las características de estas competencias, se suelen adquirir al final de la trayectoria en Rumanía, después de varios años de experiencia laboral que culminan con diferentes

ascensos hasta llegar a ocupar puestos ejecutivos. Son competencias informales que en la mayoría de las ocasiones se adquieren gracias a la interacción con los superiores. En ocasiones, estas competencias tienen un componente internacional en tanto que los empleados gestionan y lideran personas y proyectos localizados en distintos lugares del mundo, siendo importante la componente cultural. De esta manera, estas competencias que incluyen altos niveles de liderazgo, se pueden incluir en la categoría de *competencias de gestión global* (Bucker y Poutsma, 2010). En parte, para poder desarrollarlas, se necesita lo que Johnson *et al.*, (2006) llama *competencias transculturales*: definidas como aquellas competencias que se construyen en base a habilidades, conocimientos y atributos personales con el objetivo de trabajar exitosamente con personas de diferentes culturas y nacionalidades, tanto en los países de origen, como en el extranjero.

Sin embargo, en el desarrollo de las trayectorias profesionales, juega un papel clave la combinación de las competencias *blandas* y *técnicas* ya que conjuntamente llevan a una mayor productividad en las empresas (Thompson *et al.*, 1995; Shibata, 2001), Así, las *competencias técnicas*, hacen referencia al manejo de los procesos y conocimientos específicos del puesto de trabajo y los entrevistados las suelen adquirir a través de cursos de formación que se llevan a cabo dentro de la empresa. Debido a la especificidad de los sistemas y herramientas que cada empresa multinacional desarrolla, las competencias técnicas no suelen ser transferidas a los sucesivos empleos. Por ello, la capacidad de familiarizarse con nuevos sistemas, trabajar con diferentes bases de datos, les avala para acceder con éxito a empleos similares del mismo sector. Además, las competencias técnicas, a pesar de jugar un papel importante en los primeros empleos, se van consolidando a lo largo de toda la carrera profesional.

#### **10.2.4. Trayectoria alternativa: incorporación en Pymes y consolidación en empresas multinacionales**

Sin embargo, en el perfil de traslado de empresa multinacional se perfila un segundo tipo de trayectoria que, a pesar de no ser la dominante, tiene relevancia puesto que la incorporación se realiza gracias a las competencias comunicativas (idiomas) pero esta vez en pequeñas y medianas empresas vinculadas al ámbito de la traducción e

interpretación<sup>44</sup>. Posteriormente, algunos de estos entrevistados dan el salto a empresa multinacional donde consolidan su carrera profesional.

En cuanto a la incorporación en empresas del sector de la traducción e interpretación, cabe destacar que, en ocasiones, se trata de colaboraciones puntuales y la incorporación se lleva a cabo como trabajador autónomo. En otros casos, se trata de pequeñas empresas donde, aparte de las tareas de traducción e interpretación, los entrevistados realizan tareas de secretariado, contabilidad, gestión, puestos de trabajo para los que, generalmente, estos entrevistados son sobrecualificados. Son empleos en los que el castellano y/o catalán cobran especial relevancia y coincide con el momento en el que los ciudadanos rumanos empiezan a migrar masivamente a España, generándose mayor demanda de traductores de documentos en castellano. Por otro lado, es en esta época cuando las empresas extranjeras, entre ellas las españolas y catalanas, invierten en Rumanía.

El acceso a este tipo de empleos se hace a través de recomendaciones por parte de conocidos o amigos pero también a través de ofertas publicadas en páginas *web*. Sin embargo, aquí cobran especial relevancia los contactos que los entrevistados establecen a partir de la incorporación, con la comunidad de españoles y catalanes que residen y/o tienen negocios en Rumanía. Dado que se trata de comunidades muy restringidas y cuyos miembros son muy conectados entre sí, una vez los entrevistados logran concluir con éxito las tareas puntuales encomendadas, automáticamente son recomendados a otros españoles o catalanes que puedan necesitar sus servicios. De esta manera, los conocimientos de castellano y en particular de catalán, representan un tipo de capital que permite el acceso a unas redes de contactos restringidos y valiosos. Así, a partir del vínculo que los entrevistados establecen con españoles/catalanes, se genera un capital relacional que juega un papel relevante cuando estas personas migran a España.

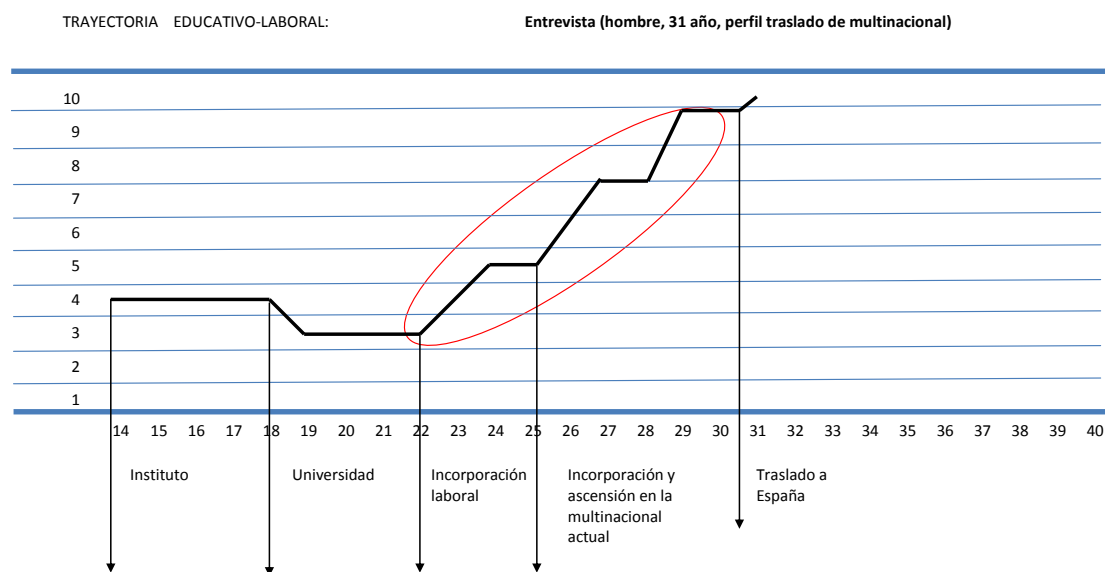
A pesar de que la incorporación de estos entrevistados se realiza a través de empresas pequeñas o medianas y sus puestos guardan relación con el sector de la traducción e interpretación, en los sucesivos empleos, algunos dan el salto a empresas

---

<sup>44</sup> La incorporación y consolidación de trayectorias laborales en Pymes especializadas en traducción e interpretación se puede encontrar también en algunos entrevistados pertenecientes a los otros dos perfiles tal y como queda reflejado en los gráficos.

multinacionales, siendo una vez más las competencias comunicativas (idiomas) clave en la contratación. En este sentido, para estos entrevistados trabajar para una multinacional se evalúa en clave de evolución ya que significa pasar a un nivel superior en la carrera profesional.

Ya sea la trayectoria principal (incorporación en empresa multinacional y sucesivos empleos en empresa multinacional) ya sea la trayectoria alternativa (incorporación en pequeña y mediana empresa vinculada al ámbito de la traducción e interpretación y sucesivos empleos en empresa multinacional), *las trayectorias de los inmigrantes rumanos que llegan a España a través de traslado de empresa multinacional se entienden en clave de trayectorias laboral ascendentes y estables en el país de origen* (gráfico). Los entrevistados de este perfil, a diferencia de los otros dos, cuentan con carreras consolidadas antes de emprender el proyecto migratorio. En primer lugar, se debe a que se incorporan al mercado laboral rumano desde los primeros cursos de licenciatura. La segunda razón por la cual estas trayectorias se han de entender como estables y ascendentes, guarda relación con las oportunidades que brindan dichas empresas multinacionales a nivel salarial y también en relación a las posibilidades de ascenso y promoción interna. De esta manera, los entrevistados permanecen durante largos periodos de tiempo en la misma empresa, la movilidad hacia otras empresas siendo reducida. En caso de que eso ocurra, la movilidad se realiza hacia otra multinacional de características muy parecidas.





### **10.3. El perfil de rumanos con proyecto individual y estudios terciarios en España: trayectorias laborales incipientes y planas en el país de origen**

A pesar de que entre los entrevistados de este perfil hay rumanos con trayectorias laborales consolidadas en Rumanía, ésta no es la tónica general de los que conforman este perfil. Recordamos que las trayectorias educativas de la mayoría de estas personas guardan relación con cierta formación en negocios, en tanto que sus credenciales les vinculan en mayor medida a las ciencias económicas. Por otro lado, sus incorporaciones al mercado laboral se realizan al igual que en el caso de los rumanos que pertenecen al perfil de traslado de multinacional (y en menor medida el perfil de rumanos sin estudios en España), especialmente durante los primeros años de licenciatura. No obstante, debido a la urgencia a la hora de llevar a cabo dicha incorporación, el tipo de empleo que estos entrevistados buscan, no responde a una estrategia cuyo objetivo sea consolidar una carrera profesional vinculada con la administración de negocios en Rumanía.

En parte, eso se debe al hecho de que muchos de estos entrevistados asumen que no continuarán los estudios de máster en Rumanía y, por consiguiente, la etapa universitaria se sobreentiende como una etapa de experimentar con trabajos que puedan aportarles experiencia laboral e independencia económica, sin importar mucho el ámbito o el tipo de empresa. Por esta razón, algunos de los entrevistados llegan a incorporarse en el mercado laboral de empresas pequeñas y medianas, llevando a cabo tareas relacionadas con sus ámbitos de estudio. Sin embargo, muchos se incorporan en empresas de las mismas características, pero en puestos de sobrecualificación, tales como ventas y comercio. Estos entrevistados tienen claro que se trata del comienzo de sus trayectorias y la sobrecualificación en el puesto de trabajo la asumen como una especie de peaje para poder conseguir experiencia laboral, incluso en empleos que aparentemente tienen poco o nada que ver con sus expectativas y/o formación.

Por las características de estos puestos de trabajo, para la contratación cobran especial importancia las competencias vinculadas a la personalidad y que en anteriores apartados se denominan como competencias blandas. De esta manera, tener una personalidad abierta y comunicativa pero a la vez dinámica y proactiva, se convierten en los requisitos básicos para la selección. No obstante, a diferencia de los rumanos que

pertenecen al perfil de traslado de empresa multinacional, estos no llegan a desarrollar formalmente dichas competencias en sus puestos de trabajo ya que las características de las empresas no disponen de los recursos necesarios por la formación en este sentido. Es más, el hecho de que cursen una carrera universitaria ni siquiera es un requisito que cuente para la contratación, aunque sí que a medida que algunos entrevistados consolidan sus carreras, las tareas y los puestos de trabajo se complejizan ligeramente, sin llegar a despegar de la manera en la que ellos esperaban.

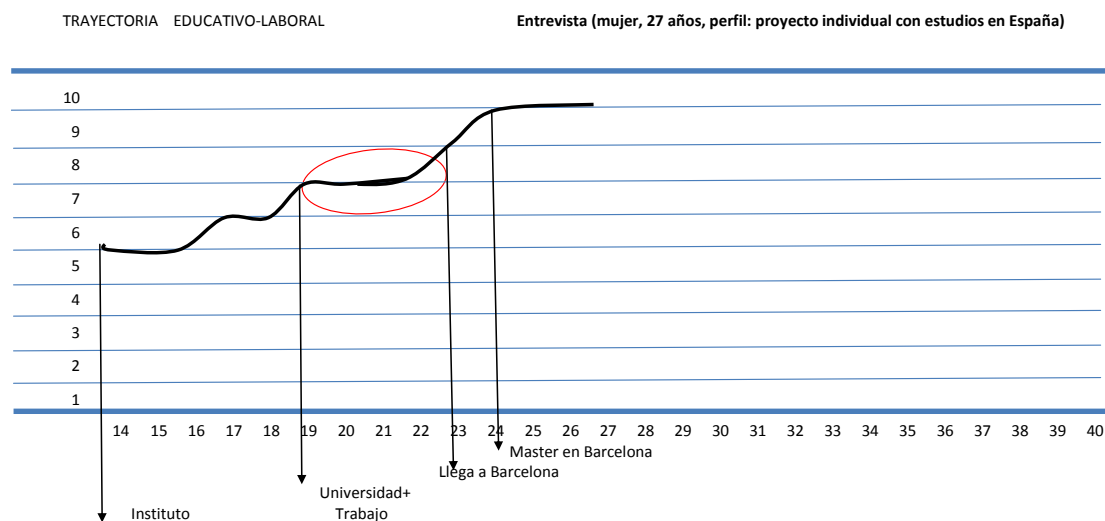
A pesar de la sobrecualificación que suponen dichos puestos de trabajo, en ocasiones, asumir este tipo de incorporación laboral tiene otra ventaja: ofrecen cierta flexibilidad horaria, con lo que los entrevistados pueden compaginarlo con los estudios. Otra de las razones por las cuales muchos de estos rumanos terminan incorporándose en puestos de trabajo para los cuales son sobrecualificados, tiene que ver con la falta de redes de contactos. El hecho de que algunos de los entrevistados no son originarios de Bucarest hace que estas redes, en las que los familiares o amigos juegan un papel clave, funcionen en menor medida o directamente no funcionen. En este sentido, para algunos de los entrevistados esta cuestión dificulta su incorporación en otro tipo de empresas o para otros puestos. Por ello, el acceso a este tipos de empleos se hace a través de anuncios en las páginas de ofertas laborales o directamente ofreciendo el currículum a dichas empresas.

*“-Después de la revolución siempre ha sido difícil porque podías encontrar trabajo en dos casos: tener fuertes conexiones era muy...la contratación se hacía en base a recomendaciones y contactos y podías entrar a trabajar en empresas a través de enchufes o contactos o alguien que te metiera. O bien, podías entrar a través de aptitudes verdaderamente destacables que no era mi caso porque no era un buen programador o un buen comunicador o un buen profesional de marketing...tenía conocimientos de todos estos ámbitos pero mi facultad no te preparaba para nada en concreto*

*-Decías los contactos...*

*-Sí porque en Bucarest los que nacisteis ahí, durante la carrera manteníais el contacto con compañeros de liceo y eran grupos muy cerrados por ejemplo en mi facultad era amigo de la mayoría de los alumnos que venían de las provincias pero con pocos de Bucarest y entonces era más difícil para nosotros...para mí, era como si estuviera en otro país a pesar de hablar el mismo idioma porque en mi ciudad era mucho más fácil encontrar trabajo porque tu madre, tu tío trabajando ahí encontrabas fácil una recomendación pero en Bucarest era relativamente más difícil...” (hombre, 34 años, perfil: proyecto individual con estudios en España)*

Así, debido a las características de las incorporaciones y también a las expectativas, de muchos de estos entrevistados, de seguir con los estudios de máster en el extranjero, las trayectorias laborales que desarrollan en el país de origen pueden calificarse como incipientes y planas tal y como queda reflejado también en el siguiente gráfico. A pesar de que la manera en la que se incorporan en el mercado laboral, los acerca al perfil de rumanos sin estudios en España, no se trata necesariamente de trayectorias laborales de precariedad e inestabilidad tal y como veremos que sucede en el caso del perfil que se explica en el siguiente apartado. Un papel importante en que dichas trayectorias no se conviertan en trayectorias de precariedad, guarda relación con la brevedad de las mismas en el país de origen, especialmente en el caso de aquellos que llegan a España con el objetivo de estudiar. Por otro lado, a pesar de que adquieren competencias, estas quedan diluidas en la narrativa de estos entrevistados, aspecto que repercute en la percepción de trayectorias planas en las que las tareas que se les asignan son transversales y poco especializadas. Esto se debe, fundamentalmente, al tamaño de la empresa y la falta de departamentos que repartan jerárquicamente las tareas.



#### **10.4. El perfil de rumanos con proyecto individual y sin estudios terciarios en España: trayectorias de precariedad e inestabilidad en el país de origen**

Debido a que las trayectorias educativas que experimentan los rumanos pertenecientes a este perfil pueden ser definidas como polivalentes, la incorporación laboral también presenta cierta diversidad tanto en relación a los sectores de actividad, como a los tipos de empleos. Así, destaca la incorporación de algunos de los entrevistados en el sector

*público en ámbitos relacionados con la enseñanza, investigación o la administración pública.* En este sentido, destacan aquellos entrevistados que se licencian en politécnicas (informática, ingeniería y en menor medida economía o cibernética) y que tienen su primer contacto con el mercado de trabajo a través de colaboraciones con centros de investigación liderados por empresas extranjeras de tecnologías. En la mayoría de las ocasiones, este es el primer contacto que tienen con la investigación e indirectamente con el mercado laboral. Se trata, en ocasiones, de centros de investigación privados que utilizan las infraestructuras y los recursos humanos de las universidades públicas y donde estos entrevistados encuentran una salida profesional durante la carrera o inmediatamente después de acabarla. De hecho, a raíz de estas colaboraciones, surge la idea de seguir con los estudios de doctorado, ya sea en Rumanía o en el extranjero.

Para la incorporación en las estructuras vinculadas con la universidad, el elemento clave lo representan los contactos con profesores de la licenciatura. A lo largo de la carrera universitaria, profesores vinculados a estos centros de investigación, identifican a aquellos estudiantes con alto potencial y con capacidades profesionales. Gracias a los previos contactos con estos profesores, los entrevistados son recomendados o directamente reclutados en diferentes proyectos de investigación y desarrollo financiados, en la mayoría de las ocasiones, por grandes empresas de tecnologías. Estas prácticas ponen de relieve la importancia de las redes de contactos diferentes a las que operan en el caso de las contrataciones en las empresas privadas. Se trata, principalmente, de redes que podríamos calificar como verticales puesto que los que las componen no comparten el mismo tipo de capitales y las relaciones que se establecen se basan en relaciones jerárquicas.

También utilizan las redes de contactos verticales los pocos entrevistados cuya incorporación en el mercado laboral, se realiza en las estructuras de la administración pública. Para tener acceso a estos tipos de empleos, los entrevistados subrayan la necesidad de contar con personas clave que trabajan en el sistema público. A diferencia de las redes verticales descritas en el caso de la incorporación en las universidades, en este caso, las redes las conforman familiares. Por consiguiente, además de ser redes verticales en tanto que los actores implicados no comparten los mismos tipos de capitales, son redes indirectas, ya que el vínculo entre los entrevistados y la persona que

los contrata se realiza a través de familiares. A esto se le añade que en la mayoría de las ocasiones no se trata de empleos anunciados oficialmente, sino que la selección se realiza de manera informal y los candidatos quedan seleccionados nominalmente.

No obstante, tanto en el caso de la enseñanza, como en el caso de las administraciones públicas, son incorporaciones que duran cortos periodos de tiempo y una de las razones tiene que ver con la debilidad de estos contactos en las estructuras de poder. De esta manera, si para la incorporación, estas recomendaciones son suficientes, para la permanencia o la ascensión se necesitan otro tipo de redes a los que la mayoría de los entrevistados no tienen acceso. A esto se le añade el hecho de que, tanto el ámbito universitario como la administración pública, se ven sometidas a drásticas reformas que han ido alterando sus presupuestos y los criterios de contratación.

Otra de las razones para la corta permanencia de estos entrevistados en las instituciones públicas, tiene que ver con el desprestigio que sufre el funcionariado público en Rumanía (administración pública, personal docente e investigador). Este desprestigio se debe, principalmente, a las condiciones laborales de estos sectores: bajos niveles salariales que no logran satisfacer las necesidades básicas de supervivencia; inestabilidad y precariedad. Por ello, aquellos entrevistados que tienen una incorporación laboral en el sector público, desarrollan trayectorias cortas y precarias en el país de origen. *Concretamente, aquellos rumanos que llegan a España motivados por los imaginarios culturales de este país, después de experimentar dichas incorporaciones, finalmente emprenden proyectos migratorios en el extranjero con el objetivo de seguir los estudios terciarios en programas de máster o doctorado.* Los pocos que siguen construyendo sus carreras laborales en el sector público, suelen desarrollar trayectorias de precariedad al igual que aquellos que se incorporan en Pymes (sobrecualificación/especialización) o que escogen, como alternativa, el autoempleo y cuyas trayectorias se analizan a continuación.

Pero además del sector público, *los rumanos pertenecientes a este perfil de migrantes, se incorporan en sectores relacionados con sus ámbitos de estudio (politécnica, economía), pero en puestos para los que, en un principio, están sobrecualificados.* Así, algunos de los que se licencian en politécnicas, ingenierías o ciencias económicas se incorporan en puestos de trabajo que requieren conocimientos básicos de informática o

contabilidad. A veces se trata de empleos que requieren habilidades manuales como reparar ordenadores o componentes, trabajar en tiendas de venta de tecnologías, instalación de equipamientos, etc.

Además, suele tratarse de Pymes rumanas o extranjeras que no contemplan la consolidación o la ascensión profesional de sus empleados. La falta de experiencia laboral y el hecho de que la incorporación se lleve a cabo, a veces, durante la licenciatura, son elementos que juegan un papel relevante a la hora de que estos entrevistados asuman una incorporación en puestos de sobrecualificación. Otra de las razones por las cuales estos migrantes terminan trabajando en puestos de sobrecualificación, guarda relación con la falta de redes sociales capaces de permitir una incorporación acorde a su formación. Por ello, la manera de acceder a dichos puestos de trabajo se realiza a través de anuncios en páginas especializadas de búsqueda de empleo. No obstante, las redes sociales conformadas por amigos o familiares sí que juegan un papel relevante a la hora de enlazar diferentes empleos, perdiendo fuerza el acceso a ofertas a través de páginas *web* especializadas en búsqueda de trabajo. A pesar de ello, son vínculos que no permiten el salto a empleos más estables ya que estos contactos suelen compartir el mismo tipo de capital social que los mismos entrevistados.

En el caso de aquellos entrevistados que tienen una formación educativa en politécnica y que terminan empleados en un puesto (sobrecualificado) que requiere estos conocimientos, las competencias técnicas representan el elemento que explica el acceso a los puestos de trabajo generándose de esta manera cierta continuidad con respecto a la formación académica. No obstante, las competencias técnicas se complejizan a medida que estos entrevistados se van especializando y avanzando en sus respectivas carreras profesionales. Es más, las áreas de conocimiento vinculadas a las politécnicas permiten, posteriormente el acceso a puestos de trabajo acordes con la formación a pesar de que la incorporación se lleve a cabo en puestos de sobrecualificación. De esta manera, la consolidación de las carreras profesionales de estos migrantes tiene lugar en empresas del sector vinculado con las tecnologías, superándose así la sobrecualificación que experimentan en un primer momento. *No obstante, se trata de empleos en Pymes con pocos empleados, condiciones de trabajo que incluyen bajos salarios, jornadas extensas, pocas posibilidades de ascenso y estas cuestiones terminan marcando, en el caso de estos migrantes, trayectorias laborales precarias e inestables en Rumanía. Por*

*todo ello, en el caso de estos migrantes, los factores de expulsión cobran especial relevancia, tal y como vimos en el capítulo 8.*

*La tercera opción que predomina en el caso de los migrantes de este perfil, aparte del sector público y Pymes (sobrecualificación), guarda relación con incorporaciones a través del autoempleo y la creación de empresas. Aunque empezar un proyecto empresarial representa una opción contemplada por pocos entrevistados, emprender un negocio representa el resultado de una serie de factores. Primero, se trata de personas con iniciativa emprendedora, autónomas, que se sienten atraídas por la idea de desarrollar y liderar sus propios proyectos. A esto se le añade cierta novedad del mundo empresarial rumano que empieza a surgir a partir de los años 1990 cuando a raíz de la caída del comunismo, la propiedad privada se legaliza y normaliza. Es la década en la que está *de moda* intentar desarrollar con éxito una idea de negocio, en un momento de plena efervescencia en la que las empresas extranjeras empiezan a hacerse presentes en el medio de negocios rumano. Para algunos, liderar su propio proyecto, representa incluso una especie de sueño que finalmente se cumple, un símbolo del capitalismo que se hace realidad en un país que ha visto negada cualquier tipo de propiedad privada, en los últimos 40 años. En segundo lugar, se trata de personas cuyas incorporaciones en el mercado laboral no son satisfactorias y que debido a esas trayectorias de precariedad y pocas expectativas de futuro, emprenden proyectos empresariales.*

Pero detrás del entusiasmo con el que algunos entrevistados enfrentan esta experiencia empresarial, la realidad socio-política y legislativa del país esconde claros oscuros que terminaran marcando el rumbo de dichos proyectos. En este sentido, los entrevistados señalan una serie de elementos que obstaculizan el desarrollo de sus experiencias empresariales: un sistema burocrático lento, ineficaz y corrupto, que no permite la rápida obtención de documentos necesarios para el desarrollo de la actividad. A esto se le añade, un sistema legislativo y de impuestos poco ágil que lejos de ofrecer un ambiente que favorezca los negocios, lo obstaculiza. Por estas razones, los entrevistados describen el mundo empresarial de los años 1990 y 2000 como caótico. Como resultado, apostar por un proyecto empresarial representa una opción bastante arriesgada en tiempos muy cambiantes y llenos de incertidumbres.

En cuanto al tipo de negocios, se trata de pequeñas empresas lideradas por jóvenes formados que intentan aprovechar las nuevas oportunidades ofrecidas por un país en continuo cambio y donde la propiedad privada se entiende como una alternativa a un mercado laboral muy inestable e incapaz de ofrecer unas opciones de futuro que se adecue a sus expectativas profesionales. En cuanto a los sectores de actividad, tienen que ver, generalmente, con el ámbito en el que estos entrevistados se están o han estado formándose, de tal manera que aprovechan los conocimientos y competencias de informática (gestión y desarrollo de páginas web o gestión e instalación de redes de Internet) o marketing, administración de empresa (revistas donde se promueven diferentes eventos o productos) para llevar a cabo sus proyectos empresariales. Si en el ámbito del IT el tipo de conocimientos requerido para desarrollar dichos proyectos es adquirido durante la etapa universitaria, para otros ámbitos que requieren conocimientos específicos de las ciencias económicas, la situación es mucho más compleja. En este sentido, los entrevistados que han tenido una experiencia emprendedora en Rumania, subrayan la falta de profesionales y de *know-how*, como uno de los elementos negativos que han obstaculizado el desarrollo de sus actividades, sobre todo en el caso de aquellos que emprenden a finales de los años 1990.

Una cuestión que resulta interesante para entender las trayectorias emprendedoras de los entrevistados, tiene que ver con el papel que juegan los contactos ya que la existencia de los mismos, garantiza el éxito o el buen desarrollo de la actividad, sobre todo, en las primeras etapas del proyecto. Se trata, una vez más, de vínculos débiles conformados por compañeros de universidad o conocidos que se convierten en socios o clientes. Generalmente, se trata de personas que poseen el capital relacional necesario para conectar con clientes clave, aspecto imprescindible para el éxito de dicho proyecto.

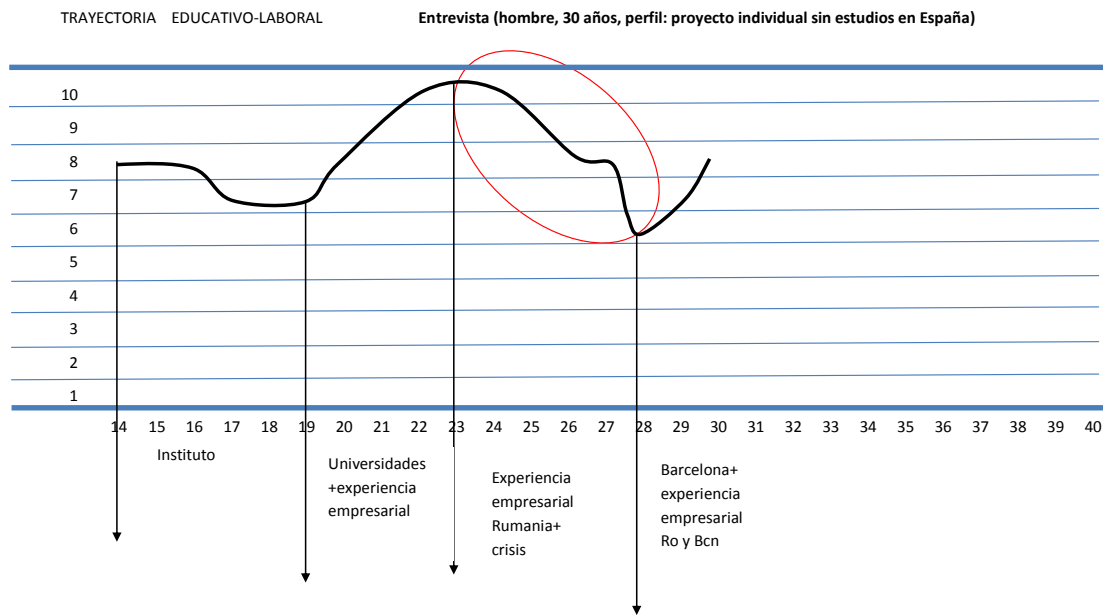
A finales de los años 2000 y coincidiendo con el momento de crisis económica que azota Europa y el resto del mundo, los entrevistados emprendedores también se ven afectados, muchos de ellos viéndose obligados a cerrar sus negocios o de despedir los pocos empleados que tienen. Para la mayoría de ellos, la crisis económica no representa una novedad ya que a lo largo de sus trayectorias emprendedoras han tenido que afrontar muchos momentos de crisis que han dado lugar a cierres de la actividad y el comienzo de otra incluso en sectores poco relacionados con el anterior negocio. Así, la crisis de los años 2000 no es algo inédito, para estos entrevistados ya que Rumanía es



un país que enlaza crisis económicas (políticas y sociales) durante toda la transición. Sin embargo, la magnitud de esta crisis y su componente global, son elementos que terminan siendo el detonante de un cambio de rumbo en dichas trayectorias. Mientras que para unos, su proyecto empresarial en Rumanía representa una oportunidad para empezar con éxito una carrera en España, para otros, el fracaso de su proyecto en el contexto rumano es el detonante para emigrar y seguir con otros proyectos en España.

A modo de resumen, cabe decir que la incorporación en el sector público suele estar vinculada a trayectorias cortas en tanto que la falta de perspectivas y las condiciones de trabajo determinan a muchos de los entrevistados continuar sus estudios en el extranjero. En la mayoría de las ocasiones, estas trayectorias por su carácter corto, no se perciben como trayectorias de precariedad en tanto que estos entrevistados apuestan por continuar sus estudios en el extranjero. No obstante, la experiencia en sí, vislumbra una falta de oportunidades y un desajuste en relación a sus expectativas de futuro. Son estos entrevistados los que finalmente llegan a España tras varias experiencias migratorias, gracias a los imaginarios culturales que proyectan sobre este país.

En segundo lugar, destacan aquellos entrevistados cuyas incorporaciones se realizan de forma precaria y que dan lugar a trayectorias inestables ya sea porque trabajan en Pymes o gestionan sus propios negocios. Las condiciones de trabajo, las pocas opciones de ascenso o promoción, la inestabilidad de los empleos pero también el contexto socio-político y social que atraviesa el país son elementos que contribuyen a que estas personas decidan migrar a España debido a la fuerza de los factores de expulsión. Otra de las señas de identidad de estas trayectorias, guardan relación con el hecho de que los entrevistados enlazan varios trabajos, siendo la movilidad entre empresas con las mismas características, muy frecuente entre estos entrevistados. Así, a modo de ejemplo, el siguiente gráfico pone de manifiesto la manera en la que estas trayectorias se configuran como trayectorias de precariedad e inestabilidad, en tanto que los entrevistados las identifican como sucesión de momentos claves, descendentes.

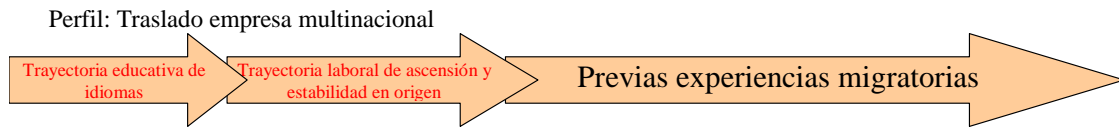


Cabe recordar que el perfil de rumanos que no continúan sus estudios en España, está conformado también por aquellos que migran gracias a una oportunidad laboral. ¿Qué tipo de trayectoria conforman estas personas en Rumanía? Se trata de una trayectoria alternativa dentro de este perfil que poco tiene que ver con las dinámicas presentadas en este apartado. Por ello, al contrario de lo que sucede con el resto de entrevistados del perfil, las trayectorias laborales de estos migrantes se acerca a aquellas que configuran los rumanos que llegan a través de traslado de multinacional en tanto que sus incorporaciones y trayectorias en el país de origen se entienden en clave de ascensión, siendo una vez más las multinacionales, las empresas donde desarrollan parte de sus carreras profesionales.

## **CAPÍTULO 11. Experiencias previas en el extranjero de los rumanos cualificados residentes en Barcelona: entre proyectos de temporalidad y proyectos de circularidad**

Recapitulando, en los anteriores capítulos vimos como las trayectorias conformadas por *el perfil de rumanos que migran a España a través de traslado de empresa multinacional, desarrollan en el país de origen trayectorias educativas de idiomas y trayectorias laborales ascendentes y de estabilidad. En segundo lugar, el perfil de rumanos que completan sus estudios terciarios en España, cuentan con trayectorias educativas de negocios y con trayectorias laborales incipientes y planas en Rumanía. Por último, aquellos rumanos que llegan a España sin completar sus estudios terciarios, configuran trayectorias educativas polivalentes, a la vez que precarias e inestables.* También resaltamos brevemente que, en parte, debido a este tipo de trayectorias polivalentes, algunos de los migrantes de este último perfil emprenden previos proyectos migratorios con anterioridad a sus llegadas a España. Pero este no es el caso exclusivo de los entrevistados de este perfil, de tal manera que, a lo largo de este capítulo, se irán detallando los tipos de proyectos que los rumanos entrevistados emprenden en terceros países y el papel que juegan en el conjunto de sus trayectorias educativo-laborales. Igual que en los anteriores capítulos, a continuación se detallan los gráficos que describen las previas experiencias migratorias de los entrevistados de los tres perfiles (rojo-trayectoria principal; naranja-trayectoria secundaria).

**Cuadro 15: Trayectoria migratoria en terceros países de los tres perfiles**



Proyectos temporales:

- Sí
- No

Durante licenciatura:

- Sí
- No

Por estudios:

- Sí
- No

Proyectos circulares:

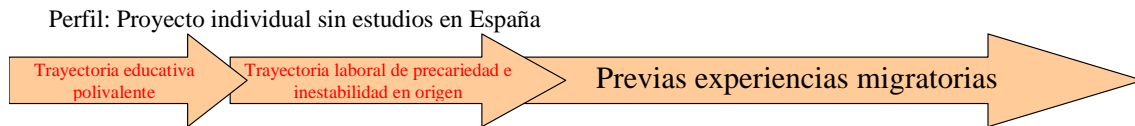
- Sí
- No

Después licenciatura:

- Sí
- No

Por trabajo:

- Sí
- No



Proyectos temporales:

- Sí
- No

Durante licenciatura:

- Sí
- No

Por estudios:

- Sí
- No

Proyectos circulares:

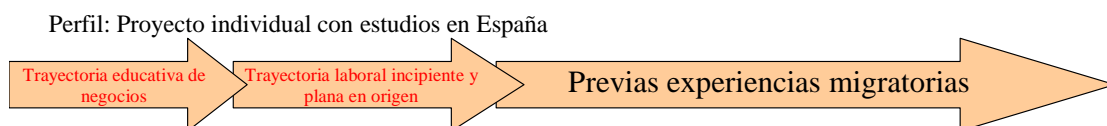
- Sí
- No

Después licenciatura:

- Sí
- No

Por trabajo:

- Sí
- Sí
- No



Proyectos temporales:

- Sí
- No

Durante licenciatura:

- Sí
- No

Por estudios:

- Sí
- No

Proyectos circulares:

- Sí
- No

Después licenciatura:

- Sí
- No

Por trabajo:

- Sí
- No

Tal y como queda reflejado en el Cuadro 15, distingo entre proyectos temporales y proyectos circulares. Por proyectos migratorios temporales me refiero a las experiencias de estos entrevistados en el extranjero ya sea por estudios o por trabajo. Generalmente se trata de proyectos que se llevan a cabo durante la licenciatura y que en la mayoría de las ocasiones están vinculados a programas que aseguran la temporalidad de los mismos y, por consiguiente, el retorno a Rumanía (Erasmus, Work and Travel Estados Unidos, Work and Travel Europa, etc.). En cambio, por proyectos circulares me refiero a experiencias en el extranjero que los entrevistados enlazan sucesivamente en varios países tras acabar los estudios terciarios en Rumanía. Se trata de experiencias migratorias que se llevan a cabo por razones educativas (completar dichos estudios terciarios) y, posteriormente, por trabajo. Además, suelen ser proyectos extendidos en el tiempo, que dan lugar a una sucesión de experiencias en diversos países.

### **11.1. El entorno familiar como factor explicativo en trayectorias migratorias previas a la llegada a España.**

Independientemente del propósito o naturaleza de estos previos proyectos migratorios, cabe destacar el papel que juega el entorno familiar a la hora de configurar las experiencias en el extranjero. Así, en los testimonios de los tres perfiles aparece la idea según la cual los padres representan el soporte moral y a veces material en el desarrollo del proyecto migratorio. A la vez, son actores clave en la gestación del deseo de residir temporalmente (o a medio plazo) en el extranjero.

Este papel relevante que juegan los padres, guarda relación con una serie de circunstancias. Por un lado, las altas expectativas que algunos de los padres generan en relación con las carreras profesionales de sus hijos, implican automáticamente que estos, se sigan formando en el extranjero. Por otro lado, sin embargo, parte de estas expectativas de los padres, están vinculadas a la imposibilidad de viajar a otros países durante la época comunista y a deseos frustrados de emprender proyectos migratorios inmediatamente tras la caída del régimen. Así, el hecho de que la transición coincida con momentos vitales que impidan desarrollar proyectos migratorios (hijos pequeños, comienzo de trayectorias laborales, edad), hace que los padres terminen proyectando sus propias aspiraciones en los hijos. A esto se añade el discurso crítico que estos padres desarrollan sobre la evolución de los acontecimientos en Rumanía, sobre la falta de

oportunidades que se vislumbran tras la caída del régimen y la deterioración de las condiciones de vida en el conjunto de la población. A la par, los discursos de los padres, refuerzan los imaginarios y estereotipos positivos con los que asocian a los países occidentales.

*-¿Por qué crees que tus padres querían que migraras?*

*-Ellos tampoco están contentos con la sociedad slash, con el sistema slash, la economía rumana. Creo que si hubieran tenido oportunidades u otra trayectoria, habrían migrado de Rumanía pero mira mi padre es cura, tiene su parroquia. Un momento en el que hubieran podido ir, yo y mi hermana éramos bastante grandes como para mudarnos a otro país y era mucho más complicado con un niño de un año y dos; además a mi madre le iba bien el negocio que tenía y habían echado ya demasiadas raíces en Rumanía como para irse. (mujer, 27 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

En otros casos, son precisamente los proyectos migratorios de los padres los que influyen en la decisión de experimentar proyectos en el extranjero. Se trata de padres que, tras la caída de régimen comunista, migran a países como Estados Unidos o Alemania, gracias a las redes familiares. También es el caso de padres que a principios de los años 2000 migran a Italia y España y se incorporan en el mercado de trabajo no cualificado. A pesar de que las condiciones de vida y trabajo de los padres no coinciden con las expectativas que ellos o sus hijos tienen sobre sus propias trayectorias, a través de estas vivencias de los familiares, los entrevistados tienen un conocimiento cercano sobre la vida en los países occidentales y las oportunidades profesionales que brindan dichos países.

Además de los padres, también cabe resaltar el papel que juegan los hermanos u otros familiares en la decisión de emprender proyectos migratorios. En este sentido, tener un hermano/a que realiza estudios en el extranjero o que tiene una trayectoria de éxito en otros países (entre ellos, España), puede llegar a ser un aliciente para algunos entrevistados que finalmente deciden migrar, ya sea para continuar sus estudios ya sea para desarrollar sus carreras profesionales en terceros países. Aparte de representar modelos a seguir, los hermanos/as que viven en el extranjero representan valiosas fuentes de información con respecto a la calidad de vida que experimentan en dichos países y las oportunidades que ofrece un proyecto profesional fuera de Rumanía. No obstante, eso no implica que los entrevistados escojan los países de destino en función de donde vivan sus familiares. Por tanto, estos familiares ejercen una influencia más

bien simbólica, ya que finalmente muchos de los entrevistados que tienen hermanos en el extranjero escogen destinos diferentes.

A pesar de que el grupo de pares aparece mencionado, en tanto que algunos de los entrevistados identifican en su ambiente de amistades, dinámicas migratorias, sobre todo, por razones educativas, no es un elemento que parezca jugar un papel especialmente relevante en la decisión de los entrevistados de emprender proyectos migratorios en el extranjero.

**11.2. Proyectos migratorios temporales durante la carrera educativa.  
*Work and Travel Estados Unidos: entre programa de intercambio cultural y programa de reclutamiento temporal de mano de obra no cualificada***

A pesar de que proyectos migratorios temporales por razones educativas o laborales se pueden encontrar en los tres perfiles de rumanos estudiados, cabe introducir ciertos matices. Concretamente, *en el caso de aquellos rumanos que migran a España a través de traslado de empresa multinacional, estas experiencias conforman trayectorias alternativas y secundarias, ya que no aparecen en la mayoría de los casos entrevistados.* Eso se explica en tanto que su incorporación laboral se realiza a partir de los primeros años de la licenciatura y se trata, en la mayoría de las ocasiones, de trayectorias laborales estables y ascendentes en el país de origen, aspecto que les aleja de la idea de emprender proyectos migratorios. Los pocos que sí llevan a cabo proyectos temporales, suelen ser durante la licenciatura, previamente a sus incorporaciones en el mercado laboral y enmarcados en el programa *Work and Travel Estados Unidos*. En cambio, para los pocos que disfrutaron de las becas Erasmus, haber tenido dicha experiencia en España y la positiva evaluación de la misma, puede representar un elemento que influya a la hora de aceptar o provocar el traslado a este país.

A pesar de que algunos de los migrantes que pertenecen al perfil de rumanos sin estudios en España, también afirman experimentar este tipo de proyectos, *las experiencias migratorias temporales en el extranjero representan la seña de identidad de aquellos rumanos que sí continúan sus estudios en España.* En parte, podría afirmarse que dichas experiencias temporales en el extranjero representan el elemento

detonante para seguir formándose en el extranjero, explicándose así las razones por las cuales estos migrantes llegan a España.

Una de las experiencias migratorias temporales que más frecuentemente aparece en las narrativas de los rumanos cualificados es la referida al programa *Work and Travel Estados Unidos*. Según la página oficial de la Embajada de Estados Unidos, el programa *Work and Travel USA* es un programa de intercambio cultural que permite a estudiantes de diferentes países del mundo, pasar las vacaciones de verano en los Estados Unidos con el objetivo de trabajar y viajar. El principal propósito de este programa, es familiarizar a los estudiantes extranjeros con la cultura y la vida en Estados Unidos y acercar otras culturas a los ciudadanos estadounidenses. El fundador de dicho programa y el encargado de supervisar su funcionamiento es el Departamento de Estado de Estados Unidos que determina el número de estudiantes que, cada año, participan en el programa. En este sentido, según la página oficial del Departamento de Estado de Estados Unidos, tres son los actores que forman parte del programa *Work and Travel* que se detallan seguidamente.

En primer lugar, la persona interesada en realizar el intercambio que ha de cumplir con los siguientes requisitos: por un lado, tiene que ser estudiante de universidad, matriculado en un programa a tiempo completo y en una universidad acreditada que no tenga su sede en Estados Unidos. Además, tiene que haber superado exitosamente el primer curso de licenciatura. Otro de los requisitos tiene que ver con el nivel de inglés del candidato ya que los que finalmente son escogidos para formar parte del programa, tienen que ser capaces de comunicarse en inglés de forma fluida. Por último, que el participante, tenga un puesto de trabajo antes de su entrada en Estados Unidos.

El segundo actor clave en el programa, es la compañía o agencia que gestiona este tipo de programas y que tiene una serie de responsabilidades: desde gestionar e informar al participante para poder lograr con éxito la obtención del visado (J-1) en la Embajada de Estados Unidos en Bucarest, hasta encontrar para el participante un empleo que cumpla con las condiciones establecidas por la legislación de Estados Unidos en relación a las condiciones de trabajo (horarios, sueldos etc.). No obstante, todos los gastos que suponen la obtención del visado, el billete de avión y las demás expensas, corren a cargo de los participantes en el programa.



El empleador es el tercer actor que forma parte del programa y también tiene una serie de responsabilidades: ofrecer a los participantes el número de horas pagadas por semana, conforme está previsto en la oferta de trabajo; la obligatoriedad de pagar las horas extras según las leyes federales; notificar a las compañías o agencias en el momento en el que los participantes llegan al puesto de trabajo y, por consiguiente, el momento en el que empieza el programa o cuando se producen alteraciones en relación a los plazos inicialmente establecidos. Los tipos de empleo al que tienen acceso los participantes, guardan relación con puestos de trabajo no cualificados que puedan suplir la demanda de mano de obra del país de destino durante los meses de verano en el sector del turismo, servicios, construcción.

En relación a los datos, según la página oficial de la Embajada de Estados Unidos, en el año 2011 participan en el programa 108.717 estudiantes de diversos países del mundo. Sin embargo, esta fuente no revela los datos desagregados por nacionalidad. A pesar de ello, según diferentes fuentes de prensa que citan datos de la Embajada de Estados Unidos en Bucarest, en el año 2011 más de 3.500 de los participantes en el programa son rumanos, esta cifra reduciéndose con respecto a otros años debido a cuestiones relacionadas con prácticas fraudulentas o permanencia irregular tras la finalización del programa, aspectos que han determinado a las autoridades estadounidenses endurecer los criterios de selección de los candidatos que acceden a dicho programa ([www.ziare.com](http://www.ziare.com)). En el contexto rumano, el programa *Work and Travel Estados Unidos* nace en la década de los años 2000 en Cluj y a partir del año 2007 los estudiantes rumanos pueden acceder al mismo también para destinos europeos<sup>45</sup>, siendo Bucarest, Cluj y Timisoara las tres ciudades (universitarias) donde se concentran las agencias que forman parte del programa ([www.universitateapitesti.ro](http://www.universitateapitesti.ro)). Según el portal [www.studentie.ro](http://www.studentie.ro), citando fuentes de la embajada de Estados Unidos, hasta el año 2009, hay más de 30.000 estudiantes rumanos que participan en dicho programa, registrándose más de 7.000 participantes en el año 2008. Según datos de una de las agencias que gestionan dicho programa, en el año 2008 los rumanos que participan en el programa *Work and Travel Estados Unidos* representan el 5% del total de participantes a nivel

---

<sup>45</sup> Aunque no se trate de una práctica muy común, entre los entrevistados hay personas que participan en el programa *Work and Travel Europa*, concretamente a Inglaterra. Las características y la evaluación que hacen estos entrevistados son muy parecidos a los que hacen aquellos que participan en el programa y trabajan en EE.UU

global y las remesas que envían a Rumanía tras la finalización del mismo se calculan haber sido en torno a 35 millones de dólares.

