
Quiebres en la trayectoria laboral: el caso de inmigrantes argentinos en Barcelona

Micaela Giaroli

Facultat de CCPP i de Sociologia/UAB

micaelagiaroli@gmail.com

Turning points in the career path: the case of Argentine immigrants in Barcelona

Pontos de viragem na carreira: o caso dos imigrantes argentinos em Barcelona

Fecha de recepción: 30 de agosto de 2021

Fecha de aprobación: 3 de noviembre de 2021

Resumen

Este artículo busca identificar y analizar cuáles son las dimensiones principales que influyen en la existencia de los puntos de inflexión de las trayectorias laborales migrantes. Para ello, realizamos ocho entrevistas biográficas en profundidad a inmigrantes argentinos cualificados de perfiles diversos que residen en Barcelona. La hipótesis general que planteamos es que las redes personales serían una de las principales dimensiones, ya que servirían para agilizar y facilitar la ocurrencia de estos puntos de quiebre. Sin embargo, los resultados parecen contradecir esta hipótesis.

Palabras clave: trayectorias laborales; puntos de inflexión; inmigrantes argentinos; redes personales; inmigrantes cualificados.

Códigos JEL: J01, J61, B49, B59

Abstract

In this article, we try to identify and analyze which are the most relevant dimensions that influence the existence of turning points in immigrants' la-

bor trajectories. For that purpose, we conducted eight in-depth biographical interviews with different profiles of qualified Argentinian immigrants that are residing in Barcelona. Our general hypothesis is that personal networks are one of the main dimensions since they would serve to expedite and facilitate the occurrence of these points. However, the results appear to contradict this hypothesis.

Keywords: labor trajectories; turning points; Argentinian immigrants; personal networks; qualified immigrants.

JEL codes: J01, J61, B49, B59

Resumo

Este artigo procura identificar e analisar quais são as dimensões principais que influenciam na existência dos pontos de inflexão das trajetórias laborais dos imigrantes. Para isso, realizamos oito entrevistas biográficas em profundidade com imigrantes argentinos qualificados de diversos perfis que residem em Barcelona. A hipótese geral que propomos é que as redes pessoais seriam uma das principais dimensões, visto que serviriam para agilizar e/ou facilitar a ocorrência desses pontos. No entanto, os resultados parecem contradizer esta hipótese.

Palavras-chave: trajetórias trabalhistas; pontos de inflexão; imigrantes argentinos; redes pessoais; imigrantes qualificados.

Códigos JEL: J01, J61, B49, B59

Introducción

Los flujos migratorios son una temática clave del mundo actual. Los avances tecnológicos en medios de transporte y de comunicación, la globalización y la creciente desigualdad mundial son factores que facilitan e incentivan su ocurrencia; a la vez que permiten que su volumen aumente y que sus orígenes y formas se diversifiquen. Particularmente, en la ciudad de Barcelona la población migrante se encuentra en plena expansión y representa a más del 21% de la población total (Idescat, 2021) por lo que estudiar el comportamiento de sus trayectorias es sumamente importante.

La idea fundamental en que se basa este estudio surge de Chiswick *et al.* (2005), quienes postulan que a medida que transcurre el tiempo desde el momento en que el inmigrante abandona su país de origen se genera una inconsistencia de estatus dentro de una trayectoria laboral en forma de "U". Dicha trayectoria cuenta con, al menos, un punto de inflexión desde donde comienza a desarrollarse una trayectoria laboral ascendente. Es decir, al inicio del proyecto migratorio las personas suelen ocupar puestos de trabajo

para los cuales se encuentran sobrecalificadas, pero esto puede resolverse con el pasar del tiempo mediante un quiebre en la trayectoria laboral. La propuesta es estudiar qué es necesario para que estos quiebres ocurran.

Definimos como objetivo general identificar y analizar los elementos de mayor relevancia que influyen en la existencia de al menos un punto de inflexión en las trayectorias laborales ascendentes de los migrantes cualificados de origen argentino que residen en Barcelona. Además, planteamos tres objetivos específicos: a) identificar y analizar las dimensiones principales que los actores perciben en los puntos de inflexión de sus trayectorias; b) explorar el rol que juegan las redes personales en estos puntos y c) esbozar un modelo de análisis que nos permita organizar las dimensiones identificadas.