Estos datos ponen de manifiesto que el programa *Work and Travel Estados Unidos* lejos de ser anecdótico, representa un buen ejemplo de programa de temporalidad al que se acogen los estudiantes rumanos, incluidos los rumanos entrevistados. Llegados a este punto cabe preguntarse ¿cuáles son las razones por las cuales estos inmigrantes deciden tener esta experiencia en el extranjero durante la licenciatura? En primer lugar, *destacan los imaginarios que los entrevistados que participan en el programa Work and Travel, proyectan sobre Estados Unidos.*

Así, residir en Estados Unidos durante una temporada representa el sueño de muchos de los entrevistados, a pesar de que, en la mayoría de las ocasiones, no exista la intención de emprender proyectos migratorios a largo plazo en este país. Este deseo queda vinculado a un conjunto de imaginarios que convierten a este país en atractivo, pero a la vez, muy familiar. El elemento de familiaridad tiene que ver con el dominio a nivel experto del inglés, ya que la mayoría de los entrevistados son prácticamente bilingües. En segundo lugar, esta familiaridad con respecto a Estados Unidos está relacionada con los imaginarios proyectados por la industria cinematográfica, tras la caída del régimen comunista. Por tanto, es un país que despierta mucha curiosidad para estos entrevistados que crecen consumiendo películas estadounidenses en versión original y que tienen una imagen especialmente edulcorada e idealizada sobre este país.

Por otro lado, este imaginario sobre Estados Unidos se refuerza a raíz de interacciones con personas procedentes de este país ya sea en el trabajo (jefes) o en la universidad (profesores). Así, los entrevistados describen una manera de trabajar estadounidense, un sistema de valores estadounidense, una forma de organización estadounidense, todos ellos altamente valorados y considerados superiores a los que hay en Rumanía. Por todo ello, Estados Unidos se vislumbra como un país lleno de oportunidades, una referencia en cuanto a modelos de negocios, el país donde se gestan los proyectos de éxito y los sistemas de gestión profesionales. Se trata de un país percibido como meritocrático, con una fuerte cultura del esfuerzo donde si uno quiere conseguir algo, a base de empeño y dedicación puede lograrlo, un país donde todo funciona según lo esperado. En este

sentido, la imagen idealizada sobre el país, termina reflejándose en una serie de estereotipos con respecto a sus ciudadanos.

*“Con esta experiencia llegué a conocer la sociedad americana...era un mundo nuevo y para mí fue aún más impactante porque era el primer país extranjero que veía y ya sabes que todo el mundo sueña con América incluso si no has estado...y Nueva York era real...y me decía constantemente...no estoy en una película es realidad...” (mujer, 31 años, perfil: proyecto individual con estudios en España)*

Pero más allá de los imaginarios, tener una experiencia en el extranjero resulta muy interesante para estos entrevistados por otras razones. Ante la imposibilidad de participar en el programa Erasmus (por la escasez de las plazas pero también por el coste inasumible por muchos de los estudiantes) el programa *Work and Travel Estados Unidos* se convierte en una opción viable y demandada por muchos de los entrevistados. Aparte de ser un programa percibido por los entrevistados como *de moda* entre los estudiantes universitarios de la década de los años 2000, en tanto que muchos de sus compañeros participan, representa una buena oportunidad para ahorrar el dinero suficiente y sufragar los gastos durante el año académico. En definitiva, el programa *Work and Travel Estados Unidos* se interpreta, por la mayoría de los entrevistados, como una experiencia enriquecedora en el extranjero a la vez que una oportunidad económica inmejorable.

En relación al tipo de empleos que desempeñan en este país, se trata de empleos que no guardan relación con la formación de estos entrevistados ya que son empleos no cualificados en sectores como construcción, hostelería, servicio doméstico, turismo, ventas. Analizando el testimonio de los entrevistados, el programa *Work and Travel* lejos de ser un programa de intercambio cultural, representa un programa de reclutamiento temporal de mano de obra inmigrante ya que pretende cubrir las necesidades temporales del mercado laboral estadounidense con mano de obra extranjera con la garantía de que estos migrantes retornan a sus países de origen, tras finalizar los cuatro meses de residencia en Estados Unidos.

La evaluación que hacen los entrevistados de esta experiencia es, a grandes rasgos, positiva a pesar de que la mayoría de los participantes no la califican como un punto clave en su trayectoria debido, en parte, a la brevedad de la misma. En primer lugar,

para muchos es el primer contacto con el mercado laboral no cualificado por lo que resulta ser una experiencia difícil. Por consiguiente, participar en el programa *Work and Travel Estados Unidos* es una lección de vida, una experiencia a través de la cual uno aprende a valorar el trabajo físico y la cultura del esfuerzo. Así, refuerzan en sus discursos, la necesidad de seguir apostando por la educación, como la única vía que permite la movilidad social ascendente. Además, para aquellos que conciben esta experiencia como una oportunidad económica y, en menor medida, como una experiencia cultural o turística, este proyecto resulta incluso más difícil ya que, en ocasiones, supone compaginar varios trabajos.

En segundo lugar, la experiencia en este país se valora positivamente ya que, según los entrevistados, al llevar a cabo un proyecto migratorio de estas características, uno madura como persona y gana autonomía y autoconfianza. Por otro lado, el contacto con la sociedad estadounidense y personas de otras culturas, representa un elemento enriquecedor y muy positivamente valorado por los entrevistados. Por ello, muchos entrevistados consideran haber incorporado, a raíz de la experiencia en Estados Unidos una forma de ser definida como *estadounidense* que engloba características de personalidad como la tolerancia, el optimismo, la apertura hacia lo nuevo, elementos identificados como pertenecientes a la sociedad estadounidense. En realidad, aquellos entrevistados que hacen mayor hincapié en esta cuestión son los que en mayor medida proyectan los imaginarios sobre Estados Unidos, reforzándose de esta manera aquellos estereotipos que *a priori* habían desarrollado sobre este país.

En tercer lugar, la evaluación positiva guarda relación con el papel que los entrevistados le atribuyen a la experiencia al retornar a Rumanía, concretamente cuando se incorporan en el mercado laboral rumano. Para muchos de ellos, incluso si el tipo de empleo en Estados Unidos haya sido muy diferente a lo que posteriormente buscan en Rumanía, el hecho de haber tenido esta experiencia computa positivamente debido a una serie de razonamientos. Por un lado, porque la residencia en un país anglosajón, garantiza altos niveles de inglés. Por otro lado, según los entrevistados, haber logrado concluir con éxito un proyecto de estas características, representa un elemento valorado por los empleadores. En definitiva, es una carta de recomendación en tanto que avala cierto perfil de candidatos: personas capaces de afrontar retos nuevos, capaces de adaptarse a entornos desconocidos, responsables y con curiosidad por descubrir nuevas culturas.

En relación al retorno a Rumanía o la permanencia en Estados Unidos tras acabar el programa, la mayoría de los entrevistados no baraja la posibilidad de quedarse, tras agotar el plazo legal, incluso sabiendo que es una práctica que algunos rumanos (amigos, compañeros, conocidos, etc.) la hayan llevado a cabo. En este sentido, para la gran mayoría de los rumanos entrevistados, los meses en Estados Unidos representan una experiencia y una oportunidad en el extranjero, la prioridad siendo los estudios universitarios y la finalización de los mismos en Rumanía.

Sin embargo, hay entrevistados que emprenden este proyecto migratorio temporal con la idea de explorar posibilidades de migrar a largo plazo a este país, ya sea para seguir formándose o para trabajar. No obstante, cabe mencionar que no acceden a dicho programa como estrategia para emigrar. Finalmente, varias son las razones que determinan a estos rumanos a retornar a Rumanía. En primer lugar, califican el contexto receptor como hostil, tanto en lo que se refiere al marco legislativo, como al mercado laboral. En cuanto al contexto legislativo, para la mayoría de los que barajan quedarse en este país, la decisión supondría quedarse en una situación de irregularidad durante muchos años con las incertidumbres que conlleva ser irregular en un país como Estados Unidos. A esto se le añade el miedo de ser expatriado o incluso de no volver a poder entrar legalmente nunca más en este país.

A pesar de que para muchos de los entrevistados una solución a la hora de solventar el aspecto legal, lo supondría el acceso a la educación en Estados Unidos, la experiencia temporal que tienen en este país y los intentos de explorar esta vía, fracasan por varias razones. Por un lado, por la dificultad a la hora de convalidar los estudios universitarios a punto de finalizar en Rumanía. En segundo lugar, por los costes de dichos estudios y la falta de recursos materiales para cubrir la realización de estudios terciarios, incluso en el caso de aquellos que llegan a ser aceptados en dichos programas.

Incluso aceptando correr los riesgos de la irregularidad, dicha situación les relegaría a los puestos de trabajo que han experimentado durante sus estancias: empleos que no cumplen sus expectativas, a largo plazo. Trabajar en empleos no cualificados, supondría para la mayoría de ellos, una pérdida de estatus que no están dispuestos a asumir a medio y largo plazo. Además estos entrevistados no corresponden al perfil de migrantes económicos y, por consiguiente, pueden movilizar diferentes tipos de capitales en Rumanía. En tercer lugar, para aquellos que provienen de entornos familiares en los que

la apuesta educativa es fuerte, renunciar a la universidad después de la larga inversión en educación, lo entenderían como un retroceso que no están dispuestos a asumir.

Sin embargo, más allá del contexto receptor percibido como hostil, la decisión de retornar a Rumanía está vinculada también al desencantamiento que estos entrevistados experimentan en relación a los estilos de vida en Estados Unidos. Esta cuestión no es contradictoria con una evaluación positiva de la experiencia, ya que el desencantamiento tiene que ver con la manera en la que proyectarían sus vidas a medio o largo plazo en este país. Los elementos que generan este desencantamiento tienen que ver con un desajuste entre la imagen idealizada que muchos de ellos tienen y la realidad a la que se enfrentan durante sus estancias. Así, algunos entrevistados se muestran muy críticos con la sociedad estadounidense definida como individualista. Además, según algunos entrevistados, a nivel profesional la cultura estadounidense fomenta la extrema especialización. En tercer lugar, la imagen de país extremadamente rico, justo, meritocrático y donde todo funciona a la perfección, queda oscurecida por las propias vivencias de los entrevistados. La siguiente cita es reveladora en este sentido.

*“Me di cuenta lo difícil que es vivir ahí y que no todo es color rosa como me parecía. Es muy difícil integrarte y encontrar un job cualificado, y el sistema de seguridad social es muy caro, es caro todo y además me di cuenta que ahí estas solo y yo soy bastante pegada a mi gente y además mis padres me dijeron ah como vas a mudarte en otro continente, tan lejos...entonces llegas a la conclusión de que no merece la pena o sea antes de ir me parecía wow que interesante es vivir en los Estados Unidos y al llegar ahí me di cuenta que...no...me alegré de haber vuelto.” (mujer, 23 años, perfil: proyecto individual con estudios en España)*

A pesar de que la mayoría de los entrevistados que participan en el programa, retornan a Rumanía tras la finalización del mismo, hay entrevistados que por diversas razones deciden permanecer en Estados Unidos, siendo las redes de amigos rumanos, un elemento que juega un papel relevante en la decisión. Las estrategias para la regularización son las mismas que en el caso de aquellos entrevistados que se habían planteado continuar su proyecto migratorio en este país: la convalidación de los estudios y la continuación de los mismos en una universidad estadounidense. Sin embargo, el contexto hostil estadounidense se plasma en un desajuste entre los dos sistemas universitarios que culmina con la convalidación solo parcial de la carrera universitaria en el caso de aquellos que no cuentan con los estudios superiores finalizados en

Rumanía. Para aquellos que deciden realizar un máster a través de esta vía, la convalidación de los estudios no representa un problema. No obstante, el precio de los másters frustra los planes de continuar con estudios de tercer ciclo en este país. A esto se le añade que los mecanismos de control para la obtención del visado de estudiante, no contemplan que el solicitante ya esté residiendo en Estados Unidos, por lo que esta vía de regularización queda totalmente fuera del alcance de aquellos que deciden no retornar tras la finalización del programa *Work and Travel*.

El fracaso de la regularización a través de la continuidad de los estudios, acaba destacando la hostilidad del contexto receptor en relación al mercado laboral ya que estas personas quedan relegadas a puestos de trabajo no cualificados, alejándolos temporalmente de las trayectorias de éxito a las que inicialmente aspiran. Precisamente por la dureza de estos trabajos y la imposibilidad de encontrar soluciones que a medio plazo puedan dar lugar a la inserción en el mercado cualificado, estos proyectos migratorios acaban generando frustración profesional y, finalmente, se produce el retorno a Rumanía.

*“Una mañana limpiaba una mesa y me dije: what the hell...yo después de estudiar tantos años y ser la primera y no fui a estudiar en Alemania porque no quise poner en un segundo lugar mis estudios, me convertí en una limpiadora de mesas de un restaurante perdido de Estados Unidos...me sentí como la peor persona del mundo y mientras limpiaba la mesa dije basta...llamé a mi padre y le dije que quería volver a Rumania...y mi padre me dijo tenemos el dinero preparado te enviamos para que te compres el billete de avión.” (mujer, 27 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

Llegados a este punto, cabe preguntarse en relación a las redes sociales que conforman estos rumanos en sus experiencias en el extranjero y hasta qué punto esas redes sociales son conformadas por rumanos. El caso de aquellos entrevistados que participan en el programa *Work and Travel Estados Unidos*, para disfrutar de una experiencia internacional y en menor medida por razones económicas, prácticamente no suelen tener contactos con rumanos. En cambio, destacan los rumanos que participan en el programa y que previamente cuentan con contactos de rumanos que residen en este país. Para ellos, la distancia geográfica con respecto a Rumanía es la principal razón por la cual el contacto con la comunidad rumana es relevante.

En este sentido, los contactos previos con rumanos en Estados Unidos ya sean amigos, conocidos o familiares representan verdaderas mallas de seguridad durante sus estancias, sobre todo a la hora de incorporarse en el mercado laboral no cualificado. En este sentido, cobran especial relevancia los vínculos fuertes especialmente conformados por familiares que llevan muchos años residiendo en Estados Unidos y que están muy conectados con la amplia comunidad de rumanos de la región de residencia. A través de estos contactos, los entrevistados acceden a ofertas de empleo en sectores no cualificados como la construcción y el sector servicios. Estos vínculos débiles muestran su fuerza en el caso de aquellos rumanos que deciden permanecer, irregularmente, en Estados Unidos una vez el programa finaliza

De hecho, los vínculos débiles en el caso de aquellos rumanos que pierden estatus y se insertan en el mercado no cualificado juegan un papel más relevante en este país que en otros países. Esta inferencia se fundamenta en el siguiente razonamiento: la distancia y el hecho de que únicamente ciertos perfiles de rumanos hayan podido llegar a emigrar a este país (rumanos que disponen de redes sociales o recursos económicos suficientes para llegar a Estados Unidos) determina que los vínculos débiles cobren mayor fuerza en el contexto estadounidense. Así, la recomendación por parte de un connacional facilita la incorporación en el mercado laboral, incluso si se trata de incorporaciones en el mercado no cualificado.

*“A Mc’Donald empecé como todo el mundo en la register, la jefa era rumana y necesitaba una persona de confianza para el verano...era una amiga de una amiga. Fue muy importante que ella fuera rumana porque sabía que podía confiar en mí porque las personas que trabajaban en Mc’Donalds no son de gran calidad humana y ella temía que iban a fugarse con el dinero, o que comieran y robaran. Otros de los criterios de selección tuvieron que ver con que fuera rumana y que me conociera a través de esta amiga en común porque finalmente llegamos a conocernos unos con otros. Otra cosa...piensa que la mayoría eran sudamericanos que no hablaban inglés así que automáticamente quedaban excluidos y los estadounidenses normalmente no eran de confianza era gente con antecedentes penales o que solo trabajaba unos cuantos meses para aprovechar el social security.” (mujer, 27años, perfil: proyecto individual sin estudios en España).*



En muchas ocasiones, se trata de contactos por necesidad sobre todo en el caso de aquellos entrevistados que se acercan al perfil de migrante económico, cuya mayor motivación para residir en Estados Unidos una temporada tiene que ver con el deseo de ahorrar dinero. Muchos de los entrevistados desarrollan un discurso crítico con respecto a dichos contactos. Concretamente, los entrevistados hablan de procesos de guetización en los que las interacciones se realizan exclusivamente con connacionales o con otras comunidades de inmigrantes procedentes de Europa Central o de Este. A esto se añade que los contactos a pesar de contar, en la mayoría de las ocasiones, con estudios universitarios, han desarrollado en Estados Unidos trayectorias no cualificadas que se alejan de las expectativas que los entrevistados proyectan para ellos mismos.

### **11.3. Proyectos migratorios circulares después de la licenciatura: consolidación de las carreras educativas y profesionales en terceros países**

Aparte de los proyectos migratorios temporales que son frecuentes en los tres perfiles estudiados (aunque aparecen como seña de identidad del perfil de rumanos con estudios terciarios en España), *destacan los proyectos migratorios circulares que configuran especialmente aquellos rumanos que no continúan los estudios terciarios en España, concretamente aquellos que llegan a España debido a los imaginarios culturales de este país.* Se trata de proyectos que a diferencia de los temporales, se prolongan en el tiempo y suponen la movilidad de estos entrevistados en varios países, dando lugar a trayectorias migratorias cosmopolitas que finalmente finalizan con el proyecto migratorio en España.

Recordamos que los rumanos que pertenecen a este perfil, desarrollan trayectorias educativas polivalentes en Rumanía y cuentan con incorporaciones en el mercado laboral que, en la mayoría de las ocasiones, les vincula a sectores públicos. La falta de perspectivas profesionales, pero también la corta trayectoria laboral que estos entrevistados desarrollan en Rumanía, son dos de las características más relevantes de estos rumanos. Sin embargo, se trata de personas que a diferencia de los otros dos perfiles, tienen muy presente continuar sus carreras educativas y profesionales en el extranjero, en parte por la negativa evaluación que hacen de sus experiencias universitarias y, en parte, por el discurso crítico que desarrollan con respecto al futuro político, social y económico de Rumanía. Así, la inversión en un máster o doctorado en

el extranjero es interpretado como un valor añadido a sus trayectorias educativas, un elemento que pueden capitalizar tanto si retornan a Rumanía como si siguen en dicho país o deciden migrar a otros países. Por ello, un programa de postgrado en el extranjero representa, para estos entrevistados, una oportunidad hacia una carrera internacional.

A diferencia de aquellos entrevistados que pertenecen al perfil de rumanos que continúan sus estudios de máster en España y que deciden autofinanciarse los estudios de postgrado, *los entrevistados que llevan a cabo terceros proyectos migratorios y que pertenecen al perfil de rumanos que no continúan los estudios terciarios en España (y que llegan a este país por los imaginarios culturales), optan estratégicamente por programas de becas.* Por consiguiente, el criterio relacionado con del país queda supeditado al criterio de la financiación mediante beca, a pesar de que siempre se tiene en cuenta el prestigio educativo de la universidad o del país.

Una vez más, Estados Unidos se configura como un país atractivo para estos rumanos. A diferencia de aquellos que configuran proyectos temporales a través del programa *Work and Travel* y que se plantean continuar sus estudios en este país, estos migrantes gracias a los programas de becas financiados por las respectivas universidades describen contextos de recepción que poco tienen que ver con los descritos anteriormente. De esta manera, a diferencia del anterior perfil entrevistado, estos logran acceder a dicho país por *arriba*, permitiéndoles desarrollar unas trayectorias completamente diferentes a las que finalmente desarrollan aquellos que acceden por *abajo*.

Pero aparte de Estados Unidos, los países europeos también se configuran como destinos para estos entrevistados que consiguen becas en programas de másteres en terceros países. Un ejemplo en este sentido, lo representa Hungría y en concreto la Universidad Central Europea de Budapest, que conjuntamente con la Universidad Charles de Praga se convierten en dos universidades de referencia en el Centro y Este de Europa. Concretamente, la Universidad Central Europea, fundada en el año 1991, es una prestigiosa institución acreditada en Hungría y los Estados Unidos. Es una universidad de estudios de posgrado e investigación que ofrece programas de máster y doctorado (exclusivamente en inglés) en ciencias sociales, humanidades, derecho, políticas públicas, administración de empresas, ciencias ambientales y matemáticas. El principal objetivo de la universidad consiste en seguir un modelo occidental de educación y

pretende ser un centro de referencia en el estudio de los procesos de democratización de las sociedades de Europa Central y del Este. Es una institución internacional que cuenta actualmente con más de 1500 estudiantes procedentes de 100 países y 300 profesores de más de 30 diferentes nacionalidades. La mayoría de los estudiantes de CEU reciben un apoyo económico ya sea total o parcial, gracias al fondo de € 400.000.000 en concepto de donativo por parte de uno de su fundador, George Soros.

Entre los entrevistados cuya estrategia es conseguir una beca para estudios de postgrado en el extranjero, CEU se vislumbra como un centro prestigioso, una buena oportunidad para empezar una carrera internacional. En tanto que estos programas de postgrado siguen la estructura de los postgrados estadounidense y los diplomas son convalidados por universidades de Estados Unidos, los sistemas de selección son especialmente duros. No obstante, la evaluación que los entrevistados hacen del programa es muy positiva ya que describen CEU como un centro de excelencia para formar a personas con potencial (favoreciendo en especial a personas procedentes de Centro y Este de Europa y antiguos países de la URSS). Precisamente por el renombre del centro, graduarse en esta universidad, representa una valiosa carta de recomendación que permite el acceso a programas de doctorado en otros países europeos.

La evaluación positiva que la mayoría de los entrevistados realizan de los programas de postgrado en el extranjero y las nuevas oportunidades educativas que brindan dichas experiencias, genera altas expectativas y el deseo de continuar con los estudios de doctorado. A la hora de escoger el país y la universidad donde llevar a cabo los estudios de doctorado, el sistema de financiación a través de becas sigue siendo uno de los principales criterios. El acceso a las becas de doctorado se lleva a cabo de forma relativamente fácil. Por un lado, porque los entrevistados tienen experiencia a la hora de postular a becas en universidades extranjeras y, por otro lado, porque las anteriores experiencias o diplomas de máster conseguidos en el extranjero, los avalan como buenos candidatos.

Por consiguiente, los entrevistados que optan por programas de doctorado en terceros países, terminan siendo seleccionados en buenos programas de sus áreas, sobre todo, en universidades europeas, Holanda o Irlanda representando ejemplos en este sentido. Los doctorados en Europa representan una primera opción para estos entrevistados ya que la

cercanía geográfica con a Rumanía es un elemento altamente valorado por la mayoría de ellos. No obstante, cabe resaltar que los países nórdicos o anglosajones son especialmente atractivos para muchos de los entrevistados independientemente de si han tenido una previa experiencia en estos países o no.

*“-¿Qué elementos crees que contribuyeron a que te escogieran?  
-Todo, el haber trabajado en proyectos extracurriculares durante la licenciatura, el hecho de que tenía la capacidad técnica pero también las habilidades personales, el hecho de ser organizado. El proyecto de Francia también contó muchísimo, por un lado, porque los de Francia escribieron una carta de recomendación a la que yo no tuve acceso y, por otro lado, porque el primer día cuando llegué a Dublín en la reunión del grupo de investigación mi directora me presentó y dijo: es de Rumanía y acabó su presentación diciendo and he has been to France in the last 6 months así que todos estos elementos importaron.”(hombre, 33 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

Tal y como se anticipa en el anterior párrafo, la evaluación de los estudios de postgrado, ya sea de máster o doctorado, es muy positiva y cumplen las expectativas que los entrevistados tienen sobre los mismos. Así, destaca el alto nivel de exigencia y el rigor de estos programas y también es valorado positivamente el tipo de conocimientos adquiridos. Otro de los elementos evaluados positivamente, está vinculado con la infraestructura y la organización de las instituciones, al igual que la eficacia de la administración. Si recordamos la evaluación de la universidad en Rumanía, éste era uno de los aspectos con los que los entrevistados se mostraban más críticos e insatisfechos, y en este sentido, estos aspectos logísticos son altamente valorados en las universidades extranjeras.

En cuanto a la evaluación de la experiencia migratoria, más allá de los estudios, ésta guarda relación con tres aspectos: el tiempo que pasan en dicho país, el país y el programa (máster versus doctorado), dando lugar a evaluaciones antagónicas. En este sentido, a diferencia de los programas de máster que son mucho más cortos, donde el alumnado es de diferentes procedencias y que son evaluados muy positivas, los programas de doctorado que implican generalmente la permanencia en el país durante cuatro, cinco años, donde el alumnado es mucho más homogéneo culturalmente (implicando un mayor contacto con el cultura de acogida), reciben evaluaciones mucho más críticas.

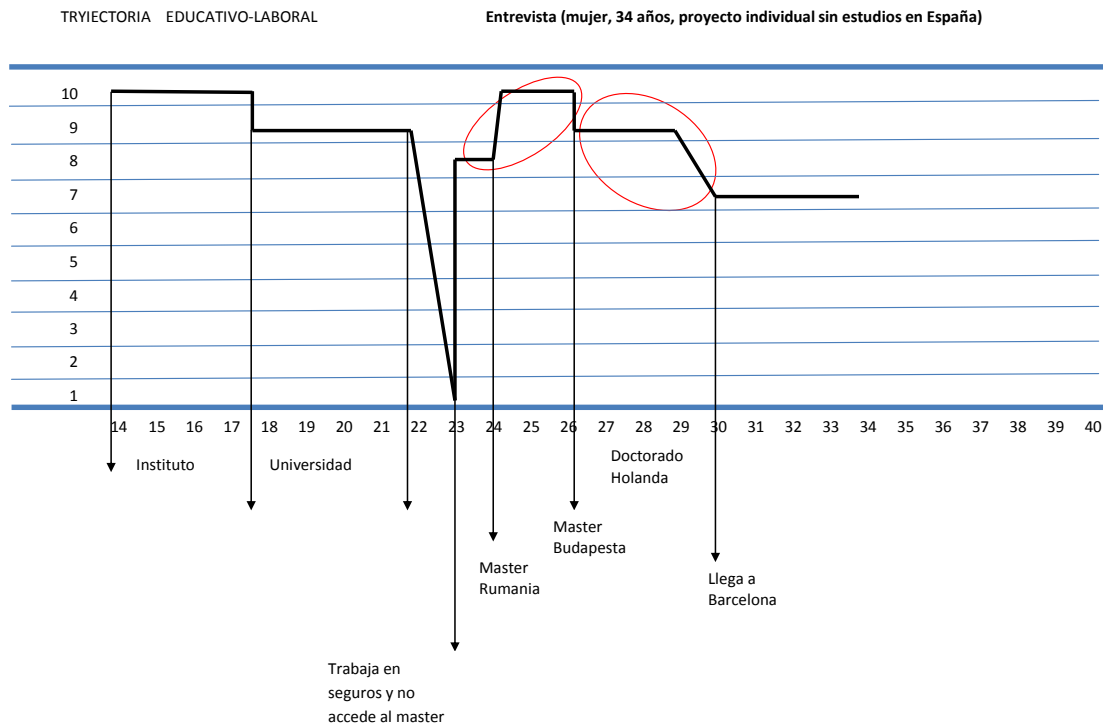
Especialmente aquellos entrevistados que se doctoran en países como Irlanda o Holanda, manifiestan haber experimentado un choque cultural con respecto a la forma de ser de los ciudadanos de dichos países. Precisamente porque estos entrevistados no se identifican con los sistemas de valores de estas sociedades, los respectivos países no se contemplan como países de residencia a medio o largo plazo. A esto se le añade la percepción, según la cual, se trata de sociedades donde las relaciones sociales son catalogadas como frías y superficiales y donde las personas incluso del ámbito académico muestran poco interés por la cultura.

*“Cuando llegué a Holanda me di cuenta que los holandeses son bidimensionales por ejemplo un holandés es como una hoja de papel no es profundo en ningún sentido independientemente de si hace un doctorado o no...no tuve ni una conversación interesante...todo es sobre qué comen, qué compran si se les ha estropeado el coche...además son muy cuadrados, demasiado cuadrados, si pones tu bici un poco más allá de donde tenía que estar se convierte en un asunto de extrema gravedad y siempre pensé que si alguien se cae en el carril bici en vez de bajar y ayudar, un holandés lo movería fuera del carril bici porque este carril no puede tener obstáculos...es una metáfora pero esta es la sensación que tengo y creo que es por el calvinismo porque en Suiza tuve una sensación de deja vu...” (mujer, 34 años, perfil: proyecto individual sin estudios en España)*

Por tanto, se trata de países donde la adaptación se realiza con dificultad, tanto a nivel social como a nivel profesional, debido a la manera de ser y de trabajar en las sociedades de acogida. A esto se le añade el componente del clima que termina afectando fuertemente la evaluación que dichos entrevistados hacen de esta etapa de sus trayectorias educativas y profesionales. Sin embargo, finalizar un máster o doctorado en una universidad prestigiosa se interpreta como una inversión que los entrevistados asumen, en tanto que representa un valor añadido en el mercado laboral. Así, estos diplomas les otorgan un poder de negociación que les permite competir y conseguir puestos de trabajo acordes con sus expectativas y preparación en los respectivos países, en otros países o en España.

Es precisamente por esta doble evaluación (positiva y negativa) por la que en las evaluaciones gráficas de las trayectorias, estos proyectos migratorios a veces aparecen como puntos de inflexión ascendentes mientras que en otras ocasiones son puntos de inflexión descendentes, a pesar de todos los aspectos positivos resaltados en relación a la componente profesional. Además, el hecho de enlazar varios proyectos migratorios,

que se prolongan en el tiempo, permite a estos migrantes realizar comparaciones más críticas, tal y como queda reflejado en el siguiente gráfico.



Una vez finalizados los estudios terciarios y tras múltiples experiencias migratorias, los entrevistados han de tomar una decisión: retornar o seguir sus proyectos migratorios ya sea en el mismo país, ya sea en otros. Sin embargo, para estos entrevistados retornar a Rumanía no representa una opción viable ya que sus expectativas personales y profesionales aumentan, al igual que la percibida calidad de vida de la que disponen en estos países. Además, la posibilidad de poder trabajar en ciudades que representan centros financieros mundiales tales como Londres o Berlín, son especialmente atractivas para estos entrevistados que han invertido recursos en su formación y que no perciben Rumanía como un país donde podrían desplegar el conjunto de competencias y habilidades adquiridos. Este razonamiento tiene implícito la componente económica, puesto que la mayoría de los entrevistados son conscientes de que sus sueldos en Rumanía no serían competitivos o, por lo menos, serían mucho más bajos que los que podrían ganar en cualquier otro país europeo. Por otro lado, la idea de emprender nuevos proyectos migratorios, apostando por grandes metrópolis europeas, guarda relación, también, con la oferta cultural y de ocio, elemento altamente valorado por estos migrantes. Todos estos aspectos conforman lo que los entrevistados denominan *calidad de vida* del que carecerían si estuvieran viviendo en Rumanía.

Pero más allá de todos estos aspectos, las sociedades de Europa Occidental son especialmente valoradas por estos inmigrantes, en tanto que, según ellos, son sociedades que a través de sus instituciones democráticas (basadas en la transparencia, la falta de corrupción, etc.) velan por los intereses, los derechos, la integridad física, moral, jurídica de sus residentes. En contraposición con lo que sucede en Rumanía, en las sociedades de Europa Occidental, el correcto funcionamiento de las instituciones del estado, generan la percepción de que constantemente los actores públicos se encargan de la seguridad de los ciudadanos. Lo que algunos entrevistados denominan *el respeto hacia el ciudadano* y que aparece en la mayoría de los testimonios de estos rumanos, es parte de la calidad de vida que esperan tener. En este sentido, la calidad de vida supera los condicionantes económico-sociales y recoge acepciones mucho más amplias que incluyen el tipo de relación que se establecen entre el estado y sus ciudadanos. Por ello, el retorno se interpreta en clave de retroceso y representa siempre una última opción.

Para aquellos rumanos que continúan tras acabar los estudios terciarios en terceros países, la incorporación laboral en estos países o en otros países se realiza con cierta facilidad. Eso se debe, en parte, a las credenciales obtenidas en el extranjero. Pero aparte de las competencias técnicas y profesionales que quedan certificadas, los entrevistados son altamente valorados por los empleadores por una serie de habilidades personales que guardan relación con lo que en anteriores apartados denominamos *competencias blandas* (competencias participativas, sociales, etc.). Estas competencias son adquiridas, sobre todo, a través de sus diversas experiencias migratorias. Además, a través de estas experiencias, desarrollan una serie de competencias como la capacidad de negociar y lidiar con culturas diferentes, la capacidad de adaptarse a entornos muy diversos y no siempre fáciles de gestionar. Adquieren, lo que autores como Bennett (1986) denomina *sensibilidad intercultural* que implica saber lidiar con las diferencias culturales y adaptarse a ellas con facilidad en ambientes multiculturales de trabajo. Gracias a estas competencias estos profesionales aportan un valor añadido a sus competencias técnicas.

Un papel importante en la incorporación laboral en terceros países además, de las credenciales, las competencias blandas y las técnicas lo juegan las *competencias comunicativas* (idiomas), concretamente el inglés. Por un lado, el inglés es el idioma requerido en el mundo anglosajón y el hecho de que los entrevistados lo dominan a

nivel experto lo convierte en el criterio imprescindible para la contratación. Por otro lado, en países de habla no inglesa, el inglés es el idioma vehicular en el ámbito de la investigación y los negocios. Por consiguiente, el hecho de que los entrevistados no conozcan el idioma del país donde residen no representa un obstáculo, ya que terminan utilizando el inglés para poder desenvolverse en el trabajo o en la universidad.

Llegados a este punto, al igual que en el anterior párrafo, cabe preguntarse por las redes sociales que configuran estos migrantes y hasta qué punto son conformadas por contactos rumanos. La mayoría de ellos no buscan conectarse con la comunidad rumana sino que, espontáneamente, llegan a interactuar con personas de la misma nacionalidad, porque coinciden en el puesto de trabajo, en la universidad o en sus entornos más inmediatos. Para la mayoría de ellos, la nacionalidad de sus amigos representa un elemento al que no le otorgan relevancia y en este sentido tener amigos rumanos tiene el mismo valor que tener amigos de cualquier otra nacionalidad. No obstante, a medida que estos migrantes enlazan proyectos migratorios, prolongándose de esta manera sus estancias en el extranjero, valoran las redes conformadas por rumanos (o personas procedentes del Centro o Este de Europa que pertenecen al mismo perfil de inmigrantes que ellos.

En ocasiones, a raíz de dichos vínculos, estos rumanos se conectan con asociaciones de profesionales o estudiantes rumanos que llevan a cabo actividades en las ciudades en las que residen. Así, el vínculo con el tejido asociativo se refuerza a través de encuentros informales con otros profesionales rumanos generando espacios de intercambio de informaciones y recursos. En este sentido, algunos entrevistados apuntan el papel que juegan organizaciones como la Liga de los Estudiantes Rumanos en el Extranjero. LSRS es una organización no gubernamental que ofrece un marco de diálogo y acción a los estudiantes y a los graduados rumanos en el extranjero. Por consiguiente, el proyecto LSRS comienza en enero del año 2008 y según sus fundadores surge fruto de la nueva realidad: un aumento cada vez mayor de estudiantes y profesionales rumanos en universidades extranjeras. Así, según la página oficial de la organización, ésta promueve la iniciativa, el profesionalismo y la solidaridad de sus miembros, como representantes valiosos de Rumanía en el extranjero. A la vez, pretende contribuir a crear un clima para poder reorientarlos hacia Rumanía, favoreciendo así el retorno. El principal objetivo de LSRS es la defensa y promoción de los derechos e intereses académicos, profesionales,



sociales, cívicos y culturales de sus miembros así como de apoyar sus contribuciones en el desarrollo de Rumanía. A grandes rasgos, LSRS igual que GRASP, representan ejemplos de proyectos que pretenden conectar y promover las relaciones entre los profesionales rumanos que estudian y trabajan en el extranjero, ofreciendo un marco de intercambio de recursos e información.

## **CAPÍTULO 12. Conclusiones**

A lo largo de la tesis doctoral se ha puesto de manifiesto la complejidad a la hora de estudiar el colectivo de inmigrantes cualificados, por los retos teóricos y metodológicos en relación a las dificultades de definir el concepto de migrante cualificado, de medir el alcance del fenómeno, etc. A esto se le añade el poco conocimiento científico que se tiene sobre los flujos de profesionales procedentes del Este de Europa, concretamente de Rumanía. En este sentido, la presente investigación enmarca las migraciones cualificadas procedentes de Rumanía dentro de dos excepcionalidades. La primera tiene que ver con el hecho de investigar las migraciones cualificadas en el contexto receptor español. Eso se debe a que, en las últimas dos décadas y desde que España descubre su papel como país receptor de inmigrantes, el perfil de inmigrantes que atrae este país guarda relación con su modelo de producción y desarrollo económico imperante. Por consiguiente, se trata de inmigrantes que se incorporan a puestos de trabajo poco cualificados, en sectores como la agricultura o la construcción, en el caso de los hombres, y el servicio doméstico, en el caso de las mujeres. La segunda excepcionalidad, se vincula al hecho de estudiar el perfil de rumanos cualificados en España. Las investigaciones sobre la inmigración rumana en el contexto español, se ha interesado por el perfil cuantitativamente más numeroso; a saber, el del inmigrante económico que se incorpora en los sectores mencionados anteriormente.

Con estas consideraciones como punto de partida, el capítulo de conclusiones incluye tres apartados: un apartado dedicado a las ideas síntesis de la tesis que recoge los principales resultados de las dos etapas de la investigación (la etapa cuantitativa y la etapa cualitativa), resultados que se presentan de manera conjunta. El segundo apartado pretende destacar las principales aportaciones teóricas y metodológicas de la tesis doctoral. Finalmente, en el último apartado se presentan las nuevas líneas de investigación que surgen de la presente investigación.

## 12.1. Ideas síntesis de la tesis

**Cuadro 16: Ideas síntesis de la tesis**

Ideas síntesis de la tesis	La caída del régimen comunista y la entrada de Rumanía en la Unión Europea, dos momentos clave que marcan la presencia de inmigrantes rumanos cualificados en el mundo.
	Principales razones para la emigración: razones educativas, vinculadas a oportunidades de trabajo, imaginarios culturales y factores de expulsión
	Telecomunicaciones; programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática; servicios financieros; intermediación de comercio: sectores clave en los que se incorporan los profesionales rumanos.
	Los rumanos que llegan a España a través de traslado de empresa multinacional, experimentan trayectorias migratorias de continuidad.
	Los rumanos que desarrollan su propio proyecto migratorio y que completan sus estudios superiores en el país de destino (máster/doctorado), construyen trayectorias migratorias ascendentes en el país de destino.
	Los rumanos que no completan sus estudios superiores en España cuentan con trayectorias migratorias discontinuas (ascendentes/descendentes).
	Patrones de trayectorias laborales en origen, destino y terceros países: trayectorias ascendentes, en forma de U y en forma de W.

**Fuente: elaboración propia**

### **12.1.1. La caída del régimen comunista y la entrada de Rumanía en la Unión Europea, dos momentos clave que marcan la presencia de inmigrantes rumanos cualificados en el mundo.**

La primera hipótesis de la investigación guarda relación con el supuesto según el cual los acontecimientos y las circunstancias históricas, sociales y políticas facilitadoras de la movilidad de los rumanos cualificados, coinciden con mayores expulsiones de este perfil de inmigrantes del país de origen. En este sentido, los resultados de la encuesta realizada a 217 miembros de la organización GRASP apuntan que la emigración de rumanos cualificados se dio, sobre todo en la etapa correspondiente a la década de los años 1990 (tras la caída del muro de Berlín) y en los años posteriores al 2007, cuando Rumanía se convierte en uno de los estados miembros de la Unión Europea.

Si en la primera etapa (1990) los hallazgos empíricos (cuantitativos) revelan flujos migratorios que se dirigen hacia Estados Unidos, la etapa más reciente se caracteriza por una presencia de profesionales rumanos en el espacio europeo. Ello se explica por las

facilidades que dichos profesionales tienen para la movilidad, por cuanto, a partir del año 2007, a pesar de las sucesivas moratorias, los ciudadanos rumanos son ciudadanos europeos. Por consiguiente, la convalidación de estudios, la facilidad a la hora de acceder al mercado de trabajo cualificado y las oportunidades legales, suponen elementos relevantes para entender las dinámicas de los inmigrantes rumanos a partir del año 2007. También es interesante destacar que tanto la encuesta como las entrevistas llevadas a cabo en Barcelona han puesto de manifiesto que las prácticas de circularidad de los rumanos cualificados entre diferentes países europeos, son más frecuentes y menos difíciles de llevar a cabo tras el año 2007, gracias a los elementos mencionados anteriormente.

### **12.1.2. Principales razones para la emigración: razones educativas, vinculadas a oportunidades de trabajo, imaginarios culturales y factores de expulsión**

El análisis de la encuesta y de las entrevistas biográficas, ha revelado las principales razones por las cuales se produce la movilidad internacional entre los rumanos cualificados, tanto en el mundo como, más concretamente hacia España. De esta manera, la segunda idea síntesis de la investigación señala que los profesionales rumanos migran, principalmente, por razones educativas y por razones vinculadas a oportunidades de trabajo en el extranjero. De hecho estas motivaciones han sido ya destacadas por la literatura<sup>46</sup>: muchos de estos profesionales migran para continuar sus estudios en el extranjero, de modo que inicialmente se ajustan al perfil de estudiantes internacionales, o porque perciben la movilidad como una oportunidad laboral ya sea a través de ofertas en origen, ya sea a través de traslado en el seno de empresas multinacionales.

En tercer lugar, lo que revela la presente investigación es la influencia de una serie de imaginarios culturales a la hora de decidir el lugar de destino. Concretamente en el caso español, estos imaginarios guardan relación con la idealización de los estilos de vida mediterráneos (clima, la forma de ser de los ciudadanos, comida, etc.), sobre todo si se

---

<sup>46</sup> Favell (2008), Iredale (2001)

trata de personas con previas experiencias migratorias en países percibidos como muy diferentes.

Como se ha demostrado, estas tres razones por las cuales los migrantes cualificados se desplazan, responden a un perfil concreto de profesionales: una elite intelectual que, en la mayoría de la ocasiones, representa a las clases medias-altas en las sociedades de origen. Por consiguiente, se trata de un grupo privilegiado que en un mundo global desarrolla estrategias de movilidad entendidas como imprescindibles para llevar a cabo carreras exitosas. En este sentido, a diferencia de los datos cuantitativos, los datos cualitativos revelan otra de las razones que explica la movilidad de profesionales rumanos: la migración por factores de expulsión (*push*). En definitiva, las condiciones de vida y trabajo tras la caída del régimen comunista representan obstáculos para el desarrollo de las trayectorias vitales y laborales en el país de origen. A esto se le añade la percepción de que el sistema político y social rumano es corrupto, poco meritocrático y poco democrático.

**12.1.3. Telecomunicaciones; programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática; servicios financieros; intermediación de comercio: sectores clave en los que se incorporan los profesionales rumanos.**

Así, los resultados de la investigación refuerzan lo que pone de manifiesto la literatura sobre migración cualificada (Favell, 2008; Iredale, 2001; Lavenex, 2007). Por un lado, el auge de profesiones vinculadas a la industria IT (las que directamente están relacionadas con el sector, pero también las que se generan a raíz de estas actividades), facilita el proceso de internacionalización de las profesiones gracias, en gran medida, a sus características. En este sentido, cabe destacar el uso del inglés como idioma vehicular y la flexibilidad con respecto a las cualificaciones, como los principales elementos que generan movilidad internacional en estos sectores. Por otro lado, los resultados de la tesis, apuntan a las actividades de servicios, concretamente la consultoría, intermediación, etc., como actividades que permiten entender los procesos migratorios de los rumanos cualificados. En este sentido, el crecimiento de estas actividades en las últimas décadas y su carácter transnacional implican la presencia

física del proveedor de servicios y, en definitiva, exige la movilidad geográfica de estos profesionales.

Por todo lo dicho anteriormente, la tercera idea clave de la investigación guarda relación con los sectores de actividad en los que se incorporan estos profesionales en los países de destino. De esta manera, las actividades reveladas por la encuesta y posteriormente incorporadas como uno de los criterios a la hora de seleccionar los entrevistados en Barcelona, corresponden a los ámbitos mencionados anteriormente: telecomunicaciones; programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática; servicios financieros; intermediación de comercio.

Si las ideas presentadas anteriormente se refieren a cuestiones más generales, a continuación se presentan aquellas ideas síntesis que apuntan a la hipótesis central que guía la investigación: cómo las trayectorias de los rumanos cualificados en Barcelona son el resultado de las diferentes etapas que estos migrantes atraviesan a lo largo de sus vidas y que quedan marcadas por el momento vital, el contexto receptor y sus particularidades, las redes que configuran, las estrategias que adoptan dichos migrantes y la manera en la que logran transferir sus competencias, experiencia y formación más allá de las fronteras.

#### **12.1.4. Los rumanos que llegan a España a través de traslado de empresa multinacional, experimentan trayectorias migratorias de continuidad.**

Otro conjunto de ideas síntesis de la tesis hace referencia a la manera en la que se construyen las trayectorias laborales de rumanos cualificados en Barcelona. En relación con la experiencia migratoria en Barcelona, cabe decir que esta se entiende en clave de continuidad. El elemento que da continuidad a la trayectoria (con respecto al momento anterior a la llegada a España) guarda relación con el papel que juega la empresa multinacional en el país de destino. Eso se debe principalmente a que estas empresas son proveedoras de recursos, entendidas como mallas de seguridad, sobre todo durante las primeras etapas del proyecto. Así, las propias características de los puestos de trabajo (similares en muchas ocasiones con las llevadas a cabo en el país de origen), pero también las facilidades que ofrecen estas empresas a los profesionales que trasladan, son dos elementos que permiten explicar la rapidez con la que estos

inmigrantes se adaptan en la sociedad de destino. Además, son estos elementos los que ayudan a entender por qué estos profesionales perciben su trayectoria migratoria sin puntos de inflexión con respecto a las anteriores etapas formativas y laborales en Rumanía.

Llegados a este punto cabe preguntarse: ¿la experiencia migratoria en Barcelona es percibida en clave de continuidad con respecto a qué? Para responder a esta pregunta ha sido necesario reconstruir las trayectorias educativas y laborales de estos profesionales en el país de origen y en terceros países. Así, **el perfil de inmigrantes que llega a España a través de traslado de empresa multinacional, configura trayectorias educativas (en el país de origen) en las que el peso de los idiomas es muy relevante.** Por consiguiente, una de las competencias clave que adquieren, sobre todo durante la etapa del liceo, es la competencia comunicativa (inglés, y en menor medida, francés, alemán o castellano). La elección de liceos de elite con especialidad de idiomas, marca, posteriormente, la elección de la especialidad universitaria; en tanto que la facultad de filologías y de lenguas extranjeras se convierte en la especialidad escogida por muchos de estos entrevistados y da continuidad a la etapa formativa previa.

Debido a la negativa evaluación que los entrevistados realizan con respecto a la etapa universitaria, la incorporación en el mercado laboral se realiza tempranamente, a partir de los primeros años de la licenciatura. La decisión es estratégica y el objetivo es adquirir competencias profesionales. Así, la mayoría de los entrevistados que pertenecen a este perfil de rumanos vinculan su incorporación laboral y los sucesivos empleos a empresas multinacionales. La demanda de mano de obra cualificada, la presencia masiva de empresas multinacionales (que se instalan en Rumanía en la década de los años 2000) y el alto nivel que estos entrevistados tienen de inglés (pero también de otros idiomas aprendidos durante la universidad y catalogados como *exóticos*), son tres elementos que explican la rápida y exitosa incorporación de la mayoría de ellos en el mercado laboral de las multinacionales instaladas en Rumanía, donde externalizan principalmente los servicios de atención al cliente, servicios comerciales, financieros y de consultoría.

Por todo lo dicho anteriormente, este perfil de rumanos logra consolidar su carrera profesional en empresas multinacionales adquiriendo, principalmente, competencias

blandas que guardan relación con las habilidades personales del trabajador. Además, debido a los imaginarios positivos que estos rumanos desarrollan en relación a las empresas multinacionales y también gracias a las condiciones laborales y salariales de estas empresas –que son valoradas como oportunidades–, **las trayectorias de los inmigrantes rumanos que llegan a España a través de traslado de empresa multinacional se han de entender en clave de trayectorias laborales ascendentes y estables en el país de origen.**

**12.1.5. Los rumanos que desarrollan su propio proyecto migratorio y que completan sus estudios superiores en el país de destino (máster/doctorado), construyen trayectorias migratorias ascendentes en el país de destino.**

La negativa evaluación que hacen de la etapa universitaria en Rumanía determina que muchos de estos entrevistados opten por continuar sus estudios terciarios (máster/doctorado) en el extranjero. La elección de España como país de destino tiene que ver, sobre todo, con el precio accesible de los programas de tercer ciclo y con los imaginarios en relación a la cultura y estilos de vida de la sociedad receptora y, en menor medida, con el prestigio de dichos estudios. En este sentido, las credenciales obtenidas en el país de destino, las redes sociales que proporcionan los estudios de máster, pero también las facilidades para el acceso al mercado laboral en términos legales durante la imposición de la moratoria (a través de contratos en prácticas que no requieren el permiso de trabajo), son tres elementos que explican en qué medida el máster representa un trampolín en la trayectoria de estos inmigrantes. Todos estos elementos contribuyen a que la experiencia migratoria en España se entienda en clave de oportunidad y, por consiguiente, la evaluación positiva del proyecto migratorio se interprete en clave de trayectorias ascendentes.

En cuanto a las características de los programas de tercer ciclo (máster/MBA/doctorado), éstos guardan relación con ámbitos como la economía, administración de empresas etc. De esta manera, a través de la realización de estudios de postgrado de estas características, la mayoría de los inmigrantes que pertenecen a este perfil, pretende dar continuidad a la formación obtenida en el país de origen. **Esto se debe a que muchos de ellos se gradúan en un liceo de ciencias (matemáticas-**



física) y continúan, durante la licenciatura, con una especialidad de ciencias económicas (ingeniería económica, cibernética, relaciones económicas internacionales, márketing, administración de empresa), dando lugar a trayectorias educativas en las que la componente de negocios juega un papel relevante.

Al igual que sucede en el caso del perfil de traslado de empresa multinacional, la incorporación al mercado laboral se realiza a partir de los primeros años de la licenciatura. Sin embargo, esta incorporación no obedece a la estrategia de consolidación de una carrera profesional, sino que responde a una forma inmediata de obtener experiencia laboral. Por consiguiente, muchas veces se lleva a cabo en empresas medianas o pequeñas y en puestos para los cuales, en ocasiones, estos entrevistados están sobrecualificados. A pesar de ello, debido a la brevedad de las trayectorias laborales en Rumanía (especialmente en el caso de aquellos que llegan a España con el objetivo de estudiar) y debido a que dichas incorporaciones se realizan durante la etapa educativa, no pueden ser catalogadas como trayectorias de precariedad en el país de origen. **Efectivamente, a tenor de las características de las incorporaciones y también por las expectativas (de muchos de estos entrevistados) de continuar los estudios de máster en el extranjero, las trayectorias laborales que desarrollan en el país de origen pueden ser calificadas de incipientes y planas.** Incipientes, ya que no llegan a consolidarse porque se produce la migración; planas, ya que el tipo de inserción en la mayoría de las ocasiones no vislumbra unas proyecciones de futuro acordes a las expectativas que estos inmigrantes tienen.

Pero aparte de trayectorias educativas y laborales en el país de origen, los rumanos pertenecientes al perfil que prosigue sus estudios de tercer ciclo en España, configuran también otras trayectorias migratorias previas a su llegada a Barcelona. A través de la participación en programas durante la licenciatura (*Work and Travel Estados Unidos* o *Erasmus*) **estos migrantes desarrollan proyectos migratorios temporales en el extranjero.** En este sentido, dichas experiencias temporales en terceros países y su positiva evaluación son el detonante que explica que muchos de los entrevistados decidan seguir formándose en el extranjero, concretamente en España. Por otro lado, puesto que se trata de proyectos temporales, de corta duración, no marcan de manera relevante el conjunto de la trayectoria educativa o laboral de estos inmigrantes. Otra de

las razones por las cuales no representan acontecimientos destacables, guarda relación con el momento del ciclo vital. Puesto que en la mayoría de las ocasiones se trata de proyectos que se llevan a cabo durante la etapa formativa, no terminan influyendo en la percepción global que estos rumanos realizan del conjunto de sus trayectorias.

Pero más allá de las cuestiones vinculadas a la trayectoria educativa y laboral, tanto a lo largo de previas experiencias migratorias, como en el caso del proyecto en España, los profesionales de este perfil muestran una particular actitud con respecto a los lazos con connacionales. De esta manera, **sobre todo en los primeros momentos de la migración, estos rumanos muestran un escaso interés por relacionarse con la comunidad de rumanos**, incluso cuando cuentan con vínculos fuertes, como pueden ser los vínculos familiares. Este hallazgo destacado durante la etapa cualitativa, queda reiterado también por los resultados de la encuesta *online*. De esta manera, los rumanos pertenecientes al perfil que continúan sus estudios de tercer ciclo en España, al igual que los rumanos que en el análisis de clasificación responden al *cluster* uno de la tipología (rumanos jóvenes, que construyen, sobre todo, trayectorias educativas en el país de destino), tienen escaso o nulo contacto con connacionales.

Eso se debe principalmente a una cuestión: se trata de personas que, en principio, pertenecen a la categoría de estudiantes internacionales. Debido a las motivaciones a la hora de concebir la experiencia migratoria, estos entrevistados anhelan una experiencia educativa internacional, lo que implica, en un primer momento del proyecto migratorio, tener que desvincularse lo máximo posible de los contactos con connacionales y sumergirse en la cultura de la sociedad de destino. A esto se le añade que para estos migrantes, prevalezca el criterio de las afinidades personales y profesionales a la hora de entablar amistades, por encima de los criterios de la nacionalidad. Sin embargo, a medida que la duración del proyecto aumenta, estas personas muestran menor resistencia a la hora de participar en actividades comunitarias con otros connacionales.

**12.1.6. Los rumanos que no completan sus estudios superiores en España cuentan con trayectorias migratorias discontinuas (ascendentes/descendentes).**

Concretamente, para aquéllos que conciben la migración a España como un salto positivo en el conjunto de su trayectoria, la incorporación al mercado laboral cualificado se lleva a cabo en los primeros momentos de la migración. El papel de los vínculos débiles y sobre todo, las particularidades de los sectores de actividad en los que se incorporan estos inmigrantes, son elementos clave para entender por qué esa incorporación se produce de forma exitosa. Se trata de actividades demandadas por el mercado laboral en sectores como *márketing online*, IT. Para estas incorporaciones, el componente técnico o internacional juega un papel relevante, sobre todo en un mundo global donde las nuevas tecnologías cobran especial protagonismo. En este sentido, los testimonios de la etapa cualitativa, que apuntan a las particularidades de estas actividades como facilitadoras de incorporaciones en el mercado cualificado, refuerzan los hallazgos de la etapa cuantitativa, en la que se revelaban precisamente cuáles son los sectores de actividad que más aglutinan a los rumanos cualificados residentes en diferentes partes del mundo.

Sin embargo, para explicar por qué la llegada a España representa un punto de inflexión ascendente, hay que reconstruir la trayectoria educativa y, más específicamente, la trayectoria laboral que estas personas desarrollan en el país de origen. En relación a la trayectoria educativa, cabe destacar que muchos de **estos inmigrantes se gradúan en liceos técnicos (economía, informática) y en la universidad optan por especialidades de ciencias económicas, politécnicas y, en menor medida, ciencias sociales, dando lugar a trayectorias educativas polivalentes.**

Más allá de la trayectoria educativa en el país de origen, la trayectoria laboral representa el factor relevante para entender las razones por las cuales la migración a España se percibe como punto de inflexión ascendente. **Así, el hecho de que estos profesionales desarrollen, en la mayoría de las ocasiones, trayectorias de precariedad e inestabilidad en Rumanía, es el elemento central de la evaluación en clave ascendente de su experiencia en España.** Concretamente, estas trayectorias laborales en el país de origen pasan, muy a menudo, por la incorporación de estos inmigrantes al

sector público (ámbitos relacionados con la enseñanza, investigación o la administración pública), sector que sufre masivos reajustes presupuestarios tras la caída del régimen comunista. Estas reducciones terminan desprestigiando la carrera funcionarial, debido a las precarias condiciones de trabajo (inestabilidad laboral, sueldos simbólicos, falta de infraestructuras, falta de redes que permitan el ascenso).

Aparte de la incorporación en el sector público, este perfil de inmigrantes se incorpora a sectores relacionados con sus ámbitos de estudio (ingeniería, economía) pero en puestos para los que, en un principio, están sobrecualificados. Además, suele tratarse de empresas medianas y pequeñas (rumanas o extranjeras) que no contemplan la consolidación o el ascenso profesional de sus empleados. A pesar de que a lo largo de la trayectoria superan la condición de sobrecualificación (gracias a la adquisición de experiencia profesional pero también de competencias específicas), los bajos salarios, las jornadas extensas y las pocas posibilidades de ascenso provocan que estos inmigrantes desarrollen trayectorias laborales precarias e inestables en Rumanía. Por todo ello, **en el caso de estos migrantes, los factores de expulsión (*push*), cobran especial relevancia a la hora de entender las razones por las cuales deciden migrar.**

No obstante, no todos los inmigrantes pertenecientes a este perfil experimentan trayectorias laborales en España entendidas como puntos de inflexión ascendentes, sino todo lo contrario; hay **rumanos que experimentan trayectorias migratorias descendentes**. Este perfil engloba dos tipos de rumanos cuya llegada a España y su posterior incorporación al mercado laboral se produce de forma antagónica. Nos referimos, en primer lugar, **a aquellos que tras migrar, sufren inconsistencia de estatus**. Se trata de personas que se vinculan a sectores no cualificados (construcción) y que posteriormente logran recuperar, a través de procesos de movilidad ocupacional, el estatus acorde a su preparación universitaria y a las competencias y cualificaciones para los que se han formado. Si para entender su incorporación en sectores no cualificados es imprescindible tomar en cuenta el papel que ejercen los vínculos fuertes (familiares), para el acceso a empleos cualificados se detecta un distanciamiento con respecto a estas redes y un debilitamiento del vínculo.

En segundo lugar, destacan aquellos que **migran a España como consecuencia de los imaginarios culturales que proyectan sobre España** y los estilos de vida de la

sociedad de destino. Se trata, sobre todo, de personas que con anterioridad han desarrollado proyectos migratorios circulares en varios países y que tras años de residencia y trabajo en los mismos, perciben discrepancias entre sus propias maneras de concebir la vida y los valores y forma de ser de esas sociedades. Además, **se trata de inmigrantes que cuentan con cortas trayectorias laborales en Rumanía y que se caracterizan por la falta de proyección a largo plazo.** A esto se le suma el deseo de seguir preparándose fuera del país, ya que la mayoría de ellos desarrollan un discurso crítico con respecto a la manera en la que Rumanía evoluciona a nivel económico, pero, sobre todo, a nivel político y social. De hecho, en cierta medida, comparten este discurso con aquellos inmigrantes rumanos que migran por la influencia de los factores expulsivos.

Así, aunque la trayectoria laboral en España se perciba en clave descendente (en tanto que para muchos de ellos, España no es un país que ofrezca proyección profesional y menos en el contexto de crisis actual), la evaluación personal que realizan, estos migrantes, con respecto a las ganancias es altamente positiva. Eso se debe principalmente a que las expectativas a nivel personal se ven cumplidas y, por consiguiente, sus adaptaciones en España son percibidas como rápidas y satisfactorias.

Tal y como se ha avanzado en anteriores párrafos, son concretamente estos inmigrantes los que, en mayor medida, acumulan experiencias previas en el extranjero. Más concretamente, se trata de **experiencias migratorias circulares** que se llevan a cabo tras acabar las licenciaturas en Rumanía y que pretenden, en un primer momento, dar continuidad a la trayectoria educativa, a través de programas de máster o doctorado. A diferencia de aquellos rumanos que llegan a España para proseguir los estudios de tercer ciclo, en el caso de este perfil, **la mayoría de los rumanos entrevistados opta por universidades prestigiosas en países con larga tradición en la educación superior** (Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Holanda, etc.), **cuyo acceso se realiza por medio de becas.**

A pesar de las trayectorias de éxito que construyen en dichos países (gracias a los credenciales obtenidos pero también a las oportunidades profesionales que brindan los países de destino), estos migrantes parecen valorar otros aspectos de sus vidas, como, por ejemplo, el nivel de adaptación e integración con respecto a los valores y normas en

las sociedades receptoras. El momento del ciclo vital también parece jugar un papel relevante en la decisión de emigrar a España, en tanto que coincide con el momento de asentamiento familiar y con cierta prioridad a la vida personal con respecto a la profesional, aspecto que cobra especial relevancia en el caso de las mujeres. En este sentido, debido a **los imaginarios que estos inmigrantes proyectan sobre España y el estilo de vida español, este país se percibe como el idóneo para residir, por lo menos a medio-largo plazo.**

#### **12.1.7. Patrones de trayectorias laborales en origen, destino y terceros países: trayectorias ascendentes, en forma de U y en forma de W.**

Tal y como se pone de manifiesto en la tesis, los gráficos de satisfacción en relación a las etapas educativo-laborales han sido partes del análisis, conjuntamente con las entrevistas. Por ello esta idea síntesis, hace referencia a tipos de gráficos que configuran los entrevistados, más allá del perfil al que pertenecen o a la etapa concreta a la que hacemos mención.

En relación a la manera en la que se sitúan los acontecimientos, destacan tres macro estructuras narrativas: i) narraciones de estabilidad, donde los acontecimientos se vinculan de tal manera que la trayectoria permanece estable en relación a la meta; ii) narraciones progresivas, en las que el nexo entre los acontecimientos genera un movimiento de incremento en la dimensión evaluativa; y iii) narraciones regresivas, en las que el movimiento generado por la articulación de los eventos decrece a través del tiempo (Gergen, 1996).

Esta tipología representa tipos ideales, de tal forma que difícilmente cada uno de los 30 gráficos que se utilizan en el presente análisis encajan en esta tipología. No obstante, cabe mencionar que se ha identificado un conjunto de gráficos que corresponderían a un tipo de narración progresiva. Así, en tanto que estos entrevistados identifican de manera ascendente las diferentes etapas que configuran su trayectoria educativo-laboral, la llamaremos **trayectoria ascendente**. Este tipo de trayectorias se caracteriza por acontecimientos que se pueden interpretar en clave de transiciones, de tal manera que no se generan rupturas que provoquen un cambio de sentido en la trayectoria. Eso se debe a

que cada etapa está marcada por una evaluación significativamente más alta que la anterior.

En segundo lugar, destaca un tipo de **trayectoria en forma de U** que se caracteriza por cierta tendencia (ascendente o descendente) que se alarga en el tiempo y que, en un momento determinado, está interrumpida por un acontecimiento que genera un cambio temporal en el sentido de dicha trayectoria. Generalmente, se trata de un primer punto de inflexión que está seguido por otros acontecimientos que son evaluados de la misma forma y respetando el mismo sentido, ascendente o descendente. Este tipo de trayectoria es trazada por los entrevistados que experimentan a lo largo de sus trayectorias un solo momento clave. La duración temporal del mismo determina el impacto que dicho punto de inflexión tiene sobre el conjunto de la trayectoria; de tal manera que, cuanto menos se alarga en el tiempo, menos efectos tiene en la evaluación general de los posteriores acontecimientos.

Finalmente, destaca un tipo de trayectoria que denominaré **trayectoria en forma de W** y que se da en el caso de aquellas personas que experimentan más de un acontecimiento que interrumpen la trayectoria de forma significativa. Este acontecimiento se interpreta como punto de inflexión y marca, durante un tiempo, el rumbo de dicha trayectoria. Cuanto mayor es la diferencia entre la valoración de un acontecimiento y otro, y cuanto más tiempo transcurre entre un acontecimiento y otro, más impacto tiene en el conjunto de la trayectoria. Por otro lado, cuanto menor es esa diferencia y menos tiempo transcurre entre una etapa y otra, menos es el salto y, por tanto, se trata de trayectorias que sin llegar a ser trayectorias de estabilidad, generan formas más uniforme, diluyéndose así la forma del w.

Llegados a este punto, cabe reflexionar sobre dos cuestiones: el punto de inicio y de final de la trayectoria y su valoración. A lo que se refiere el punto inicial, la mayoría de los gráficos marcan un grado de satisfacción medio-alto y solo pocos casos establecen el punto de partida, por debajo del punto intermedio. Esta cuestión se puede explicar de dos maneras. Dado que se trata de una evaluación de cada una de las fases, partir de una evaluación intermedia puede sugerir la idea de evolución en la carrera con respecto al momento presente, lo que representa un posicionamiento inicial casi neutral. Por otro lado, ese momento inicial puede ocultar un cierto posicionamiento de clase social,

aspecto que es coherente con las características socio-económicas del entorno familiar reveladas en las entrevistas. Así, a pesar de que la mayoría de los entrevistados podrían encajar en la clase media intelectual y por tanto se posicionan en un nivel inicial de satisfacción medio alto, algunos de los que apuntan un entorno familiar de clase obrera marcan el momento inicial del gráfico por debajo de la media, mostrando un nivel de satisfacción ligeramente inferior.

En cuanto al punto final, es decir, cuanto más nos acercamos al momento presente, en la mayoría de los gráficos analizados se confirma lo que algunos autores como Runyan (1980) apuntan: hay una tendencia general por parte de los entrevistados que consiste en evaluar más positivamente las últimas etapas trazadas en los gráficos, lo que se concreta en curvas ascendentes. Eso se debe, principalmente, a la necesidad psicológica que se corresponde con una tendencia hacia el optimismo a la hora de evaluar el presente o incluso el futuro, con respecto al pasado.

## 12.2. Aportaciones teóricas y metodológicas de la tesis

**Cuadro 17. Aportaciones teóricas y metodológicas de la tesis**

Aportaciones teóricas y metodológicas de la tesis	Las mallas de seguridad generadas por las multinacionales: elementos para entender la incorporación laboral en el mercado cualificado de los países de destino
	Los trampolines generados por los credenciales obtenidos en el extranjero y su papel en la incorporación laboral
	Las redes sociales la dualidad de los vínculos fuertes versus los vínculos débiles en la incorporación laboral
	Competencias blandas versus competencias técnicas y su transferibilidad más allá de las fronteras
	La perspectiva del curso de vida como eje transversal en el estudio de las migraciones
	Los gráficos de satisfacción como técnica complementaria de análisis y recogida de datos en el estudio de las migraciones

**Fuente: elaboración propia**



**12.2.1. Las mallas de seguridad generadas por las multinacionales: elementos para entender la incorporación laboral en el mercado cualificado de los países de destino**

A lo largo de los capítulos de la etapa cualitativa, se han identificado aquellos factores que permiten explicar cómo estos profesionales se convierten en inmigrantes cualificados. La movilidad a través de empresas multinacionales presenta una serie de particularidades que también vimos reflejadas en el caso del colectivo estudiado. De esta manera, estas empresas proporcionan todo un conjunto de recursos y facilitan una serie de tareas que aseguran el éxito del proyecto migratorio, en tanto que proveen mallas de seguridad privilegiadas. Nos referimos, concretamente, a altos salarios, a infraestructuras logísticas, legales, lingüísticas, etc. que facilitan la gestión del proyecto migratorio y la adaptación de estos profesionales en las primeras etapas en los países de destino. Así, estos servicios y recursos, en la mayoría de las ocasiones, forman parte de la oferta de trabajo, lo que resulta suficientemente atractivo como para que estos profesionales entiendan su experiencia en el extranjero en clave de oportunidad.

Pero más allá de estas infraestructuras, las empresas multinacionales representan mallas de seguridad también por las propias características de los traslados: el idioma vehicular sigue siendo el inglés, las tareas a llevar a cabo son muy parecidas, el ambiente de trabajo es conocido. Así, debido a que las empresas multinacionales se convierten en mallas de seguridad para estos migrantes (sobre todo cuando el traslado no es provocado por el empleador), el proyecto migratorio queda supeditado en la mayoría de las ocasiones al vínculo contractual con la empresa, descartándose la continuidad del mismo fuera de la organización. Dado que, en ocasiones, estas personas no se autoidentifican con la figura del inmigrante/extranjero, sino con la figura de trabajadores en empresas globales, el retorno al país de origen o la migración a terceros países (dentro de la misma empresa multinacional) son aspectos tomados en consideración por este perfil.

Lo presentado en los anteriores párrafos pone de manifiesto un tipo concreto de profesional que migra a través de traslado de la empresa multinacional: el profesional de clase media-alta cuya movilidad queda supeditada a la construcción de carreras de éxito, altos salarios, ofertas de ocio, experiencias internacionales, etc. Se trata, en definitiva,

de profesionales que pertenecen a las clases medias-altas privilegiadas en sus países de origen, que muestran un alto nivel de satisfacción con sus vidas personales y laborales en el país de origen.

No obstante, la tesis destaca también otro perfil de profesionales que migran a través de traslado de empresa multinacional y que no aparece en la literatura sobre la migración cualificada (Favell, 2006, 2008): aquel perfil de profesionales que provocan el traslado. A pesar de tener las mismas características que el perfil mencionado anteriormente, estos inmigrantes desarrollan un discurso crítico con respecto a lo que significa trabajar en empresas multinacionales en los países de origen. Las comparaciones con respecto a las condiciones de trabajo y vida de sus homólogos que trabajan en oficinas de distintos países, influyen a la hora de invertir años de esfuerzo y trabajo como estrategia para poder ser trasladados algún día. En este sentido, una vez más, las empresas multinacionales se entienden como mallas de seguridad que facilitan la emigración en mejores condiciones a las que se llevaría a cabo en otras circunstancias.

### **12.2.2. Los trampolines generados por los credenciales obtenidos en el extranjero y su papel en la incorporación laboral**

Mientras las empresas multinacionales funcionan como mallas de seguridad, los estudios de tercer ciclo operan como trampolines en el país de destino. En este sentido, los estudios en el país receptor son elementos que permiten explicar trayectorias de éxito, sobre todo en el caso de aquellos inmigrantes que migran con el objetivo de continuar sus estudios en dichos países. De esta manera, los estudios de tercer ciclo representan *trampolines en relación a las credenciales*, ya que tener credenciales obtenidas en el país de destino (o terceros países) representa una garantía en relación a los conocimientos adquiridos. Precisamente por esa razón, la convalidación de los estudios realizados en el país de origen no se convierte en un requisito imprescindible para la incorporación al mercado cualificado del país receptor. En segundo lugar, los estudios de tercer ciclo son *trampolines en relación a las redes de contactos*. Los estudios de tercer ciclo se convierten en un espacio propicio para ampliar y, sobre todo, diversificar la red de contactos; de tal manera que estos vínculos débiles son fundamentales en la incorporación al mercado laboral cualificado. Además, por la naturaleza de los másters, especialmente si se trata de másters orientados a los negocios,

estas redes de contactos juegan un papel muy importante a la hora de desarrollar ideas emprendedoras. En tercer lugar, los estudios de tercer ciclo en el país de destino son *trampolines legales*. Eso se debe a que incluso en contextos hostiles en los que existen moratorias para ciertos ciudadanos, los programas de másters y sus bolsas de empleo representan vías de escape facilitadoras de la incorporación laboral a través de prácticas que finalmente se convierten en contratos de trabajo.

### **12.2.3. Las redes sociales la dualidad de los vínculos fuertes versus los vínculos débiles en la incorporación laboral**

Sin embargo, cuando los inmigrantes carecen de mallas de seguridad y de trampolines, son las redes sociales las que cubren el papel de las empresas multinacionales y de los programas de máster. En este sentido, los vínculos fuertes se muestran muy eficaces sobre todo cuando se trata de incorporaciones en sectores no cualificados, con lo que se relega a los inmigrantes a ocupaciones a las que tienen acceso otros connacionales. De hecho, la investigación ha puesto de manifiesto que dicho vínculo termina siendo incompatible una vez tiene lugar la movilidad ocupacional ascendente y estos inmigrantes recuperan el estatus que pierden al inicio de su proyecto migratorio.

Pero además de los vínculos fuertes, cabe destacar la relevancia de los vínculos débiles, conformados por excompañeros de trabajo o exjefes y que explican la manera en la que estos inmigrantes se incorporan al mercado laboral cualificado. De esta manera, la recomendación termina generando beneficios para el empleador, pero también para el empleado ya que los dos actores disponen de información previa sobre la organización y los recursos de los que disponen los candidatos. A diferencia de las anteriores situaciones, en las que existen unas infraestructuras externas que facilitan el acceso al mercado cualificado, en el caso de los inmigrantes que cuentan exclusivamente con redes sociales, el acceso a empleos cualificados se explica, en mayor medida, por las competencias que estos inmigrantes poseen y la transferibilidad de las mismas. Este aspecto se detalla a continuación a través de otro de los hallazgos teóricos de la tesis: el papel de las competencias blandas.

#### **12.2.4. Competencias blandas versus competencias técnicas y su transferibilidad más allá de las fronteras**

La presente investigación ha puesto de manifiesto que la adquisición de competencias blandas es un elemento que está muy presente en las organizaciones contemporáneas, independientemente de las características de las empresas. No obstante, tanto la estructura de las empresas multinacionales como la filosofía que hay detrás revelan que este tipo de competencias se desarrollan con mayor fuerza en el caso de los trabajadores empleados en empresas multinacionales. Es más, son estas las empresas en las que las competencias blandas representan elementos relevantes en la selección de los empleados, en tanto que las competencias técnicas suelen adquirirse en el puesto de trabajo. En cambio, en pequeñas o medianas empresas, son las competencias técnicas las que cobran especial protagonismo, tanto en la selección del personal como durante la carrera profesional.

Estas distinciones entre unas competencias y otras se identifican también a la hora de considerar la transferibilidad de las mismas más allá de las fronteras. De esta manera, los traslados de empresa multinacional permiten una transferibilidad casi automática del conjunto de competencias. Eso se debe, en gran medida, a que los puestos de trabajo son similares y requieren el despliegue de las mismas habilidades, tanto en el país de origen como en el de destino. En el caso de aquellos inmigrantes que continúan sus estudios en el país de destino, las competencias lingüísticas (inglés) cobran especial protagonismo en la incorporación al mercado laboral en el país de destino. Dado que, en ocasiones, se trata de personas con cortas trayectorias laborales en el país de origen, la transferibilidad de competencias se lleva a cabo en menor medida, siendo, quizá, las competencias metodológicas las que más destacan a la hora de entender la incorporación laboral de estas personas. En este sentido, más que transferibilidad de competencias, para estos profesionales es relevante la adquisición de competencias tras la migración.

No obstante, hay profesionales para los cuales la transferibilidad de las competencias más allá de las fronteras es la clave que explica su acceso a puestos cualificados. De hecho, las recomendaciones de los ex jefes y excompañeros se fundamentan en el papel de las competencias. Concretamente, las competencias técnicas son las que se transfieren de manera más exitosa más allá de las fronteras. Aparte de las competencias

técnicas, destacan las competencias lingüísticas (en este caso del rumano u terceros idiomas), que se transfieren automáticamente en los primeros momentos del proyecto migratorio y que son especialmente importantes para el caso de aquellos inmigrantes cuyas redes no son suficientemente relevantes para explicar el acceso a puestos cualificados. Por último, en el caso de aquellos inmigrantes cuyas credenciales se han adquirido en terceros países, las metacompetencias, es decir, ser consciente de lo que uno sabe y saber usarlo para poder acceder al mercado laboral, son especialmente relevantes a la hora de explicar la transferibilidad del conjunto de competencias.

#### **12.2.5. La perspectiva del curso de vida como eje transversal en el estudio de las migraciones**

El estudio de las migraciones cualificadas implica tener en cuenta las particularidades de los trabajadores cualificados y la complejidad que supone que estos trabajadores se conviertan en inmigrantes cualificados. No obstante, una de las principales aportaciones de la presente tesis doctoral guarda relación con la manera en la que la perspectiva del curso de vida se configura como el eje transversal del modelo de análisis. Desde mi punto de vista, incluir en la investigación esta perspectiva y darle este protagonismo, es especialmente pertinente en el estudio de los procesos migratorios. La principal razón radica en la necesidad de comprender las migraciones como fenómenos que son el resultado de procesos anteriores, que tienen lugar a lo largo de la vida de las personas.

Estudiar a los migrantes aislando sus etapas migratorias de las demás etapas vitales, implica una visión monolítica que construye barreras artificiales entre *las vidas vividas allí (en el país de origen)* y *las vidas vividas aquí (en el país de destino)*. Sobre todo, esta reconstrucción se requiere con aún más énfasis en el caso particular del perfil de inmigrantes cualificados. Ello se debe a que difícilmente podemos entender la manera en la que un trabajador cualificado se convierte en inmigrante cualificado sin reconstruir la forma en la que esa persona se convierte en trabajador cualificado (reconstruir sus etapas formativas y laborales) y, posteriormente, en inmigrante cualificado. De esta manera, la perspectiva del curso de vida representa una herramienta con mucho potencial en el estudio de las migraciones, ya que permite capturar cómo transcurren la vida de las personas de forma dinámica y fluida. Además, se convierte en

imprescindible en el caso de determinados perfiles de inmigrantes, como es el caso de los cualificados.

#### **12.2.6. Los gráficos de satisfacción como técnica complementaria de análisis y recogida de datos en el estudio de las migraciones**

Los gráficos de satisfacción vital no representan una herramienta nueva en las ciencias sociales sobre todo para medir el grado de satisfacción de los entrevistados con respecto a sus vidas. Por consiguiente, es una técnica que tradicionalmente se utiliza desde una perspectiva cuantitativa (Pressey y Kuhlen, 1957) y su uso es predominante en la psicología. Sin embargo, en la presente investigación estos gráficos cumplen otras funciones y se abordan desde otras perspectivas. Así, la adaptación de los gráficos de satisfacción al estudio de las migraciones y la manera en la que se han utilizado en la presente investigación es novedosa.

Referido al momento en el que se realizan los gráficos y al papel que juegan en el análisis, cabe decir que los gráficos complementan la técnica de la entrevista biográfica. A pesar de que la representación gráfica se lleva a cabo al principio de la entrevista, no se entiende como una etapa aislada de la investigación. Así, el gráfico y las referencias que se hacen al mismo, van acompañando la narración; lo que permite al entrevistado hacer modificaciones sobre el mismo, a medida que se re-construye la narración. Además, este acompañamiento del gráfico a la narración se traslada también a la etapa de análisis, ya que la utilización de las dos técnicas permite complementar la información a través de dos formatos: el oral/escrito y el gráfico. Por otro lado, la combinación de los gráficos con las entrevistas biográficas ha permitido identificar patrones de construcción de trayectorias y determinar el vínculo entre los patrones de los gráficos y las variables que influyen en dichos patrones.

### **12.3. Nuevas líneas de investigación**

#### **12.3.1. Las redes de cerebros y su papel en el desarrollo de los países de origen.**

La presente tesis doctoral ha permitido abrir nuevas líneas de investigación y una de ellas guarda relación con el estudio de las redes de cerebros y el papel que juegan estas redes en la configuración de las dinámicas migratorias de profesionales. Tal y como queda reflejado, cuando de inmigración cualificada se trata, el debate teórico ha superado la perspectiva del *brain drain*. Más allá de los efectos negativos que dichos movimientos producen sobre los países de origen, las migraciones cualificadas pueden ser beneficiosas si se canalizan a través de redes de cerebros. Los ejemplos de las diásporas china o hindú ponen de manifiesto la necesidad, pero también la voluntad política de recuperar a estos profesionales, sin que eso se traduzca en el retorno físico de los mismos. Por otro lado, la existencia de estas redes de cerebros abre un campo para la exploración, en tanto que poco se conoce sobre la configuración de las mismas y el papel que juegan a la hora de generar beneficios para los países de origen. Mientras que la configuración de las redes de cerebros se puede explorar, en un primer momento, a través de metodologías mixtas (análisis de redes y diseños cualitativos), el papel que juegan dichas redes puede representar un objeto de estudio para investigaciones que midan el impacto de los diferentes programas desarrollados por estas organizaciones.

#### **12.3.2. Las estrategias de movilidad de los inmigrantes cualificados en tiempo de crisis.**

En el contexto de recesión económica en la que se encuentra inmersa gran parte de Europa, es menester tomar en consideración y, por consiguiente, investigar las estrategias de movilidad que desarrollan estos profesionales; sobre todo si se trata de países como España, especialmente afectados por esta situación y donde el perfil de inmigrante cualificado juega un papel periférico en el conjunto de los procesos migratorios. Por consiguiente, es pertinente incluir en el debate de las migraciones cualificadas la manera en la que estos profesionales configuran estrategias de retorno o re-emigración, cuando la situación económica de los países de destino impide la continuidad del proyecto migratorio. Si nos referimos concretamente al contexto

europeo, habría que investigar hasta qué punto las estrategias para lidiar con la crisis económica en determinados países conlleva emprender proyectos migratorios nuevos hacia otros países europeos o, por lo contrario, esos proyectos implican nuevos destinos hacia regiones emergentes tales como América Latina o Asia. Relacionado con esta cuestión, cabe destacar una tercera línea de investigación que supone el estudio del impacto de esta circularidad (entendidos como retorno o re-emigración) sobre los países a los que se dirigen en un momento tan delicado como el que atraviesa Europa en la actualidad.



## **Chapter 13. Conclusions**

Throughout the dissertation it has been highlighted the complexity when studying the skilled immigration due to the theoretical and methodological challenges in terms of the definitions of skilled migrations and the lack of instruments that measure the extent of the phenomenon. An additional difficulty is represented by the reduced scientific knowledge about the flow of professionals from Eastern Europe, particularly from Romania. In this regard, the research understands Romanian skilled migration from two exceptionalities. The first one has to do with studying the skilled migrations in the Spanish context. In the past two decades and since Spain discovers its role as host country, the profile of immigrants attracted by this country is linked to its production model and economic development. Therefore, we deal with immigrants who incorporate into low skilled job positions in sectors such as agriculture and construction, in the case of men, and domestic service, in the case of women. The second exceptionality is related to the study of skilled Romanians in the Spanish context. Traditionally, research on Romanian immigration in Spain, has focused in the economic and unskilled profile that is the most representative when dealing with Romanian immigration in this country.

With these considerations as starting points, the final chapter includes three sections: a section that tackles the main ideas of the dissertation containing the results of both research stages (quantitative and qualitative phase), jointly presented. The second section highlights the main theoretical and methodological contributions of the dissertation. Finally, the last section presents new research lines that arise from this research.

**13.1. Main ideas of the dissertation**

**Table 16: Main ideas of the dissertation**

Main ideas of the dissertation	The collapse of communist regimes and the access of Romania into the European Union: two key moments that mark the presence of skilled Romanian immigrants overseas
	Main reasons for migration: educational reasons, job opportunities, cultural imaginaries and push factors
	Telecommunications, consulting and other computer related activities, financial services, brokerage trading: key sectors that attract Romanian professionals overseas
	Romanians arriving to Spain by transfer of a multinational company, shape migratory trajectories understood as continuity
	The Romanians who continue tertiary education in the country of destination (Masters/PhD programs), shape upwards migratory trajectories in the destination country
	The Romanians who do not complete postgraduate studies in Spain shape migratory trajectories marked by disruptions (upward / downward)
	Patterns of training and labor trajectories in origin, destination and third countries: upwards paths, U-shaped and W-shaped trajectories

**Source: own elaboration**

**13.1.1. The collapse of communist regimes and the access of Romania into the European Union: two key moments that mark the presence of skilled Romanian immigrants overseas**

The first research hypothesis is related to the assumption that the historical, social and political events that facilitate the skilled Romanian migrations, take place at the same time as the higher expulsions of professionals from the country of origin. From this perspective, the results of the survey conducted to 217 members of the organization GRASP point that emigration of skilled Romanians is particularly intense during early 1990s (after the collapse of Berlin Wall) and after 2007, when Romania becomes one of the EU members.

If during the first stage of Romanian immigration (1990), empirical findings (quantitative) reveal that skilled flows migrate towards the United States, more recently these flows are characterized by the presence of Romanian professionals within the European context. This is explained by the facilities these professionals have for mobility. Therefore from 2007, despite the successive work restrictions, Romanians are European citizens. In this regard, the recognition of studies, the facilities when incorporating into the skilled labor market and the legal opportunities, represent important elements for understanding the dynamics of these immigrants. It is also interesting to highlight that both the survey and the interviews conducted in Barcelona, have shown that the circularity of skilled Romanians around Europe, is more common and with less obstacles after 2007, thanks to the elements mentioned above.

### **13.1.2. Main reasons for migration: educational reasons, job opportunities, cultural imaginaries and push factors**

The survey and the analysis of biographical interviews revealed the main reasons for international mobility among skilled Romanians overseas and more specifically to Spain. Thus, the second idea of the research indicates that Romanian professionals migrate mainly for educational reasons and for reasons related to job opportunities overseas. In fact, these motivations have already been highlighted by the literature<sup>47</sup>: many of these professionals migrate to continue their studies abroad, as international students, or due to the perception that geographical mobility is a professional opportunity (job offers in origin, transfer by a multinational corporation).

Third, the research reveals the influence of a number of cultural imaginaries when deciding the destination country. Specifically in the Spanish case, these imaginaries relate to an idealization of the Mediterranean lifestyle (climate, people, food, etc.), especially in the case of those professionals that count on previous migratory experiences in countries perceived as very different, culturally speaking.

The three main reasons explaining professionals mobility, respond to a particular profile: an intellectual elite that, in most cases, belong to the upper-middle class in the

---

<sup>47</sup> Favell (2008), Iredale (2001)

countries of origin. Therefore, it is a privileged group that in a global world develops mobility strategies relevant in carrying out successful careers. Thus, unlike the quantitative data, qualitative data reveal another reason that explains the Romanian mobility: the push factors. Overall, the life conditions after the collapse of the communist regime represent obstacles in the development of life and work trajectories in the country of origin. Moreover, the perception that the Romanian political and social system is corrupt and undemocratic is another element highlighted by the qualitative results.

### **13.1.3. Telecommunications, consulting and other computer related activities, financial services, brokerage trading: key sectors that attract Romanian professionals overseas**

One of the research results highlights the sectors mentioned by the literature on skilled migration (Favell, 2008; Iredale, 2001; Lavenex, 2007). On one hand, the development of professions linked to the IT industry (professions directly related to the sector, but also those indirectly generated from these activities), facilitates the process of internationalization of professions due to its main characteristics. From this perspective, it must be underlined the use of English as a vehicular language and the flexibility regarding credentials, two elements that allow the increase of mobility in these sectors. On the other hand, the results of the dissertation point to service activities, consulting, brokerage, etc., as activities with high presence of Romanians skilled immigrants. In this sense, the increase of these activities in recent decades and its transnational nature, involve the physical presence of the service providers, requiring the geographical mobility of these professionals.

With all these elements in mind, the third main idea of the research is related to the sectors in which these professionals are incorporated in the destination countries. Thus, the activities highlighted in the survey that become one of the criteria for selecting the interviewees in Barcelona, correspond to the areas mentioned above: telecommunications, programming, consulting and other computer-related activities, financial services, brokerage trading.

If the ideas presented in previous paragraphs are linked to broader issues, the following ones focus on the main hypothesis of the research: the fact that the trajectories of skilled Romanians in Barcelona are the result of the different stages that these migrants overpass throughout their lives, stages marked by the life-span principle, the context and its specificities, the social networks they shape, the strategies these migrants adopt and how they manage to transfer their skills, experience and training across borders.

#### **12.4.4. Romanians arriving to Spain by transfer of a multinational company, shape migratory trajectories understood as continuity**

Another set of main ideas from the dissertation, refers to the way in which skilled Romanians shape labor trajectories in Barcelona. Regarding the immigrant experience in Barcelona, these trajectories are understood as continuity. The element that explains the migratory trajectory as continuity is linked to the role played by the multinational corporation in destination country. That is due to the fact that these companies supply a set of resources, representing a sort of safety networks, especially during the early stages of the migratory project. Thus, the characteristics of the job positions (often similar to those carried out in the country of origin), but also the facilities provided by these companies, are two elements that explain the fast labor adaptation of these immigrants in the host society. Moreover, these elements allow understanding why these professionals perceive their migratory trajectory as smooth transition, instead of a turning point.

At this point the following question arises: the experience in Barcelona is perceived as continuity regarding what? In order to answer this question we had to rebuild the training and labor trajectories of these professionals in the country of origin and in third countries. Thus, **the profile of immigrants arriving to Spain through transfer of a multinational corporation, shape training trajectories (in Romania) based on the importance of the foreign languages.** Therefore, one of the key skills they acquire, especially during the high-school stage, is the communicative competence (English, and to a lesser extent, French, German or Spanish). Choosing an elitist high-school specialized in languages marks, in great extent, the choice of the university and the specialization. The faculty of philology and foreign languages becomes one of the most

popular undergraduate programs, as many of these interviewees choose this option after graduating high-school.

Due to the negative evaluation of the college, the access to the labor market becomes a priority and most of the interviewees have their first job experience from early moments, during the first year of college. As the college does not provide them of the skills they expect, the decision to incorporate into the labor market is a strategic one and aims to acquire professional skills. Thus, most of the respondents choose multinational companies as the place where to start the professional career. The demand for skilled labor force, the massive presence of multinational companies in the Romanian context and the proficiency levels in English (of most of the respondents, but also good levels in other *exotic* languages learned during college), are three elements that explain the rapid and successful incorporation of most of these professionals into the labor market of the multinationals in Romania, organizations that outsource customer services, business services, financial and consulting services, especially from 2000s.

Taking into account all these elements, this profile succeeds in consolidating a professional career in multinational companies acquiring mainly soft skills that relate to the personal skills of the employee. Furthermore, due to the positive imaginary these Romanians develop regarding the multinational companies and also thanks to the working conditions and the wages in these companies, **the labor trajectories of those Romanians who migrate through multinational transfer, must be understood as upwards and stable in the country of origin.**

#### **12.4.5. The Romanians who continue tertiary education in the country of destination (Masters/PhD programs), shape upwards migratory trajectories in the destination country**

The negative evaluation, regarding the training during college in Romania, has, for most of these interviewees, a great impact on the decision to continue their tertiary education (Masters/PhD programs) overseas. Choosing Spain as a destination country is related, not only with the affordable prices of postgraduate programs, but also with the imaginaries regarding culture and lifestyles of the host society and to a lesser extent, with the prestige of the universities. From this perspective, the credentials obtained in

the country of destination, the social networks provided by the master programs, and the legal facilitate to access the labor market during the work restrictions (through training contracts that do not require a work permit) are three elements that explain the extent to which the master is a trampoline in the trajectories of these immigrants. Overall, these elements explain how the migratory experience in Spain is understood as an opportunity and therefore, the positive evaluation of the migration project is interpreted as an upwards trajectory.

As for the characteristics of the postgraduate programs (Master/ MBA/ PhD), the main areas are related to economics, business administration, etc. Thus, for most immigrants belonging to this profile, the postgraduate program responds to the need to continue the business training received in the country of origin. **These is due to the fact that many of them graduate high school in science profile (mathematics, physics), and afterward obtain an undergraduate degree in economics (economic engineering, cybernetics, international economic relations, marketing, business administration). Summing up, their educational trajectories are business orientated.**

Regarding the access to the labor market, this particular profile of immigrants also understands the labor experience as a priority and therefore the incorporation takes place from the first year of college. However, this incorporation does not necessarily respond to the strategy of shaping a professional career. Instead, it is due to the need to gain labor experience. For that reason it often takes place in small and medium sized organizations in job positions for which, sometimes these interviewees are overqualified. However, taking into account the shortness of the labor trajectories in Romania (especially for those who come to Spain as international students) and the fact that in most cases are part time jobs that allow the development of both training and labor stages, these trajectories cannot be understood necessarily as precarious. **Indeed, according to the characteristics of these incorporations and to the expectations in pursuing master degrees overseas, the development of labor trajectories in the country of origin can be considered as emerging and straight.** These trajectories are emerging as in most cases are incipient; and are straight due to the gap between the way the incorporation takes place and future expectations of these professionals.

Besides the labor and training trajectories developed in Romania, the professionals that continue postgraduate studies in Spain also shape migratory trajectories previously to their arrival to Spain. The participation in programs for undergraduate students (*Work and Travel USA or Erasmus*) are the main reasons why **these migrants develop temporary migration projects overseas**. From this perspective, these temporary experiences in third countries and their positive evaluation, explain why many respondents choose to continue their training overseas, particularly in Spain. Furthermore, as these experiences overseas are mainly temporary and short-term seem not having a great impact in the overall training and labor trajectories of these immigrants. Another reason why these projects do not represent remarkable events has to do with the particular moment in the life span development. Since most of these projects are carried out during the training stage, it does not affect the overall perception these Romanians have of their trajectories.

Beyond issues related to training and labor trajectories, during previous migration experiences or during the experience in Spain, this profile shows a particular attitude towards ties with fellow nationals. Thus, **especially in the early stages of the migratory project, these Romanians do not show a particular interest in interacting with Romanian community, even when they count on strong ties, such as family ties**. This finding highlighted during the qualitative stage, is also reaffirmed by the results of the online survey. Thus, Romanian profile that continues postgraduate studies in Spain, like Romanians belonging to the cluster one (young Romanians, who shape, especially educational trajectories in the destination country), have little or no contact with co-nationals.

This aspect is due to the following issue: most of these Romanians are international students. In other words, the motivations for migrating are related to the need to gain an international training experience, which translates into a need to disengage as much as possible from the Romanian community and connect to the host society. Moreover, for these migrants, personal and professional affinities, above nationality, are the criteria used to establish social relationships. However, if these migrants develop a long term migratory project, they show less reluctance to participate in communitarian activities with other Romanians.



**12.4.6. The Romanians who do not complete postgraduate studies in Spain shape migratory trajectories marked by disruptions (upward / downward)**

Specifically, for those who perceive migration to Spain as upward turning point in their overall trajectory, the incorporation into the skilled labor market is carried out in the early stages of the migration process. The role played by the weak ties and the characteristics of the sectors in which these immigrants incorporate (marketing online, IT, telecommunications) are key elements that explain how this incorporation takes place successfully. For these incorporations, the technical skills and the international component of the labor sectors are highly relevant, especially in a global world where new technologies play a leading role. From this perspective, the qualitative research, highlighting the particularities of these activities, (as facilitators for the access to the skilled labor market) reinforces the findings of the quantitative phase, which revealed these sectors as those who concentrate more Romanian professionals.

Nevertheless, in order to explain why the arrival to Spain represents an upward turning point, we had to rebuild the training trajectories and, more specifically, the labor trajectories in the country of origin. Regarding the training trajectories, it must be stressed that **many of these immigrants graduate technical high-schools (economics, computer science) and choose undergraduate studies related with business administration, economics, and engineering and to a lesser extent, with social sciences. Overall, the tendency is to shape versatile training trajectories.**

Beyond the training trajectory in the country of origin, the labor trajectory represents a relevant factor in understanding the reasons why migration to Spain is perceived as upward turning point. **The fact that these professionals develop, in most cases, trajectories considered as precarious and instable in Romania, is the key element that explains the positive evaluation of the experience in Spain.** This is due to the fact that the labor trajectories in the country of origin are developed in the public sector (areas related to teaching, research or public administration) sector that suffered massive budget adjustments after the collapse of the communist regime. These budget adjustments end up discrediting the civil servant career, as a consequence of precarious

working conditions (job instability, symbolic salaries, lack of infrastructure, and lack of networks for occupational mobility).