Los antecedentes de estudios enfocados en las trayectorias laborales para el caso de España durante las últimas dos décadas son numerosos. No solo se analizaron las trayectorias de los autóctonos, sino también de los inmigrantes en general y de ciertos colectivos migrantes en particular (López-Roldán y Karaboytcheva, 2016; Miguélez *et al.*, 2011; Petroff, 2013; Verd *et al.*, 2017; entre otros). Luego de revisar las principales investigaciones sobre trayectorias destacamos las redes personales como un elemento que nunca falta al momento de analizar. Además, considerando la literatura sociológica ya consolidada (Granovetter, 2000; Lin, 1999) que destaca la importancia de los contactos para conseguir mejores oportunidades de acceso al mercado de trabajo, planteamos la siguiente hipótesis general: las redes personales son uno de los principales condicionantes de los puntos de inflexión ya que servirían para agilizar y facilitar su ocurrencia.

Decidimos centrarnos en el colectivo de migrantes argentinos porque desde hace varios años se encuentra dentro de los quince principales aportantes de población migrante al territorio español (INE, 2021) y, además, porque su nivel educativo suele estar por encima de la media migrante (López-Roldán y Karaboytcheva, 2016), lo que aumentaría las probabilidades de que ocurriesen trayectorias en forma de "U" con inconsistencias de estatus al inicio y puntos de inflexión y mejorías en el resto de la trayectoria (Miguélez *et al.*, 2011).

Un estudio complementario al nuestro en lo metodológico y que abarca una mayor amplitud temporal es el de Esteban (2018); quien utilizando una metodología cuantitativa examina la situación laboral de los migrantes argentinos en España que arribaron luego de la última dictadura militar. El autor contrasta empíricamente la hipótesis de Chiswick y concluye que "la inserción laboral inicial de los inmigrantes en España se produjo en categorías inferiores a la que tenían en su última ocupación en Argentina" (Esteban, 2018, p. 58), lo que reafirma las mayores probabilidades de quiebres durante la trayectoria.

Aunque la inserción laboral de la inmigración argentina en España ha sido ampliamente estudiada, destacando los trabajos de Actis y Esteban (2008), Cacopardo *et al.* (2007), entre otros, no encontramos investigaciones que hayan enfocado su análisis en los puntos de inflexión de estas trayectorias.

Nuestro artículo se estructura, excluyendo la introducción, en cuatro apartados. En el primero desarrollamos el marco teórico, en el segundo la metodología, en el tercero presentamos el análisis y los resultados, y en el cuarto planteamos las conclusiones.

1. Marco teórico

Subdividimos esta sección en cuatro puntos. Primero, presentamos una breve contextualización sobre la inmigración argentina en España. Luego, proponemos dos ejes temáticos que están estrechamente relacionados entre sí y que conforman el marco teórico: trayectoria laboral y redes personales. Por último, planteamos el modelo de análisis.

1.1. Inmigración argentina en España

Históricamente España ha sido un país emisor de migrantes más que receptor, mientras que Argentina ha sido un país clásico de inmigración (Castles, Miller y Quiroz, 2004). Estas lógicas migratorias se revierten a principios de los años ochenta cuando en España comienza a darse el “efecto llamada” y en Argentina ocurre, simultáneamente, un proceso de emigración debido a la persecución política-ideológica del gobierno de facto.

Cachón Rodríguez (2002) distingue tres etapas de la inmigración en España. La primera, hasta 1985, se caracteriza porque España recibe inmigrantes provenientes de otros países de Europa o de países latinoamericanos. Durante la segunda etapa, desde 1986 hasta 1999, se produce un fuerte efecto llamada producto de la mayor aceptabilidad migratoria de la población autóctona y de la aparición de nichos laborales indeseados por los españoles. Esta segunda etapa comienza a atraer nueva población migrante proveniente de Marruecos y del Este de Europa, diversificando los países de origen, la religión y la cultura, generando un efecto bisagra y un cambio hacia la tercera etapa migratoria.

Durante esta última etapa, del 2000 en adelante, se da en España un aumento importante de la población extranjera total que se evidencia en los datos de empadronamiento. Mientras que en la comarca del Barcelonés I de 5 habitantes son migrantes (más precisamente el 21,03%), en el año 2020 se registraron en la ciudad de Barcelona 371.527 personas extranjeras de 179 nacionalidades diferentes (Idescat, 2021).

El incremento del número de inmigrantes en España a inicios de siglo

coincide con las mayores cifras de inmigración argentina en Barcelona: de 5.778 empadronados con nacionalidad argentina a principios del año 2000 pasamos a 30.239 a inicios del 2020 (Idescat, 2021), siendo Argentina el principal país aportante de migrantes a la ciudad en este último año.

La migración en España de origen argentino también puede dividirse en tres flujos migratorios, cada uno con características propias: el exilio (1973-1983), las primeras migraciones económicas (1984-1999) y el flujo del corralito (2000-2007) (Esteban, 2018). Estos flujos coinciden con las etapas que Cachón Rodríguez propone para la formación de la España inmigrante. Aunque esta categorización finaliza en 2007, los argentinos continuaron migrando complejizando las dinámicas migratorias al comenzar trayectorias de retorno a partir del 2009 (Rivero, 2018).

1.2. Trayectoria laboral

Una trayectoria refiere a una sucesión de situaciones que se van dando de manera longitudinal a lo largo de la vida de una persona (Verd y Andreu, 2011). Cuando hablamos de trayectorias laborales nos referimos al “conjunto de circunstancias, con base en el trabajo, que trazan un itinerario que puede ser considerado de avance, retroceso o estancamiento. Por tanto, incluye importantes connotaciones de carácter subjetivo, de posición social en el trabajo y de reconocimiento social” (Miguélez *et al.*, 2011, p. 20). Esta conceptualización se enmarca dentro de la perspectiva del curso de vida. Elder, uno de sus principales referentes, define el curso de vida como un fenómeno social que consiste en ciertos patrones que se encuentran graduados por la edad y que están integrados en las instituciones sociales y en la historia (Elder *et al.*, 2003).

Las trayectorias son procesos que se modifican y se construyen por transiciones y cambios de estados, por ejemplo, independizarse, ser madre o padre, jubilarse, etcétera. Algunas de estas transiciones son críticas e implican cambios importantes en la vida que generan redireccionamientos en el camino tomado. Estos eventos que interrumpen patrones regulares dentro de las trayectorias se denominan puntos de inflexión (Abbott, 1997). La diferencia entre una transición y un punto de inflexión se encuentra en que este último es de menor duración y de mayor impacto, a comparación con las transiciones que suelen ser más largas y presentan una mayor continuidad en la trayectoria entre los hechos que se suceden. Finalmente, el curso de vida se nos presenta entonces como una secuencia de trayectorias conectadas unas a otras por medio de transiciones y puntos de inflexión (Abbott, 1997; Elder *et al.*, 2003; Petroff, 2013).

Elder *et al.* (2003) proponen cuatro principios que rigen la perspectiva del

curso de vida que nos parecen de mención relevante para esta investigación. El primero refiere al principio de la agencia o capacidad de actuación del individuo, dándole importancia a cómo los individuos construyen sus vidas a través de sus acciones, elecciones y decisiones. El segundo trata sobre la capacidad de actuación, es decir que la actuación del individuo está limitada por el contexto. Del mismo modo, las trayectorias individuales están marcadas por lo que expone el tercer principio: el tiempo y el espacio, donde toma particular relevancia el momento vital de la persona, ya que las mismas situaciones pueden tener distintos significados según el momento de vida en que nos encontremos. Por último, se encargan de plantear la relevancia de las redes sociales mediante el principio de las vidas vinculadas. Vivimos en un mundo de constantes interacciones sociales donde nuevas relaciones personales pueden influir de tal manera en las trayectorias como para crear puntos de inflexión (Elder *et al.*, 2003, Petroff, 2013, Verd y Andreu, 2011).

1.3. Redes personales

La hipótesis propuesta se basa en entender a las redes personales como un capital social, tal como Portes y Sensenbrenner lo definen: como parte de “aquellas expectativas para la acción dentro de una colectividad que afectan a los objetivos económicos y a la conducta de sus miembros en búsqueda de objetivos” (como se cita en Portes, 2012, p. 21). En este sentido, se entiende que los recursos sociales están embebidos en las redes que ayudan a aumentar la probabilidad de obtener retornos instrumentales como, por ejemplo: un mejor trabajo, promociones tempranas, mayores ganancias, entre otros (Lin, 2000).

Numerosos estudios establecen una relación positiva entre las redes personales y las oportunidades laborales. Granovetter (2000) señala la importancia de los vínculos débiles, no solo como recursos indispensables para las oportunidades individuales de movilidad, sino también como favorecedores de la integración dentro de la comunidad. Este autor sostiene que los lazos débiles son más eficaces que los fuertes para poder obtener un puesto de trabajo o mejorar nuestras condiciones laborales, ya que “aquellos con quienes estamos débilmente vinculados son más propensos a moverse en círculos distintos al propio y, por tanto, tendrán acceso a una información diferente a la que nosotros recibimos” (Granovetter, 2000, p. 48). Los lazos fuertes, aunque estén más motivados a ayudar, suelen interactuar en la misma red social de modo que la información que pueden aportar se torna redundante. Por su parte, Lin y Ao (2008) plantean que el empleador, al igual que quien busca trabajo, también utiliza sus redes de contactos para conseguir trabajadores. La información fluye de esta ma-

nera más fácilmente entre aquellos que poseen redes personales ricas en recursos: así es como funciona la “mano invisible del capital social” (Lin y Ao, 2008).