Apart from the public sector, this profile of immigrants incorporate into labor areas related to their fields of interest (engineering, economics) but in job positions for which, initially, are overqualified. Furthermore, the incorporation tends to be in small and medium enterprises (Romanian or foreigner) in job positions that do not take into consideration the upward occupational mobility of its employees. Although along the trajectory these professionals overpass the over qualification status (through the acquisition of professional experience but also of specific skills), low wages, extensive working-days and few upward opportunities end up affecting the overall career, shaping precarious and unstable trajectories in Romania. Therefore, **in the case of these migrants, the push factors are particularly relevant when explaining the main reasons for migrating.**

However, not all immigrants belonging to this profile experience labor trajectories (in Spain) perceived as upward turning points. On the contrary, **there are also Romanians shaping downward migratory trajectories.** This profile includes two types of Romanians whose arrival in Spain and the incorporation into the Spanish labor market occurs differently. First, we must highlight **those Romanians who suffer status inconsistency** as a consequence of the migratory project. These Romanians, previously linked to unskilled sectors (construction), eventually manage to incorporate into skilled labor market. Through occupational mobility processes, these professionals recover the status according to the training, skills and competences they possess. If the role played by the strong ties (family) is essential to access unskilled job positions, once the status is recovered, the link becomes weaker and ends up disappearing.

Secondly, the research reveals those Romanians who **migrate as a result of cultural imaginaries regarding Spain and the lifestyles of the host society.** It is the case of those professionals who previously developed circular migration projects in several countries. After years of residence and work experience in different developed countries, these Romanians perceive discrepancies between their own values and the lifestyles in the receiving countries. Moreover, **these immigrants count on short labor trajectories in Romania characterized by a lack of long-term projection.** An added

element is the desire to continue their training overseas, as most of them develop a critical discourse regarding the overall political and social evolution in Romania. In fact, to some extent, they share this discourse with those Romanians who migrate due to the push factors.

Although the labor trajectory in Spain is perceived as downward turning point (as for many of them, Spain does not offers professional projection and less in the context of current crisis), the personnel evaluation in terms of personnel benefits is highly positive. This is mainly due to the fact that the personal expectations are fulfilled and therefore, the integration into the Spanish context is considered to be rapid and satisfactory.

As mentioned in previous paragraphs, these immigrants are, in greater extent, those who develop previous migratory experiences overseas. More specifically, they shape **circular migratory experiences** that take place after finishing college degrees in Romania. The main objective, for most of them, is to continue the training trajectory with a master or PHD degree. Unlike those Romanians who arrive to Spain to pursue postgraduate studies, in the case of this profile, **most Romanians interviewed had chosen prestigious universities in countries with a long tradition in higher education (United States, England, France, Holland, etc.). In order to access these prestigious universities, the strategy followed is gaining scholarships or fellowships funded by those universities.**

Despite the fact that these Romanians build successful careers in these countries (thanks to the credentials obtained overseas but also to the career opportunities provided in destination countries), these migrants seem to value other aspects of their lives: the level of adaptation and integration; the values and norms of the host societies; the level of proximity in the daily interactions. The life span moment also seems to play an important role in the decision to migrate to Spain, as this decision takes place at the same time as the family settlement, a moment when personal life becomes the priority over the professional life, particularly in the case of women. From this perspective, **due to the imaginaries projected on Spain and on the Spanish lifestyle, this country is perceived as the ideal place to be, at least in medium-long term.**

#### **12.4.7. Patterns of training and labor trajectories in origin, destination and third countries: upwards paths, U-shaped and W-shaped trajectories**

As the dissertation reveals, the satisfaction charts referred to the training and labor stages became, together with the interviews, parts of the analysis. Therefore, this main idea is linked to different types of charts shaped by the interviewees, regardless of the profile which they belong to, or the particular stage we refer to.

Regarding the way in which the events take place, literature includes three macro narrative structures: i) stability narratives, where events are linked in a way that enable a stable trajectory; ii) progressive narratives, where the connection between events generates an upward tendency, and iii) regressive narratives where the connection between events generates a downward tendency, (Gergen, 1996).

This typology represents ideal types and the 30 charts used in the current research hardly fit these ideal types. However, it must be stressed that we have identified a set of charts that correspond to a progressive narrative. As some respondents identified different stages in training and labor trajectories as upward stages, we can define them as **upward trajectories**. Such trajectories are characterized by events that can be interpreted as transition and do not lead to disruptions causing a change in the trajectory direction. That is due to the fact that each stage is evaluated significantly higher than the previous one.

Second, we have identified a type of **trajectory U-shaped** characterized by an upward or downward tendency that maintains its direction over time. In a particular moment this tendency is interrupted by an event which creates a temporary change in the direction of that trajectory. Generally, it is a first turning point followed by other events that are evaluated in the same way and respecting the same direction, up or down. This type of trajectory is traced by the interviewees that shape, along their trajectories, one significant turning point. The length in time of the turning point determines its impact in the overall trajectory. Therefore the less time it is lengthened, less effect has on the overall evaluation of the future events.

Finally, the third type of trajectory is the **W-shaped trajectory** frequent in the case of those professionals who experience more than one event that interrupts significantly the overall trajectory. This event is interpreted as a turning point and marks, for a time, the direction of the trajectory. The greater the difference between the events' evaluations is, more impact it has on the overall trajectory. On the other hand, the smaller the difference is, smaller the gap between one event and another is. In this case, we deal with trajectories that tend to have uniform shapes, diluting the form of w.

At this point, we should include two remarks: the starting and the ending points of the trajectory and its evaluation. Regarding the starting point, most of the charts mark a medium-high level of satisfaction and only few cases set the starting point below the intermediate point. This issue can be explained from two perspectives. Since this is an evaluation of each one of the stages, using a mainstream evaluation at the beginning may suggest the idea of professional evolution regarding the current moment. On the other hand, the starting point can hide a self-positioning of the social class. This issue is coherent with the socio-economic background of these Romanians. Therefore those respondents who respond to upper-middle backgrounds self-position in an upper-middle level of satisfaction, while some of those who suggest belonging to working class backgrounds, show a slightly lower level of satisfaction regarding the starting point of their trajectories.

Regarding the final point, the one that reflects the current moment, most of the charts confirm what Runyan (1980) notes: there is an overall tendency to assess more positively the last stages from the charts, which reveals upward curves. This is due mainly to the psychological necessity to express an optimistic trend toward the future when evaluating the present or even the past.

**12.5. Theoretical and methodological contributions of the dissertation**

**Table 17: Theoretical and methodological contributions**

Theoretical and methodological contributions of the dissertation	The safety networks generated by multinational companies: elements for understanding the integration into the skilled labor market of the destination countries
	The trampolines generated by credentials obtained overseas and their role in the labor incorporation
	The social networks and the duality between strong and weak ties and its role in the labor incorporation
	Soft skills versus technical skills and their transferability across borders
	The life course perspective as a conceptual focus in migration studies
	Satisfaction charts as complementary technique of data collection and analysis in the migration studies

**Source: Own elaboration**

**12.5.1. The safety networks generated by multinational companies: elements for understanding the integration into the skilled labor market of the destination countries**

Throughout the chapters describing the findings of the qualitative phase, there have been identified those factors explaining how these professionals become skilled immigrants. Mobility through multinational companies has its own particularities and all of them have been reflected in the case of this ethnic community. Thus, these companies provide a whole range of resources and facilitate a set of tasks that ensure the success of the migration project, while providing privileged safety networks. Most of these safety networks are related to: higher wages, logistics infrastructure, legal counseling, linguistic support, etc. All these elements facilitate the management of the migratory project and the adaptation of these professionals in the destination countries. Thus, these services and resources are part of the job offer, a package attractive enough to be understood as a unique professional opportunity.

Beyond these infrastructures, multinational corporations also represent safety networks due to the characteristics of the transfer: English is the vehicular language; the tasks to be carried out are very similar both in sending and receiving country, the work environment is familiar. Because multinationals become safety networks for these migrants (especially when the transfer is not provoked by the employee), the migration project makes sense if they belong to the organization. Moreover, remaining in the host country outside the organization is out of the question. In some cases, the fact that these professionals do not identify themselves with the immigrant/foreigner figure, but instead with the figure of workers in global companies, turns the return to the country of origin or the migration to third countries (within the same multinational company) in a real option.

The previous paragraphs highlight a particular type of professional that migrates thanks to multinational company's transfer: the upper middle class professional whose mobility is subject to building successful careers, with high wages who migrate also for the need to enjoy cosmopolitan leisure offers, international experiences, etc. In short it is the case of those professionals who belong to the privileged upper-middle class in their countries of origin, showing a high level of satisfaction with their career and personal lives in the sending country.

However, the dissertation also highlights another profile of professionals who migrates through multinational transfer and who does not appear in the literature on skilled migration (Favell, 2008, 2006): those professionals who provoke the transfer. Despite sharing the same characteristics as the rest of the professionals that migrate thanks to the company transfer, these immigrants develop a critical discourse regarding the work conditions in a multinational company in the countries of origin. The fact that most of them compare the working conditions offered by the multinational company in different offices around the world, leads them to develop strategies to provoke the transfer after many years of hard work. Therefore, once again, multinational corporations are considered as safety networks that facilitate migration in a better conditions compared to those carried out in other circumstances.

### **12.5.2. The trampolines generated by credentials obtained overseas and their role in the labor incorporation**

While multinational companies operate as safety networks, postgraduate studies operate as trampolines in the destination country. In this regard, credentials obtained in the host country are elements that explain successful trajectories, especially in the case of immigrants who migrate in order to continue their studies in these countries. Thus, postgraduate studies in host country represent *trampolines in terms of credentials* as credentials obtained in the country of destination (or third countries) guarantee high level of training. This element explains why, the recognition of credentials obtained in the country of origin, does not become a prerequisite for the access into the skilled labor market of the host country. Secondly, postgraduate studies are *trampolines in term of the social networks*. Postgraduate studies become a suitable space to expand and, above all, diversify the social network, and afterward these weak ties are crucial in the incorporation into the skilled labor market. Furthermore, by the nature of the master programs, especially if they are business-oriented masters, these networks play an important role in developing entrepreneurial projects. Third, postgraduate studies in the country of destination are *legal trampolines*. That is because even in hostile contexts where there are work restrictions for foreigner workers, the master programs and job opportunities offered by these programs facilitate the labor incorporation thanks to training contracts that do not require work permits.

### **12.5.3. The social networks and the duality between strong and weak ties and its role in the labor incorporation**

However, when immigrants lack of safety networks and trampolines, the social networks cover the role played by the multinational corporations and by the master programs. In this regard, strong ties are very effective especially when these immigrants incorporate in unskilled sectors. Thereby immigrants are relegated to job positions facilitated by other fellow nationals. In fact, research has shown that the social ties of these characteristics end up being incompatible once upward mobility occurs and these immigrants recover the status lost at the beginning of their migratory project.



Besides strong ties, the research reveals the importance of weak ties, shaped by former co-workers and heads of the departments. These weak ties explain the way in which these immigrants access skilled labor market. Thus, the recommendations generate benefits for the employer, but also for the employee as the two actors possess prior information about the organization and the resources these candidates possess. Unlike the situations mentioned above, where there are external infrastructures that facilitate access to skilled labor market, in the case of those immigrants who rely exclusively on social networks, the access to skilled job positions is explained, to a greater extent, by the set of skills and competences and by the way these skills and competences can be transferred overseas. This aspect is detailed through another finding of the dissertation: the role of soft skills.

#### **12.5.4. Soft skills versus technical skills and their transferability across borders**

This research has shown that the acquisition of soft skills is relevant in contemporary organizations, regardless of the business characteristics. However, both the structure of the multinational companies and the philosophy behind this type of organizations show that soft skills are more visible in the case of professionals employed in multinational companies. Moreover, in these companies, soft skills become relevant elements in the selection processes, while technical skills usually are acquired during the training provided by the company in the workplace. By contrast, in small and medium organizations, technical skills are those which play a particular role, both in the selection of the employees and during the professional trajectory.

These distinctions between some competencies and others must be highlighted also when considering their transferability across borders. Thus, the transfers of multinational company allow the automatic portability of the main competencies possessed by these professionals. That is due to the similarities between the job positions that require the deployment of the same skills, both in origin and destination countries. For those immigrants who continue postgraduate studies in the country of destination, language skills (English) are particularly important for the skilled labor market incorporation. Taking into account that these immigrants shape short labor trajectories in the country of origin, the transferability of skills takes place to a lesser

extent, being, perhaps, the methodological skills underlined by most of the respondents. In this regard, rather than transferability of skills for these professionals is particularly relevant the skill acquisition during the migration process.

However, for some of these professionals the transferability of skills across borders is the key element explaining their access to skilled job positions. In fact, the recommendations of former bosses and former co-workers are based on the role played by the skills these immigrants possess. More specifically, the technical skills are those who are transferred more successfully across borders. Apart from technical skills, language skills are also included (Romanian and third languages). These skills are automatically transferred especially in the first moments of the migratory project and are important for those immigrants whose networks are not sufficiently relevant to explain access to skilled labor market. Finally, in the case of those immigrants whose credentials were acquired in third countries, meta-skills, meaning being aware of what you know and know how to use the knowledge to access the labor market, are also relevant in explaining the transferability of skills.

#### **12.5.5. The life course perspective as a conceptual focus in migration studies**

The study of skilled migrations involves taking into account the particularities of professionals and the complexity of the process that turns them into skilled immigrants. However, one of the main contributions of this dissertation, concerns the way life course perspective becomes the conceptual focus of the analysis model. From my point of view, including this perspective into the research and awarding it this central role, is particularly relevant in migration studies. The main reason lies in the need to understand migration as phenomena that result from previous processes taking place throughout the life course.

Studying migrants isolating migratory stages of other life stages, involves adopting a monolithic view that builds artificial barriers between *the lives there (in the country of origin)* and *the lives lived here (in the country of destination)*. Above all, this reconstruction is required with even more emphasis on the particular case of skilled profile. The main reason has to do with the fact that we can hardly understand the way in which a skilled worker becomes skilled immigrant without re-building the way that

person becomes skilled worker (re-build his/her training and labor stages) and afterward, skilled immigrant. Thus, the life course perspective is a tool with great potential in the migration studies, as it allows capturing how people shape their lives from a dynamic and fluid perspective. Moreover, this reconstruction becomes necessary in the case of certain immigrant profiles, the skilled ones.

#### **12.5.6. Satisfaction charts as complementary technique of data collection and analysis in the migration studies**

Life satisfaction charts is not a new tool used in social sciences especially for measuring the degree of satisfaction of the respondents about their lives. Therefore, it is a technique traditionally used from a quantitative perspective (Pressey and Kuhlen, 1957) being predominant in psychology studies. However, in the current research these charts are addressed from a different perspective and have a different use. Thus, the adaptation of satisfaction chart in migration studies and the way it has been used in this research is innovative.

Regarding the moment when the charts are introduced in the data collection process and its role in the analysis, the charts complement the biographical interview technique. Despite the fact that the chart representation takes place at the beginning of the interview, it does not mean it represents an as isolated stage in the research design. Thus, the chart and the references made to it, accompany the narrative, allowing the respondent to modify it, while the narrative is re-built. In addition, the fact that the chart accompanies the narration makes possible the transfer of the information to the analysis stage, since the use of both techniques complement the information thanks to both formats: the oral/written and the graphic/charts. Moreover, the combination of the charts with the biographical interviews permits building patterns and determine the link between the chart patterns and the variables that influence these patterns.

## **12.6. New research lines**

### **12.6.1. The brain networks and their role in the development of the origin countries**

This allows including new research lines and one of them is related to the study of the brain networks and the role of these networks in shaping migratory dynamics of professionals. When it comes to skilled immigration, the theoretical debate reviews the perspective of the brain drain. Beyond the negative effects that these movements produce on the countries of origin, skilled migration can be beneficial if it is channeled through brain networks. Examples of Chinese and Indian Diasporas highlight the need, but also the political commitment to recuperate these professionals without taking into consideration a physical return process. Moreover, the existence of these brain networks opens a new field, as little is known about the way these organizations are shaped and about the role they play in generating benefits for countries of origin. While the configuration of brain networks can be explored, at first, through mixed methodologies (network analysis and qualitative designs), the role of these networks may represent an object of researches that aim to measure the impact of different programs developed by these organizations on the sending countries.

### **12.6.2. The mobility strategies of skilled immigrants during economic crisis**

In the context of economic recession that currently involves European countries, we must take into account and, therefore, investigate the mobility strategies of these professionals, especially when it comes to countries like Spain, countries particularly affected by this situation and where skilled immigrant profile plays a peripheral role in the overall migration processes. It is therefore relevant to include in the discussion the way these skilled immigrants develop return or re-emigration strategies, when the economic situation of the countries of destination obstructs the continuity of the migratory project. If we refer specifically to the European context, it should be investigated to which extent the strategies dealing with the economic crisis in certain countries undertake circular projects between other European countries or, on the contrary, these projects involve new destinations to regions, such as Latin America or Asia.

## Bibliografía

- Abbott, A. (1997): "On the concept of turning point" *Comparative Social Research*, (16), pp: 85-105.
- Ackers, L. (2005): "Moving People and Knowledge: Scientific Mobility in the European Union", *International Migration*, vol. 43, pp: 99-131.
- Alaluf, M. y Stroobants, I. (1994): "¿Moviliza la competencia al obrero?" *Formación Profesional. Revista Europea*, vol. 1/1 (1994), pp: 46-55.
- Alaluf, M. (2003): "La sociología del trabajo a través de una relectura de Clause Durand: situación de trabajo, cualificaciones, competencias y clase obrera", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol.21 (2), pp: 93-102.
- Alexe, I. et al., (2011): *Al patrulea val. Migratia creierelor pe ruta Romania-Occident* Fundatia Soros Romania.
- Allen, J. (2000): "Power/economic knowledges: Symbolic and spatial formations". En Bryson, J., Daniels, P.W., Henry, N. and Pollard, J., editors, Knowledge, space, economy, pp: 15-33, *Lost in translation? International migration, learning and knowledge* London: Routledge.
- Arango, J. (1985): "Las "Leyes de las migraciones" de E.G. Ravenstein, cien años después", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, vol. 32, pp: 7-26.
- Argote, L. e Ingram P. (2000): "Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 82(1), pp: 150-169.
- Arrow, KJ. (1973): "Higher education as a filter" *Journal of Public Economics*, (2), pp: 193-216.
- Atria, R. (2003): *Capital social: concepto, dimensiones y estrategias para su desarrollo en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma* coordinado por Atria, Santiago de Chile Atria (CEPAL), Marcelo Siles (MSU), Irma Arriagada (CEPAL), Lindon J. Robison (MSU), Scott Whiteford (MSU), Santiago de Chile, pp: 581-588.
- Baláz, V. et al. (2004): "Temporary versus Permanent Youth Brain Drain: Economic Implications" *International Migration* vol. 42 (4), pp: 3-34.
- Barry, R. et al. (2007): "The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills" Discussion papers section *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit* Institute for the Study of Labor.
- Bauer, M., et al. (2000): "Quality, quantity and knowledge interests: avoiding confusions", en *Qualitative researching with text, image and sound: a practical handbook* escrito por Martin W. Bauer, George Gaskell, Sage Publications.
- Beaverstock, J. V., et al. (2000): "World-city network: a new metageography?" *Annals of the Association of American Geographers* vol.90 (1), pp: 123-134.
- Beaverstock, J. (2004): "Managing across borders: knowledge management and expatriation in professional service legal firms", *Journal of Economic Geography*, (4), pp: 157-179.
- Beine, M. et al. (2008): "Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers", *The Economic Journal*, vol. 118, pp: 631-652.
- Beker, J. (1962): "Investment in human capital. A theoretical analysis" *Journal of Political Economy* (suplemento), vol. 70, pp: 9-49.
- Bellier, S. (1998): *Le savoir-être dans l'entreprise*, Vuibert, París.

- Benson-Rea M. y Rawlinson S. (2003): “Highly Skilled and Business Migrants: Information Processes and Settlement Outcomes”, *International Migration* vol. 41 (2).
- Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10 (2), 179–196
- Bandelj, N (2009): “The global economy as instituted process: the case of central and eastern Europe”, *American Sociological Review*, 74(1): 128-149
- Benzécri, J.P. (1979) *Sur l'analyse d'un tableau dont l'une des colonnes a un poids prédominant*. Les Cahiers de l'Analyse des Données.
- Bhagat R.S. y London, M. (1999): “Getting started and getting ahead: career dynamics of immigrants”, *International Migrations*, vol.4 (2).
- Biao, X. (2005): *Promoting Knowledge Exchange through Diaspora Networks (The Case of People's Republic of China)* ESRC Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS), University of Oxford, A report written for the Asian Development Bank.
- Blackler, F. (2002): “Knowledge, knowledge work and organizations”. En C. W. Choo and N. Bontis (eds.), *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*. New York: Oxford University Press, pp. 47–62.
- Blanco, C. (2000): *Las migraciones contemporáneas*. Madrid: Alianza.
- Bleahu, A. (2004): *Romanian migration to Spain. Motivation, networks and strategies*. En D. Pop. (Ed.). *New patterns of labour migration in Central and Eastern Europe* (pp: 20-35). Cluj-Napoca: Public Policy Centre
- Bleahu, A. (2006): “Italia, entre informales e ilegales, tolerados pero no legalizados” capítulo del informe: *La residencia temporal en el extranjero*, Fundación para una Sociedad Abierta, Bucarest, pp: 85-92.
- Bohlinger, S. (2007): “Las competencias: elemento básico del Marco Europeo de cualificaciones”, *Revista Europea de Formación Profesional*, (42-43), pp: 103-119.
- Borjas, G. (1989): “Economic theory and international migration”, *International Migration Review*, vol. 77, pp: 532-553.
- Borjas, G. (1990): *Friends or strangers: the impact of immigrants on the US economy*, Basic book, New York.
- Bourdieu, P. (1986): “The forms of capital” en G.R Richardson (ed) *Handbook of theory and research in sociology of education*. New York: Greenwood, pp: 241-258.
- Boussaïd, L. (1998): “L'exode des cerveaux et les pays en développement”, *Migrations Société*, vol. 10(56), pp: 65-71.
- Boyd, M. (1989): “Family and personal networks in international migration: recent developments and new agendas”, *International Migration Review*, vol. 23, pp: 638-670.
- Brandi M. C. (2001): “Evoluzione degli studi sulle skilled migration: brain drain e mobilità.” *Studi Emigrazione*, vol. 38 (141).
- Brannen, J. (2004): “Working qualitatively and quantitatively” en *Qualitative Research Practice* coordinado por Clive Seale, Giampietro Gobo, Jaber Gubrium, David Silverman.
- Brannen, J. (2007): “Mixing Methods: The Entry of Qualitative and Quantitative Approaches into the Research Process” *International Journal of Social Research Methodology* vol. 8(3), pp: 173–184.
- Broncano, L. (2006): “Consideraciones epistemológicas acerca del “sentido de agencia”. *Anales del Seminario de Metafísica* vol. 39, pp: 7-27.

- Brown, M. (2000): *Using the intellectual diaspora to reverse the brain drain; some useful examples*, University of Cape Town, South Africa.
- Bryman, A. (1984): "The Debate about Quantitative and Qualitative Research: A Question of Method or Epistemology?" *The British Journal of Sociology*, vol. 35, pp: 75-92.
- Bücker Joost, Poutsma Erik, (2010),"Global management competencies: a theoretical foundation", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 Iss: 8 pp. 829 – 844.
- Bunk, O. P. (1994): "La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA." *Formación Profesional. Revista Europea*, pp: 8-14.
- Cabuz, A. (2008): "Reforming Romanian higher education: the ivory tower and the entrepreneurial model", *Ad Astra*, 7.
- Cachón, L (1997): "Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo España", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 10, 1997, pp. 49
- Cachón, L. (2002): "La formación de la España inmigrante: ciudadanía y mercado", *Revista Española de investigaciones Sociológicas*, vol. (97), pp: 97-126.
- Cain, L. D., Jr. (1964): "Life course and social structure." pp: 272-309, in R.E.L. Faris (Ed.), *Handbook of Modern Sociology*. Chicago: Rand McNally and Co.
- Calvo, T. (1990): *El racismo que viene*. Madrid: Tecnos.
- Calvo A. (2006): "Xarxes socials i mercat laboral", *El opuscles del Centre de Recerca de Economía Internacional*, (17).
- Carr, S. et al. (2005): "From global careers to talent flow: Reinterpreting brain drain", *Journal of World Business* vol. 40 (2005), pp: 386–398.
- Carrasco, C. (1998): *Mercados de trabajo, los inmigrantes económicos*, tesis doctoral disponible en [http://extranjeros.empleo.gob.es/es/observatoriopermanenteinmigracion/otrosdocumentos/archivos/04.Mercado\\_de\\_trabajo\\_Los\\_inmigrantes\\_economicos1998.pdf](http://extranjeros.empleo.gob.es/es/observatoriopermanenteinmigracion/otrosdocumentos/archivos/04.Mercado_de_trabajo_Los_inmigrantes_economicos1998.pdf).
- Casal, J., et al. (2006): "Itinerarios y trayectorias: una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo", *Trayectorias*, año VIII, (22).
- Castells, M. (1998): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol.2 El poder de la identidad. Madrid: Alianza.
- Cervantes, M., y Guellec, D. (2002): "The brain drain: Old myths, new realities." *Society*, vol. 230, pp: 40–42.
- CEEOA (2008): Central and Eastern Europe IT outsourcing review 2008 disponible en [https://www.google.es/search?q=Nedelcu&aq=f&oq=Nedelcu&aqs=chrome.0.57j0l3.8931&sourceid=chrome&ie=UTF-8#hl=es&sclient=psy-ab&q=filetype:pdf+CEEOA%2C+2008%2C+2010&oq=filetype:pdf+CEEOA%2C+2008%2C+2010&gs\\_l=serp.3...88090.88090.17.89001.1.1.0.0.0.147.147.0j1.1.0...0.0...1c.1.5.psy-ab.MxNiY3CPOA4&pbx=1&bav=on.2,or.r\\_qf.&fp=afffcfc38a6a428&biw=869&bih=567](https://www.google.es/search?q=Nedelcu&aq=f&oq=Nedelcu&aqs=chrome.0.57j0l3.8931&sourceid=chrome&ie=UTF-8#hl=es&sclient=psy-ab&q=filetype:pdf+CEEOA%2C+2008%2C+2010&oq=filetype:pdf+CEEOA%2C+2008%2C+2010&gs_l=serp.3...88090.88090.17.89001.1.1.0.0.0.147.147.0j1.1.0...0.0...1c.1.5.psy-ab.MxNiY3CPOA4&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=afffcfc38a6a428&biw=869&bih=567)
- CEEOA (2010): Central and Eastern Europe IT outsourcing review 2010 disponible en [https://www.google.es/search?q=Nedelcu&aq=f&oq=Nedelcu&aqs=chrome.0.57j0l3.8931&sourceid=chrome&ie=UTF-8#hl=es&sclient=psy-ab&q=filetype:pdf+CEEOA%2C+2008%2C+2010&oq=filetype:pdf+CEEOA%2C+2008%2C+2010&gs\\_l=serp.3...88090.88090.17.89001.1.1.0.0.0.147.147.0j1.1.0...0.0...1c.1.5.psy-ab.MxNiY3CPOA4&pbx=1&bav=on.2,or.r\\_qf.&fp=afffcfc38a6a428&biw=869&bih=567](https://www.google.es/search?q=Nedelcu&aq=f&oq=Nedelcu&aqs=chrome.0.57j0l3.8931&sourceid=chrome&ie=UTF-8#hl=es&sclient=psy-ab&q=filetype:pdf+CEEOA%2C+2008%2C+2010&oq=filetype:pdf+CEEOA%2C+2008%2C+2010&gs_l=serp.3...88090.88090.17.89001.1.1.0.0.0.147.147.0j1.1.0...0.0...1c.1.5.psy-ab.MxNiY3CPOA4&pbx=1&bav=on.2,or.r_qf.&fp=afffcfc38a6a428&biw=869&bih=567)

- Checa, J.C. y Arjona, Á. (2005): "Factores que determinan el proceso de exclusión de los barrios periféricos: el caso de el Puche (Almería)" *Geo-crítica Scripta Nova*, vol. 9, (186), disponible online <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-186.htm>
- Cheng, C. y Thatchenkery, T. (1997): "Why there is a lack of workplace diversity Research on Asian Americans?" *Journal of Applied Behavioral Science.*, vol. 33, (3), pp: 270-276.
- Chiswick, B. R. y Miller, P. W. (2007): "Matching Language Proficiency to Occupation: The Effect on Immigrants' Earnings," *IZA Discussion Papers 2587*, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Chompalov, I. (2000): "Brain Drain from Bulgaria before and after the Transition to Democracy", Paper presented at the *Bulgarian Research Symposium and Network Meeting in Atlanta*, Georgia, April 7.
- Cismas, C. (2004): "Young researchers in Romania: Survival and hope." Paper presented at the workshop on *The special Situation of Young Researchers in Central and Eastern Europe*. The European Science Open Forum, Stockholm, August 25-28.
- Ciomasu, M. (2007): "International circulation of talent – a solution for the development of Romania", *University within Society – UNISO*, University of Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines.
- Cohler, B. J., & Hostetler, A. J. (2003): "Linking life course and life story: Social change and the narrative study of lives. In J. Mortimer & R. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course* (pp. 555- 578). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishing Company.
- Coleman, J.S. (1988): "Social capital in the creation of human capital" *American Journal Elder, Jr., Glen H. 1975. "Age Differentiation and the Life Course." Annual Review of Sociology 1: 165-190.*
- Coleman, J.S (1990): *Foundation of social theory*. Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.
- Colectivo IOE (1995): *Discursos de los españoles sobre los extranjeros*. Madrid: CIS.
- Colectivo IOE (2012): *Impacto de la crisis sobre la población inmigrante*, Estudio promovido por la Organización Internacional para las Migraciones.
- Collins, R. (1979): *The credential society*, Academic Press, New York
- Cohler, Bertram.
- Comisia Europeana (2009): *Organizarea sistemului educational in Romania*, Agentia Educativa pentru Educatie, Audiovizual si Cultura, EURIDICE
- Comisión Europea (2006): *Aplicación del programa comunitario de Lisboa. Propuesta de recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente*, Bruselas.
- Comisión Europea (2008): *Comunicación de la Comisión: Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral*.
- Cowan, P. A. (1991): "Individual and family life transitions: A proposal for a new definition" en *Cowan & Hetherington 1991*. pp: 3-30.
- Crespo, P. (2007): "Los jóvenes rumanos no quieren ser diferentes. Una aproximación al estudio de las migraciones de jóvenes rumanos", *Revista Migraciones*, (21), pp: 213-233.
- Creswell, J. W. (2003): *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2.<sup>a</sup> ed.) Londres: Sage.



- Crockett, L. J. (2002): "Agency in the life course. Concept and processes" publicado en "Agency, Motivation and the Life course", vol. 48 del Simposio sobre Motivación de Nebraska, ed. Richard Dienstbier y Lisa J. Crockett. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, pp: 1-31.
- Csedo, K (2009): *New Eurostars? The labour market incorporation of East European professionals in London*, tesis doctoral, London School of Economics.
- Daugeliene, R. y Marcinkeviciene, R. (2009): "Brain Circulation: Theoretical Considerations", *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics* vol.3, pp: 49-57.
- DfEE [Department for Education and Employment] (2000) Skills for All: Research Report from the National Skills Task Force. Sudbury: DfEE.
- Docquier, F. y Marfouk, A. (2006): "International migration by education attainment, 1990-2000", in (C.Ozden and M.Schiff, eds.), *International Migration, Brain Drain and Remittances*, pp. 151-99, New York: Palgrave Macmillan.
- Doeringer, P.B. y Piore, M.J. (1971): *International Labor Markets and Manpower Analysis*. D. C. Heath and Company, Lexington (versión en castellano: *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985).
- Domínguez, M. i Lopez, P. (1996): "La construcció de tipologies: procés i tècniques d'anàlisi de dades", *Papers. Revista de Sociologia*, no. 48: 31.39.
- Drew, C. y Sriskandarajah, D. (2007): *EU Enlargement in 2007: No Warm Welcome for Labor Migrants*, Migration Information Source, Washington DC: Migration Policy Institute, 1 January. At: <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=568>
- Durston, J. (2003): "Capital social parte del problema, parte de la solución, su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza" en *América Latina y el Caribe en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma* coordinado por Raúl Atria (CEPAL), Marcelo Siles (MSU), Irma Arriagada (CEPAL), Lindon J. Robison (MSU), Scott Whiteford (MSU), Santiago de Chile, pp: 147-203.
- Edstrom, A., y Galbraith, J.R. (1977): "Transfer of managers as a control and coordination strategy in multinational organizations." *Administrative Science Quarterly*, vol. 22(1), pp: 11-22.
- Edstrom, M. (1993): "La imagen de Mexico en Estados Unidos. La inmigración mexicana en los medios impresos estadounidenses, 1980-1988", *Revista Mexicana de Sociología*, 54(4), pp: 21-65.
- Elder, G. H. Jr. (1985): Perspectives on the life course. En G. H. Elder, Jr. (Ed.), *Life course dynamics: Trajectories and transitions, 1968-1980* (pp. 23-49). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Elder, G. H Jr. (1994): "Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course Social" *Psychology Quarterly*, vol. 57, (1), pp: 4-15.
- Elder, G.H. Jr. y O'Rand, A. (1995): "Adult lives in a changing society. capítulo. 17, pp: 452-475 en K.S. Cook, G.A. Fine y J.S. House (Eds.), *Sociological Perspectives on Social Psychology*. Boston: Allyn & Bacon.
- Elder G. H Jr., et al. (2003): "The Emergence and Development of Life Course Theory" *Handbook of the Life Course*, editado por Jeylan T. Mortimer and Michael J. Shanahan. Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York.
- Eliasson, G. (1999): "Títulos, indicadores en el mercado de trabajo y asignación de competencias a los empleados", *Revista Europea de formación profesional*, (16), pp: 76-82.
- ENI Encuesta Nacional de Inmigrantes (2007): disponible en [www.ine.es](http://www.ine.es)

- European Industrial Relations Dictionary disponible a <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/> consultado en 2011.
- Favell, A. (2008): "The New Face of East-West Migration in Europe", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34:5, 701 — 716
- Favell, A. (2006): "Beyond Fortress Europe. Trends in East-West Migration in Europe", *EUSA Newsletter*, summer issue, 1-4.
- Ferrarotti, F. (2007): "Las historias de vida como método". *Convergencia: revista de ciencias sociales*, UAEM, México, (44), mayo-agosto, pp: 15-40.
- Ferrero, R. (2007): "Del este al oeste. Ampliación y flujos migratorios", *Revista Migraciones*, (21), pp: 59-75.
- Ferrero, R. (2009): "La otra Europa que viene. Europeos del Este en España", *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, (84), pp: 49-64.
- Ferrero, R. (2010): "Migration and immigrants two years after the financial collapse: where do we stand?", Washington DC. Migration Policy Institute.
- Ferro A. (2004): "A picture of Romanian's high skilled emigration", *UNESCO-CEPES Quarterly*, HEE vol. 23, 3, 2004, CARFAX, Routledge Publications.
- Ferro, A. (2008): *A picture of the highly skilled labour migrations from Romania*, tesis doctoral, Universidad Bicocca Milano.
- Findlay, A. (2002): "From brain exchange to brain gain: policy implications for the UK of recent trends in skilled migration from developing countries", *International Migration Branch*, International Labour Office, Geneva.
- Findlay, C. y T. Warren (2000): "The GATS and developing economies in the ESCAP Región", *Studies in Trade and Investment*, vol. 37, pp: 11-60.
- Findlay, A.M., et al., (1996): "Skilled International Migration and the Global City: A Study of Expatriates in Hong Kong", *Transactions of the Institute of British Geographers*, 21 (1), pp:49-61.
- Flecha, R. et al. (2006-2011): *INCLUDE-ED. Strategies for inclusion and social cohesion from education in Europe*. Integrated project funded under the Sixth Framework Programme, D.G. Research, European Commission.
- Flick, Uwe (2009): *An introduction to qualitative research*, cuarta edición.
- Flores, M. y Rello, F. (2003): "Capital social: virtudes y limitaciones" en *América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma* coordinado por Raúl Atria (CEPAL), Marcelo Siles (MSU), Irma Arriagada (CEPAL), Lindon J. Robison (MSU), Scott Whiteford (MSU), Santiago de Chile, pp: 203-229.
- Florin Razvan (2004): "Migratia cercetatorilor români Situatia actuala, cauze, solutii" *Asociatia Ad Astra a cercetatorilor români Ad Astra* 3 (2)
- Friedberg, R. M. (2000): "You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital" *Journal of Labor Economics*, vol. 18(2), pp: 221-251.
- Fundación Soros (2011): *Al patrulea val: migratia creierelor pe ruta Romania-Occident*, Coordonator: Iris Alexe Asistent Coordonator: Adina Cazacu.
- García, R. (2003): "Un estado de la cuestión de las teorías de las migraciones", *Historia Contemporánea*, vol. 26, pp: 329-351.
- Garrido, L. et al., (2010): "La dinámica laboral de los inmigrantes en el cambio de fase del ciclo económico." *Revista Presupuesto y Gasto Público*, 61, 201-221.
- Gaillard, J. y Gaillard, A. (1997): "The International Mobility of Brains: Exodus or Circulation?", *Science, Technology and Society*, vol.2(2), pp: 195-228.
- Gamella, J. (2007): "La inmigración ignorada: Romá/gitanos de Europa Oriental en España, 1991-2006. *Gaceta de Antropología*, 23.

- Gaillard, J., y Gaillard A. M. (1997): "Introduction: The International Mobility of Brains: Exodus or Circulation?" *Journal of ScienceTechnology Society*, 195 – 228.
- García, A. R. (2001): "El papel de las redes migratorias en las migraciones a corta y media distancia" *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Universidad de Barcelona, vol. 94 (11).
- García, E. I. (1999): "Formación en el trabajo y movilidad laboral", *Papers*, (59), pp: 195-219.
- García, E. I. y Ibañez P. M. (2006): "Competencias para el empleo Demandas de las empresas y medición de los desajustes", *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXIV, (43), pp: 139-168.
- Gaskell, G. (2000): "Individual and group interviewing", en *Qualitative researching with text, image and sound: a practical handbook* escrito por Martin W. Bauer, George Gaskell, Sage Publications.
- Gaudemet, B. B. (1998): "Confessions religieuses et Union européenne" *Iglesias, confesiones y comunidades religiosas en la Unión Europea*, San Sebastián, 25 y 26 de septiembre de 1998 / coord. por María Adoración Castro Jover, 1999, ISBN 84-8373-123-1, pp: 117-121.
- George, L. K. (1993): "Sociological perspectives on life transitions", *Annual Reviews of Sociology* (19), pp: 353-73.
- Gérardin, F. (1999): "Les classifications professionnelles à l'aune de la compétence et de la qualification", *Les Cahiers du Grée*, (12), pp. 3-41.
- Gergen, K. J. (1996): *La construcción social: emergencia y potencial*. En M. Packman. Construcciones de la experiencia humana. Vol. I (pp. 139-182). Barcelona: Gedisa, serie Cla-De-Ma, Ciencias Cognitivas.
- Ghatak, L. (2004): "US-Bangalore-US: IT Pros Get Cultural Jet Lag", *Economic Times*, 15 July, disponible online [www.economictimes.indiatimes.com](http://www.economictimes.indiatimes.com).
- Gheorghiu, M. (1996): "La mobilité universitaire internationale la formation et la reconversion dels elites dels pays ex socialistes" en *Formation dels elites et culture transnationale*, Moscú.
- Gieryn, T.F. (2000): "A space for place in sociology", *Annual Reviews of Sociology*, (26), pp: 463-496.
- Glenn, N.D. (2003): "Distinguishing Age, Period, and Cohort Effects", *Handbook of the Life Course*, edited by Jeylan T. Mortimer and Michael J. Shanahan. Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York.
- Glick Schiller, N. et al., (1994): "Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Class, Ethnicity, and Nationalism Reconsidered." En *Annals of the New York Academy of Sciences* 645: 1-24.
- Gordo, M. (2008): "¡Volved a Rumanía, por favor! La política de retorno del gobierno rumano y sus implicaciones en los inmigrantes que se encuentran en España" *Cuadernos de geografía*, (84), pp: 153-168.
- Granovetter, M. (1973): "The strength of weak ties." *American Journal of Sociology* (78):1360-80.
- Granovetter, M. (1983): "The strength of weak ties: a network theory revisited", *Sociological Theory*, (1), pp: 201-233.
- Grigolo, M., et al., (2010): "Shifting from academic 'brain drain' to 'brain gain'", *European Political Science*, 9(1), pp: 118-130.

- Guba, E. y Lincoln, Y. (1994): "Competing paradigms in qualitative research" en N.K Denzin y Lincoln (Eds) *Handbook of qualitative research*, pp: 105-117, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Guerrero, A. (1999): "El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo". *Revista Complutense de Educación*, vol. 10(1) pp: 335-360.
- Hagestad, G. O. (1990): *Social perspectives on the life course*. Ver Binstock & George 1990, pp. ISI-68.
- Harris, J. y Todaro, M. (1970): "Migration, unemployment and development: a two-sector analysis", *American Economic Review*, vol.60, pp: 126-142.
- Harvey, M. (1989): "Repatriation of corporate executives: an empirical study", *Journal of International Business Studies*, vol. 20(1), pp: 131-144.
- Higgins, E. T. y Eccles-Parsons, J. E. (1983): "Social cognition and the social life of the child: Stages as subcultures. In E. T. Higgins, D. N. Ruble, & W. W. Hartup (Eds.), *Social cognition and social development: A sociocultural perspective* (pp: 15-62). New York: Cambridge University Press.
- Hönekopp, E. (1997): "The New Labor Migration as an Instrument of German Foreign Policy," pp. 165-182 in Münz, Rainer and Myron Weiner, eds. *Migrants, Refugees, and Foreign Policy: U.S. and German Policies Toward Countries of Origin*. Providence, RI. Berghahn.
- Horvat, V. (2004): "Brain Drain. Threat to Successful Transition in South East Europe?" *Southeast European Politics*, vol. 5(1), pp: 76-93.
- Hurrell, S. (2009): *Soft skills deficits in Scotland: Their patterns, determinants and employer responses*. Unpublished Doctoral Thesis, University of Strathclyde.
- Ibáñez, J. (1996): *Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas*, a Garcia Ferrando, M.; Ibáñez, J.; i Alvira, F. (dir i coords.): El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. Madrid: Alianza Universidad.
- Ibáñez, Mónica (2008): Procesos migratorios desde Europa Central y del Este en España. Estatus jurídico, identidad social e inserción laboral. In: Revista *CIDOB d'Afers Internacionals* 84. [http://www.cidob.org/es/publicaciones/revistas/revista\\_cidob\\_d\\_afers\\_internacionals/num\\_84\\_migraciones\\_y\\_redes\\_transnacionales\\_comunidades\\_inmigradas\\_de\\_europa\\_central\\_y\\_del\\_este\\_en\\_espana](http://www.cidob.org/es/publicaciones/revistas/revista_cidob_d_afers_internacionals/num_84_migraciones_y_redes_transnacionales_comunidades_inmigradas_de_europa_central_y_del_este_en_espana), (Mai 13, 2010).
- INE Instituto Nacional de Estadística (2002): Padrón municipal disponible en la página [www.ine.es](http://www.ine.es).
- INE Instituto Nacional de Estadística (2006): Padrón municipal disponible en la página [www.ine.es](http://www.ine.es).
- INE Instituto Nacional de Estadística (2011): Estadística de variación residencial disponible en la página [www.ine.es](http://www.ine.es).
- INE Instituto Nacional de Estadística (2012): Padrón municipal disponible en la página [www.ine.es](http://www.ine.es).
- INE Instituto Nacional de Estadística (2012): Estadística de variación residencial disponible en la página [www.ine.es](http://www.ine.es).
- INSSE (2006): *Statistical Yearbook of Romania 2005*: Romanian National Institute for Statistics.
- INSSE (2007): *Statistical Yearbook of Romania 2006*: Romanian National Institute for Statistics.
- Iredale, R. (2001): "The migration of professionals: theory and typologies." *International Migration*, vol. 38 (5), pp: 7-24.

- Iredale, R. y Appleyard, R. (2001): "Introduction to the special issue on the international migration of the highly skilled", *International Migration*, vol. 39(5), pp: 3-6.
- Jenkins, R. (2004): *Social Identity*, segunda edición London: Routledge.
- Johnson, J.M. y Regets, M.C. (1998): *International mobility of scientists and engineers to the US: Brain drain or brain circulation?*, National Science Foundation Issue Brief, pp: 98-316, disponible online [www.nsf.gov/sbe/srs/issuebrf/sib98316.htm](http://www.nsf.gov/sbe/srs/issuebrf/sib98316.htm).
- Johnson, J.P., et al., (2006): "Cross-cultural competence in international business: toward a definition and a model", *Journal of International Business Studies*, Vol. 37, pp. 525-43.
- Khadria, B. (2001): "Shifting paradigms of globalization: the twenty-first century transition towards generics in skilled migration from India" *International Migration*, vol. 39, pp: 45-71.
- King, R. (2002) 'Towards a new map of European migration', *International Journal of Population Geography*, vol.8 (2): 89-106.
- Kofman, E. et al., (2000): *Gender and international migrations in Europe employment, welfare and politics*, London Roudlege
- Koser, K. y Salt, J. (1997): "The geography of highly skilled international migration." *International Journal of Population Geography*, vol. 3, pp: 285-303.
- Kroef, J. (1970): "The US and the World's Brain Drain", *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 11, pp: 220-240.
- Kuznetsov, Y. y Sabel, C. (2006): "International Migration of Talent, Diaspora Networks, and Development: Overview of Main Issues" capítulo 1 del libro *Diaspora Networks and the International Migration of Skills. How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*, editado por Yevgeny Kuznetsov, The World Bank Washington, DC.
- Landowski, E. (1993): "Ellos y nosotros: notas para una aproximación semiótica a algunas figuras de la alteridad social", *Revista de Occidente*, 140. Madrid: CAM.
- Lavenex, S. (2002): "EU trade policy and immigration control", in S. Lavenex and E.M. Uçarer (eds) *Migration and the Externalities of European Integration*, pp. 161-78.
- Lavenex, S. (2006): "The competition state and multilateral liberalization of skilled migration", in Smith, M. P. and Favell, A. (eds) *The human face of global mobility: international highly skilled migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*. New Brunswick: Transactions, pp: 1-25.
- Lavenex S. (2007): "The competition state and highly skilled migration" *Society*, vol. 44 (2), pp: 32-41, Symposium: Mobility And Migration.
- Lazaroiu, S. (2003): *Information campaign regarding the risks of irregular migration in EU countries, particularly in Belgium*, IOM report.
- Leen, M.P y Campos (1996): *Globalization of the professions and the quality imperative: professional accreditation, certification and licensure*, Magna Publications, Madison.
- Lewis, W.A. (1954): *Desarrollo económico con oferta ilimitada de mano de obra en El trimestre económico*, México, F.C.E., vol. 108, pp: 629-673.
- Lin, N., et al. (1981): "Social resources and strength of ties: structural factors in occupational status attainment, *American Sociological Review*, vol. 46 (4), pp: 393-405.
- Lin, N. (1999): "Building a Network Theory of Social Capital", *Connections*, vol.22 (1), pp: 28-51.

- Lin, N. (2005): "A Network Theory of Social Capital" To appear in *Handbook on Social Capital*, edited by Dario Castiglione, Jan van Deth and Guglielmo Wolleb, Oxford University Press.
- Llorens, C., et al. (1996): "El debat sobre la formació" *Revista Catalana de Sociologia*, vol. 2(96), pp: 51-82.
- Lope, A. y Martín A. A. (1993): "Cambio técnico y recualificación. Formación y adquisición de las cualificaciones en la empresa". *Sociología del Trabajo*, (19), pp: 69-98. Madrid.
- Lope, A. y Martín, A. A. (1995): "Las relaciones entre formación y empleo". *Economía y Sociología del Trabajo*, (27-28), pp: 254-266. Madrid.
- López, M., et al. (2007): "Una revisión del concepto y evolución del capital social" *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro / coord. Juan Carlos Ayala Calvo*, ISBN 84-690-3573-8.
- Lowell, L y Findlay, A (2001): "Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses", *International Migration Papers*, International Labour office, Geneva, disponible online <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp44.pdf>.
- Lucas, H. C (2006): "Pan-African Brain Circulation", *Perspectives on Global Development and Technology*, vol. 5 (3), pp: 99-124.
- Lundbord, P. y Rechea, C. (2002): "Will Transition Countries Benefit or Lose from the Brain Drain?", *International Journal of Economic Development*, vol.5(3), pp:1-22.
- Lungo Drom (2007): "La población rrom del Este en el Arco Mediterraneo." Proyecto Equal. (2004-2007). Brussels: European Commission, DG Social Affairs and Employment. [En línea] Accesible en: <http://cepaim.org/publicaciones/observlungo.pdf>
- Mahroum, S. (2001): "Europe and the immigration of highly skilled labor", *International Migration*, vol. 39(5), pp: 27-42.
- Mallet, L., et al. (1997): "Títulos, competencias y mercados de trabajo en Europa", *Revista Europea de Formación Profesional*, (12), pp: 22-38.
- Mallet, L. (1999): "Títulos y mercado de trabajo: resultados y cuestiones", *Revista Europea de Formación Profesional*, (16).
- Mallimaci, F. y Giménez, B. V. (2006): "Historias de vida y método biográfico" en *Estrategias de Investigación cualitativa*, Barcelona, Gedisa.
- Marcu, S. (2007): "Dinámica y estructura migratoria laboral de rumanos: 1990-2006. Flujos de emigración hacia España, destino Madrid", *Revista Migraciones*, (21), pp: 115-157.
- Marcu, S. (2013): "La movilidad transfronteriza de los rumanos en España en tiempos de crisis", *Revista Internacional de Sociología*, vol. 71 (1), pp: 115-141.
- Marshall, V.W (2000): "Age, structure and the life course in the era of reflexive modernization", presentado en el simposio "*The Life Course in the 21 Century*", American Sociological Association meetings, Washington DC, August.
- Marshall, V.W. y Mueller, M.M (2003): "Theoretical roots of the life-course perspective" en W. R. Heinz & V. W. Marshall (Eds.) *Social dynamics of life course: transitions, institutions and interrelations*. pp: 3-32, New York.
- Martín, A. A. y Lope, A. (1999): "¿Sirve la formación para tener empleo? *Papers* (58), pp: 39-73.
- Massey, D. et al. (1998): *Worlds in motion: understanding international migration at the end of the millennium*, Clarendon Press, Oxford.

- Massó, M. (2008): “Los efectos de los usos empresariales de la competencia en la relación de empleo”, *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, ISSN 1576-2904, (9) pp: 135-156.
- Massó, M. (2009): *La qualificació a debat: una anàlisi dels usos empresarials de la noció de competència a Espanya* tesis doctoral (2009).
- Matthews, P. y Zander, B: (2000): “Exodus” *The Listener*, pp. 17–22.
- McClelland, D. (1973): “Testing for competence rather than for “intelligence”, *American Psychologist*, (28), pp: 1-14.
- Mertens, L. (1998): *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional Organización de Estados Iberoamericanos para la educación la ciencia y la cultura*, Madrid.
- Meyer, J.B. (2001): “Network approach versus brain drain: Lessons from the diaspora.” *International Migration* (39), pp: 91-108.
- Meyer, J.B. (2003): *Policy implications of the brain drains changing face*, SciDev.Net Policy Brief, May, [www.scidev.net/dossiers/index.cfm?fuseaction=policybrief&dossier=10&policy=24](http://www.scidev.net/dossiers/index.cfm?fuseaction=policybrief&dossier=10&policy=24).
- Mincer, J. (1978): “Family migration decision” *Journal of Political Economy*, vol. 86 (5), pp: 749-773.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011): “Catálogo de profesiones e difícil cobertura, tercer semestre del 2011” disponible online <http://www.boe.es/boe/dias/2011/07/18/pdfs/BOE-A-2011-12389.pdf>
- Ministerul Educatiei si Cercetarii, Analiza Planului National de Cercetare-Dezvoltare Inovare pe anul (2003): Disponibil la <http://www.mct.ro/web/2/Analiza%20PNCDI%20pe%20anul%202003%20-%202012%20MAI%202004.pdf> .
- Mihai, I. (2006): “Community Aspects”, in Sandu, D. 2006a. *Exploring Europe Through Work Migrations: 1990-2006*, in Sandu, D. et al. *Living Abroad on a 66 Temporary Basis The Economic Migration of Romanians: 1990-2006*. Bucharest: Open Society Foundation: 70-116.
- Miwagiua, K. (1991): “Scale economies in education and the brain drain problem” *International Economic Review*, vol. 32 (3), pp: 743-759.
- Moen, P. y Wethington, E. (1992): “The concept of family adaptative strategies”, *Annual Reviews of Sociology*, (18), pp: 233-251.
- Morell, A. (2004): “La inmigración como problema: un análisis de las prácticas discursivas de la población autóctona” *Papers*, vol. 74 pp: 175-201.
- Morgan, D. L. (1998): “Practical Strategies for Combining Qualitative and Quantitative Methods: Applications to Health Research”, *Qualitative Health Research*, vol.8 (362).
- Morse, J. M. (2003): *Principles of mixed methods and multimethod research design*. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*(pp. 189-208). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moss, P. y Tilly, C. (1996): ““Soft” skills and race: An investigation of black men’s employment problems.” *Work and Occupations* 23(3): 252–276.
- Mountford, A. (1994): *Can A Brain Drain Be Good For Growth?* disponible en la página web: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=3064> consultado el 02.03.2011.
- Mulder, M., et al. (2007): “The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member status: a critical analysis”, *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 59 (1), pp: 67-88.

- Murray, S. O, et al. (1981): "Strong Ties and Job Information", *Work and Occupations* vol 8 (119).
- Nedelcu, M. (2001): "Les migrations internationales des professionnels roumains hautement qualifiés." Mot de passe: informatique, *Ad Astra* vol.1 (1), www.ad-astra.ro.
- Nedelcu, M (2008): "Internet diaspóra: how Romanians scholar abroad connect home", working paper of the research network 1989 disponible en la página web [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/2727/ssoar-2008-nedelcu-internet\\_diaspora\\_how\\_romanian\\_scholars.pdf?sequence=1](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/2727/ssoar-2008-nedelcu-internet_diaspora_how_romanian_scholars.pdf?sequence=1)
- Nelson, T.D. y Narens, L. (1990): "Metamemory: A theoretical framework and new findings." *The Psychology of Learning and Motivation*, (26), pp: 125-173.
- Niculescu, L. (2003): Higher education in Romania: Evolution and views from the business community, *Tertiary Education and Management*, 9:1, 77-95
- Pressey, S.L, ,Kuhlen, R.G (1957): *Psychological development through the life-span*, New York; Harper & Row
- Ocampo, J. A. (2003): "Capital social y agenda del desarrollo", en *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma* coordinado por Raúl Atria (CEPAL), Marcelo Siles (MSU), Irma Arriagada (CEPAL), Lindon J. Robison (MSU), Scott Whiteford (MSU), Santiago de Chile, pp:25-33.
- OCDE Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (2000): *Reviews of Policies for Education. Romania*
- OCDE Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (2002): *International Mobility of the Highly Skilled*, Policy Brief.
- OCDE Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (2007): *International Migration Outlook*. París.
- Olaz, A. (2011): "Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial", *Papers*, vol. 96(2), pp: 589-616.
- OMS Organización Mundial de la Salud (2006): *Informe sobre la salud en el mundo 2006* Ginebra.
- OMS Organización Mundial de la Salud (2010): *Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud*. Documento núm. WHA 63.16 de la 63.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud, 21 de mayo. Ginebra.
- Ortoll, E. E. (2003): *Competencia informacional en las ciencias de la salud. Propuesta de un modelo de formación*, Tesis doctoral. Zaragoza: Universidad.
- Ortoll, E. E. (2004): "Competencias profesionales y uso de la información en el lugar del trabajo" *El profesional de la información*, vol. 13(5), pp: 338-345.
- Ottorino, O. M. (2001): "Las competencias laborales", *Faces*, vol. 7(11), pp: 47-66.
- Pajares, M. (2007a): *Los nuevos socios UE: rumanos y búlgaros en España*, CIDOB.
- Pajares, M. (2007b): *Inmigrantes del Este. Procesos migratorios de los rumanos*, Icaria Editorial, Barcelona.
- Pajares, M. (2009a): "Comunidades inmigradas de la Europa del Este. El caso del colectivo rumano en España", *Revista CIDOB D'afers Internacionals*, (84), pp: 65-79.
- Pajares, M. (2009b): *Inmigración y mercado de trabajo* informe publicado por el Observatorio Permanente de la Inmigración, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Papadetriou, D. G., et al. (2010): *Migration and immigrants two years after the financial collapse: Where do we stand?* Washington, DC: Migration Policy Institute.



- Parella et al. (2013): Una aproximación a las políticas de retorno voluntario de migrantes: el caso de Argentina Bolivia y Brasil (artículo enviado a la revista *Perfiles Latinoamericanos*, en evaluación).
- Patinkin, D. (1968): "A 'nationalist' model", in W. Adams (ed.), *The Brain Drain*, New York, Macmillan.
- Patrasca, M. (2005): "Cariera internationala a cercetatorilor romani", *As Astra*, vol. 4 [www.ad-astra.ro](http://www.ad-astra.ro).
- Patterson, R. (2005): "U.S. Diasporas and Their Impacts on Homeland Technological and Socioeconomic Development: How Does Sub-Sahara Africa Compare?", *Perspectives on Global Development and Technology*, vol. 4(1), pp:83-123.
- Peixoto, J. (2001): "Migration and policies in the European Union: highly skilled mobility, free movement of labor and recognition of diplomas" *International Migration Review*. vol.39 (1), pp: 33-61.
- Pellegrino, A. (2001): "Trends in Latin American skilled migration: brain drain versus brain exchange?", *International Migration*, vol. 39 (5), pp: 111-132.
- Pellegrino, A. (2008): *La migración calificada en América Latina*, De Foreign Affairs.
- Perkins, S.J. (1997): *Internationalization: The People Business*. London: Kogan Page.
- Petras, E. (1981): "The global labor market in the modern world-economy" en Kritz, M; Kelly, C; Tomasi, S, (eds), *Global Trends in Migration: Theory and research on international population movements*, Center for migration studies, Staten Island pp: 44-63.
- Phillips, M y Stahl, C. (2000): *International trade in higher education services in the Asia Pacific region: trends and issues* CAPSTRANS Working paper, University of New Castle.
- Piore, M. (1979): *Birds of passage: migrant labor in industrial societies*, Cambridge University Press, New York.
- Piracha, M. y Vickerman, R. (2002): "Immigration, Labour Mobility and EU Enlargement." University of Kent Department of Economics Discussion Paper No. 0209. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=375100> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.375100>
- Portes, A. (1976): "Determinants of the Brain Drain" *International Migration Review*, vol. 10(4), pp: 489-508, The Center for Migration Studies of New York.
- Portes, A. y Walton, J. (1981): *Labor, class and the international system*, Academic Press, New York.
- Portes, A. y Stepick, A. (1985): "Unwelcome immigrants: The labor market experiences of 1980 (Mariel) Cuban and Haitian refugees in South Florida." *American Sociological Review*, vol. 50(4), pp: 493-514.
- Portes, A. y Borocz J. (1989): "Contemporary Immigration: Theoretical perspectives on its determinants and modes of incorporation" *International Migration Review*, vol. 23(3), pp: 606-630.
- Portes, A. y Sassenbrenner, J. (1993): "Embaddenedness and immigration: notes on the social determinants of economic action", *American Journal of Sociology*, vol. 98, pp: 1320-1350.
- Portes, A. (1998): "Social capital: its origins and applications in modern sociology", *Annual Review of Sociology*, vol. 24, pp: 1-24.
- Pulignano, V. y Arrowsmith, J. (2011): *The Transformation of Employment Relations in Europe: Institutions and Outcomes in the Age of Globalisation*, London: Routledge.

- Putnam, R.D. (1993): "The prosperous community: social capital and public life", *The American Prospect*, (13), disponible online <http://xroads.virginia.edu/~HYPER/DETOC/assoc/13putn.html>.
- Ranis, G. y Fei, J. (1961): "A theory of economic development", *American Economic Review*, vol. 51, pp: 533-565.
- Reyneri, E. y Fullin, G. 2008. "New immigration and labour markets in Western Europe", *Transfer. European Review of labour and research*, 14(4), pp. 573-588.
- Robison, L. J., et al. (2003): *El capital social y la reducción de la pobreza: hacia un paradigma maduro en América Latina y el Caribe, en busca de un nuevo paradigma* coordinado por Raúl Atria (CEPAL), Marcelo Siles (MSU), Irma Arriagada (CEPAL), Lindon J. Robison (MSU), Scott Whiteford (MSU), Santiago de Chile, pp: 51-115.
- Rosenthal, G. (2004): "Biographical research" en *Qualitative Research Practice* coordinado por Clive Seale, Giampietro Gobo, Jaber Gubrium, David Silverman.
- Ruiz Olabuénaga, J (1999): *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Runciman, W.G. (1966): *Relative Deprivation and Social Justice: A Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth-Century England*. University of California Press, Berkeley.
- Rychen, D.S. y Salganik, L. (2002): *DeSeCo Symposium. Discussion Paper*, OECD, enero.
- Salt, J. (1997): *International Movements of the Highly Skilled*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 3.
- Salt, J. y Millar, J. (2007): "International migration in interesting times: the case of the UK", *People and Place* vol. 14(2), pp: 14-25.
- Sajaastad, L.A. (1962): "The Costs and Returns of Human Migration" *Journal of Political Economy*, vol. 70, pp: 80-93.
- Sadler, D.,A.Swain (1994): "State and Market in Eastern Europe." *Transactions of the Institute of British Geographers* 19: 387—403
- Sandu, D. (2000): "Migratia circulatorie ca strategie de viata", en *Sociologie Româneasca* 2, pp: 5-29 [in Romanian], available from: [www.sociologieromaneasca.ro/2000/articole/sr2000.2-a1.pdf](http://www.sociologieromaneasca.ro/2000/articole/sr2000.2-a1.pdf). English version available as Circulatory Migration as Life Strategy, in *Sociologie Româneasca / Romanian Sociology – Annual English Electronic Edition – issue 2 (2000)*, from: [www.sociologieromaneasca.ro/eng/aeee-pdf/sr-rs.aeee.2000.5.pdf](http://www.sociologieromaneasca.ro/eng/aeee-pdf/sr-rs.aeee.2000.5.pdf) "Circulatory migration as life strategy", *Sociologie Romaneasca*
- Sandu, D., et al. (2004): *A Country Report on Romanian Migration Abroad: Stocks and Flows after 1989* Prague: Multicultural Center Prague.
- Sandu, D. (2006a): "La exploración de Europa a través de la migración laboral: 1990-2006", capítulo del informe: *La residencia temporal en el extranjero*, Fundación para una Sociedad Abierta, Bucarest, pp: 17-39.
- Sandu, D. (2006b): "Mentalidades" capítulo del informe: *La residencia temporal en el extranjero*, Fundación para una Sociedad Abierta, Bucarest, pp: 55-62.
- Sandu, D. (2007): "La emergente migración transnacional de las aldeas de Rumanía", *Revista Migraciones*, (21), pp: 59-75.
- Sandu, D. et al., (2009): *Comunidades rumanas en España*, Fundación Soros, Rumanía, disponible online <http://fedrom.org/statics/uploads/SOROS.pdf>.

- Sanromá, E., et al. (2008): “Portabilidad del capital humano y asimilación de los inmigrantes. Evidencias para España.” *Xarxa de referència en economia aplicada* disponible en la página <http://ideas.repec.org/d/xreapes.html>.
- Santamaría, E. (2002): *La incógnita del extraño: una aproximación a la significación sociológica de la "inmigración no comunitaria"* Rubí (Barcelona) : Anthropos., ISBN 84-7658-613-2.
- Sapir, A. (2000): *Who Is Afraid of Globalization? The Challenge of Domestic Adjustment in Europe and America*, Paper preparado para la Conference on “Efficiency, Equity and Legitimacy: The Multilateral Trading System at the Millennium”, Harvard University, June 1-2.
- Sassen, S. (1988): *The mobility of labor and capital: a study in international investment and labor flow*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Sassen, S. (1998): *Globalization and Its Discontents*, New Pre., ISBN 1565843959.
- Saxenian, A. (2002): “Circulation: How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off” *The Brookings Review* vol.20 (1), pp. 28-31.
- Saxenian, A. (2005): “From brain drain to brain circulation: transnational communities and regional upgrading in India and China”, *Studies in Comparative International Development*, vol. 40 (2), pp: 35-61.
- Schubert, Jane (2000): “Improving Educational Quality (IEQ)” in, *Improving educational quality Project secondary education reform case studies series*. The eastern European secondary education reforms, American Institutes for Research.
- Serban, M. (2006): “International Migration Routes to Spain “, in Sandu, D. et al. *Living Abroad on a Temporary Basis. The Economic Migration of Romanians: 1990-2006*, Bucharest: Fundatia pentru o Societate Deschisa, pp: 117-124.
- Serban, M. y Stoica, M. (2007): *Políticas e instituciones en la migración internacional: la migración para en trabajo en Rumania: 1990-2006*, Fundación para una Sociedad Abierta, Bucarest.
- Serban, M. y Toth, A. (2007): *The Labour Force Market in Romania and the Immigration*. Bucharest: Soros Foundation, Romania.
- Shanahan, M. J. y Elder, G. H. Jr (2002): “History, agency and life course” en *Agency, motivation and life course* editado por Crockett Lisa.
- Shibata, H. (2001) ‘Productivity and Skill at a Japanese Transplant and its Parent Company’, *Work and Occupations* 28(2): 234–60
- Simina, O. (2002): “Romania – Source Country and Transit Country for International Migration”, *West University of Timisoara The School of High Comparative European Studies (SISEC) Timisoara*, România [www.sisec.uvt.ro](http://www.sisec.uvt.ro) SISEC Discussion Papers.
- Simoens, S. et al. (2005): *Tackling nurse shortages in OECD countries*. Documento de trabajo de la OCDE sobre salud, núm. 19. París, OCDE.
- Skeldon, R. (2008): “Of skilled migration, brain drains and policy responses”, *International Migration*, vol.47, Oxford.
- Sopemi (2002): *International Migration Outlook*, Annual Report. OECD. Paris.
- Sordé, T. (2010): *Romani immigrants in Spain: knocking down the walls*. Hipatia Editorial, Barcelona.
- Stark, O. y Bloom, E. (1985): “The new economics of labor migration”, *American Economic Review*, vol.75, pp: 173-178.
- Stark, O. (2004): “Rethinking the brain drain”, *World Development* vol. 32 (1), pp: 15–22.
- Steckler, A. et al. (1992): “Toward Integrating Qualitative and Quantitative Methods: An Introduction” *Health Education and Behavior*, (19), pp: 1-8.

- Sunkel, G. (2003): “La pobreza en la ciudad: capital social y políticas públicas” en *América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma* coordinado por Raúl Atria (CEPAL), Marcelo Siles (MSU), Irma Arriagada (CEPAL), Lindon J. Robison (MSU), Scott Whiteford (MSU), Santiago de Chile, pp: 303-339.
- Tascu, M. et al. (2002): “The problem of post-comunist education: the Romanian example”, *The Journal of Social, Political and Economic Studies*, vol.29 (2), pp: 203-226.
- Tejada, J. (1999a): “Acerca de las competencias profesionales I” *Revista Herramientas* (56), pp: 20-30.
- Tejada, J. (1999b): “Acerca de las competencias profesionales II” *Revista Herramientas*. (57), pp: 8-14.
- Tejada, José y Navío, Antonio (2005): “El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación”, *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 37(2).
- Thomas D.C, et al. (2005): “Global careers: new phenomenon or new perspective?” *Journal of World Business*, vol. 40, pp: 340-347.
- Thompson, P., et al., (1995): “It Ain’t What You Do, It’s the Way That You Do It: Production, Organisation and Skill Utilisation in Commercial Vehicles”, *Work, Employment and Society* 9(4): 719–42.
- Todaro, M. (1976): *International migration in developing countries*, International Labor Office, Geneva.
- Tung, R. y Lazarova, M. (2006): “Brain drain versus brain gain: an exploratory study of ex-host country nationals in Central and East Europe”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol.17 (11), pp: 1853-1872.
- Yeates, N. (2009): *Globalising care economies and migrant workers: Explorations in global care chains*. Houndmills, Palgrave Macmillan.
- Yeates, N. (2010): “La globalización de las migraciones de enfermeras. Problemas políticos y soluciones” *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 129 (4).
- Van Dijk, T.A (1991): *Racism and the Press Critical Studies in Racism and Migrations*, Taylor y Francis, ISBN 041504734.
- Verd, J. M. (2002): *Itinerario biográfico, recursos formativos y empleo. Una aproximación integrada de carácter teórico y metodológico*. tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona, Department of Sociology, Barcelona. Available at [http://www.tdr.cesca.es/index\\_tdx\\_cs.html](http://www.tdr.cesca.es/index_tdx_cs.html)
- Verd, J. M. (2006): “Biographic research and mixed methodology in the evaluation of social protection policies”.
- (Verd, J.M. i López Roldán, P. (2008): “La eficiencia teórica y metodológica de los diseños multimétodo”, *Empíria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, no. 16: 13-42.
- Verdery, K. (2007): “Descolectivización y migraciones en Rumania durante la década de los noventa”, *Revista Migraciones*, (21), pp: 29-58.
- Villa, P (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Viruela, R. (2004): “El recurso de la emigración: balance durante la transición en Rumanía”, *Papeles del Este*, Madrid.
- Viruela, R. (2007): “Migración y nuevas tecnologías de la información y la comunicación: inmigrantes rumanos en España”, *Revista Migraciones*, (21), pp: 259-290.
- Vizi, S. (1993): “Reversing the Brain Drain from Eastern European Countries: The “Push” and “Pull” Factors”, *Technology in Society*, vol. 15(1), pp: 101–09.

- VV. AA. (2008): *Knowing Romania, Member of the European Union, Romanian Academy, Romanian Statistical Society, Romanian Institute of Statistics and National Foundation of Arts and Science, Bucaresti (Romania)*.
- Weinert, F. E. (1999): *Concepts of Competence*, Munich: Max Planck Institute for Psychological Research [Published as a contribution to the OECD Project Definition and selection of competencies: Theoretical and conceptual foundations (DeSeCo)].
- Wenger, E. (2000): "Communities of practice and social learning systems". *Organizations*, vol. 7(2), pp: 225-46.
- Wheaton, B. (1990): "Life transition, role histories and mental health", *American Sociological Review*, vol.52 (2), pp: 209-223.
- White, R.H. (1959): "Motivation reconsidered: The concept of competence". *Psychological Review*, (66), pp: 297-333.
- Williams, A.M. et al. (2004): "International labor mobility and uneven regional development in Europe", *European Urban and Regional Studies*, vol. 11(1), pp: 27-46.
- Williams, A. M. (2007): "Listen to Me, Learn with Me: International Migration and Knowledge Transfer" *British Journal of Industrial Relations* vol. 45(2), pp: 361-382.
- Williams, A. M. (2006): "Lost in translation? International migration, learning and knowledge" *Progress in Human Geography* vol. 30(5), pp: 588-607.
- Willson, K. y Portes, A (1980): "Immigration Enclaves: an analysis of the labor market experiences of Cubans in Miami", *American Journal of Sociology*, vol. 86, pp: 295-319.
- Winterton, J., et al. (2005): *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*, Research report elaborated on behalf of Cedefop/Thessaloniki Final draft (CEDEFOP Project No RP/B/BS/Credit Transfer/005/04).
- Woolf, S. (1994): "Teorías macro y microeconómicas y estrategias familiares: algunas reflexiones ingenuas y escépticas", *Boletín de la Asociación de Demografía Histórica*, vol. 8. (2-3), pp: 13-19.
- Woolf, S. et al. (1998): *Understanding intrafamily inequalities*. The Montes de Pas, Spain.
- Ziarul Adevarul (2009): disponible en la página [www.adevarul.ro](http://www.adevarul.ro).
- Zontini, E. (2005): "Migraciones, género y multiculturalismo. Una perspectiva de Europa meridional." en *Inmigración, género y espacios urbanos*, editado por M. NASH.

## Anexos

### Anexo 1. El mapa de Rumanía por regiones y comarcas



### Anexo 2: Encuesta GRASP

#### A1. Características socio-demográficas

1. País de residencia actual
2. ¿En qué ciudad de Rumania ha pasado la mayor parte de su vida antes de emigrar?
3. Sexo:
  1. Hombre
  2. Mujer
4. Edad
5. Estado civil:
  1. Soltero/a (Pasar a la pregunta 6)
  2. En pareja
  3. Casado/a
  4. Viudo/a
  5. Divorciado/a y/o Separado/a
6. Nacionalidad de su pareja:
  1. Rumana
  2. Nacionalidad del país de acogida
  3. Otra nacionalidad ¿Cuál?

7. Nivel de estudios adquirido en Rumania:
  1. Estudios básicos (curso 1-8)
  2. Estudios medios (instituto)
  3. Estudios superiores (universidad)
  4. Estudios superiores (máster)
  5. Estudios superiores (doctorado)
8. Nivel de estudios adquirido en el país donde actualmente reside:
  1. No ha adquirido ningún nivel de estudio
  2. Estudios medios (instituto)
  3. Estudios superiores (universidad)
  4. Estudios superiores (máster)
  5. Estudios superiores (doctorado)

*A2. El proyecto migratorio*

9. ¿Me podrías decir en qué año emigraste de Rumania?
  1. Durante la década de los ´80
  2. Entre el 1990- 1995
  3. Entre el 1995- 2000
  4. Entre el 2001-2003
  5. Entre el 2004- 2007
10. ¿Podría explicar en unas pocas palabras la/as razón/es por las cuáles ha decidido emigrar de Rumanía?
11. ¿Tú primer país de destino es el país donde actualmente resides?
  1. Sí (Pasar a la 13)
  2. No
12. ¿Cuál ha sido tu primer país de destino?
13. ¿Podría explicar las razones por las cuáles ha escogido ese país?
14. Antes de emigrar, ¿contaba con algún contacto en el país de destino?
  1. Sí
  2. No (Pasar a la pregunta 17)
15. ¿Qué tipo de contacto?
  1. Familiares (quién)
  2. Amistades
  3. Conocidos
  4. Instituciones. ¿Cuál?
  5. Otros. ¿Cuál?
16. ¿Qué papel consideras que ha jugado ese contacto en la decisión de emigrar?
  1. Sin este contacto, no habría emigrado
  2. Sin este contacto habría emigrado, pero ha jugado un papel muy importante
  3. Sin o con este contacto, habría emigrado de todas formas
17. ¿Suele mantener contacto con otros rumanos?
  1. Sí
  2. No (pasar a 20)

18. Estos contacto son rumanos que:
  1. Viven en Rumanía
  2. Viven en su país de acogida
  3. Viven en otros países
19. ¿Cuál es el tipo de relación que le une a estos?
  1. Amistad
  2. Parentesco
  3. Profesional
  4. Otro. ¿Cuál?
20. ¿Con que frecuencia mantiene ese contacto?
  1. Diario
  2. Semanal
  3. Mensual
  4. Solo en ocasiones especiales: fiestas, cumpleaños etc
  5. Una vez al año
  6. Casi nunca
21. ¿Qué medio utilizas para comunicarse con ellos?
  1. Sobre todo Internet
  2. Sobre todo teléfono
  3. Sobre todo cartas
  4. Visitas tuyas a Rumania
  5. Visitas de ellos a mi país de residencia

*A3. Trayectoria laboral*

22. En Rumanía, ¿cuál era su situación laboral antes de emigrar?
  1. Autónomo / Empresario / Autoempleado
  2. Asalariado del sector público
  3. Asalariado del sector privado
  4. Estaba en Paro
  5. Responsable del Hogar
  6. Estudiante (Pasar a 27)
  7. Otra. ¿Cuál?
23. ¿Cuál era su ocupación antes de emigrar de Rumanía?
  1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas
  2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
  3. Técnicos y profesionales de apoyo
  4. Empleados de tipo administrativo
  5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios
  6. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
  7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria
  8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores



9. Trabajadores no cualificados
24. Cuando emigró de Rumanía y una vez en el país de destino ¿cuál fue su situación laboral?
  1. Autónomo / Empresario / Autoempleado
  2. Asalariado del sector público
  3. Asalariado del sector privado
  4. Estaba en Paro
  5. Responsable del Hogar
  6. Estudiante
  7. Otra. ¿Cuál?
25. Una vez en el país de destino, ¿cuál fue su ocupación?
  1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas
  2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
  3. Técnicos y profesionales de apoyo
  4. Empleados de tipo administrativo
  5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios
  6. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
  7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria
  8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
  9. Trabajadores no cualificados
26. Aparte del rumano, ¿hablas y utilizas otra lengua/idioma?
  1. Sí
  2. No (Pasar a 31)
27. ¿Qué lenguas/idiomas?
  1. Inglés
  2. Francés
  3. Alemán
  4. Italiano
  5. Otros ¿Cuál?
28. Para desarrollar tu actual profesión tienes que contar con una serie de conocimientos generales y específicos de su ámbito. ¿Dónde dirías que lo has adquirido sobre todo?
  1. En Rumanía
  2. En el país donde resido actualmente
  3. En otros países. ¿Cuáles?
29. Además de estos conocimientos teóricos cuentas con una serie de competencias y habilidades, un “saber hacer”. ¿Dónde dirías que lo has adquirido sobre todo?
  1. En Rumanía
  2. En el país donde resido actualmente
  3. En otros países. ¿Cuáles?

30. Me podrías decir, ¿cuáles crees que han sido los principales puntos fuertes que te han permitido incorporarte en el mercado laboral en el país de destino?
31. Me podrías decir, ¿Cuáles crees que han sido los principales puntos débiles cuando te has incorporado en el mercado laboral en el país de destino?

*A4 Proyecciones de futuro*

32. ¿Te planteas volver definitivamente a Rumanía en los próximos 10 años?
  1. Sí
  2. No (pasar a 37)
33. ¿Cuál es la razón por la que te planteas volver?
34. ¿Cuál es la razón por la que no te planteas volver?
35. ¿Qué debería pasar para que cambiaras de opinión (que volvieras antes o en caso de que ahora no te planteas volver, que te haga cambiar de planes?)
36. ¿Dónde te proyectas residiendo cuando te jubiles?
  1. En Rumanía
  2. En el país donde resido actualmente
  3. En otro país ¿Cuál y por qué?
37. ¿Cómo valoras, hoy tu experiencia migratoria?
  4. Muy positivamente
  5. Positivamente
  6. Ni positiva ni negativamente
  7. Negativamente
  8. Muy negativamente
38. Si tuvieras que decir tres cosas que has ganado con tu proyecto migratoria: ¿cuáles serían?
39. Si tuvieras que decir tres cosas que has perdido con tu proyecto migratorio: ¿cuáles serían?

**Anexo 3: Guión de entrevista**

**Primero de todo, indicarte que la entrevista será totalmente anónima, sólo la utilizaré para la investigación que estoy realizando y en ningún caso aparecerá tu nombre. Igualmente, comentarte que la entrevista la grabaremos. La entrevista se centra sobre tu trayectoria laboral, con especial énfasis a partir del momento en que migras a España pero también nos interesan otros aspectos más personales, de situación personal y familiar, etc.**

*BLOQUE 1: Características socio-demográficas*

Para empezar me podrías decir:

- Edad
- ¿De qué ciudad de Rumanía eres? ¿Siempre has vivido en esa ciudad?
- ¿De dónde son tus padres?
- ¿Qué nivel de estudios tienen tus padres?
- ¿A que se dedican/dedicaban?

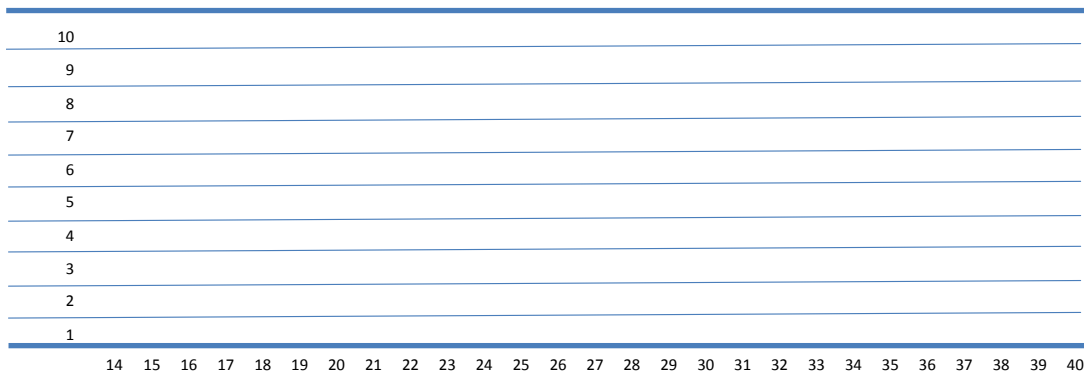
-¿Tienes hermanos o hermanas? Si tienes, ¿Cuál es su nivel de estudios? ¿A qué se dedican?

- ¿Tienes pareja? Si tienes, ¿De dónde es?, ¿Cuántos años tiene?, ¿Dónde reside?, ¿Cuál es su nivel de estudios?, ¿Cuál es su ocupación?

Una pregunta genérica, ¿me puede representar en esta gráfica la evolución de tu situación profesional y laboral? ¿Dirías que los picos/valles que ha representado en la gráfica han supuesto puntos de inflexión (momentos de cambio radical, acontecimientos clave) en su trayectoria biográfica, familiar, profesional o laboral? ¿En qué medida estos acontecimientos han supuesto un cambio radical en tu evolución profesional o simplemente han sido acontecimientos que han permitido unas transiciones suaves a otras etapas?

### Ejemplo

TRAYECTORIA EDUCATIVO-LABORAL



La pregunta sobre el gráfico es muy general y si te parece a continuación podemos ir por partes y ver cada una de las etapas y ya me explicas mejor.

### *BLOQUE 2. Trayectoria educativa en origen*

#### *Educación secundaria*

- ¿En qué ciudad estudiaste?
- ¿Cuál es el perfil del instituto?
- ¿Cuáles han sido las razones para escoger ese instituto?
- ¿Qué papel ha jugado el entorno familiar y el grupo de pares en la elección del instituto?
- ¿Cuáles han sido las estrategias para poder acceder a este instituto?
- ¿Cómo evalúas esa etapa formativa?, ¿Qué competencias y conocimientos has adquirido?, ¿Qué papel juegan dichos conocimientos y competencias en el conjunto de tu trayectoria?
- ¿Qué papel juega esta etapa en el conjunto de tu trayectoria? (transición/momento clave)

#### *Educación terciaria (universidad)*

- ¿Qué carrera acabaste?
- ¿Por qué escogiste esa licenciatura?
- ¿En qué ciudad?
- ¿En qué año acabaste?

- ¿Residías previamente en esa ciudad o tuviste que cambiar de residencia para estudiar en la universidad? Si cambiaste de residencia ¿por qué decidiste escoger esa ciudad para hacer la carrera?
- ¿Qué expectativas laborales tenías cuando estabas estudiando?, ¿En qué pensabas que ibas a terminar trabajando cuando estudiabas?
- ¿Te gustaba lo que estabas estudiando?, ¿Era lo que tú esperabas? ¿Por qué?
- ¿Qué tipos de conocimientos has adquirido?
- ¿En qué medida los conocimientos que has adquirido en la universidad te han servido para incorporarte en el mercado laboral? ¿Por qué?
- ¿En qué medida los conocimientos que has adquirido en la universidad te han servido a lo largo de tu carrera profesional? ¿Por qué?
- ¿En qué medida los conocimientos que has adquirido en la universidad te sirven en tu actual trabajo? ¿Por qué?
- ¿Por qué en el gráfico esa etapa la dibujaste así? (*intentar entender si lo percibió como punto de inflexión, transición etc.*)

#### *Educación terciaria (máster/doctorado)*

- ¿Has estudiado algún máster/doctorado en Rumanía?
  - o Sí es así ¿en qué ámbito?
  - o ¿En qué universidad?
  - o ¿Cuándo lo acabaste?,
  - o ¿Cuáles han sido las razones por las cuales has decidido hacerlo?
  - o ¿En qué medida estas satisfecho con respecto al máster/doctorado hecho? ¿Por qué?
  - o ¿Qué tipo de conocimientos has adquirido al hacer este máster/doctorado?
  - o ¿En qué medida esos conocimientos que has adquirido en el máster/doctorado te han ayudado a lo largo de tu carrera profesional?
  - o ¿En qué medida esos conocimientos que has adquirido en el máster te están ayudando en tu actual trabajo?
  - o ¿Por qué en el gráfico esa etapa la dibujaste así? (*intentar entender si lo percibió como punto de inflexión, transición etc.*)

#### *BLOQUE 3. Trayectoria laboral en el país de origen*

##### *Incorporación laboral*

- Tras acabar los estudios ¿qué hiciste?
- ¿Cuál ha sido tu primer trabajo?
- ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar ese trabajo?
- ¿Cuánto tiempo estuviste trabajando en esa empresa?
- ¿Cuáles eran las características de la empresa en la que trabajabas?
  - o Número de empleados
  - o La actividad principal etc.
- ¿Has tenido dificultades a la hora de encontrar trabajo? Si sí, ¿qué tipo de dificultades?, ¿A qué crees que se debieron?

- Si no has tenido dificultades ¿a qué crees que se ha debido esa fácil incorporación?
- ¿Qué competencias crees que han sido valoradas a la hora de que te incorporaras?
- ¿A través de qué canales conseguiste ese trabajo?
- ¿En qué consistía ese trabajo? ¿Cuáles eran tus responsabilidades? ¿Cómo era un día de trabajo?
- ¿Las tareas y las responsabilidades asignadas estaba en concordancia con tus expectativas? Si sí, ¿en qué sentidos? Si no ¿por qué?
- ¿Cómo valorarías ahora esa primera experiencia laboral?
- ¿Qué papel jugó esa primera incorporación en tu trayectoria laboral?
- ¿Qué competencias crees que has adquirido en esa primera experiencia laboral?
  - o ¿Crees que gracias a algunas de las competencias adquiridas en ese primer trabajo has podido acceder con más facilidad a los posteriores puestos de trabajo?
  - o Si sí, ¿en qué sentido? Y ¿cuáles han sido esas competencias que te han ayudado a la hora de obtener los posteriores trabajos?
  - o ¿Crees que algunas de esas competencias adquiridas en ese primer trabajo las estas utilizando en tu actual trabajo?
- ¿Cuáles han sido las razones por las cuales has cambiado de trabajo, en caso de que lo hayas hecho?
- ¿Por qué en el gráfico esa etapa la dibujaste así? (*intentar entender si lo percibió como punto de inflexión, transición etc.*)

#### *Sucesivos empleos en el país de origen*

*Repetir las preguntas para cada uno de los trabajos realizados en origen en caso de haber sido más de uno*

#### **BLOQUE 4. Trayectoria migratoria**

##### *Previas experiencias migratorias*

- ¿Emigrar a España ha sido tu primera experiencia migratoria? Si no, vamos a hablar un poco de esas experiencias anteriores:
  - o ¿Cuándo sucedieron?,
  - o ¿Cuál era tu situación personal y profesional cuando emprendiste esos proyectos?,
  - o ¿Cuáles han sido las principales razones por las cuales decidiste migrar?
  - o ¿En qué países?,
  - o ¿Cuáles han sido las razones por las cuales escogiste esos países en concreto?
  - o ¿Tenías algún tipo de contacto ahí?,
  - o Si sí, ¿qué tipo de contacto? ¿Hasta qué punto el tener contactos en ese país te ha condicionado la decisión de migrar? ¿En qué sentido?

- ¿Qué papel jugó ese contacto en la época en la que estuviste residiendo en ese país?
- ¿A qué te dedicaste en ese país?
- ¿Cómo conseguiste ese trabajo?
- ¿Cuéntame un poco sobre las características de la empresa en la que trabajaste ahí?
- ¿Cuáles eran tus responsabilidades?
- ¿Cómo era un día de trabajo?
- ¿Cómo evalúas esa experiencia profesional?
- ¿Qué competencias crees que han sido relevantes para que te contrataran? ¿Dónde dirías que has adquirido la mayoría de esas competencias? ¿Hasta qué punto consideras que tus experiencias laborales en Rumanía han representado tus puntos fuertes? ¿Cuáles crees que eran tus puntos débiles cuando te contrataron? ¿Has necesitado utilizar tus conocimientos adquiridos en la universidad? Si sí, ¿cuáles han sido esos conocimientos?
- ¿Por qué decidiste no seguir trabajando ahí? O ¿Por qué cambiaste de trabajo (si fue el caso)?
- ¿Has tenido otros trabajos en ese país? *En caso afirmativo repetir las preguntas sobre el empleo para cada uno de ellos.*
- ¿Has realizado algún curso de formación en ese país? En caso afirmativo, ¿qué tipo de curso?, ¿por qué decidiste hacerlo?, ¿qué te ha aportado esa formación?, ¿en qué medida los conocimientos adquiridos en ese curso te han servido para tus futuras incorporaciones en el mercado laboral?
- ¿Por qué has decidido irte de ese país?
- ¿Hasta qué punto tu decisión de irte de ese país tuvo que ver con los aspectos profesionales?, ¿En qué sentidos?
- ¿Por qué en el gráfico esa etapa la dibujaste así? (*intentar entender si lo percibió como punto de inflexión, transición etc.*)

#### *Configuración del proyecto migratorio en España*

- ¿Cuándo has empezado a pensar en migrar a España?
- ¿Cuándo has llegado a España?
- ¿Siempre has estado viviendo en la misma ciudad que ahora o has cambiado de ciudad dentro de España? Si sí, ¿en qué ciudades? ¿Por qué finalmente te trasladaste a Barcelona?
- ¿Cuál era tu situación profesional cuando decidiste emigrar a España?
- ¿Cuál era tu situación personal cuando decidiste emigrar a España?
- ¿Cuáles han sido las principales razones por las cuales te has planteado migrar a España?
- ¿Qué sabías sobre el mercado de trabajo español?
- ¿Sabías español antes de venir?

- ¿Tenías algún contacto en España, ya sea personal, institucional, familiar? Si sí, ¿de donde era esa persona?, ¿qué papel tuvo ese contacto en tu decisión de venir a España? ¿qué papel jugó esa persona cuando llegaste a España y posteriormente?
- ¿Cuándo llegaste te planteabas quedarte un número de años concretos o era un proyecto indefinido?, ¿A qué se debe eso?
- ¿Conoces a muchas personas en España?
- ¿De dónde son estas personas?
- ¿Son amigos, familiares, compañeros de trabajo, etc.?
- ¿Tienes contacto con otros rumanos que viven en España? ¿Qué relación te une a ellos? ¿Con qué frecuencia os reunís? ¿Cuáles son los motivos de las reuniones?
- ¿Tienes contactos con personas que viven en Rumanía? Si sí, ¿qué relación os unen?, ¿Con qué frecuencia estáis en contacto? ¿Cuál es el medio a través del cual os comunicáis? ¿Cuáles son las razones por las cuales os comunicáis?
- ¿Tienes contactos con otros rumanos que viven en otros países? Si sí, ¿qué relación os unen?, ¿Con qué frecuencia estáis en contacto? ¿Cuál es el medio a través del cual os comunicáis? ¿Cuáles son las razones por las cuales os comunicáis?

#### *Trayectoria legal*

- ¿Cuál era tu situación legal cuando llegaste?
- ¿Cómo afectó la entrada de Rumanía en la Unión Europea tus planes para emigrar si es que viniste después del 2007 o como afectó ese hecho a tu proyecto migratorio en caso de que ya estuvieras aquí con anterioridad al año 2007?
- ¿Por qué en el gráfico esa etapa la dibujaste así? (*intentar entender si lo percibió como punto de inflexión, transición etc.*)
- ¿Las diferentes moratorias impuestas por España te han afectado de alguna manera? Si sí, ¿en qué sentido?

#### *Trayectoria laboral en España*

- ¿Cuál ha sido tu primer trabajo en España?
- ¿Cuáles eran las principales características de la empresa (número de empleados, sector etc.)?
- ¿Cómo conseguiste ese trabajo, a través de qué medios?
- ¿Cuáles eran tus responsabilidades dentro de la empresa? ¿Cuáles eran las características de ese puesto de trabajo? ¿Cómo era un día de trabajo?
- ¿Qué competencias crees que han sido relevantes para que te contrataran? ¿Dónde dirías que has adquirido la mayoría de esas competencias? ¿Hasta qué punto consideras que tus experiencias laborales en Rumanía han representado tus puntos fuertes o por contrario han representado obstáculos a la hora de que te contrataran?, ¿Has necesitado utilizar tus conocimientos adquiridos en la universidad? Si sí, ¿cuáles han sido esos conocimientos? ¿Cuáles crees que eran

tus puntos débiles cuando te contrataron? En caso de haber experimentado experiencias migratorias con anterioridad, ¿qué competencias crees que han sido adquiridas en otros países y que utilizaste en ese primer trabajo en España?

- ¿Cómo evalúas esa primera experiencia laboral en España? ¿En qué sentido?
- ¿Por qué en el gráfico, esa etapa la dibujaste así? (*intentar entender si lo percibió como punto de inflexión, transición etc.*)

*Repetir las preguntas para cada uno de los trabajos realizados en España en caso de haber sido más de uno.*

#### *Trayectoria educativa en España*

- ¿Has realizado algún curso de formación desde que estas en España? En caso afirmativo,
  - o ¿qué tipo de curso?, ¿por qué decidiste hacerlo?, ¿qué te ha aportado esa formación? ¿en qué medida los conocimientos adquiridos en ese curso te han servido para tus futuras incorporaciones en el mercado laboral?
- En caso negativo: ¿Piensas hacer algún curso aquí en el futuro? Justifica tu respuesta
- ¿Cuándo llegaste te planteabas convalidar tus estudios?, ¿Por qué?, ¿Finalmente los convalidaste?, ¿Por qué?

#### *Evaluación del proyecto migratorio*

- En caso de contar con familiares en España, ¿qué papel han jugado en tu trayectoria vital? ¿Y en la trayectoria profesional?
- En caso de contar con amigos rumanos en España, ¿qué papel han jugado en tu trayectoria vital? ¿Y en la trayectoria profesional?
- En caso de contar con amigos españoles o de otras nacionalidades en España, ¿qué papel han jugado en tu trayectoria vital? ¿Y en la trayectoria profesional?
- En caso de contar con compañeros en España, ¿qué papel han jugado en tu trayectoria vital? ¿Y en la trayectoria profesional?
- ¿Cómo evalúas tu proyecto migratorio?, ¿Qué has ganado/ perdido?
- ¿Dónde te proyectas a medio-largo plazo? ¿Ves posible un retorno a Rumanía? ¿Emprender un nuevo proyecto? ¿Cuáles son las razones?

*Si no quieres añadir nada más esto ha sido todo. ¡Muchas gracias!*



**Anexo 4: Fichas resumen de las entrevistas realizadas**

<b>Ficha- entrevista 1</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Características socio-demográficas</b></li> </ul> <p>- 29 años de Bucarest, le han criado sus abuelos, tiene 4 hermanos, familia desfavorecida, importancia esencial de los estudios</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li> </ul> <p>- soltera</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nivel de estudios</b></li> </ul> <p>- <i>Instituto</i>: un buen instituto de la ciudad con la especialización de español bilingüe          - <i>Estudios universitarios</i>: facultad de agronomía, especialización gestión en agroturismo</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li> </ul> <p>- <i>Instituto</i>: evaluación muy positiva de los conocimientos adquiridos y sobre todo de las competencias comunicativas (español)          - <i>Universidad</i>: es una facultad que escoge tras no haber sido aceptada a la facultad de políticas y que no le ha aportado nada en relación a su trayectoria laboral</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li> </ul> <p>- <i>Primer empleo</i>: trabaja para una multinacional del sector del IT que externaliza sus servicios de atención al cliente. El hecho de saber inglés, ser joven, tener paciencia y ser entusiasta son competencias que valoran para su primera contratación. Poco a poco la estructura de la compañía va cambiando y llega a trabajar en el departamento de comercio <i>online</i> en el sector del IT. Se forman en la empresa y llega a encargarse de los clientes los propietarios de las páginas <i>web</i>. Aprende también sobre marketing <i>online</i>.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li> </ul> <p>- Competencias interpersonales: negociar, tener paciencia con los clientes          - Competencias participativas: saber organizar las tareas y comunicar bien con los compañeros          - Competencias metodológicas: interiorizar los procesos y procedimientos</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Previas experiencias en el extranjero</b></li> </ul> <p>- Durante el segundo y tercer curso (2002 y 2003) pasa 6 meses en el Reino Unido a través de un programa de circularidad (recogida de fruta) en el Reino Unido. En teoría eran parte de su formación pero en la práctica eran trabajos no cualificados. Valora positivamente las estancias ya que mejora el inglés y aprende a desenvolverse en ambientes multiculturales. Se plantea quedarse en el Reino Unido pero como los ciudadanos rumanos no tenían derecho a trabajar legalmente lo ve complicado y retorna</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li> </ul> <p>- A pesar de que siempre tuvo presente la posibilidad de emigrar, no había pensado necesariamente en hacerlo ya que estaba en una posición confortable en la empresa donde trabajaba pero una excompañera de trabajo le envía información sobre una oferta en la empresa de Barcelona. Ve su proyecto migratorio como un reto profesional, una experiencia internacional en una prestigiosa empresa</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li> </ul> <p>- <i>Empleo en España</i>: le contratan en diciembre 2011 en una empresa que ofrece servicios y productos informáticos. Para su contratación es esencial la recomendación de su excompañera, el dominio de inglés y no tanto del español, una cultura organizativa parecida a la empresa de Bucarest y la experiencia en el mismo sector.          - <i>Crisis y empleo</i>: conocía de antemano la situación económica de España y a priori tenía claro que si las cosas no funcionaban bien en esta empresa no tenía herramientas para encontrar trabajo en Barcelona. El hecho de que su jefe de Bucarest le asegura que siempre puede volver a la empresa representa una malla de seguridad en caso de que las cosas no vayan bien aquí.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li> </ul> <p>- A pesar de llevar poco tiempo en España, evalúa muy positivamente su experiencia tanto a nivel personal como profesional</p>

- **Redes personales**

- La fuerza de los vínculos débiles. Gracias a una excompañera de trabajo llega a trabajar en Barcelona. Ésta la recomienda también porque tenía una serie de ventajas económicas ya que si recomiendas a una persona que finalmente se va a quedar durante un año y que funciona bien, la persona que recomienda recibe una cantidad de dinero
- Una amiga de una amiga suya llevaba muchos años en Barcelona y le ayuda en las primeras semanas ya que se queda en su casa y le presenta a su grupo de amigos españoles

- **Homologación de estudios**

- No necesita homologar los estudios y más porque sus estudios no están vinculados a su profesión.

- **Trayectoria legal**

- Cuando empieza el proceso de selección para la empresa de Barcelona, los ciudadanos rumanos no tienen restricciones en el mercado laboral español sin embargo cuando llega aquí, la moratoria ya estaba en vigor con lo cual su incorporación se alarga aproximadamente 3 meses. La empresa la tiene que contratar a través de una empresa de trabajo temporal durante 6 meses para agilizar los trámites legales. Ni ella ni la empresa conocían los cambios legislativos y ella sospecha que si la empresa habría conocido las trabas probablemente no hubiera seguido con el procedimiento. Sin embargo, posteriormente a su llegada volvieron a hacer el mismo trámite para otro trabajador.

- **Proyecciones de futuro**

- El hecho de quedarse o no depende de los factores personales (posibles relaciones de pareja)

## **Ficha- entrevista 2**

- **Características socio-demográficas**

- 29 años, nace en Bacau, padres ingenieros, hija única

- **Características socio-laborales de la pareja**

- soltera

- **Nivel de estudios**

- *Instituto*: especialización en idiomas, en Bacau
- *Estudios universitarios*: filología (inglés-holandés), en Bucarest.
- *Estudios postuniversitarios*: máster en administración de negocios en Bucarest cuando está en el segundo empleo. Razones: un máster en finanzas le daba la posibilidad de crecer profesionalmente.

- **Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa**

- *Instituto*: Competencias comunicativas (idiomas: inglés-francés, hablar en público)
- *Universidad*: Competencias comunicativas (idiomas: inglés-holandés)
- *Máster*: Evaluación negativa (bajo nivel de exigencia, bajo nivel de inglés). Adquisición de competencias teóricas (conceptos de finanzas y economía) pero sin aplicabilidad práctica.

- **Trayectoria laboral en Rumanía**

- *Primer empleo*: en el último año de universidad, empresa multinacional de venta de servicios informáticos, la contratan para atender a los clientes de habla holandesa. Se queda 11 meses y cambia porque sentía que no podía crecer más
- *Segundo empleo*: una compañera de universidad le recomienda para un puesto en una multinacional de servicios informáticos en el departamento de finanzas para corporaciones holandesas. Primero es un puesto de entry level, y posteriormente va adquiriendo más responsabilidades. El Máster en finanzas es fundamental para acceder a este puesto.

- **Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía**

- Competencias comunicativas (1 empleo): mejora del holandés
- Competencias técnicas (1 empleo): específicas del sector IT
- Competencias metodológicas (1 empleo): interiorizar los procesos y procedimientos
- Competencias interpersonales (1 empleo): negociar, tener paciencia con los clientes
- Competencias sociales (2 empleo): trabajo en equipo y cohesión con compañeros

- Competencias participativas (2 empleo): liderar, organizar y coordinar equipos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Previas experiencias en el extranjero</b></li> </ul> <p>- 3 meses con el programa Work and Travel en EE.UU. durante la universidad</p> <p>- Evaluación muy positiva: adquisición de competencias interpersonales, trabajo como un valor</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li> </ul> <p>- Motivación: la necesidad de un reto internacional</p> <p>- España porque dentro de la organización había un puesto vacante en Barcelona</p> <p>- Nulo conocimiento sobre España, el mercado de trabajo o el idioma a su llegada (2011)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li> </ul> <p>- <u>Empleo en España:</u> un puesto similar que el de Bucarest pero coordinando más personas. Aporta e implementa las competencias sociales y participativas adquiridas en Bucarest y que en el departamento de Barcelona son un elemento novedoso. Inglés como idioma vehicular en el trabajo.</p> <p>- <u>Crisis y empleo:</u> su alto nivel de experiencia y las recomendaciones han sido clave en su contratación. Al llegar a España se ha dado cuenta de la crisis aunque en la multinacional la crisis no se resiente y que representa una especie de burbuja de seguridad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li> </ul> <p>- Barcelona sinónimo de ciudad que ofrece calidad de vida, comodidad</p> <p>- A nivel salarial netamente superior al de Rumanía</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Redes personales</b></li> </ul> <p>- Las recomendaciones por parte de las personas con las que trabajaba influyen en el traslado a Barcelona</p> <p>- La persona que iba a sustituir en Barcelona, también rumano, le ofreció informaciones sobre la organización</p> <p>- Previamente tenía contacto profesional con una persona del departamento de Barcelona y al llegar aquí, esta persona la ayudó a encontrar casa y mientras tanto, la alojó en su casa durante las primeras semanas.</p> <p>- Contactos con rumanos tiene a raíz del trabajo donde hay una pequeña comunidad pero los encuentros son pocos porque siente que si la relación fuera más cercana su autoridad se vería minada</p> <p>- Poco contacto con españoles porque lleva poco tiempo, el trabajo le absorbe todo el tiempo y el contacto con sus amigos de Rumanía es casi constante (vienen a visitarla a menudo)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Homologación de estudios</b></li> </ul> <p>- El único trámite que llevó a cabo fue el de traducir y compulsar los diplomas de licenciatura y Máster</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria legal</b></li> </ul> <p>- Ningún trámite ya que no se había reintroducido la moratoria para el colectivo rumano</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li> </ul> <p>- Quedarse o no depende también de la evolución en su vida personal (pareja, amigos)</p> <p>- El poder reincorporarse en cualquier momento en Rumanía representa una malla de seguridad que le permite no tener que decidir ahora donde quedarse</p> <p>- De momento se proyecta en Barcelona ya que siente que ha subido un peldaño y la vuelta a Rumanía sería difícil desde el punto de vista salarial, del ritmo de trabajo de Rumanía</p>

<b>Ficha- entrevista 3</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Características socio-demográficas</b></li> </ul> <p>- 31 años, de Onesti, dos hermanas una en Alemania otra en Barcelona (trabajan en empleos no cualificados), los padres divorciados, madre trabaja en servicios en España</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li> </ul> <p>- La pareja es español licenciado en filosofía, trabaja en gestión cultural</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nivel de estudios</b></li> </ul> <p>- <u>Instituto:</u> especialización idiomas (inglés intensivo) en Onesti.</p> <p>- <u>Estudios universitarios:</u> diplomatura en ciencias políticas y de la administración en Bucarest</p> <p>- <u>Estudios postuniversitarios:</u> Máster en comercio internacional en una escuela de negocios de Barcelona</p>

- **Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa**

- *Instituto*: Evaluación muy positiva, un ambiente de estudio competitivo adquiere competencias comunicativas (inglés), una cultura del esfuerzo

- *Universidad*: Evaluación negativa: bajo nivel de exigencia, muchos conocimientos teóricos lo cual la lleva a compaginarlo con trabajo también porque su situación económica era delicada

- *Máster*: Competencias prácticas que le ayudan a entender el funcionamiento del comercio internacional pero también conocimientos teóricos porque era un ámbito nuevo para ella

- **Trayectoria laboral en Rumanía**

- *Primer empleo*: Durante la carrera tiene trabajos esporádicos en multinacionales en el departamento de marketing. Empleos poco cualificados pero que le permitían adquirir experiencia.

- **Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía**

- Competencias metodológicas (en los empleos durante la carrera): el know-how como se organizaba una campaña de marketing

- Competencias participativas (en los empleos durante la carrera): como formar y organizar los equipos

- **Previas experiencias en el extranjero**

- Durante la carrera va 3 meses a EE.UU. con el programa Work and Travel con la idea de adquirir una experiencia internacional. Trabaja como ayudante de cocina. Piensa en quedarse pero la falta de amigos cercanos y el hecho de que el visado se le estaba caducando, la hizo retornar.

- **Proyecto migratorio en España**

- Su madre emigra a España cuando ella estaba estudiando la carrera y la idea migrar ella también - Llega en 2004 cuando acaba los estudios universitarios

- Su idea era tener una carrera internacional, se veía desde hace años viviendo en el extranjero y el hecho de tener a la madre aquí representa una malla de seguridad para poder construir esa carrera en España

- **Trayectoria laboral en España**

- *Empleo en España*: durante la carrera y cuando ya la madre estaba aquí, trabajó durante el verano en Barcelona en el sector servicios gracias a los contactos de la madre

- *Segundo empleo en España*: en una pequeña empresa de exportación de tapas. El saber inglés y haber empezado un máster sobre exportación, elementos claves para la contratación. Trabaja con contrato de prácticas porque no tenía permiso de trabajo y posteriormente le hacen contrato. Se queda 1 año y medio.

- *Tercer empleo en España*: para una empresa holandesa de seguros *online*. Trabaja durante 4 años y adquiere competencias técnicas (específicas del sector), competencias participativas (liderar, organizar y coordinar equipos), competencias interpersonales (negociar, tener paciencia con los clientes), competencias sociales (trabajo en equipo y cohesión con compañeros)

- *Crisis y empleo*: Con la crisis la empresa donde trabaja quiebra y se queda en paro.

- *Cuarto empleo en España*: en una consultoría sobre comercio internacional en el departamento de marketing. Ayuda a las empresas españolas a internacionalizarse y a las extranjeras a invertir en España.

- **Evaluación del proyecto migratorio**

- Los primeros 2 años resultan ser muy duros por su situación legal que le generaba frustración

- La manera de salir de esa situación era estudiando un Máster eso le permitía, completar sus estudios en el extranjero pero también seguir con las prácticas en el mismo ámbito lo cual le permitía incorporarse en el mercado cualificado

- **Redes personales**

- Tenía conocidos en EE.UU que la arroparon durante su estancia ahí

- Redes familiares en España: parte de su familia estaba aquí la cual cosa le permitía acceder a trabajo aunque en un principio se trata de un sector no cualificado pero que le permite regularizar su situación y matricularse a un Máster

- Una compañera de trabajo le recomienda cuando ella ya estaba buscando un empleo más estimulante

- Tiene contacto con la Liga de los Estudiantes Rumanos (asociación rumana en Barcelona) es voluntaria y a raíz de un evento que organiza en la que conecta empresas españolas con estudiantes rumanos,

conoce a un director alemán que le ayuda cuando se queda sin trabajo porque la contrata en su empresa - Tiene un grupo de amigos rumanos a través de la liga de los estudiantes con los que se reúne periódicamente.
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> - Llega con un visado de turista porque Rumanía no estaba en la UE y cuando se le acaba el visado se convierte en inmigrante irregular - Los empleadores de la madre le ayudan con los papeles pero el permiso de trabajo le relega a trabajar en el sector de la restauración cosa que le frustra - En el segundo empleo en España le hacen contrato y permiso de trabajo porque aunque esto pasa en 2007 había moratoria de trabajo. conseguir el permiso de trabajo era la clave para acceder al mercado cualificado
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> - Siente Barcelona como su hogar y el hecho de que parte de su familia está aquí representa un elemento decisivo para quedarse a largo plazo.

<b>Ficha- entrevista 4</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> - 28 años de Galati, padres ingenieros
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> - La pareja es español, estudió económicas y trabaja en una multinacional
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> - <i>Instituto</i> : en el mejor instituto de Galati, especialización bilingüe inglés-francés - <i>Estudios universitarios</i> : en Bucarest filología: francés-español - <i>Estudios postuniversitarios</i> : empieza un Máster en traducción en Bucarest pero no lo acaba
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> - <i>Instituto</i> : competencias comunicativas (inglés y francés), competencias básicas (cultura general) - <i>Universidad</i> : evaluación bastante negativa ya que aparte de las competencias comunicativas francés y español no siente haber aprendido nada que le haya servido posteriormente. Contenidos demasiado teóricos que se alejan de la realidad laboral - <i>Máster</i> : no aprende nada nuevo, el contenido es demasiado teórico
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> - <i>Primer empleo</i> : durante el último año de carrera encuentra trabajo en una empresa de telecomunicaciones en el departamento de atención al cliente porque sabía francés - <i>Segundo empleo</i> : cuando acaba la carrera encuentra un puesto en una multinacional de servicios informáticos donde se encarga de hacer el seguimiento de ventas de servicios y productos informáticos a grandes corporaciones. La contratan por la experiencia anterior y por el nivel de francés. Paralelamente con este empleo, colabora durante un año y medio como traductora para una cadena televisiva, empleo que aparte de los beneficios financieros le satisfacía a nivel profesional.
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> - Competencias metodológicas (1 empleo): interiorizar los procesos y procedimientos elementos básicos como enviar un email, trabajar en Excel - Le cuesta interiorizar las competencias metodológicas (2 empleo) que son muy estrictas en las empresas multinacionales y al principio se niega a seguir las
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> - Recibe la oferta de ser trasladada a Barcelona porque ella estaba en el departamento de español y la empresa crea una nueva sucursal en España y decidieron juntar a todo el departamento de español en Barcelona. - A pesar de que a priori no hubiera emigrado representó una oportunidad a nivel financiero ya que la oferta era muy generosa.

<p>- Nulo conocimiento del mercado laboral español o del contexto catalán, había una despreocupación en relación a la incorporación (búsqueda de piso, etc.) ya que se encargaba la empresa</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <u>Empleo en España</u>: la trasladan en 2009 por su experiencia y porque a la empresa le iba a salir más rentable su traslado que no formar a alguien de aquí. Además, ella iba a enseñar a los recién incorporados. El inglés es el idioma vehicular de la empresa pero el hecho de saber francés, español o alemán le facilita la interacción y la comunicación con clientes y compañeros.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- Llegar a España fue un paso duro y difícil debido a la falta de redes</p> <p>- A nivel profesional recibía evaluaciones muy positivas pero no le compensaba ya que no le gustaba estar aquí, no le gustaba la gente. Posteriormente esta actitud cambia a raíz de cambios a nivel personal (su pareja es de aquí) y a raíz de que se relaciona con rumanos que trabajan en la misma multinacional</p> <p>- Objetivamente es consciente que su vida en Barcelona es netamente mejor que la de Bucarest no solamente a nivel salarial sino también como ciudad y el hecho de tener pareja aquí representó una razón de peso para no volver</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Una amplia red familiar que le han ayudado cuando llega a Bucarest a la universidad</p> <p>- Una amiga la recomienda para su primer empleo en Rumanía</p> <p>- El hecho de que al poco tiempo del traslado otra compañera de su departamento de Bucarest llegara fue un elemento positivamente valorado. No compagina con personas que no sean del Este de Europa.</p> <p>- A través de las asociaciones de rumanos ha conocido a otros con los que se reúne de vez en cuando aunque el núcleo duro de su red de amigos lo representan sus compañeros de trabajo (rumanos)</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- No ha necesitado llevarlo a cabo aunque sabe que es un proceso muy complicado que se requiere sobre todo en el caso del empleo público y no tiene previsiones de trabajar en el sector público entre otras cosas porque sabe que no podría por su desconocimiento del catalán</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- No había restricciones de trabajo para los rumanos así que solo necesita NIE que lo obtiene fácilmente</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- Están muy condicionadas de las decisiones que tomara conjuntamente con su pareja. Una posible decisión de trasladarse a otro país europeo será una decisión compartida con la pareja.</p>

## **Ficha- entrevista 5**

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 27 años, nace en Oradea, la madre es joyera pero actualmente no trabaja, el padre tiene un negocio en la construcción, la hermana es peluquera</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- soltera</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: en el mejor instituto de la región, especialización matemática-informática y bilingüe en inglés</p> <p>- <u>Estudios universitarios</u>: Administración de empresas (en inglés) en Bucarest</p> <p>- <u>Estudios postuniversitarios</u>: Máster en dirección de negocios en Barcelona (en inglés y de hecho fue un criterio imprescindible para escogerlo) 2009</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: Competencias comunicativas (idiomas: inglés), evaluación muy positiva del instituto</p> <p>- <u>Universidad</u>: Mejora de las competencias comunicativas (idiomas: inglés) gracias a que muchos de los compañeros eran extranjeros al ser una licenciatura bilingüe. Desarrollo personal (adaptabilidad, tolerancia). Competencias teóricas (finanzas, economía) Evaluación positiva aunque esperaba más.</p> <p>- <u>Máster</u>: Evaluación positiva por el ambiente internacional. Competencias prácticas que le ayudan a</p>

<p>conectar con la teoría adquirida en Rumanía</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li> </ul> <p>- <u>Primer empleo:</u> en una multinacional de telecomunicaciones en el último año de carrera un puesto de contable junior. Posteriormente asciende a project manager</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li> </ul> <p>- Competencias comunicativas: inglés para fines de negocios          - Competencias técnicas: del sector de las telecomunicaciones (concretamente importaciones-exportaciones) y pone en práctica los conceptos teóricos adquiridos durante la licenciatura          - Competencias interpersonales (en la etapa posterior): tener paciencia con los clientes, ser responsable</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li> </ul> <p>- Hacer un Máster en el extranjero era el siguiente paso a nivel profesional. Había emigrado de su ciudad a Bucarest y seguir estudiando fuera del país era un valor añadido          - España porque el precio era accesible. Otra opción eran los países del norte pero prefería ciudades grandes y por eso escoge Barcelona          - Prefería un país con una cultura cercana a la rumana ya que tenía referencias no muy positivas sobre la forma de ser de las culturas nórdicas (frías)          - Total desconocimiento del castellano</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li> </ul> <p>- <u>Primer empleo en España:</u> Debido a la presión de encontrar trabajo empieza unas prácticas en una escuela de negocios en el departamento de orientación profesional. Lo encuentra a través de la oficina de prácticas de su escuela y se queda 6 meses          - <u>Segundo empleo en España:</u> colaboraciones en la embajada de Egipto. Colaboraciones puntuales en comercio durante un año          - <u>Crisis y empleo:</u> en el segundo empleo la contratan porque sabía bien inglés. Cuando se acaba la colaboración decide volver a Rumanía por falta de trabajo          - <u>Tercer empleo:</u> antes de retornar empieza un proceso de selección con una empresa del sector del automóvil para un puesto de comercio internacional y después de estar en Rumanía 3 meses, vuelve. Fue muy importante la experiencia en comercio internacional, adquirida en Rumanía y el hecho de haber estudiado aquí y saber castellano. Saber rumano es un elemento relevante ya que se encarga de los clientes rumanos</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en España</b></li> </ul> <p>- Competencias participativas (2 empleo): aprende a organizar los eventos llevados a cabo por la embajada          - Competencias interpersonales (2 empleo): comunicar en un ambiente internacional, estrategias de negociación</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li> </ul> <p>- Evaluación muy positiva de su vida en Barcelona y la percepción de que la vuelta a Rumanía era un fracaso. Le gusta el estilo de vida, la calidad que ofrece la ciudad, infraestructuras, ocio</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Redes personales</b></li> </ul> <p>- Va a la universidad a Bucarest conjuntamente con otros compañeros de instituto. No es imprescindible la presencia de redes en la decisión, pero sí explica la tendencia y la influencia del ambiente de estudio.          - El primer empleo lo consigue a través de la recomendación de una compañera de la universidad          - Las recomendaciones de un conocido en relación al máster en esta escuela de negocios          - Viene a Barcelona con la compañera de universidad con la que planeó y buscó el Máster          - Uno de los compañeros de máster trabaja en la embajada de Egipto y la recomienda para proyectos puntuales sobre comercio internacional          - El contacto con rumanos es escaso. Conoce a rumanos a raíz del máster que hizo y tiene contacto con rumanos que quieren venir a hacer máster aquí (compañeros o amigos de amigos)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Homologación de estudios</b></li> </ul>

- La admisión al Máster se hizo en base a las recomendaciones de profesores, una serie de exámenes y su diploma universitaria traducida y compulsada
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Rumanía estaba en la UE. Un mes antes de que su llegada España, retira la moratoria. Independientemente de las restricciones sabía que al hacer un máster tenía derecho a hacer prácticas lo que le permitía incorporarse en el mercado laboral</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- Depende de las oportunidades en España pero no descarta emigrar a otro país europeo</p>

<b>Ficha- entrevista 6</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 34 años de Bucarest, padres y abuelos economistas, varias generaciones de doctores en la familia</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- soltera</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: en uno de los mejores institutos de Bucarest, el instituto de informática - <i>Estudios universitarios</i>: Relaciones Económicas Internacionales en la universidad de Bucarest - <i>Estudios postuniversitarios</i>: máster en economía en la Universidad Central de Budapest. Doctorado en economía en Holanda</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: evaluación muy positiva debido al alto nivel de exigencia y preparación de los profesores, aprende el valor y el rigor del estudio, una cultura del esfuerzo, adquiere conocimientos de cultura general que considera que en otros países no se refuerzan en la etapa formativa - <i>Universidad</i>: el nivel de exigencia en la universidad es menor y el contenido es ligero. Le faltan los conocimientos matemáticos que posteriormente le requieren en el máster. Adquiere competencias comunicativas (lenguas) que le preparan para la etapa del máster. Saber que estas en el mejor sitio, estar con los mejores, te da la sensación que puedes hacer todo lo que te propones (autoestima). - <i>Máster</i>: evaluación muy positiva. Lo define como <i>estilo americano</i>: la selección era muy dura y el nivel muy exigente. La mayoría de los profesores habían estado formados en EE.UU y eran muy competentes. - <i>Doctorado</i>: estar en una de las mejores universidades en economía de Europa le aporta una serie de elemento a nivel profesional que le permiten negociar su puesto de trabajo en la actualidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <i>Primer empleo</i>: empieza durante el último año de carrera a trabajar a media jornada para conseguir experiencia laboral en el ministerio de la industria. Posteriormente, su puesto desaparece. - <i>Segundo empleo</i>: tras acabar la carrera, empieza a trabajar en una empresa de seguros. Las dos experiencias en Rumanía le han servido para darse cuenta que quiere dedicarse al ámbito académico.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Previas experiencias en el extranjero</b></li></ul> <p>- Se plantea hacer un máster en el extranjero y consigue una beca en Budapest. Era una manera de seguir la moda de su entorno, ir a estudiar fuera de Rumanía pero no se lo planteaba como una migración definitiva. Simplemente lo veía como una experiencia que le podía aportar mucho - Decide seguir con el doctorado en otro país y en Budapest goza de una infraestructura (información, oficinas para orientación profesional, etc.) que le permite postular para becas de doctorado en diferentes universidades del mundo. De esta manera llega a Holanda donde a nivel personal experimenta frustración. Siente que no encaja con la forma de ser de los holandeses y se empieza a rodear de personas cuya procedencia es el Este de Europa.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- Hace una estancia de investigación en Barcelona con el objetivo de acabar la tesis en un lugar totalmente opuesto a Holanda.</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Su experiencia como alumna de doctorado en Barcelona le hace platearse trabajar para una escuela de negocios de la ciudad. Su negativa experiencia en Holanda le hace pensar en países cercanos a la cultura rumana.</li> <li>- Llega a Barcelona conjuntamente con una compañera de doctorado y la red de amistades de su amiga le acogen en un primer momento.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li> <li>- <i>Empleo en España:</i> trabaja para una escuela de negocios desde 2008.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li> <li>- Es consciente que a nivel profesional Barcelona no es el mejor sitio donde puede estar, pero prefería vivía en un país que estuviera más acorde con su manera de ver la vida</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Redes personales</b></li> <li>- Los contactos personales de la familia son esenciales para conseguir los empleos en Rumanía.</li> <li>- Es a través de una amiga como se entera de las becas a Budapest.</li> <li>- Una de sus compañeras de doctorado le comenta sobre las becas de estancia a Barcelona y decide acabar su doctorado aquí.</li> <li>- Tiene pocos amigos rumanos aquí porque no necesariamente los busca</li> <li>- Tiene contacto con sus amigos de Rumanía con los que incluso colabora profesionalmente.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Homologación de estudios</b></li> <li>- Tanto para el Máster como para el doctorado no ha necesitado homologar sus estudios</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria legal</b></li> <li>- Cuando emigra a Hungría y a Holanda las universidades se encargan de todos los trámites a pesar de que Rumanía no estaba en la UE.</li> <li>- Cuando la contratan en la escuela de negocios, Rumanía está en la UE., pero había restricciones de trabajo. Tardan un poco en tramitarle el permiso. En Holanda las burocracias funcionaban mejor pero el trámite tampoco ha representado un gran obstáculo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li> <li>- Después de haber emprendido varios proyectos migratorios siente que no tiene la fuerza de empezar otra vez de cero y por esta razón espera poder seguir en Barcelona, un lugar donde se siente muy bien.</li> </ul>

<p><b>Ficha- entrevista 7</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Características socio-demográficas</b></li> <li>- 36 años, de Bucarest, los padres informáticos, licenciados en matemáticas, el hermano trabaja en una empresa de seguros</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li> <li>- soltera</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nivel de estudios</b></li> <li>- <i>Instituto:</i> pedagógico iba a ser educadora infantil</li> <li>- <i>Estudios universitarios:</i> Academia de Estudios Económicos de Bucarest, especialización marketing</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li> <li>- <i>Instituto:</i> Competencias interpersonales (negociar, tener paciencia), evaluación muy positiva ya que ahí fue donde aprendió las competencias básicas (de cultura general)</li> <li>- <i>Universidad:</i> Evaluación negativa no siente haber aprendido nada, los conocimientos demasiado generales y la falta de aplicabilidad práctica. Competencias comunicativas (especialmente inglés y un curso básico de español)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li> <li>- <i>Primer empleo:</i> empieza durante el instituto a hacer prácticas en una guardería y durante la universidad trabajan en la guardería aunque no se veía a largo plazo debido a las pocas expectativas salariales</li> <li>- <i>Segundo empleo:</i> sin experiencia, no encontraba un puesto en marketing así que tuvo que buscar en otros ámbitos y finalmente la contrata una empresa de telecomunicaciones en el departamento de</li> </ul>

<p>servicios al cliente y se queda 5 meses porque era un contrato temporal</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <u>Tercer empleo</u>: un puesto con las mismas características que el anterior en una empresa muy similar</li><li>- <u>Cuarto empleo</u>: un puesto en una empresa de materiales de construcción con la promesa que posteriormente iba a hacer cosas de marketing. A pesar de que el puesto inicial era de director económico hacía un poco de todo</li><li>- <u>Quinto empleo</u>: en una multinacional de venta de servicios y productos informáticos. Se encargaba de hacer el seguimiento de las ventas a los clientes corporativos y su experiencia en el segundo y tercer empleo ha sido decisiva para su contratación. Posteriormente crece dentro de la empresa y se convierte en coordinador y supervisor</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li><li>- Competencias metodológicas (segundo y sobre todo el tercer empleo): incorpora todos los procesos y las bases de datos que cada empresa multinacional tiene.</li><li>- Competencias sociales (tercer trabajo): trabajar en equipo, la importancia de las redes informales</li><li>- Competencias interpersonales (quinto empleo): saber hablar con las personas de tu equipo, saber comunicar bien lo que tienes que transmitir, formar a las personas</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li><li>- Cuando deciden abrir la sucursal de Barcelona ella era una persona clave para poder formar a las personas que iban a contratar aquí</li><li>- Nunca había pensado en emigrar pero debido a una serie de conflictos con personas del departamento de Bucarest lo vio como una buena oportunidad ya que en esa época varios compañeros se trasladaban</li><li>- Total desconocimiento de España o el mercado laboral español y conocimientos básicos de castellano</li><li>- Lo concebía como una experiencia internacional de unos cuantos años</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li><li>- <u>Empleo en España</u>: llega en 2009 a través de traslado, en un puesto de supervisor y posteriormente va creciendo. Actualmente trabaja en la parte técnica en el sentido de que diseña y pone en marcha los procesos y procedimientos. Aquí adquiere más competencias técnicas y competencias participativas</li><li>- <u>Crisis y empleo</u>: la situación que atraviesa España le genera mucha desconfianza. No se ve trabajando o buscando trabajo en Barcelona, fuera de la compañía para la que trabaja. La multinacional representa una malla de seguridad y es un paraguas que aísla lo que pasa dentro, de la situación económica del país</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li><li>- Al principio muy duro porque a pesar de que la cultura española se parecen a la rumana no es tan cercana. Otra dificultad lo representó el idioma a pesar de que sabía algo de español, pensaba que podía usar inglés y se ha dado cuenta que no</li><li>- La empresa se encargó de todas las cuestiones logísticas para que ella pudiera venir a Barcelona cosa que le facilitó su incorporación inicial aquí</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li><li>- La persona que ponía en marcha el departamento en Barcelona era una persona con la que ella había trabajado y que la recomienda para el traslado</li><li>- El contacto con rumanos es poco (a través de las asociaciones y en el trabajo) pero anhela tener más amigos rumanos</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li><li>- No lo ha necesitado</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li><li>- No necesitaba ningún documento adicional porque Rumania estaba en la Unión Europea</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li><li>- No se proyecta a largo plazo aquí pero tampoco siente que volverá pronto a Bucarest. Lo que le gustaría es trasladarse en la sucursal de la multinacional en otro país como Inglaterra o Suiza</li></ul>

<b>Ficha- entrevista 8</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 37 años de Brasov madre es aparejadora, padre piloto de ralis</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- Divorciada, sin pareja actualmente</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: instituto de turismo en Brasov - <i>Estudios universitarios</i>: periodismo en Timisoara - <i>Estudios postuniversitarios</i>: máster (en España la modalidad a distancia) en comunicación online</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: competencias comunicativas (inglés). Época con mucha inestabilidad social y económica justamente después de la revolución. El sistema de educación también se veía afectado - <i>Universidad</i>: evaluación muy positiva porque al ser una licenciatura nueva (antes del comunismo había estado prohibida) la mayoría de los profesores eran americanos. Mejora de las competencias comunicativas (inglés), adquiere más competencias básicas (de cultura general), conocimientos teóricos - <i>Máster</i>: se apunta porque si se va de la empresa donde trabaja actualmente siente que un Máster en España y en el ámbito en el que trabaja puede representar una carta de recomendación. Uno de los criterios a la hora de escoger el Máster es el precio. No siente que esté aprendiendo mucho y al ser un Máster en español siente que le cuesta mucho más que uno en inglés</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <i>Primer empleo</i>: durante la licenciatura busca trabajo como periodista y va trabajando en Timisoara casi en todos los periódicos que iban apareciendo. - <i>Segundo empleo</i>: la contratan en una fundación para ser coordinadora de proyectos sobre comunicación y relaciones públicas un ámbito nuevo para esa época. Trabaja aquí hasta que se cierra el proyecto - <i>Tercer empleo</i>: al acabar la carrera decide trabajar para un periódico de Bucarest como corresponsal de la zona. Trabaja ahí 3 años. - <i>Cuarto empleo</i>: se muda a Bucarest para buscar nuevos retos y trabaja poco tiempo para un periódico financiero, trabajo que compagina con un puesto en una empresa de monitorización de prensa. - <i>Quinto empleo</i>: empieza a trabajar para una ONG y sus competencias comunicativas (inglés), competencias participativas (saber organizar eventos) y su experiencia como periodista, son relevantes - - <i>Sexto empleo</i>: en una revista online en el departamento de marketing. Es cuando empieza a tener estabilidad financiera</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- Durante el segundo empleo adquiere competencias metodológicas. Además eran muy profesionales y eso era un valor añadido en un ámbito que acababa de nacer en Rumania. Adquiere mucha experiencia.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- Por razones sentimentales y tras su divorcio se muda a Barcelona con su pareja española en 2007 - Poco conocimiento del español o del contexto español, tampoco sabe que los ciudadanos rumanos tenían restricciones de trabajo en España - Nunca hubiera escogido España, sus padres habían trabajado épocas en Alemania o Suiza. En su imaginario España no era un país donde emigrar. No obstante el clima, el que la gente sea más cercana han sido elementos que le llamaban la atención en relación a España</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <i>Empleo en España</i>: tarda unos 4 meses en encontrar su actual trabajo. Requerían a alguien que supiera rumano e inglés para organizar un evento con Rumanía. Su amplia red de contactos de Rumanía le ayuda a que el evento sea un éxito. Continúa en la empresa y ella se encarga de la parte de comunicación y marketing online. La resolución de los problemas que a veces parecían imposibles, ha supuesto un plus para que la empresa decidiera seguir contando con ella a medida que sus responsabilidades aumentaban. Estas competencias cree haberlas adquirido gracias a la coyuntura de inestabilidad que había en</p>

<p>Rumanía. A la vez, colabora con una revista rumana de búsqueda de empleo en el extranjero y para ella es muy importante mantener la relación con el periodismo de Rumanía, mantener vivos los contactos. El contacto con Rumanía también es estrecho a raíz de su trabajo ya que muchos de los eventos que tiene que organizar se realizan en Rumanía. Su continuidad en la empresa también tuvo que ver con su experiencia en periodismo online</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- Muy duro al principio por el desconocimiento del idioma. No pensaba que iba a representar un problema al saber inglés</p> <p>- En un principio siente que había perdido calidad de vida al mudarse a Barcelona ya que ganaba mucho menos que en Bucarest</p> <p>- Los primeros meses se ha podido permitir buscar trabajo sin presiones porque mantenía sus colaboraciones con Rumanía y por consiguiente ese dinero representaba una malla de seguridad</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- La falta de contactos cuando llega a Bucarest le dificulta su incorporación en el mercado laboral</p> <p>- Los contactos que establece a raíz de su quinto empleo le hacen conseguir el sexto</p> <p>- Vuelve a sentir la falta de redes cuando llega a Barcelona sobre todo a nivel personal</p> <p>- Tiene contacto con rumanos pero no es un contacto ni cercano ni frecuente. Los conoció a través de otros conocidos o amigos de amigos. Vínculos débiles.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- Nunca se planteó homologar sus estudios porque nunca lo ha necesitado</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Rumanía parte de la Unión Europea en 2007 pero había las restricciones de trabajo la cual cosa le impide conseguir dos empleos</p> <p>- Empieza a indagar como puede trabajar legalmente y en las asociaciones de rumanos le aconsejan que se dé de alta como autónoma y así empieza a trabajar con la consultora. En 2009 y antes de que la moratoria para ciudadanos rumanos se quitara, la empresa le quiere hacer contrato a pesar de que para ellos suponía más tramites pero al final la moratoria desaparece y la contratan</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- De momento se ve viviendo aquí ya que a nivel profesional, su puesto todavía representa un reto y siente que se ha adaptado bien a la vida de aquí. El hecho de que está planeando comprar un piso supone hacer planes aquí a medio plazo aunque no descarta irse a otro país una temporada. El contacto con Rumanía es muy fuerte a nivel profesional y personal pero no contempla volver pronto.</p>

<b>Ficha- entrevista 9</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 30 años, de Tulcea, padres y hermano ingenieros en el sector de la construcción</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- Comprometido con una mujer española que estudió empresariales compañera de trabajo</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: perfil de matemática física en uno de los mejores institutos de Tulcea</p> <p>- <i>Estudios universitarios</i>: universidad politécnica de Bucarest la especialización en automática e informática. Actualmente está acabando una segunda licenciatura a distancia en marketing, en Bucarest.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: evaluación muy positiva debido al alto nivel de exigencia. Adquisición de conocimientos teóricos que preparaban para poder acceder a las siguientes etapas. Adquiere competencias sociales (saber relacionarse y comunicar con los compañeros)</p> <p>- <i>Universidad</i>: decepcionante por la desmotivación y arbitrariedad de los profesores a la hora de calificar. Critica las relaciones poco horizontales entre profesores y alumnos. Las trabas burocráticas, los funcionarios de la secretaria y su actitud para atender al alumnado. Falta de infraestructuras tales como</p>

<p>laboratorios y ordenadores le hacen adquirir conocimientos obsoletos. Tiene que ver con que a principios de los '90 y durante la transición eran licenciaturas nuevas y había pocas personas preparadas. Sin embargo adquiere competencias analíticas (pensamiento lógico) y desarrolla aún más las competencias sociales</p> <p>- <u>Universidad 2</u>: para poder adquirir los conocimientos que usa en su trabajo actual. La evaluación es positiva</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <u>Primer empleo</u>: durante la carrera empieza con trabajos esporádicos repartiendo flyers o haciendo encuestas por la calle. Objetivo: tener dinero e intentar descubrir que quiere hacer al acabar la licenciatura</p> <p>- <u>Segundo empleo</u>: cuando acaba la carrera lo contrata una empresa de cosméticos para el departamento de atención al cliente. Trabaja ahí durante un año y medio y se da cuenta que quiere trabajar en algo relacionado con marketing</p> <p>- <u>Tercer empleo</u>: lo contrata una multinacional de productos y servicios informáticos. Su puesto está relacionado con mantener y modificar las peticiones de los clientes en las páginas web que estaban administradas por la multinacional. Evaluación muy positiva debido a las condiciones de trabajo</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- En el primer y segundo empleo desarrolla aún más las competencias interpersonales (como atender a los clientes, tener paciencia)</p> <p>- En el tercero mejora sus competencias comunicativas (inglés) y las competencias técnicas (aprende programación más que durante la carrera). Adquiere las competencias metodológicas hasta llegar a ser experto en uno de los procesos y llega a ser ingeniero de procesos en el sentido de que los diseña</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- En uno de los viajes de negocios conoce a la que es su actual pareja y empieza a pensar en la posibilidad de trasladarse a Barcelona</p> <p>- Empieza a presionar a los jefes pero en principio era bastante difícil así que empieza a mirar ofertas en Barcelona. Empieza a darse cuenta que al no saber español y catalán iba a ser muy complicado</p> <p>- En 2011 logra el traslado. Su experiencia amplia en relación a la complejidad del negocio pero también el conocimiento de los procesos y procedimientos lo hacen el candidato ideal.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <u>Empleo en España</u>: al venir a través de traslado de multinacional su puesto tiene las mismas características que el de Rumanía. Para poder conseguir el trabajo las recomendaciones de sus superiores fueron esenciales.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- El hecho de que su pareja es de aquí le ha facilitado su adaptación en Barcelona</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Tiene relación con los rumanos de la misma empresa. A la mayoría los conocía de antes de venir</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- No ha necesitado convalidar los estudios</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Llega justo unos meses antes de que la moratoria para los ciudadanos rumanos entrara en vigor; no se ve afectado</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- Se ve a medio plazo viviendo aquí ya que se casar aquí, pero no descarta migrar con su pareja a Inglaterra o Francia, siempre a través de traslado en la multinacional donde actualmente trabajan</p> <p>- Entiende que fuera del mercado de las multinacionales el catalán es muy importante y no descarta aprenderlo si hace falta, pero de momento trabajar en la multinacional es un paraguas de seguridad</p>

<b>Ficha- entrevista 10</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 27 años, de Sibiu, padre cura, madre dueña de una imprenta, la hermana es enfermera</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- Madre soltera sin pareja actualmente</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: bilingüe alemán el mejor de la ciudad</p> <p>- <u>Estudios universitarios</u>: es aceptada a dos universidades alemanas pero por la falta de recursos económicos decide renunciar. Siempre había querido irse de Rumanía. Al final termina estudiando en Sibiu Relaciones Internacionales y Estudios Europeos</p> <p>- <u>Estudios postuniversitarios</u>: Máster en Instituciones Europeas (espera acabarlo este año) en Sibiu</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: Competencias comunicativas (alemán). Evaluación muy positiva por el alto nivel de exigencia pero también porque era un instituto de elite. La oportunidad de estar en contacto con alumnos de institutos de Alemania y pasar tiempo en Alemania.</p> <p>- <u>Universidad</u>: Evaluación bastante negativa ya que el nivel de exigencia era mucho menor que el del instituto, el nivel mucho más bajo de los estudiantes y poca competitividad</p> <p>- <u>Máster</u>: Evaluación negativa lo siente como una pérdida de tiempo y dinero. El nivel muy bajo.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <u>Primer empleo</u>: cuando vuelve de EE.UU. tras la experiencia de 2 años, retoma los contactos con la universidad y le proponen un puesto de profesor asociado razón por la cual tiene que matricularse en el Máster. Enseña durante un semestre solamente.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Previas experiencias en el extranjero</b></li></ul> <p>- Con el programa Work and Travel va a EE.UU. durante dos veranos mientras estudiaba en la universidad. Lo hace porque era una manera de cumplir un sueño y por el dinero ya que a pesar de ser empleos no cualificados estaban bien pagados. El segundo año decide quedarse ahí y empieza una relación. La idea era homologar sus estudios. Consigue ser aceptada en la universidad y pide el visado de estudiante estando en EE.UU. Trabaja de manera irregular en el sector servicios (cafeterías y restaurantes de fast food). Adquiere las competencias comunicativas (español) ya que sus compañeros eran latinoamericanos. Llega a vivir irregularmente 2 años en EE.UU. Le deniegan el visado de estudiante, se queda embarazada y decide seguir en EE.UU. La red de amigos rumanos que trabajaban en la economía sumergida la ayuda a conseguir trabajo. A la vez representan un apoyo en todos los sentidos. Cuando el padre de su hijo la abandona y dándose cuenta que nunca podrá trabajar en nada relacionado con lo que había estudiado, decide volver a Rumanía. La vuelta a Rumanía, tropezarse con la burocracia y el mal sistema sanitario le hace reflexionar que no quiere quedarse ahí y que quiere emigrar.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- Desde que vuelve a Rumanía empieza a pensar en emigrar. Pensaba en los países nórdicos pero lo que tenía claro era que buscaba un país donde podía trabajar sin necesidad de un permiso de trabajo. Otro criterio era que el alemán representara una ventaja. Otro criterio era tener un soporte por parte de alguien conocido en el país de destino. Conoce a un español en un congreso y empieza a concretarse la idea de venir a Barcelona. Finalmente a principios del 2011 llega primero a Valencia.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <u>Empleo en España</u>: encuentra empleo en menos de un mes. Un puesto de atención al cliente en una multinacional de servicios y productos informáticos. El alto nivel de inglés, la experiencia de EE.UU pero, sobre todo, el nivel de alemán han sido decisivos. Las responsabilidades han ido creciendo y ha adquirido muy rápido las competencias metodológicas (procesos y procedimientos)</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- Evaluación muy positiva de su incorporación en España</p>

- **Redes personales**

- Los padres tienen unos contactos de unos rumanos en Valencia que le alojan y le ayudan
- Los empleos que consigue en EE.UU son gracias a amigos rumanos que trabajaban en el mismo ámbito. Llega a ser la encargada jefa de uno de los establecimientos
- En Barcelona recibe el apoyo y la ayuda de su pareja

- **Trayectoria legal**

- Sin ningún obstáculo ya que Rumanía estaba en la UE y no había moratoria

- **Proyecciones de futuro**

- A medio plazo se ve viviendo aquí. Espera que en otoño pueda reagrupar a su hijo pero espera encontrar un empleo que pueda compaginarlo con su maternidad si no, no descarta la posibilidad de ir a otro país con estado de bienestar que beneficien a las madres solteras. Siente que será muy duro para ella.

## **Ficha- entrevista 11**

- **Características socio-demográficas**

- 27 años de Brasov, hija única, madre manager de hotel y el padre, encargado en una fábrica de papel

- **Características socio-laborales de la pareja**

- soltera

- **Nivel de estudios**

- Instituto: el mejor instituto de una ciudad cercana a la que vivía. Especialidad francés-inglés bilingüe
- Estudios universitarios: Estudios europeos en la facultad de filosofía de la Universidad Bucarest. En el segundo curso se inscribe también a la facultad de relaciones públicas y comunicación de la Universidad de Bucarest (a distancia)
- Estudios postuniversitarios: Máster en estudios europeos y derecho internacional en la Universidad de Bucarest

- **Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa**

- Instituto: evaluación positiva debido al alto nivel de preparación del profesorado y la visibilidad del colegio en relación a actividades con otros colegios de la zona pero también del extranjero (Francia). Adquiere competencias comunicativas (inglés-francés) y competencias interpersonales (saber comunicar bien, hablar en público)
- Universidad: a nivel personal los estudios europeos le han enriquecido mucho pero es demasiado teórico y no termina de verle la aplicabilidad en el mercado laboral. Este momento coincide con su primer empleo en una empresa de organización de eventos y acaba inscribiéndose a una segunda licenciatura relacionada con relaciones públicas y comunicación.

- **Trayectoria laboral en Rumanía**

- Primer empleo: Durante el segundo año de la carrera empieza a trabajar en una empresa de organización de eventos durante los fines de semana. Cambia de trabajo porque sus expectativas salariales aumentaban.
- Segundo empleo: Durante el último año de carrera empieza a trabajar full time en una empresa de telecomunicaciones. El empleo consistía en la gestión de las quejas de los clientes.
- Tercer empleo: Tras volver del Erasmus de Barcelona la contrata una empresa de servicios informáticos y sus responsabilidades estaban relacionadas con la gestión de los clientes corporativos. Pesó mucho en la decisión de ser contratada el segundo empleo. Trabaja ahí durante 1 año y medio hasta que le trasladan a la sede de Barcelona en agosto 2011.

- **Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía**

- Competencias participativas (1 empleo): liderar, organizar y coordinar equipos
- Competencias interpersonales (2 y 3 empleo): negociar, tener paciencia con los clientes
- Competencias personales (2 empleo): trabajo bajo presión, rapidez en la resolución de problemas
- Competencias metodológicas (2 empleo): interiorizar los procesos y procedimientos

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Previas experiencias en el extranjero</b></li></ul> <p>- Work and Travel en EE.UU durante la carrera durante 5 meses pero no es el tipo de sociedad donde quiere vivir.</p> <p>- Experiencia de 6 meses en Barcelona con el programa Erasmus para estudiantes de Máster. La elección de la ciudad tuvo que ver, estrictamente, con las características de la ciudad y no con la universidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- Siente que no pertenece a Rumanía. El contacto con otros países, los estilos y la calidad de vida le hacen plantearse emigrar y construir una carrera y una vida en el extranjero.</p> <p>- No sabía castellano antes de venir aunque los 6 meses de Erasmus le sirvieron para aprender.</p> <p>- El siguiente paso en su carrera era trabajar en el extranjero y a raíz de una serie de viajes que tiene que hacer en la sede de Barcelona empieza a pensar en la posibilidad de ser trasladada.</p> <p>- El previo conocimiento sobre España/Barcelona le hace pensar en esta ciudad como ciudad de destino.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <i>Empleo en España:</i> Llega a España a través del traslado de la multinacional. El puesto que ocupa representa un ascenso con respecto al que ocupaba en Rumanía ya que es project manager.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- Evaluación muy positiva de su vida en Barcelona.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- El primer empleo lo consigue gracias a un contacto de su madre.</p> <p>- Gracias a una amiga que ya trabajaba en esa compañía, la recomiendan para el tercer empleo en Bucarest.</p> <p>- Gracias a las recomendaciones de sus superiores llega a ser la candidata ideal para ocupar el puesto de Barcelona.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- No necesita la homologación de los estudios.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Se traslada justo en el momento en el que España vuelve a introducir la moratoria y el traslado se paraliza. Sus insistencias hacen que se concretice porque amenaza con irse de la empresa. No era suficiente que le dieran el mismo puesto de trabajo en Rumanía. Quería trasladarse.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- Proyecta su vida en Barcelona a medio o largo plazo.</p>

<b>Ficha- entrevista 12</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 25 años, de Alexandria, padre mecánico, madre educadora, hermano trabaja en Madrid en una agencia de viajes</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- soltera</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <i>Instituto:</i> instituto militar en Breaza</p> <p>- <i>Estudios universitarios:</i> filología en Bucarest (francés, inglés y catalán)</p> <p>- <i>Estudios postuniversitarios:</i> Máster en relaciones internacionales en Barcelona</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <i>Instituto:</i> nivel muy competitivo y exigente, competencias metodológicas (ser organizado), trabajar bajo presión, disciplina</p> <p>- <i>Universidad:</i> a raíz de escoger catalán, representa una gran oportunidad ya que ha beneficiado de becas en los Países Catalanes donde ha podido perfeccionar el catalán pero también han representado oportunidades para viajar, conocer otros lugares. Evaluación muy positiva porque además el profesor de catalán de la universidad era catalán y a la mayoría de la clase les ayuda a sacarse el nivel C de catalán</p>



<p>- <i>Máster</i>: adquirió conocimientos de marketing y comercio internacional que posteriormente le ayudaron en su incorporación en el mercado laboral. Además estudia en un ambiente internacional</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <i>Primer empleo</i>: al acabar la carrera empieza una serie de colaboraciones para diferentes instituciones públicas pero también para la comunidad de españoles-catalanes de Rumanía.</p> <p>- <i>Segundo empleo</i>: decide buscar un empleo más estable y termina trabajando en un gabinete de abogados españoles (asistente manager) y trabaja ahí un año y medio. Era traductora e interprete dando soporte para proyectos europeos pero en realidad da soporte para diferentes departamentos</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- Competencias sociales (2 empleo): trabajo en equipo y cohesión con compañeros</p> <p>- Competencias participativas (2 empleo): aprende a trabajar muy rápido y a ser multitasking</p> <p>- Competencias técnicas (2 empleo): específicas del sector (legislación) pero también de marketing</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Previas experiencias en el extranjero</b></li></ul> <p>- Erasmus 6 meses en Valencia en 2007. Evaluación muy positiva tanto a nivel personal como educacional. La relación horizontal entre profesor y alumno que en Rumanía no existe. Las asignaturas eran mucho más prácticas aunque el nivel de francés era mucho más bajo comparado con el de Rumanía. Tiene la oportunidad de aprender también castellano. Le gustó la experiencia y hasta pensó en quedarse pero su idea era acabar la carrera en Rumania, no le compensaba abandonarla.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- En 2010 llega a España tras haberse matriculado en un Máster en Barcelona. La idea era formarse en relaciones internacionales y consideraba que los Másters de Rumanía eran teóricos y poco útiles. El hecho de conocer Barcelona, castellano y catalán le hace decantarse por España.</p> <p>- Sabía que España a nivel económico estaba en plena crisis por eso sigue sus colaboraciones de traductora que tenía en Rumanía y que le ayudan en un principio a mantenerse aquí.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <i>Empleo en España</i>: cuando las colaboraciones con Rumanía se acaban, encuentra trabajo en una empresa de comercio internacional cuyo principal cliente es un banco catalán. Sus conocimientos de varios idiomas a un nivel nativo (sobre todo catalán) han sido la clave para su contratación.</p> <p>- <i>Crisis y empleo</i>: cree haber tenido suerte porque cuando la contratan, la crisis no era tan aguda</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- No pensaba que migrar iba a producir tantos cambios en su vida.</p> <p>- El hecho de saber catalán ha sido fundamental en su integración a nivel de amistades y también para encontrar empleo</p> <p>- Evalúa muy positivamente su proyecto aunque siente que el trabajo no es exactamente lo que le gustaría hacer a largo plazo.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Las colaboraciones que tiene como traductora de catalán se multiplican gracias a las recomendaciones hasta tal punto que logra conocer personas muy importantes de Catalunya (empresarios, políticos)</p> <p>- Conocía a un catalán con el que había trabajado en Bucarest y que había vuelto a Barcelona. Esta persona le ayuda en las primeras semanas ofreciéndole su casa y dándole soporte en cuestiones burocráticas.</p> <p>- A pesar de que su hermano vive en Madrid no ha sido un elemento fuerte como para irse a vivir ahí (debilidad de los lazos familiares)</p> <p>- Tiene contacto con algunos rumanos aquí pero es poco frecuente</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- Para acceder al Máster necesitó la traducción y la compulsión de los diplomas. Procedimiento rápido.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Cuando llega y se incorpora en el mercado laboral no había restricciones de trabajo</p>

- **Proyecciones de futuro**

- De momento se ve viviendo aquí; vivir aquí le ha cambiado la forma de ver la vida y eso sería incompatible con la vuelta a Rumanía pero el vínculo con su familia es fuerte y no descarta volver.

### **Ficha- entrevista 13**

- **Características socio-demográficas**

- 30 años de Bucarest, madre médico, padre economista

- **Características socio-laborales de la pareja**

- soltero

- **Nivel de estudios**

- *Instituto*: en un buen instituto de Bucarest, especialización matemática-física

- *Estudios universitarios*: Academia de Estudios Económicos de Bucarest (especialización management)

- *Estudios postuniversitarios*: Máster en economía en la Universidad Autónoma de Barcelona (en inglés). Posteriormente continúa con el doctorado en la misma universidad gracias a una beca de la Generalitat.

- **Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa**

- *Instituto*: competencias básicas (cultura general), competencias comunicativas (idiomas)

- *Universidad*: bajo nivel de exigencia aunque el acceso fue difícil. Falta de motivación por parte de los estudiantes y profesores. Competencias teóricas demasiado generales y poco conectados con la práctica

- *Máster*: evaluación positiva porque tuvo la oportunidad de hacer una estancia de investigación de 3 meses en Suecia. Adquisición de competencias técnicas durante el Máster y doctorado (técnicas de investigación, metodología, como llevar a cabo una investigación)

- **Trayectoria laboral en Rumanía**

- Durante la licenciatura realiza de manera esporádica trabajos puntuales de contabilidad a diferentes consultas médicas de conocidos de los padres pero no son trabajos con continuidad

- **Proyecto migratorio en España**

- Para completar los estudios. Un Máster en el extranjero más allá del diploma (mejor valorado) aporta conocimientos valiosos

- El coste del Máster era uno de los criterios a la hora de buscarlo y, en este sentido, los Másters de Inglaterra representaban una preferencia pero no una opción real

- Otro de los criterios lo representaba la ciudad ya que prefería una ciudad grande y cosmopolita frente a las pequeñas ciudades nórdicas

- La universidad donde finalmente hace el Máster aparecía citada en una asignatura de la licenciatura y eso fue uno de los elementos que le ayudaron decidir

- **Trayectoria laboral en España**

- *Crisis y empleo*: al acabar el doctorado España está inmersa en la crisis. En el segundo empleo lo contratan porque había logrado publicar en buenas revistas, porque ya sabían cómo daba las clases a partir del primer empleo en la misma universidad.

- *Primer empleo*: cuando se le acaba la beca empieza como profesor asociado en la universidad donde actualmente trabaja

- *Segundo empleo*: tiene un contrato para 6 años en una universidad pública para dar clases en el departamento de Negocios y para investigar

- **Evaluación del proyecto migratorio**

- Evaluación muy positiva durante la etapa del Máster aunque económicamente al depender de los padres tenía que gastar lo mínimo

- Evaluación muy positiva de su vida en Barcelona una ciudad con calidad de vida superior a la de Bucarest o de los países del norte de Europa donde las ciudades son pequeñas

- **Redes personales**

- Conjuntamente con otros amigos decide explorar la posibilidad de hacer un Máster en el extranjero y viene a Barcelona conjuntamente con una amiga

<ul style="list-style-type: none"><li>- Conocía a una chica que había hecho un año de Erasmus en Barcelona que le informa sobre la ciudad</li><li>- Para su primer empleo le recomienda un profesor con el que estaba trabajando</li><li>- No siente la necesidad de estar en contacto con rumanos aunque tiene algunos conocidos que son rumanos pero prefiere escoger sus amigos a partir de otros criterios que no sean la nacionalidad</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b><ul style="list-style-type: none"><li>- El acceso al Máster fue relativamente fácil en base a las notas, el nivel de inglés y posteriormente requirió que el título estuviera compulsado y traducido.</li><li>- Para obtener el título de doctor el proceso fue más complicado porque si no hubiera hecho la convalidación de los estudios, en su título habría aparecido que era doctor en base a una licenciatura no homologada. Para que apareciera que era doctor tuvo que llevar a cabo el proceso de reconocimiento de los estudios y de esta manera su título es reconocido como homologado pero sin especificar la licenciatura.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Llega en 2005 cuando Rumanía no era parte de la UE., con lo cual necesita el visado que fue relativamente fácil de obtener debido a que estaba condicionado al acceso al Máster. El proceso es lento y burocrático pero relativamente sencillo.</li><li>- Cuando se incorpora en el mercado laboral la universidad se encarga de los trámites para conseguir el permiso de trabajo</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Proyecta su vida en España y espera seguir desarrollando su carrera profesional como investigador en el departamento de negocios ya que siente que está en un departamento puntero a nivel europeo</li></ul></li></ul>

<b>Ficha- entrevista 14</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b><ul style="list-style-type: none"><li>- 36 años, de Baia Mare, madre enfermera, padre electricista, hermano empresario en EE.UU</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Casado y con un hijo. Su esposa es rumana, licenciada en ingeniería en Rumanía nunca trabajó en su ámbito y aquí es ama de casa.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Instituto</i>: especialización matemática física en su ciudad</li><li>- <i>Estudios universitarios</i>: ingeniería mecánica en Baia Mare (no tiene recursos para ir a Cluj)</li><li>- <i>Estudios postuniversitarios</i>: doctorado en Timisoara</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Instituto</i>: evaluación bastante negativa señala problemas con el sistema educativo rumano en el sentido de que si no hacía clases privadas con el profesor que impartía la asignatura terminaba repercutiendo negativamente en las notas. Le gusta la informática pero durante 4 años cambian 7 veces los profesores de informática y terminan enseñando lo mismo. Es autodidacta y empieza a estudiar solo matemáticas y física.</li><li>- <i>Universidad</i>: Evaluación positiva, adquiere los conocimientos teóricos, pero sin una vinculación con ingeniería, con la parte práctica</li><li>- <i>Doctorado</i>: Al hacer el doctorado a distancia no podía permitirse viajar mucho y no tiene el soporte de sus supervisores. Evalúa muy negativamente esta etapa. El acceso se hace a través de contactos y él tiene suerte en este sentido. No tiene el apoyo en el departamento y se empieza a dar cuenta que todos son familiares y que no tiene ninguna posibilidad de quedarse en condiciones decentes. La corrupción y el nepotismo están presentes y la falta de recursos perjudica solamente a los que no están dentro de las redes de poder</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Primer empleo</i>: cuando le rechazan el visado de estudiante para EE.UU decide buscar empleo en Rumanía y uno de sus profesores había creado un pequeño instituto de proyección digital dentro del</li></ul></li></ul>

<p>departamento y empieza a trabajar en unos proyectos para una empresa americana que externalizaban estos servicios a este centro. Trabaja ahí hasta que se cierra el centro.</p> <p>- <i>Segundo empleo:</i> el mismo profesor que le recomendó quería crear un departamento de electrónica en la universidad y le propone matricularse al doctorado y empezar a trabajar como profesor asociado. Se frustra porque llega a ganar menos que el personal de limpieza de la universidad. No tiene recursos básicos (papel tinta, etc.) para poder desarrollar su actividad investigadora ni docente. El nivel de los estudiantes es muy bajo y recibe presiones para aprobarlos porque eran hijos de personas influyentes que necesitaban el diploma para poder acceder a puestos de dirección en la industria.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- Competencias técnicas en el primer empleo (aprende ingeniería digital) a la vez que termina conectando los conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Previas experiencias en el extranjero</b></li></ul> <p>- La madre por la falta de oportunidades emigra a EE.UU donde tenía una amplia red de familiares. Consigue un visado de turista y cada año va a visitar a la madre. Las visitas se alargan cada año a casi 5 meses. Al ver que era imposible transferir sus estudios en EE.UU. decide acabar la carrera en Rumanía y pedir un visado de estudiante para seguir con un Máster en EE.UU. Las relativamente largas épocas que pasa en EE.UU le llevan a trabajar primero en la construcción (de manera irregular) y después abre una empresa a nombre de la madre y compra una limusina y se convierte en chofer de limusinas. Todos los trabajos los consigue gracias a la red de familiares. A pesar de que tiene muchas presiones por parte de la madre para trasladarse a EE.UU y a pesar de que a nivel económico ganaba muchísimo, seguía con su idea de seguir estudiando Al acabar la carrera es aceptado a un Máster en EE.UU pero al solicitar el visado de estudiante la embajada se lo rechaza y también le anulan el visado de turista. Empieza el procedimiento de emigración definitiva y sigue con su trayectoria en Rumanía.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- El sentimiento de frustración le lleva a pensar en emigrar y empieza a buscar ofertas. Él hubiera estado interesado más en un país como Inglaterra por el idioma y por las oportunidades laborales pero tuvo que tomar en consideración lo que su esposa prefería. Ella tenía un primo aquí y eso para ella era importante Además, para ella el español era más fácil de aprender que no inglés. Por último, ella consideraba que el clima y la forma de ser de los españoles iban a ser elementos positivos.</p> <p>- Recibe una oferta del centro de tecnologías donde actualmente trabaja y deciden venir.</p> <p>- Total desconocimiento del idioma ya que en su trabajo utiliza el inglés. Ahora ya lo habla bien</p> <p>- Aparte de su frustración económica y profesional en Rumanía otra decisión tuvo que ver con su hijo. Tenía compañeros con hijos en edad de escolarización y no estaba dispuesto que su hijo tuviera una educación tan precaria.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <i>Empleo en España:</i> empieza a trabajar en el centro de tecnologías que lo contrata a raíz de su experiencia en proyección digital y porque su perfil era una mezcla entre academia e ingeniería. Posteriormente le ayudan a que acabe el doctorado en Rumanía ya que era positivo para el centro</p> <p>- <i>Crisis y empleo:</i> cree que el ámbito en el que él trabaja está poco afectado porque la mayoría de las subvenciones son de ámbito europeo. Además es un buen centro.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- Evaluación muy positiva a nivel salarial, las condiciones de trabajo, los recursos y el soporte que recibe por parte del centro para doctorarse. Un gran salto en la calidad de vida de él y de su familia.</p> <p>- Aprende catalán para poder ayudar a su hijo y acompañarle en sus estudios</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Las redes familiares son esenciales para su incorporación laboral en EE.UU</p> <p>- Las recomendaciones de su profesor de universidad son esenciales para conseguir su primer trabajo y posteriormente para ser doctorando</p> <p>- El primo de su esposa les ayuda económicamente cuando llegan a Barcelona y hasta lograr permiso de trabajo</p>

<ul style="list-style-type: none"><li>- Vive una temporada con un rumano que era amigo de un amigo que les alquila una habitación.</li><li>- El contacto con los rumanos que trabajaban en empleos no cualificados acaba cuando su situación laboral se estabiliza.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Llega en 2008 cuando Rumanía estaba en la UE pero había restricciones de trabajo. El centro donde trabajaba no sabía y una vez empezado el trámite lo llevaron a cabo a pesar de que tardó tiempo en incorporarse aquí y que hasta que consigue el permiso de trabajo tiene un contrato de becario.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Ha sido aceptado para emigrar a EE.UU pero está esperando que le toque el turno y a raíz de los acontecimientos el 11 de septiembre el procedimiento se ha ralentizado mucho. Se ve viviendo aquí a largo plazo porque cree que su ámbito en EE.UU está aún más afectado por la crisis. No está dispuesto a trabajar en algo que no estuviera relacionado. Además, es una decisión familiar y el hecho de tener un hijo que se está adaptando al sistema educativo de aquí le impide verse en otro lado que no sea aquí.</li></ul></li></ul>

<b>Ficha- entrevista 15</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b><ul style="list-style-type: none"><li>- 26 años de Piatra Neamt, padres profesores universitarios, la hermana abogada en Bruselas</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Es de Venezuela arquitecta en paro</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Instituto</i>: en uno de los mejores institutos de la ciudad la especialización de ciencias naturales</li><li>- <i>Estudios universitarios</i>: Economía en la universidad de Barcelona</li><li>- <i>Estudios postuniversitarios</i>: MBA en gestión de negocios en Barcelona</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Instituto</i>: evaluación muy positiva por el alto nivel de exigencia de los profesores. Adquiere competencias personales: ser competitivo, necesidad de auto-superarse etc.</li><li>- <i>Universidad</i>: empieza economía en Bucarest pero el primer año se da cuenta que el nivel era tan bajo de los profesores que hablaban de la economía de mercado pero habían estudiado en la época comunista, los conocimientos demasiado teóricos. Hace el examen de selectividad y empieza administración de empresas en Zaragoza. Posteriormente traslada el expediente a la universidad de Barcelona donde finalmente se gradúa. Evaluación muy positiva de su etapa formativa</li><li>- <i>Máster</i>: Evaluación muy positiva porque sentía que sin un MBA no podía pasar al siguiente nivel. Le ha dado muchas herramientas para pensar mejor su idea de negocio</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Primer empleo</i>: el primer año que estudia en Bucarest trabaja en una empresa de ventas de componentes electrónicos e informáticos en el departamento de ventas. El bajo sueldo, el tiempo invertido y la desmotivación con respecto a la universidad le hacen plantearse estudiar en el extranjero</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Otras experiencias en el extranjero</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Para ahorrar dinero suficiente y mantenerse en Barcelona decide trabajar en Londres durante 6 meses donde también adquiere experiencia en marketing ya que llega a trabajar para una empresa de estudios de mercado. Sus competencias en lengua rumana le ayudan a conseguir este trabajo. Adquiere competencias metodológicas (entender los procesos, saber organizarse, etc). Paralelamente trabaja de manera irregular de camarero en un restaurante español gracias a sus conocimientos de castellano.</li></ul></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Empieza a pensar en estudiar en España a raíz de que su hermana hace un Erasmus en la universidad de Zaragoza. La desmotivación en relación a su carrera en Bucarest hace que las ganas de estudiar en el extranjero aumenten. Hace el examen de selectividad y accede al sistema universitario español</li><li>- Después del primer año en Zaragoza se plantea venir a Barcelona porque Zaragoza no le brindaba, a medio plazo, las oportunidades que esperaba.</li></ul></li></ul>

• **Trayectoria laboral en España**

- *Empleo en España:* durante el primer año en Zaragoza trabaja de manera irregular repartiendo flyers. Saber inglés ha sido una de las competencias que le han ayudado conseguir este trabajo.
- *Segundo empleo:* cuando llega a Barcelona en 2006 empieza a trabajar de camarero pero sentía que no avanzaba pero no tenía permiso de trabajo y eso le relega al sector servicios, otra vez. El no saber catalán era otro gran obstáculo con el que se enfrenta a la hora de acceder a empleos cualificados.
- *Tercer empleo:* va a una feria de marketing *online* en Madrid y ahí conoce al que posteriormente será su jefe. A raíz de ese encuentro, lo contrata en la empresa de Barcelona
- *Cuarto empleo:* en una multinacional de servicios informáticos en de departamento de email marketing porque sentía que necesitaba tener en el CV una experiencia con una empresa grande. Tiene la posibilidad de complementar y aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el Máster
- *Quinto empleo:* sentía que no podía hacer más cosas en el anterior trabajo así que decide cambiar. Actualmente es country manager para una empresa sueca de email marketing que quiere asentarse en España. Tanto el MBA como la experiencia en la multinacional han sido grandes sellos que le han ayudado a conseguir el actual empleo
- *Crisis y empleo:* el sector de email marketing es uno de los sectores en auge, por tanto no solamente no hay crisis, sino que se necesitan especialistas que son difícil de encontrar

• **Evaluación del proyecto migratorio**

- Los primeros años resultan muy duros por la falta de amistades, la sensación de estar lejos de casa.
- La burocracia para conseguir y renovar el permiso de estudiante cada año le hacía sentirse ciudadano de segunda pero este sentimiento desaparece con la entrada de Rumanía en la UE
- Llegar a Barcelona era casi un sueño para él, por las características y las oportunidades de la ciudad
- Aprende sobre email marketing en su tercer empleo y representa un punto relevante en su carrera.

• **Redes personales**

- Un amigo y varios conocidos de la misma ciudad donde nació, le recomiendan para el puesto en Bucarest
- La hermana y sus conocidos le ayudan cuando llega a España pero son ayudas simbólicas
- Uno de sus amigos de Zaragoza era inglés y le ayuda con el alojamiento en Londres
- Unos amigos de Zaragoza eran franceses y tenían una casa en Barcelona así que al mudarse con ellos le facilitó la adaptación en Barcelona
- Uno de sus compañeros de piso le recomienda el MBA y posteriormente decide hacerlo
- Tiene poco contacto con rumanos en España y eso en gran parte porque su vida social es muy limitada

• **Homologación de estudios**

- Tuvo que preparar el examen de selectividad y homologar los estudios para acceder a la universidad en España. El procedimiento tardó 3 meses y lo llevó a cabo gracias a la información de internet.

• **Trayectoria legal**

- Llega en el año 2005 cuando Rumania no era parte de la UE, por consiguiente él llega a Zaragoza para hacer el examen de selectividad con visado de turista y tras los 3 meses se ve obligado a permanecer en España hasta conseguir el permiso de estudiante. Este aspecto le genera mucha ansiedad.
- Cuando emigra a Londres los rumanos tenían restricciones de trabajo así que para poder trabajar legalmente se apunta a un curso y consigue un permiso de estudiante que le permite trabajar 20 horas
- Para incorporarse en el mercado cualificado en España y dado que eso pasa en 2008 cuando los rumanos no tienen permiso de trabajo, se da de alta como autónomo a raíz de una oferta que recibe

• **Proyecciones de futuro**

- Descarta volver a Rumanía por la falta de oportunidades pero también por la mentalidad de la gente. A la vez siente que la cultura de trabajo en España no se adecua a su manera de ver el trabajo. Siente que la sociedad española es una sociedad cómoda, poco capaz de ver las oportunidades y explotarla y eso le crea limitaciones en el sentido de que no proyecta su vida aquí a largo plazo. Su idea es crear su propio negocio.

<p><b>Ficha- entrevista 16</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Características socio-demográficas</b></li> </ul> <p>- 26 años de Drobeta-Turnu-Severin, padres ingenieros, hermana estudiante de Máster</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li> </ul> <p>- soltera</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nivel de estudios</b></li> </ul> <p>- <i>Instituto</i>: uno de los mejores institutos de su ciudad la especialización de idiomas: inglés intensivo          - <i>Estudios universitarios</i>: Traducción inglés-alemán aplicado a la economía en Bucarest          - <i>Estudios postuniversitarios</i>: Máster en la organización de las instituciones europeas en inglés y alemán en Bucarest y Máster en marketing en Bucarest. La idea de hacer 2 Másters se justifica ya que con el Plan Bolonia todo el mundo tenía un Máster.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li> </ul> <p>- <i>Instituto</i>: evaluación positiva. Adquiere competencias básicas (cultura general), competencias comunicativas (inglés)          - <i>Universidad</i>: Adquiere competencias comunicativas (alemán), y competencias personales (trabajar bajo presión). Evaluación bastante negativa ya que los conocimientos eran demasiado teóricos y en la mayoría de las veces conocimientos obsoletos          - <i>Máster</i>: El primer Máster es evaluado negativamente ya que había mucha desorganización, no había una relación horizontal entre profesor y alumno, no siente haber aprendido nada nuevo. El segundo Máster lo evalúa positivamente a nivel de organización y lo justifica porque era un Máster privado. Los conocimientos han sido teóricos y no los ha utilizado a lo largo de su carrera profesional</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li> </ul> <p>- <i>Primer empleo</i>: durante la carrera hace voluntariado para una ONG (de traductora) con el objetivo de adquirir experiencia. Adquiere competencias metodológicas (la estructura de la organización, etc.)          - <i>Segundo empleo</i>: la contratan en el departamento de ventas en una multinacional de servicios y productos informáticos para encargarse de las cuentas de los clientes alemanes. Saber alemán ha sido la competencia más valorada. La experiencia en el trabajo le ayuda aprobar los Másters y no al revés. Posteriormente va creciendo en la empresa adquiriendo más responsabilidades y ganando mejor.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li> </ul> <p>- No se había planteado migrar antes; estaba contenta con su situación en Rumanía pero la idea de venir aquí a través del traslado de multinacional representaba una oportunidad y una experiencia interesante.          - Total desconocimiento de español, pensaba que con el inglés iba a ser suficiente. Venir a España representaba una oportunidad para poder aprender otro idioma: castellano</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li> </ul> <p>- <i>Empleo en España</i>: en 2011 se traslada a Barcelona en un puesto muy parecido que en Rumanía. Su experiencia anterior, su conocimiento de alemán la convierten en la candidata idea.          - <i>Crisis y empleo</i>: El desconocimiento de la situación del mercado laboral español le hace pensar, posteriormente, que igual cometió un error en dejar la estabilidad que tenía en Rumanía.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li> </ul> <p>- Siente cierta adversidad por parte de sus compañeros españoles y lo justifica como una cosa normal porque sienten que sus puestos están en peligro al venir extranjeros a ocuparlos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Redes personales</b></li> </ul> <p>- Una conocida trabajaba para la multinacional en la que posteriormente termina trabajando y la recomienda para el puesto          - Una compañera de trabajo le pregunta si quiere que le recomiende para el puesto de Barcelona          - Contactos con rumanos son escasos y solamente con los rumanos que conoció en la multinacional para la que trabaja</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Homologación de estudios</b></li> </ul> <p>- No necesitó homologar sus estudios</p>

- **Trayectoria legal**

- No tiene ningún obstáculo legal puesto que Rumanía estaba en la UE y además llega antes de que la moratoria se volviera a imponer para los ciudadanos rumanos

- **Proyecciones de futuro**

- Depende de si su pareja será de aquí, eso condicionará mucho su permanencia aquí. A pesar de ello siente que hay elementos de la sociedad española que no terminan de ajustarse a sus expectativas y el momento de configurar un proyecto familiar será decisivo para decidir también si volver a Rumania o quedarse.

## **Ficha- entrevista 17**

- **Características socio-demográficas**

- 23 años, de Moldavia, padre médico, madre trabaja en la aduana

- **Características socio-laborales de la pareja**

- Casada con un rumano que acabó la carrera de finanzas. Lleva un año aquí y no encontró trabajo

- **Nivel de estudios**

- *Instituto*: el mejor instituto de Moldavia con la especialización matemática y física

- *Estudios universitarios*: Marketing en Bucarest (había becas para ciudadanos moldavos y ella consigue una de ellas)

- *Estudios postuniversitarios*: Máster en marketing internacional en Bucarest

- **Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa**

- *Instituto*: era un instituto exigente a pesar de que siente que los conocimientos eran muy teóricos, las relaciones con los profesores eran poco horizontales. A pesar de ello aprendió a ser disciplinada y responsable y adquirió competencias comunicativas (inglés) y la capacidad analítica

- *Universidad*: sabía que el nivel de la enseñanza en Rumanía era superior que en Moldavia así que decide aprovechar al máximo. Evalúa esta etapa muy positivamente ya que adquiere conocimientos teóricos del ámbito del marketing

- *Máster*: lo hace porque sentía que con el Plan Bolonia sin un Máster tenías los estudios incompletos a pesar de que la evaluación es muy negativa en el sentido de que no aprendió nada nuevo

- **Trayectoria laboral en Rumanía**

- *Primer empleo*: en el segundo año de carrera la contrata una empresa de estudios de mercado y era para hacer entrevistas por teléfono. Trabaja con el objetivo de ahorrar dinero y seguir el programa de work and travel en EE.UU

- *Segundo empleo*: en una agencia de publicidad trabaja durante 6 meses cuando vuelve de EE.UU en el tercer año de licenciatura. El puesto era en el departamento de ventas. Su experiencia en EE.UU es un valor añadido para la empresa

- *Tercer empleo*: en una empresa multinacional que vendía productos y servicios informáticos, en el departamento de marketing. El hecho de saber ruso ha sido un elemento clave para su contratación igual que su experiencia en el segundo empleo.

- **Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía**

- Competencias interpersonales (comunicar bien con los clientes y conseguir más clientes)

- Competencias metodológicas, entender la cultura organizativa, el funcionamiento de los departamentos

- Competencias técnicas (las especificidades del marketing para el mercado informático que desconocía)

- **Previas experiencias en el extranjero**

- Va a EE.UU con el programa work and travel y trabaja como camarera y guía turístico. Era una manera de cumplir un sueño. No se plantea quedarse ahí definitivamente a pesar de que tenía muchos compañeros que lo hacían. La razón por la cual no se queda es que empieza a desaparecer esta visión idealizada de Estados Unidos. La falta de redes y la lejanía con respecto a su familia eran otras razones de peso para no quedarse. Aun así valora muy positivamente su experiencia y considera que ha representado un valor añadido en su retorno.



- **Proyecto migratorio en España**

- Estaba muy contenta con su vida en Rumanía y no tenía pensado migrar. El tercer puesto de trabajo y la relación con su pareja eran razones suficientes para quedarse. En una feria internacional una multinacional en el sector de la informática le hace una propuesta para trabajar en Barcelona y acepta venir por el sueldo, sobre todo, y porque representaba una gran oportunidad a nivel profesional. El hecho de que la empresa de Rumania le comenta que puede volver en cualquier momento se convierte en un colchón de seguridad y acepta venir a España junto con su pareja.
- Nulo conocimiento de castellano y poco conocimiento sobre la situación económica de España.
- Haber emigrado con su pareja le ha ayudado a nivel de gestionar mejor el proyecto migratorio

- **Trayectoria laboral en España**

- Empleo en España: trabaja para una multinacional del sector de la informática en el departamento de marketing. Su experiencia, sus contactos y su nivel de ruso han sido los elementos claves

- **Evaluación del proyecto migratorio**

- Evalúa positivamente su experiencia aquí aunque no tiene la sensación de haber venido a Barcelona sino a la empresa X. Eso significa que la crisis la vive con cierta distancia porque se siente privilegiada al haber estado contratada en origen. Es consciente de que en otras circunstancias hubiera sido imposible conseguir un empleo aquí y menos ahora. Por otro lado, significa que su tiempo libre es muy limitado ya que dedica todo su tiempo al trabajo. Tiene poco contacto con gente de aquí o con rumanos.

- **Homologación de estudios**

- No hizo falta.

- **Trayectoria legal**

- Al acceder a la universidad sabía que podía obtener la ciudadanía rumana al ser moldava. Lo veía como un paso para poder emigrar a un país europeo con mucha mayor facilidad
- Llega en el año 2011 cuando Rumanía es parte de la UE y no hay restricciones de trabajo.

- **Proyecciones de futuro**

- Su permanencia aquí depende de la adaptación de su marido y si él encuentra trabajo en su ámbito. Siente que mientras económicamente le compense seguir en esta empresa lo hará pero no se proyecta en Barcelona fuera de la empresa porque entiende que el desconocimiento del idioma es una barrera.
- Porque su pareja es rumano, una posibilidad sería volver aunque si estuviera sola probablemente iría a otro país. Descarta totalmente volver a Moldavia.

## **Ficha- entrevista 18**

- **Características socio-demográficas**

- 32 años de Focsani, los padres trabajadores en una fábrica, el padre emigra durante unos años a Italia y trabajar en la construcción, con el dinero él va a la universidad e invierten en un pequeño negocio

- **Características socio-laborales de la pareja**

- Su pareja es rumana, licenciada en medicina en Bucarest, médico residente en Barcelona

- **Nivel de estudios**

- Instituto: un instituto bastante mediocre de la ciudad, especialización industrial-técnico
- Estudios universitarios: en Bucarest Informática de Gestión en una universidad privada.

- **Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa**

- Instituto: adquiere competencias técnicas pero muy básicas. Es consciente de que es un instituto mediocre con profesores mediocres que transmitían conocimientos obsoletos
- Universidad: adquiere conocimientos teóricos y pocas competencias técnicas. Evalúa el nivel de la universidad como mediocre al igual que el nivel de los profesores.

- **Trayectoria laboral en Rumanía**

- Primer empleo: después de acabar el instituto no puede acceder con su nota a la facultad que quería seguir y decide seguir estudiando. Trabaja durante un año como técnico, instalando sistemas de seguridad. Evaluación positiva pero es una experiencia aislada en su trayectoria en cuanto a

<p>competencias adquiridas y aprovechadas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Segundo empleo</i>: durante el segundo curso y debido a los esfuerzos económicos del padre, decide trabajar, primero para una empresa inmobiliaria que tenía una página web. Se encarga de la parte técnica. La recomendación por parte del amigo y el haber tenido una previa experiencia laboral han sido claves</li><li>- <i>Tercer empleo</i>: durante el último año de carrera empieza a trabajar para una editorial en el departamento encargado de los servidores</li><li>- <i>Cuarto empleo</i>: en otra editorial gracias a la experiencia que había adquirido en la precedente. Evaluación muy positiva porque aprende a trabajar con nuevos sistemas.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Competencias técnicas (tercer empleo y sobre todo el cuarto): aprende nuevos programas, nuevas técnicas</li><li>- Competencias interpersonales: trato al cliente, tener paciencia</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Decide con su pareja emigrar porque sentía que a medio plazo no podía ahorrar para tener una casa. Además el hecho de que su padre estaba en Italia le hace entender que en el extranjero hay muchas más oportunidades y la calidad de vida es superior a la de Rumanía.</li><li>- Él hubiera preferido los Países Nórdicos o Inglaterra por las oportunidades como informático, el idioma (inglés), la crisis en España de la que se informa por internet. Sin embargo para su pareja España era una mejor opción por varias razones: la convalidación de sus estudios de medicina era automática. Una segunda razón para ella era la facilidad de aprender el idioma y en tercer lugar el clima y la cercanía entre las culturas.</li><li>- Su pareja aprende castellano antes de llegar aquí, él hace unos cursos pero no progresa demasiado.</li><li>- Llegan a España en 2009, primero a Valencia. Posteriormente en el año 2011, cuando su pareja aprueba el examen de médico escoge Barcelona y en la elección de la ciudad, él juega un papel importante ya que tenía claro que tenía que ser una ciudad más grande donde hubiera más oportunidades laborales para él.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Empleo en España</i>: después de un año y medio buscando trabajo encuentra a través de internet un empleo en una pequeña empresa de informática. Para poder obtener el empleo, trabaja sin cobrar el primer mes y después le pagan 300 euros. Después de 5 meses logra negociar su sueldo a 550 euros.</li><li>- <i>Segundo empleo en España</i>: en Barcelona encuentra a través de una ETT un trabajo de 3 meses en una escuela para dar soporte al departamento de informática. Evalúa positivamente esta experiencia para la cual ha sido esencial haber trabajado anteriormente en España y los conocimientos de inglés.</li><li>- <i>Tercer empleo en España</i>: actualmente trabaja para una multinacional en el sector de servicios y productos informáticos. Está subcontratado por una ETT. Trabaja como técnico y lo que es esencial para su incorporación es su experiencia en el último empleo en Rumanía</li><li>- <i>Crisis y empleo</i>: cree que sus actuales condiciones de trabajo (trabajo temporal, menor salario que los otros empleados de la multinacional) se deben al contexto de crisis económica</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- El desconocimiento del castellano y del valenciano han representado obstáculos en su incorporación</li><li>- Se adaptan relativamente rápido y el hecho de que su pareja trabaja le hace conocer a españoles</li><li>- La ciudad por el clima y sus características ofrecen cierta calidad de vida superior a la de Rumanía.</li><li>- Entiende que no saber catalán representa un obstáculo para integrarse en España.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Uno de sus profesores del instituto le recomienda para poder conseguir el primer empleo</li><li>- El segundo empleo lo consigue a través de unos conocidos, compañeros de universidad</li><li>- Otro de sus amigos le comenta y le recomienda para su tercer empleo</li><li>- El hecho de haber emigrado ha sido el elemento esencial en su proyecto migratorio ya que durante el primer año y medio no encuentra trabajo y permanece en España gracias a que su pareja trabaja</li><li>- Deciden llegar a Valencia porque su pareja tenía una amiga que se estaba preparando para el examen de médico residente. El pseudo efecto de los vínculos débiles porque a nivel práctico no ha recibido</li></ul>

<p>ningún apoyo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Intenta invisibilizar su nacionalidad y evitar el contacto con otros rumanos. La razón principal es que más que ayuda, representa un lastre debido al perfil problemático de los rumanos en España.</li><li>- La falta de recomendaciones por parte de empleadores españoles le dificulta su incorporación</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- Empieza el proceso de homologación de los estudios antes de llegar a España con la idea de poder encontrar un trabajo, con más facilidad. Al final la homologación tarda aproximadamente un año y como no existe un equivalente a su licenciatura en España, le convalidan como si hubiera seguido una diplomatura. En todos sus trabajos le piden la homologación ya que cuando faltan las redes de contactos, la homologación del diploma se convierte en imprescindible.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Rumanía estaba en la UE y no se enfrentan a ninguna traba legal. No había moratoria de trabajo para los ciudadanos rumanos.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- A largo plazo él no se proyecta en España a pesar de que admite que su calidad de vida es ligeramente superior a la de Rumanía pero considera que tanto a nivel personal como profesional los Países Nórdicos ofrecen más oportunidades. Sin embargo su proyecto está fuertemente vinculado al de su pareja ya que ella tiene contrato como médico residente durante los próximos cinco años. Otro elemento que toma en consideración es el momento vital ya que entiende que una posible paternidad supondría permanecer casi indefinidamente en España por los hijos y la incompatibilidad de emprender nuevos proyectos migratorios.</p>

<b>Ficha- entrevista 19</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 29 años, nace en Galati, madre economista, padre profesor universitario</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- Comprometida con un ciudadano francés que trabaja en el sector alimenticio</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: el mejor instituto de su ciudad, especialización inglés intensivo - <i>Estudios universitarios</i>: periodismo en Timisoara porque en Bucarest le parecía que todos iban por inercia, quería hacer algo diferente de sus compañeros - <i>Estudios postuniversitarios</i>: Máster en marketing y relaciones públicas en EE.UU</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: competencias comunicativas (inglés a nivel nativo), evalúa muy positivamente esta etapa porque era un ambiente muy competitivo, exigente - <i>Universidad</i>: la adaptación en Timisoara es rápida. En cuanto al nivel de la universidad es bastante menor a sus expectativas y lo explica porque la disciplina en Rumanía era nueva tras el comunismo. - <i>Máster</i>: evalúa muy positivamente esta etapa formativa a pesar de que no era exactamente lo que ella esperaba ya que era un Máster más orientado hacia la carrera académica</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- No llega a trabajar en Rumanía</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Previas experiencias en el extranjero</b></li></ul> <p>- En el último año de universidad decide seguir un Máster en el extranjero. La idea era hacer un Máster en el extranjero y posteriormente decidir dónde ir. Consigue una beca para un Máster y en 2005 va a EE.UU. Evalúa muy positivamente su experiencia y afirma haber cumplido sus expectativas. Después de acabar el Máster aprovecha la oportunidad de poderse quedar legalmente un año más y la contrata una empresa de branding en el sector farmacéutico en el departamento de ventas a pesar de que ella quería hacer marketing. Después de un año, decide dimitir y volver a Europa y el jefe le propone que abran una sucursal en Alemania y que ella se encargara de todo el proceso.</p>

<p>- Llega a Alemania en 2008 y su experiencia la evalúa de forma muy negativa. La barrera del idioma, la actitud de los alemanes la hacen proyectarse en otro país pero por cuestiones laborales finalmente se queda durante 3 años. Después de 2 años en esta empresa y una vez que se había encargado de hacer funcionar la sucursal, siente que otra vez no puede trabajar en marketing y decide irse. Mientras tanto conoce a su actual pareja y deciden emigrar a España. Finalmente se quedan un año más en Alemania y ella trabaja en una pequeña empresa del sector informático en el departamento de marketing.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- La idea inicial era que cuando el primero de los dos encontraba trabajo en España se mudaban. Empieza a estudiar castellano cuando estaba en Alemania. En 2011 llegan a Barcelona.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <i>Empleo en España:</i> la contrata una empresa rumana del sector informático y en la decisión de ser contratada pesó su trayectoria internacional pero también el hecho de saber rumano. Trabaja actualmente en el departamento de marketing y su experiencia en Alemania ha sido elemento clave</p> <p>- <i>Crisis y empleo:</i> cree que en época de crisis los altamente cualificados son aún más buscados así que minimiza los efectos de la crisis</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- Evaluación muy positiva; Barcelona es una ciudad con calidad de vida, le atraía la cultura hispánica con gente abierta y alegre y es muy feliz. Es muy consciente que a nivel profesional no representa un elemento superior de crecimiento pero siente que ella al ser mujer no puede tener una carrera de top management y a la vez tener una vida familiar así que siente que prioriza en este momento de su vida. Siente haber experimentado la vida de alta ejecutiva en Alemania y cree que no le ha compensado.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Se conecta con la Liga de los Estudiantes Rumanos a los que conocía desde que estaba en Alemania y mientras estaba ayudando en la realización de un evento en Barcelona, llega a ponerse en contacto con una empresa multinacional rumana en el sector informático y la contratan. A través de esta asociación está bastante conectada con otros rumanos.</p> <p>- A través de una rumana amiga suya, conoce a un español que le ayuda a reconfigurar su CV y adaptarlo a las exigencias del mercado de trabajo español.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- No ha necesitado</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- El hecho de haber sido aceptada en una universidad de EE.UU con beca convierte el procedimiento de conseguir el visado de estudiante en un mero trámite sin importancia. Con el visado de estudiante tiene derecho a quedarse trabajando durante un año y por eso decide quedarse y aprovechar la oportunidad.</p> <p>- En Alemania necesita permiso de trabajo porque los ciudadanos rumanos tenían restricciones de trabajo y a pesar de que el trámite fue muy traumático por cuestiones lingüísticas, al final lo consigue.</p> <p>- Cuando ella llega no había moratoria pero al no trabajar hasta noviembre no se enfrenta con la dificultad de tener que obtener el permiso de trabajo.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- La evaluación muy positiva de su proyecto migratorio en España la hace proyectarse a largo plazo aquí y más ahora que se va a casar dentro de poco</p> <p>- No se ve retornando, no tanto por las faltas de oportunidades, sino porque siente que ya no pertenece ahí que la gente y las mentalidades son muy diferentes a los que ella espera de una sociedad</p>

## **Ficha- entrevista 20**

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 30 años de Brasov, una hermana que trabaja en el Reino Unido, padre abogado, madre pensionista</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- soltero</p>

- **Nivel de estudios**

- *Instituto*: instituto nacional de economía de Brasov

- *Estudios universitarios*: Management en Cluj y Comunicación y Relaciones Públicas en Brasov

- **Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa**

- *Instituto*: evaluación muy positiva porque siente que la base a su formación empresarial la adquirió ahí y no en la universidad. Adquiere conocimientos teóricos

- *Universidad*: evaluación negativa ya que en la facultad de Management siente que no aprendió nada y que los contenidos eran más densos en el instituto que en la universidad. En la facultad de comunicación los contenidos eran demasiado teóricos y al ser una carrera nueva los profesores no tenían experiencia.

- **Trayectoria laboral en Rumanía**

- *Primer empleo*: empieza en el primer curso de instituto a trabajar distribuyendo periódicos y gracias a los periódicos en economía decide que quiere tener su propia empresa y escoge un instituto de economía.

- *Segundo empleo*: durante el último curso de instituto abre su propio negocio, una pequeña agencia de publicidad. Se confronta con la falta de know how en un ámbito totalmente nuevo para la sociedad rumana al que se añade la burocracia. Un año después tiene que cerrar el negocio por falta de capital

- *Tercer empleo*: durante la carrera abre un nuevo negocio, compra una franquicia de revistas de tiempo libre y ocio y la edita en varias ciudades. Duró 3 años, el mercado de negocios era muy cambiante y las empresas pequeñas terminan siendo perjudicadas.

- *Cuarto empleo*: Cuando empieza el boom de la construcción empieza a editar una revista de decoración, y muebles. Aprovecha los conocimientos y el modelo de negocio del tercer empleo. En 2010 se ve obligado a vender el negocio tras la caída de la construcción.

- *Quinto empleo*: Tras vender el negocio empieza a explorar la idea de e-commerce con venta de equipamientos de deporte

- **Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía**

- Competencias técnicas (1 empleo): específicas del sector de la economía

- Competencias metodológicas (1 empleo): interiorizar los procesos y procedimientos, aprender técnicas de venta

- Competencias interpersonales (1 empleo): negociar, tener paciencia con los clientes

- Competencias sociales (2 empleo): resultantes del trato con los distribuidores, partners, clientes llegando a crear redes de contactos

- Competencias participativas (2 empleo): liderar, organizar y coordinar equipos, distribuir recursos

- **Proyecto migratorio en España**

- El momento en el que decide emigrar empieza el negocio con equipamientos de deporte. Está harto del sistema económico, del caos burocrático, de la coyuntura política y social de Rumanía. Tenía en mente Inglaterra por el nivel de profesionalidad y las oportunidades y también porque su hermana vivía ahí. La otra opción era España, donde tenía algunos amigos que trabajaban como médicos o informáticos. Le atrajo España por la calidad de vida que cree que en Inglaterra no la tendría. Además Inglaterra era un país demasiado caro cuyos costes él no podía asumir en un primer momento.

- **Trayectoria laboral en España**

- *Empleo en España*: Llega a España en 2010 con la idea de buscar empleo. Casi total desconocimiento sobre el mercado laboral español *a priori* a su llegada. Su idea era vivir gracias a los ingresos que obtenía del negocio de e-commerce de Rumanía pero durante un año busca trabajo sin éxito. El contexto de la crisis pero también el hecho de que no sabía castellano le limitan las ofertas a las que podía acceder. Otro elemento que ha sido un impedimento era la sobrecualificación ya que para su edad había tenido varias experiencias de Management. Al final decide concentrar sus fuerzas en la web y abre también una web para el mercado español. Aprovecha las ferias de especialidad de aquí y expande los contactos. Hace poco encontró un partner en Rumanía y pretende abrir también una tienda física ahí. El negocio de Rumanía funciona bastante bien y el de España sobrevive en parte gracias al de Rumanía.

- **Evaluación del proyecto migratorio**

- Evalúa muy positivamente su vida en Barcelona y espera que a medio plazo pueda quedarse aquí.

Entiende que el retorno a Rumanía no es viable debido a que Rumanía necesita cambios estructurales para que los efectos en retorno se vean. Evalúa su vida en términos de calidad de vida ya que el clima, el estilo de vida español son elementos fundamentales para una vida descrita como feliz.
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Los contactos del tercer empleo los utiliza para poner en marcha el nuevo negocio</p> <p>- Los amigos son una razón para la cual escoge España pero en realidad aparte de ayudas puntuales como por ejemplo alojamiento en una primera fase, tampoco representan grandes ayudas.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- Su actual ocupación no requiere ningún tipo de homologación de estudios.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Rumanía estaba en la UE y no se habían impulsado las restricciones en el mercado de trabajo</p>

<b>Ficha- entrevista 21</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 26 años de Craiova, los padres maestros</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- En pareja, española, estudió filología inglesa ahora trabaja en un museo</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: estudia en un instituto bueno de su ciudad perfil de ciencias (matemática-física)</p> <p>- <u>Estudios universitarios</u>: en la universidad de su ciudad estudia automática informática y electrónica</p> <p>- <u>Estudios postuniversitarios</u>: postgrado en robótica en Barcelona</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: evaluación positiva de esta etapa formativa. Alto nivel de exigencia por parte del profesorado y mucha competitividad. Es en esta época cuando se da cuenta que quiere estudiar informática.</p> <p>- <u>Universidad</u>: el nivel es relativamente más bajo que en el instituto tanto de exigencia como de las expectativas.</p> <p>- <u>Máster</u>: evaluación positiva ya que le está aportando una serie de conocimientos específicos que le faltaban para completar su formación. El hecho de llevar a cabo un Máster en España representa un valor añadido en relación a sus posibilidades de encontrar trabajo tanto aquí como en terceros países</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <u>Primer empleo</u>: durante la carrera trabaja a media jornada en una tienda de ordenadores ensamblándolos y también como profesor de informática en una guardería. Son empleos que no pretendían más que aportarle extra de dinero y para llenar el tiempo libre</p> <p>- <u>Segundo empleo</u>: en el último año de la carrera decide encontrar un trabajo que le permitiera continuidad y experiencia y empieza en una empresa de informática desarrollando software. Ahí está durante un año y hasta el momento que llega a España momento en el que de hecho acaba la carrera.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- Competencias técnicas (2 empleo): específicas del sector IT</p> <p>- Competencias metodológicas (2 empleo): interiorizar los procesos y procedimientos</p> <p>- Competencias sociales (2 empleo): trabajo en equipo y cohesión con compañeros</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- Nunca se había planteado migrar pero decide emigrar por su pareja que era de aquí y a la que conoce porque ella estudia un Erasmus en Rumanía.</p> <p>- Total desconocimiento del contexto español o catalán y total desconocimiento del idioma.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <u>Empleo en España</u>: Encuentra empleo como programador en una empresa que no le exigía saber castellano. La experiencia que tenía del segundo empleo y el hecho de saber inglés son dos criterios importantes para la contratación. Aprender el castellano y tener un año de experiencia son elementos positivamente valorados en los 8 meses que está en la empresa. El actual empleo lo consigue a través de</p>

Internet y le atrae el hecho de que era un puesto de consultor no solamente como programador.
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- Evalúa muy positivamente su proyecto migratorio porque a nivel de experiencia laboral ha aprendido mucho sobre todo a nivel técnico. Considera que ha ganado mucho a nivel personal también porque tiene la oportunidad de estar en una ciudad que le gusta. Entiende que parte de su percepción tiene que ver con un poder adquisitivo al que no hubiera tenido acceso si se quedaba en Rumanía.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Su pareja ha jugado un papel importante en la manera en la que se ha adaptado en Barcelona proporcionando información y a las infraestructuras.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- El diploma le ha sido reconocido y no ha representado ningún problema a la hora de encontrar trabajo pero con la homologación de los estudios el proceso es mucho más largo ya que la titulación que él ha estudiado no existe con el mismo nombre en España</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Llega en 2007 Rumanía estaba en la UE., pero para los ciudadanos rumanos había una serie de restricciones en relación al mercado de trabajo. No obstante, encontrar trabajo ha sido la manera en la que ha conseguido el permiso de trabajo y el no tenerlo en un principio no ha representado un obstáculo.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- De momento le gustaría seguir en Barcelona pero entiende que en el contexto de crisis económica muchas cosas pueden cambiar y en ese sentido no descarta retornar o incluso piensa en terceros países aunque el vínculo con su pareja representa un elemento fuerte que lo mantiene aquí</p>

<b>Ficha- entrevista 22</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 34 años, de Piatra Neamt, tiene una hermana que trabaja en una empresa de marketing en Bucarest, padres estudios secundarios</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- Casado con una rumana que trabaja en marketing en la misma empresa que él.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: en el mejor instituto de la ciudad, perfil de ciencias - <u>Estudios universitarios</u>: cibernética en la Academia de Estudios Económicos en Bucarest y psicología en una universidad privada - <u>Estudios postuniversitarios</u>: Máster en digital marketing en una escuela de negocios de Barcelona</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: conocimientos teóricos de matemáticas y física, competencias analíticas. Un ambiente competitivo y propicio para el aprendizaje - <u>Universidad</u>: conocimientos demasiado transversales, nivel más bajo que en el instituto la cual cosa le desmotivó con respecto a los estudios. Conocimientos demasiado teóricos. - <u>Máster</u>: evaluación positiva porque mejoró el nivel del castellano y le ha permitido ascender al puesto de trabajo actual pero se esperaba capitalizar más el Máster en términos de contactos. Considera que con el Máster tiene acceso a puestos de trabajo en empresas locales que de otra manera no podría acceder.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <u>Primer empleo</u>: en el cuarto curso empieza a trabajar para una empresa de venta de productos informáticos. Trabaja ahí 7 años y poco a poco va viendo el sentido de los conocimientos teóricos adquiridos durante la licenciatura. Lo contratan gracias a los conocimientos técnicos adquiridos en trabajos informales durante el instituto y sus competencias personales de vendedor. Tuvo la oportunidad de formarse a través de cursos organizados por la empresa. - <u>Segundo empleo</u>: empieza un proyecto empresarial con dos amigos, un bar que dura un año - <u>Tercer empleo</u>: tras la vuelta de EE.UU trabaja durante relativamente un año en dos empresas como</p>

<p>responsable de marketing para una empresa online. La manera <i>rumana</i> de trabajar y gestionar negocios le hace plantearse emigrar.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- Competencias interpersonales (1 trabajo en Rumanía) en una primera fase</p> <p>- Competencias sociales (1 trabajo en Rumanía) le ayuda ir ascendiendo poco a poco</p> <p>- Competencias participativas (1 trabajo en Rumanía) en la última parte de los 7 años ya que se trata de puestos de responsabilidad</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Previas experiencias en el extranjero</b></li></ul> <p>- En 2007 va con el programa Work and Travel a EE.UU y se queda 11 meses. Decide ir por la imagen idílica que tenía sobre los EE.UU. Ulteriormente esta imagen cambia y se da cuenta que esta idealización no concuerda con la realidad. En principio percibe esta experiencia como una aventura sin intenciones de quedarse ahí, sino una experiencia para mejorar sus competencias personales. Tras una serie de trabajos no cualificados decide ponerse en contacto con unos conocidos rumanos. Empieza a trabajar en ventas de sistemas de seguridad. Un elemento de peso en su contratación tuvo que ver con la experiencia en la empresa en Rumanía pero también las recomendaciones que la empresa americana pidió a la empresa rumana. A partir de aquí empieza a barajar la posibilidad de quedarse en EE.UU y la idea era completar los estudios con un Máster para poder tener acceso a la residencia legal. A pesar de ser admitido en una universidad de EE.UU los precios altos de las tasas y el hecho de que conoce en un viaje a Rumanía a su actual esposa, le hace posponer este proyecto y posteriormente abandonarlo.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- Un amigo y ex compañero de trabajo que trabajaba en España le comenta que hay un puesto vacante y que sus características encajarían con los requisitos.</p> <p>- El conocimiento del idioma era importante para él así que hace unos cursos de castellano antes de llegar</p> <p>- Además de querer experimentar a nivel laboral otro tipo de ambiente diferente del rumano, sigue con la idea de hacer un Máster en el extranjero como elemento valioso en la trayectoria laboral</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <u>Empleo en España:</u> empieza a trabajar en una empresa de marketing online en un puesto muy parecido que sus últimos dos trabajos en Rumanía.</p> <p>- <u>Crisis y empleo:</u> cierto conocimiento de la situación de crisis con la que se enfrentaba España en 2010 cuando llega, pero en Rumanía las condiciones son mucho peores. Además, tiene la percepción de que los negocios se están digitalizando así que no solamente que es un sector en expansión.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- La ciudad le ofrece una calidad de vida con la que siempre han soñado. Le gusta que sea una ciudad cosmopolita una ciudad con un clima excelente y una geografía que permite disfrutar del ocio</p> <p>- El hecho de que aquí se hable también catalán para él carece de sentido ya que entiende que el inglés es el idioma del mundo global pero es muy consciente de su importancia</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Conjuntamente con otros compañeros de instituto decide ir a la universidad a Bucarest.</p> <p>- Cuando emigra a EE.UU los vínculos débiles que tiene con rumanos le permiten encontrar trabajos puntuales en construcciones y hasta que finalmente encuentra un trabajo en una empresa de instalaciones de alarmas, se mueve mucho con la comunidad rumana.</p> <p>- Su ex jefe le recomienda para un puesto de responsable de marketing tras su vuelta de EE.UU</p> <p>- En la elección del país pesó mucho los previos contactos que él y su pareja tenían</p> <p>- Su amigo le proporciona ayuda en el primer mes y eso lo valora como positivo</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- No necesita homologar sus estudios</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- No experimenta ningún obstáculo ya que no había moratorias para la población rumana.</p>



- **Proyecciones de futuro**

- Se siente muy feliz en Barcelona y le gustaría seguir aquí pero hay una serie de cuestiones que le hacen dudar: el hecho de que sus suegros tienen un negocio en Rumanía que está funcionando muy bien Otra cuestión es el hecho de que será padre en pocos meses y el hecho de socializar a su hijo en un país donde el catalán tiene cierto peso, le desconcierta. Siente que debería él mismo aprender catalán por el temor de que llegue a haber una falta de comunicación con su hijo

### **Ficha- entrevista 23**

- **Características socio-demográficas**

- 28 años de Bucarest, madre arquitecta, padre fisioterapeuta, la hermana trabaja para el Banco Mundial

- **Características socio-laborales de la pareja**

- Casado con una rumana que estudió finanzas y que actualmente trabaja en una multinacional en Bucarest

- **Nivel de estudios**

- *Instituto:* Instituto de matemática informática de Bucarest

- *Estudios universitarios:* Politécnica de Bucarest, especialización telecomunicaciones.

- *Estudios postuniversitarios:* Máster en Project Management en inglés en la facultad de economía de Bucarest.

- **Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa**

- *Instituto:* escoge el instituto tras las recomendaciones de sus profesores de clases privadas pero el nivel del instituto había bajado y la zona que anteriormente era un parque de investigación ahora se había degradado. A pesar de ello adquiere conocimientos sólidos de programación que le sirven posteriormente

- *Universidad:* evaluación positiva. A pesar de que tiene que aprender mucho y a veces de memoria al final adquiere conocimientos demasiado teóricos y que tienen poca aplicabilidad. Evalúa positivamente porque considera que ha adquirido capital social que posteriormente le ha servido

- *Máster:* es un Máster que un conocido le recomienda y sentía que le podía aportar elementos de economía que desconocía. El hecho de que estaba desarrollando su empresa y que el Máster era muy teórico le hacen perder el interés.

- **Trayectoria laboral en Rumanía**

- *Primer empleo:* durante la carrera encuentra trabajo en una empresa de reparación de móviles. Se trata de un trabajo manual a media jornada. Trabaja ahí durante 7 meses y después va a EE.UU

- *Segundo empleo:* tras volver de EE.UU trabaja en atención al cliente en una empresa de venta de tarjetas telefónicas. Los clientes eran de EE.UU. Está ahí solamente 2 meses

- *Tercer empleo:* soporte técnico en una empresa de telecomunicaciones. Estaba acabando la carrera y a pesar de que no era exactamente lo que quería, era una buena oportunidad. La experiencia en EE.UU pesa mucho en su candidatura.

- *Cuarto empleo:* abre su propio negocio a medida que estaba aún trabajando. Daba soporte técnico de internet a empresas. La falta de oportunidades reales al acabar la carrera y el deseo de tener cierta autonomía lo hacen desarrollarlo. El negocio se extiende a construir páginas web para otras empresas y finalmente desarrolla su propia página web de turismo.

- *Quinto empleo:* paralelamente con el negocio trabaja 3 meses en una empresa de telecomunicaciones como programador pero finalmente se tiene que ir

- **Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía**

- Competencias metodológicas (1 empleo): entender la estructura de una empresa, la jerarquía -

- Competencias sociales (1 empleo): trabajo en equipo y cohesión con compañeros

- Competencias interpersonales (2 empleo): negociar, tener paciencia con los clientes

- Competencias técnicas (3 empleo): específicas del sector de telecomunicaciones

- **Previas experiencias en el extranjero**

- Durante la carrera se va a trabajar a EE.UU junto con su pareja a través del programa Work and Travel.

<p>La principal razón fue la económica pero también como experiencia de vida. Trabaja en la construcción gracias a la comunidad de rumanos de EE.UU. De hecho con el dinero que ahorra durante esta experiencia monta su empresa en Rumanía.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- Se va de vacaciones a Barcelona con su pareja y se reencuentra con un antiguo compañero de trabajo y que le propone trabajar para la misma empresa para la que trabaja él. Se plantea venir a Barcelona para una temporada como experiencia internacional. Llega a Barcelona a finales del 2011. Si no hubiera sido por su ex compañero no habría tenido ninguna opción de llegar aquí.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <u>Empleo en España</u>: Está trabajando en una empresa de marketing online por sus competencias técnicas</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- A pesar de evaluar positivamente el medio año que lleva en Barcelona, percibe que han sido meses muy difíciles porque han supuesto un gasto económico importante al principio. No saber bien castellano le limita con nuevos contactos y solamente tiene relación con la pareja de rumanos que eran sus amigos.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- En el primer trabajo establece una serie de contactos con personas que le ayudan a lo largo de su carrera</p> <p>- A través de unos contactos de su novia llegan a trabajar los dos en EE.UU en la empresa de unos rumanos. Estos rumanos representan un elemento de soporte importante durante esos meses</p> <p>- Gracias a unos conocidos de la universidad consigue sus primeros clientes para el negocio que monta.</p> <p>- El Máster le proporciona una serie de contactos y posteriores clientes.</p> <p>- Tiene un familiar que vive en Barcelona desde hace muchos años pero no ha tenido ningún tipo de apoyo por su parte. Es su ex compañero de trabajo el que le ayuda para instalarse en Barcelona tanto en el trabajo como con cuestiones logísticas como vivienda o como moverse por la ciudad.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- No ha hecho falta.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Por cuestiones de la restricción para los ciudadanos rumanos, no está contratado directamente en esta empresa sino que factura a través de su propia empresa.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- La idea es potenciar la empresa ya que ahora la utiliza para facturar y poder estar aquí pero en su tiempo libre desarrolla las páginas web que tenía abiertas con la idea de hacerlas productivas. Las proyecciones de futuro dependen en gran medida de su pareja. Ella está en una posición de top management en Rumanía y venir aquí supondría empezar de cero. El hecho de que en verano será padre les da una tregua en el sentido de que tienen planeado que ella venga a vivir en Barcelona durante el año de baja de maternidad y en relación de como ella termine de encajar Barcelona en su vida profesional y personal se plantean quedarse una temporada aquí o no.</p>

<b>Ficha- entrevista 24</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 34 años de Medias, tiene un hermano que trabaja en la construcción en Terrasa, los padres han sido trabajadores en una fábrica actualmente jubilados</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- Su esposa es rumana licenciada en filología inglesa y trabaja actualmente en un instituto concertado</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: buen instituto de la ciudad, un perfil técnico (informática). La mayoría de los que acababan en este instituto terminaban trabajando para la empresa de gas</p> <p>- <u>Estudios universitarios</u>: cibernética en Sibiu a pesar de que hubiera preferido ir a Bucarest pero no disponía de recursos económicos.</p>

• **Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa**

- *Instituto*: evaluación positiva de la época formativa. Adquiere conocimientos teóricos y evalúa positivamente esta etapa también debido al alto nivel de exigencia
- *Universidad*: evaluación muy positiva no tanto en el contenido de los conocimientos sino en la innumerables oportunidades puesto que el departamento se había creado con la ayuda de una universidad americana

• **Trayectoria laboral en Rumanía**

- *Primer empleo*: el departamento donde estudia cibernética dispone de un instituto que estaba conectado con las empresas así que empieza a trabajar en este instituto gracias a sus buenos resultados académicos.
- *Segundo empleo*: tras su vuelta de Alemania y mientras esperaba recibir el visado para llegar a España, trabaja gracias a una de las recomendaciones de una profesora, como asistente de marketing

• **Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía**

- Competencias técnicas (1 empleo): específicas del sector de finanzas
- Actitud hacia el trabajo: actitud que todo es posible, de que hay que ser líder (estas competencias cree que las adquirió gracias a los americanos con los que estaba en contacto.
- Competencias comunicativas (1 empleo): mejora de inglés.

• **Previas experiencias en el extranjero**

- Empieza a pensar en emigrar a raíz del ambiente internacional en el que trabaja y también a raíz de que al ser neoprotestante frecuentaba y tenía contacto con la comunidad neoprotestante muchos de los cuales residían en el extranjero. Percibía que los niveles de vida de sus conocidos eran muy altos
- A través de la universidad consigue un contrato de 6 meses en un instituto de investigación en Alemania. El hecho de que Rumanía no es parte de la UE en aquel momento (1999-2000) hace que espere el visado durante más de 1 año. Evalúa muy positivamente esta experiencia ya que mejora el inglés, tiene una experiencia internacional, el nivel de vida de Alemania le parecía sobrecogedor y estaba muy contento a nivel económico. Los contactos que establece con rumanos en esos meses son a través de la iglesia neoprotestante y algunos amigos que hizo a raíz de escuchar a gente hablar rumano por la calle.

• **Proyecto migratorio en España**

- Tras los 6 meses en Alemania empieza a no imaginar su vida en Rumanía a pesar de que le quedaba un curso de cibernética por acabar. Aprovecha que su hermano estaba trabajando en la construcción en Barcelona y se plantea la opción de venir a España y trabajar temporalmente en la construcción hasta que conseguía los documentos que le permitían la libre circulación en Europa.

• **Trayectoria laboral en España**

- *Empleo en España*: se incorpora en el sector de la construcción y empieza a trabajar con su hermano. Llega a ascender en posiciones que dan lugar a envidias en relación a los compañeros rumanos.
- *Segundo empleo en España*: tras licenciarse logra un empleo para 6 meses en una empresa de telecomunicaciones en un puesto de asesor financiero. En la decisión pesa el hecho de saber inglés, su experiencia en Alemania. Al final sigue 3 meses más y no pudieron seguir renovándole el contrato.
- *Tercer empleo en España*: lo contrata un holding español que tenía varios negocios en diferentes ámbitos. Su puesto es parecido al anterior, es el subdirector de finanzas y operaciones. Trabaja ahí 6 meses (2009). Se queda en paro durante 5 meses y la crisis se va agudizando.
- *Cuarto empleo en España*: director regional en una cadena de supermercados. Es una empresa alemana con lo cual las recomendaciones de Alemania han contribuido mucho pero también su disponibilidad ya que el puesto requiere horarios muy flexibles y mucha dedicación.
- *Crisis y empleo*: a pesar de que ahora goza de un buen empleo tiene presente que en cualquier momento las cosas pueden cambiar a peor debido a su trayectoria laboral

• **Evaluación del proyecto migratorio**

- El trabajar en la construcción fue un momento muy duro no tanto a nivel físico sino debido a que los demás lo trataban diferente porque tenía estudios superiores, y no precisamente mejor. A pesar de que en un principio lo veía como temporal, suponía para él una degradación en relación a los compañeros de universidad que se estaban incorporando en trabajos cualificados en Rumanía.

<p>- No abandona la idea de acabar sus estudios porque era la única solución para salir del sector de la construcción. Su mujer juega un papel esencial en que él no abandonara la idea de licenciarse. Se licencia en 2007. Paralelamente a buscar trabajo cualificado, sigue en la construcción. Pasa por obstáculos ya que los años que había trabajado en la construcción eran difícilmente justificables.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Si no hubiera contado con su hermano en Barcelona no habría venido a España</p> <p>- Desde que ha salido del sector de las construcciones, ha roto el contacto con la red de contactos (rumanos) con los que estaba trabajando.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- Ha necesitado solo la traducción del diploma pero no la convalidación.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- A través de la empresa de construcción donde trabajaba el hermano, logra hacerle los papeles. En ningún momento estuvo residiendo de manera irregular sino que esperó en Rumanía que tuviera el visado que le permitía tramitar el permiso de trabajo (2001).</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- Está muy contento con su vida en Barcelona pero no descarta irse a otros países. Retornaría solo si tiene su empresa. Pe momento es poco probable que se cumpla a corto plazo.</p>

<b>Ficha- entrevista 25</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 27 años de Constanta, una hermana que estudió un Máster en España y que trabaja en Bucarest, los padres economistas pero actualmente se dedican a la agricultura.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- soltero</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: especialización en economía, instituto teórico matemática-física</p> <p>- <i>Estudios universitarios</i>: ingeniería en la universidad de Constanta, especialización ingeniería naval.</p> <p>- <i>Estudios postuniversitarios</i>: Máster en comercio internacional en Barcelona</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: no ha sido uno de los mejores institutos de la ciudad y la evaluación es bastante negativa ya que lo califica como un instituto mediocre. Adquiere conocimientos teóricos del ámbito de la economía.</p> <p>- <i>Universidad</i>: se da cuenta que no es a lo que quiere dedicarse. A pesar de ello, adquiere una forma de pensar analítica que le ayuda en su actual trabajo.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <i>Primer empleo</i>: durante el primer año de universidad trabaja en una empresa de venta de equipamientos de protección pero lo considera un trabajo temporal con la finalidad de conseguir dinero extra.</p> <p>- <i>Segundo empleo</i>: durante el segundo año de universidad trabaja durante 4 meses en grandes superficies de reponedor. La finalidad era estar conectado con el mercado laboral. Posteriormente tiene una serie de empleos también temporales relacionados con la temporada estival sin mucha trascendencia en el conjunto de su trayectoria.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- Competencias interpersonales (1 empleo): negociar con los clientes</p> <p>- Competencias sociales (2 y 3 empleo): trabajo en equipo, fortalecimiento de relaciones personales y contactos</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- Su hermana había hecho un Máster en Madrid y a raíz de una serie de visitas se da cuenta de que le gusta el estilo de vida español y decide venir a Barcelona a hacer un Máster. Quería hacer un Máster pero descartaba hacerlo en Rumanía teniendo el ejemplo de su hermana, fue fácil decidir hacerlo en España.</p> <p>- Total desconocimiento sobre la realidad de Barcelona, y del idioma (castellano/catalán)</p>

- **Trayectoria laboral en España**

- *Empleo en España:* tarda 4 meses en aprender bien castellano, un requisito básico para poder encontrar trabajo. Consigue trabajo a través del Máster y es un puesto relacionado con las finanzas en una multinacional. Trabaja ahí desde hace 2 años. El saber inglés y el hecho de estar muy cualificado han sido elementos valorados a la hora de ser contratado.

- **Evaluación del proyecto migratorio**

- Evalúa muy positivamente su vida en Barcelona siente que ha aprendido muchas cosas a raíz del Máster. Su vida en Barcelona le hace sentirse feliz y realizado.

- **Redes personales**

- La incorporación en el mercado laboral de Rumanía es gracias a un familiar que lo recomienda  
- El hecho de que su hermana vivía en Madrid ha sido una razón que ha pesado a la hora de buscar el Máster a pesar de que tenía claro que no era necesario que vivieran en la misma ciudad. Era más un apoyo simbólico que real  
- Una vez aquí, evita cualquier contacto con rumanos como estrategia para aprender castellano y porque sentía que no iba a ser positivo a la hora de adaptarse a la vida de Barcelona.  
- Los contactos que adquiere a raíz del Máster son muy importantes en las perspectivas profesionales ya que tiene pensado empezar un negocio con un ex compañero de Máster.

- **Homologación de estudios**

- Para poder acceder al Máster en España ha necesitado tener los estudios homologados así que tuvo que realizar una serie de trámites en Rumanía.

- **Trayectoria legal**

- Como llega en 2009 Rumanía estaba en la Unión Europea y además no había restricciones de trabajo

- **Proyecciones de futuro**

- Siempre ha tenido claro que vivir en el extranjero iba a ser solamente temporal con el objetivo de acumular experiencia y conocimientos y poder retronar. Por otro lado, tampoco se proyecta teniendo una familia y criar a los hijos en otro ambiente que no sea Rumanía.  
- A medio plazo se proyecta en Londres porque siente que todo parte de Londres a nivel Europeo  
- A nivel profesional espera que el negocio en el que está trabajando ahora termine de funcionar.

## **Ficha- entrevista 26**

- **Características socio-demográficas**

- 26 años, de Slobozia, madre maestra padre ingeniero, hermano informático

- **Características socio-laborales de la pareja**

- soltero

- **Nivel de estudios**

- *Instituto:* especialización economía marketing en su ciudad. No era uno de los mejores institutos de la ciudad.

- *Estudios universitarios:* sigue la universidad en Bucarest especialización de marketing en una universidad privada.

- **Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa**

- *Instituto:* evaluación positiva del instituto; adquiere conocimientos teóricos en los ámbitos de marketing y finanzas.

- *Universidad:* nivel bastante bajo precisamente por eso escoge esta universidad privada porque era fácil de aprobar y no se considera un buen alumno. De hecho va a la universidad por la presión de los padres.

- **Trayectoria laboral en Rumanía**

- *Primer empleo:* durante la carrera y debido a la falta de exigencias en la universidad, trabaja de dependiente en una tienda de ropa. Un año más tarde se convierte en manager de tienda.

- *Segundo empleo:* lo recluta la multinacional para la que trabaja actualmente y para su contratación ha sido importante entre otros elementos, las competencias comunicativas (ingles). Coordina las

adquisiciones de productos no solamente de las tiendas de Rumanía sino también con el tiempo empieza a coordinar otras tiendas de los países del Este.
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Competencias participativas (1 y sobre todo el 2 empleo): liderar, organizar y coordinar equipos</li><li>- Competencias sociales (1 y sobre todo en el 2 empleo): trabajo en equipo y cohesión con compañeros. Al trabajar en medios internacionales contribuyó al fomento de estas competencias.</li><li>- Competencias metodológicas (1 empleo): interiorizar los procesos y procedimientos</li><li>- Competencias interpersonales (1 empleo): negociar, tener paciencia con los clientes</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nunca se había planteado migrar ya que define su vida en Rumania como feliz. Anhelaba a un puesto de coordinador central y sus jefes le habían creado expectativas al respecto pero finalmente el puesto no se crea. En compensación los jefes le proponen este puesto en España y en ese momento lo percibe como un reto interesante. Lleva aproximadamente un año en Barcelona.</li><li>- Nulo conocimiento sobre España o sobre el mercado laboral español o el idioma.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Empleo en España:</i> Coordina los productos que se envían a Rumanía y a otros países del Este. Evalúa muy positivamente el puesto de trabajo ya que tiene la oportunidad de recibir cursos de formación específicos de finanzas y cursos relacionados con el sector textil que son muy valiosos. El hecho de conocer el mercado de Rumanía y de otros países del Este ha sido un elemento importante en su contratación. No cree que la crisis le pueda llegar a afectar sino todo lo contrario: siempre se van a buscar los mejores profesionales y además el sector textil de masas está en auge</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Adaptación muy dura ya que no tiene muchos amigos, no conocía a nadie cuando llegó aquí. Además el trabajo representaba un nuevo reto y eso le dificultó la adaptación ya que toda la comunicación se llevaba a cabo en inglés debido al desconocimiento que tiene del castellano. No obstante, es el paso más importante en su carrera profesional y entiende el proyecto migratorio como una gran oportunidad.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Es recomendado por sus jefes para el puesto que actualmente ocupa en la multinacional en Barcelona.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Necesita la homologación de los estudios para ser contratado aquí pero es un trámite relativamente fácil de conseguir ya que solamente supone la traducción y la legalización del diploma. Es un reconocimiento de los estudios más que una homologación o convalidación.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- Cuando llega se vuelven a imponer las restricciones de trabajo cosa que a nivel práctico no le obstaculiza. La empresa hace una serie de gestiones durante 3 meses, mientras que él trabaja para la sucursal de Bucarest hasta conseguir el permiso de trabajo. Desconocimiento por parte de la empresa de dichas restricciones. Las multinacionales están acostumbradas a tramitar este tipo de permisos y por tanto no iba a representar un elemento que hubiera puesto en peligro el traslado.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- No se proyecta a largo plazo en España porque considera que en Rumanía puede tener una vida feliz y entiende el proyecto migratorio como una forma de adquirir experiencia y poder volver en una posición privilegiada.</li></ul>

<b>Ficha- entrevista 27</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- 28 años, de Constanta, padres ex profesores ahora jubilados</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- soltera</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul>

<p>- <i>Instituto</i>: un instituto mediocre de la ciudad especialización lenguas (inglés-francés)</p> <p>- <i>Estudios universitarios</i>: universidad en Constanta, privada, facultad de derecho</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: evaluación muy positiva en relación a la exigencia y el nivel de preparación de los profesores. Adquiere competencias lingüísticas sobre todo inglés.</p> <p>- <i>Universidad</i>: a pesar de ser una universidad privada la evaluación es positiva ya que si quieres aprender aprendes estudios donde estudies.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <i>Primer empleo</i>: en el primer año de universidad encuentra un trabajo en una tienda de ropa como dependienta pero en poco tiempo llega a ser manager de tienda. Se queda en este empleo durante un año y medio.</p> <p>- <i>Segundo empleo</i>: en una multinacional del sector de la industria textil la contratan en una posición de manager y posteriormente la envían a Bucarest para dirigir la tienda más grande de esta multinacional en Rumanía. Se queda ahí durante un año y medio hasta que se produce el traslado a Barcelona.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- Competencias interpersonales (1 empleo): negociar, tener paciencia con los clientes</p> <p>- Competencias sociales (1 empleo): trabajo en equipo y cohesión con compañeros</p> <p>- Competencias participativas (2 empleo): liderar, organizar y coordinar equipos</p> <p>- Competencias metodológicas (2 empleo): interiorizar los procesos y procedimientos</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- A medida que va visitando países europeos a raíz de sus viajes de trabajo y sumando el hecho de que ya habían elementos de la sociedad rumana con la que ella era muy crítica, empieza a pensar en la posibilidad de emigrar. La multinacional se configura como elemento que le permiten llevar a cabo su proyecto migratorio. Poco conocimiento de la realidad española y pocos conocimientos de castellano.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <i>Empleo en España</i>: el traslado con la multinacional lo realiza hace 1 mes. Las responsabilidades del empleo son una continuación del puesto de Rumanía. A ella le recomienda su jefa y esperan que aparezca un puesto aquí para que se produzca el traslado. Rumano ha sido un elemento valorado pero no ha sido imprescindible para la contratación. En cambio el dominio del inglés ha sido clave.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- Lleva poco tiempo en Barcelona pero evalúa muy positivamente el tiempo que ha pasado aquí. Una cuestión que aún representa un elemento negativo es el idioma y el hecho de que no conoce mucha gente, mientras que los contactos que tiene con rumanos son bastante reducidos y las pocas experiencias que ha tenido son negativas.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Una amiga le recomienda para el segundo empleo en Rumania.</p> <p>- Su jefa le recomienda para el traslado en España</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- Ha necesitado los diplomas traducidos y sellados para su contratación en Barcelona pero ha sido un trámite rápido que lo ha llevado a cabo en Rumania.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Con la nueva normativa de restricciones de trabajo, tiene ciertas dificultades con el trámite del permiso de trabajo. La multinacional lo está tramitando y precisamente por ser un traslado, es más fácil de llevar a cabo. La multinacional sabía de la existencia de la restricción ya que ha facilitado el traslado a otros compañeros. De momento trabaja aquí pero sigue siendo pagada desde Rumanía.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- Espera que a medio plazo pueda vivir en Barcelona y siente que a nivel profesional tiene muchas perspectivas en la empresa donde trabaja actualmente. No obstante permanecer aquí tiene también relación con su grado de adaptación en tanto que contactos, amigos y el progreso con el idioma.</p>

<b>Ficha- entrevista 28</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 27 años de Vaslui, padre trabajó en el cuerpo de bomberos (licenciado en derecho), madre ama de casa, hermano informático</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- Casada con un español que trabaja como informático en la misma empresa que ella. Tiene dos hijos.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: instituto de informática de su ciudad, uno de los mejores de la zona. - <i>Estudios universitarios</i>: universidad en Bucares, especialidad económicas-finanzas. Al llegar a Barcelona tras el traslado, empieza la carrera de comunicación en la universidad Pompeu Fabra que tiene que abandonar por su imposibilidad de compatibilizarlo con la jornada laboral y con la maternidad. Actualmente está finalizando a través de UNED filología inglesa.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <i>Instituto</i>: evaluación muy positiva porque llega a concursar en olimpiadas nacionales de informática. Más que por los profesores, la evaluación es tan positiva en relación al ambiente competitivo que se fomenta en la escuela. Adquiere conocimientos de informática y una forma de pensar analítica - <i>Universidad</i>: empieza la universidad en Bucarest pero debido al bajo nivel, la falta de motivación su incorporación en el mercado laboral y su posterior traslado en Barcelona, se ve obligada a renunciar. Evaluación muy positiva sobre la carrera que está a punto de finalizar ya que gracias a ella y a sus previos conocimientos de idiomas, actualmente aparte de su trabajo, realiza, como autónoma, traducciones de software.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <i>Primer empleo</i>: desde el primer año de universidad y dada la falta de estímulos en la facultad, busca trabajo y empieza la trayectoria laboral en una multinacional en el sector informático, el puesto era dar soporte técnico en castellano. Una de las razones por las cuales la contratan es el conocimiento de castellano combinado con sus conocimientos técnicos adquiridos durante el instituto.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- Competencias técnicas: específicas del sector IT - Competencias metodológicas: interiorizar los procesos y procedimientos - Competencias participativas: liderar, organizar y coordinar equipos - Competencias sociales: trabajo en equipo y cohesión con compañeros</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- Previo conocimiento del castellano desde el instituto por una pasión por la cultura y lengua española. A raíz de los contactos que tiene con la oficina de Barcelona empieza una relación con un compañero de tal manera que esa ha sido una de las razones por las cuales pide el traslado. El hecho de que ella conocía la oficina de Bucarest representa una ventaja a la hora de incorporarse en Barcelona</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <i>Empleo en España</i>: Con el traslado ha continuado su ascensión laboral a pesar de que la maternidad ha representado un estancamiento en su trayectoria debido a la dificultad de compaginar una carrera de top con el trabajo reproductivo. Aparte, ofrece como autónoma servicios de traducción de software para la empresa donde actualmente trabaja con el objetivo de que en un futuro pueda funcionar bien este negocio y pueda desarrollar esta faceta emprendedora vista como un nuevo reto en su trayectoria profesional. - <i>Crisis y empleo</i>: tiene la sensación de que en el sector informático se necesitan personas calificadas y no siente que está afectado por la crisis. Tiene un discurso muy crítico hacia los españoles a los que considera que son poco proactivos.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- Evaluación muy positiva del proyecto migratorio y de su vida en Barcelona. Se ha adaptado con mucha facilidad debido al amplio conocimiento del idioma y el hecho de que tiene familia aquí (esposo e hijos) y su pareja es española son otras de las razones para valorar muy positivamente su proyecto.</p>



<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Su jefe de Barcelona la recomienda para el traslado. - El hecho de que su pareja era de aquí es un gran apoyo a nivel logístico en los primeros momentos.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- Cuando llega estaba en tercer curso en Rumanía e intenta, sin éxito, convalidar algunas asignaturas. Para acceder a la universidad aquí, tuvo que hacer el examen de selectividad</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Llega en 2006 cuando Rumanía todavía no era parte de la UE., pero el traslado se hace a través de una consultora que lleva a cabo todos los trámites, proceso percibido como rápido y sin complicaciones.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- A medio plazo se proyecta aquí ya que aquí tiene su familia. No descarta ir a Londres donde en el sector en el que trabaja hay muchas más oportunidades económicas. A la vez espera que su proyecto empresarial tenga éxito y lo ve como un nuevo reto que afrontar.</p>

<b>Ficha- entrevista 29</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 33 años de Timisoara, madre pensionistas, padre trabaja en la producción de componentes electrónicos</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- Soltero</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: instituto de informática de la ciudad, uno de los mejores. - <u>Estudios universitarios</u>: la facultad de informática en Timisoara. - <u>Estudios postuniversitarios</u>: doctorado en la universidad de Dublín</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <u>Instituto</u>: evaluación muy positiva en relación a la calidad de la enseñanza que le permite pasar a la siguiente fase que es la universidad. Aprende inglés y a programar. - <u>Universidad</u>: a pesar de ser una de las mejores universidades de Rumanía, evalúa negativamente esta etapa considerando el nivel mucho más bajo respecto a sus expectativas - <u>Doctorado</u>: evaluación muy positiva a nivel formativo a pesar de que ha sido una etapa muy solitaria con poco acompañamiento a nivel profesional.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <u>Primer empleo</u>: durante la universidad trabaja en el laboratorio del departamento donde se llevaban a cabo proyectos de investigación en colaboración con empresas del sector de las tecnologías. Gracias a sus méritos académicos llega a trabajar ahí y a empezar a plantearse seguir en la investigación.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- Competencias técnicas: específicas del sector IT - Competencias metodológicas: interiorizar los procesos y procedimientos</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Previas experiencias en el extranjero</b></li></ul> <p>- Pasa 6 meses en Francia con una beca Leonardo DaVinci para realizar el proyecto fin de carrera, experiencia que es el trampolín para emigrar. Evaluación muy positiva de la experiencia en Francia. - Hace el doctorado en Dublín gracias a una beca. Los criterios de búsqueda: que fuera en inglés, que fuera en Europa y en el ámbito en el que le interesaba. Evalúa muy positivamente la experiencia a pesar de que la sociedad irlandesa le parece que no se adecúa a sus expectativas. - Puesto que ve muy difícil su permanencia en la academia decide trabajar en la industria de las nuevas tecnologías en Londres. Acaba trabajado durante 4 años en un banco de inversiones como programador y posteriormente gestor de proyectos. Evalúa muy positivamente la experiencia en Londres un lugar al que lo define como su casa debido a como es la sociedad inglesa en relación al respeto hacia las personas, un sistema jurídico, social, económico que le inspira mucha confianza.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul>

<p>- La idea de vivir en España empieza a surgir en la época en la que estaba estudiando el doctorado y cuando empieza a estudiar español por afición. Los contactos que tiene con España por turismo lo acercan a la cultura española. A nivel profesional, Barcelona no le ofrece las oportunidades que tenía en Londres, pero considera que Barcelona le puede ofrecer también un tipo de acercamiento e integración mucho más profunda. Por ello decide empezar a buscar trabajo aunque no intensamente</p> <p>- Sin conocer a nadie y tras haber encontrado hace medio año la oferta, decide dar una oportunidad a su idea de vivir en España.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <i>Empleo en España:</i> Lleva 2 meses trabajando para esta empresa y está evaluando si le compensa a nivel profesional y económico trabajar aquí. Lo que le ha traído es precisamente un trabajo en algo tan específico como el tema que trabajó en su tesis.</p> <p>- <i>Crisis y empleo:</i> conocía la realidad económica de España y sabe que no es el mejor momento. Siente que no está compitiendo en el mercado de los 5 millones de parados con lo cual la crisis en ese sentido la entiende fuera de su ámbito.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- A pesar de llevar poco tiempo en España, las interacciones que tiene con la gente son valoradas muy positivamente. Se siente mucho más afín con la sociedad catalana que no con la irlandesa y la sitúa en el medio de un continuum donde en un extremo está la sociedad rumana (definida como demasiado cercana) y otro extremo, la sociedad irlandesa (definida como demasiado fría).</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- No ha necesitado la homologación de los estudios.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- Llega a España durante la moratoria y el proceso para poder conseguir el permiso de trabajo dura alrededor de 4 meses. Lo gestiona antes de llegar a Barcelona. La empresa sabía de la existencia de la moratoria pero no ha sido razón para interrumpir el proceso de selección.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- Teniendo en cuenta que se encuentra en una fase de evaluación, no sabe dónde estará a medio plazo. A pesar de que la sociedad catalana se ajusta a sus expectativas de vida a nivel cultural, social, a nivel de interacciones humanas, el componente profesional y también económico son decisivos</p>

<b>Ficha- entrevista 30</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-demográficas</b></li></ul> <p>- 27 años de Bucarest, madre ama de casa, padre ingeniero</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características socio-laborales de la pareja</b></li></ul> <p>- En pareja con un rumano que vive en Berlín, ingeniero</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nivel de estudios</b></li></ul> <p>- <i>Instituto:</i> un buen instituto de la capital, especialización en lenguas, castellano-inglés</p> <p>- <i>Estudios universitarios:</i> facultad de letras con especialización alemán-castellano en la Universidad de Bucarest y la acaba en una universidad privada</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación y competencias adquiridas durante la etapa formativa</b></li></ul> <p>- <i>Instituto:</i> evaluación positiva del nivel del instituto con profesores que motivaban y eran verdaderos modelos y donde aprende el castellano y el inglés. Además adquiere conocimientos de cultura general.</p> <p>- <i>Universidad:</i> evaluación muy negativa del nivel de la universidad ya que los idiomas los conocía a nivel casi bilingüe y los demás conocimientos eran bastante obsoletos. La acaba en una universidad privada donde era más fácil compatibilizarlo con el horario laboral.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- <i>Primer empleo:</i> durante la carrera desde el primer año la contrata una empresa de traducciones e interpretaciones pero termina haciendo también un poco de contabilidad y de gestión en general. Después de un año y medio entiende que no le queda nada por aprender y decide buscar otra cosa.</p>

<p>- <i>Segundo empleo</i>: trabaja en una empresa liderada por españoles que producían ropa para Inditex en Rumanía. Era un empleo heterogéneo porque hacía traducciones pero gestionaba la producción en diferentes fábricas, también llevaba la parte logística y hacía cosas de contabilidad.</p> <p>- <i>Tercer empleo</i>: lleva a cabo un curso de castellano para un equipo de ingenieros rumanos que tenían que desplazarse a América Latina. La colaboración es relativamente corta, de 6 meses.</p> <p>- <i>Cuarto empleo</i>: en una multinacional que se encarga de gestionar procesos que otras multinacionales externalizan. Ella está en el departamento de gestión financiera para una multinacional farmacéutica. Pasa 3 meses en España para formarse en los procesos que iba a llevar a cabo en Rumanía. Para la contratación es importante su nivel de castellano y el hecho de que estaba familiarizada con algunos elementos de contabilidad y finanzas a raíz de los empleos anteriores. Evalúa muy positivamente su experiencia pero cree que las multinacionales en Rumanía explotan a los trabajadores.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Competencias adquiridas durante la trayectoria laboral en Rumanía</b></li></ul> <p>- Competencias técnicas (1 empleo): específicas de la traducción interpretación y legalización de documentos</p> <p>- Competencias técnicas (2 empleo): específicas del sector finanzas contabilidad, legislación</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecto migratorio en España</b></li></ul> <p>- A raíz de sus visitas a Barcelona ya que llevaba a cabo diferentes workshops y cursos de formación, empieza a gustarle la ciudad y a plantearse venir aquí a pesar de que iba a ser bastante complicado el traslado. Muchos compañeros suyos lo logran y ella sabe que tendrá que trabajar duro para conseguirlo.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria laboral en España</b></li></ul> <p>- <i>Empleo en España</i>: pide que los últimos 3 meses en su trabajo los desarrolle desde la oficina de Barcelona y de esta manera iba a ganar tiempo para arreglar el tema legal en España y buscar otro trabajo. Mientras está aquí sale un puesto de trabajo en el departamento financiero y lo obtiene. La contratación es larga puesto debidos a la moratoria.</p> <p>- <i>Crisis y empleo</i>: la crisis paraliza cualquier tipo de traslado y de esta manera tiene que buscar otras maneras de migrar.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Evaluación del proyecto migratorio</b></li></ul> <p>- A pesar de que lleva poco tiempo en España la evaluación es muy positiva. El conocimiento del idioma el hecho de que está trabajando en la misma multinacional, son elementos que le generan mucha familiaridad con la ciudad. A esto se le añade la existencia de amistades que ha ido desarrollando tanto con rumanos como con catalanes que ha conocido en sus viajes a Barcelona de los últimos años.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Redes personales</b></li></ul> <p>- Encuentra el primer trabajo en Rumanía a través de una conocida</p> <p>- Para el segundo empleo la recomienda un contacto que adquirió en el primer empleo.</p> <p>- Para el tercer empleo en Rumanía la recomienda un contacto que adquirió en el segundo empleo.</p> <p>- Para el cuarto empleo la recomienda una compañera de instituto</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Homologación de estudios</b></li></ul> <p>- No lo necesitó ya que le avalaba su experiencia en la multinacional y las recomendaciones de sus jefes de Barcelona.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trayectoria legal</b></li></ul> <p>- El hecho de que los ciudadanos rumanos tienen restricciones de trabajo en España le ha dificultado su incorporación en el mercado laboral.</p>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Proyecciones de futuro</b></li></ul> <p>- A pesar de que es consciente que España económicamente está en un momento muy difícil, le gustaría verse a medio plazo aquí mientras todo vaya bien en su trabajo. Cree que si en algún momento quiere desarrollar la parte material de su carrera, tendrá que hacerlo en otro país pero de momento le compensa estar en Barcelona porque se siente muy bien con la ciudad y la gente que conoció.</p>