Si relacionamos las redes con la temática migratoria podemos encontrar una gran cantidad de artículos que hablan de la importancia de las redes migratorias y de cómo estas son fundamentales al momento de decidir adónde emigrar, ya que sirven para facilitar y fortalecer el proceso migratorio. Se llegan a crear “redes de migrantes que vinculan las áreas de origen y destino y ayudan a impulsar importantes cambios en las dos” (Castles, Miller y Quiroz, 2004, p. 14). Por lo tanto, es de esperar que surjan las redes en los relatos de los inmigrantes entrevistados como uno de los principales condicionantes de sus puntos de inflexión.

2. Metodología

Nuestra principal fuente de recolección de datos se basa en la realización de entrevistas biográficas individuales semiestructuradas. Sumado a esto, tal como ha realizado Petroff (2013), invitamos a que los migrantes dibujen su trayectoria laboral durante la entrevista, con lo que incorporamos una técnica de recolección visual de datos. Estos dos métodos son complementarios entre sí. Graficar la trayectoria facilita la organización de los recuerdos, mejora la fluidez y la coherencia del relato. A su vez, dibujar sirve para condensar el relato ya que debería existir cierta coherencia entre el relato escrito (el gráfico) y el oral (la entrevista).

Nuestra población de estudio se compone de inmigrantes argentinos cualificados (a los que definimos como egresados universitarios en origen), que tuvieron una inconsistencia de estatus inicial y al menos un punto de inflexión dentro de su trayectoria laboral migratoria. El procedimiento de contacto que utilizamos para seleccionar a los entrevistados fue a través de redes de confianza y por medio de grupos de migrantes en redes sociales digitales. Las ocho personas seleccionadas (cuatro hombres, cuatro mujeres) no debían conocerse entre sí, debían haber estudiado carreras diferentes y estar residiendo hasta en la segunda corona del área metropolitana de Barcelona desde hace al menos dos años y como máximo desde principios del 2002, esto último, para asegurarnos de que sus redes personales estén relativamente consolidadas y para tomar solo a los inmigrantes llegados poscrisis argentina del 2001. Así, abarcaríamos solo una crisis económica en nuestro estudio, la de 2008.

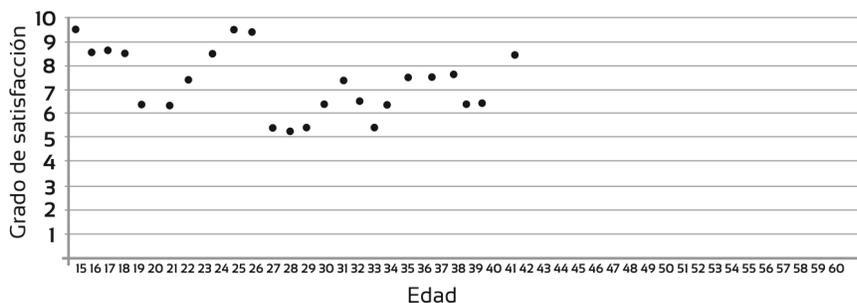
Algunas cuestiones a tener en cuenta sobre el perfil general de las personas entrevistadas. Primero, corresponden a un sector socioeconómico medio/alto, ya que a pesar de que la educación universitaria es de acceso

libre y gratuito en la Argentina, la educación de nivel inicial y medio muestra claras tendencias de segmentación social, lo que impacta luego en las diferentes oportunidades de acceso y finalización de la educación de nivel superior (Krüger, 2012). Segundo, que, al plantear las condiciones de la muestra, la franja etaria de entrevistados quedó delimitada a personas de entre 30 y 70 años aproximadamente.

Las entrevistas, de carácter anónimo y confidencial, fueron referenciadas mediante seudónimos, realizadas bajo consentimiento firmado y grabadas entre los meses de marzo y julio de 2019. Los datos obtenidos fueron analizados mediante el *software* Atlas.ti, que nos permitió codificar cada entrevista, seleccionar los códigos más relevantes y crear redes de relaciones entre los mismos. Posteriormente, mediante la preparación de una ficha resumen para cada entrevista pudimos analizar los datos poniendo énfasis en el contenido del texto.

Durante la entrevista proponíamos dibujar el gráfico de satisfacción vital con respecto a la trayectoria educativa laboral (ver de ejemplo el gráfico 1). En las abscisas representamos la edad, desde los 15 años hasta la edad actual, y en las ordenadas representamos el grado de satisfacción del entrevistado con respecto a su trayectoria educativa laboral otorgando una puntuación del 1 al 10. La persona comenzaba a dibujar su gráfico teniendo en cuenta la edad en que había comenzado a trabajar y valoraba cada momento o etapa de su trayectoria desde el inicio de la misma.

Gráfico 1. Gráfico de satisfacción vital n.º3 (Cuadro de satisfacción vital de acuerdo a la trayectoria educativo-laboral)



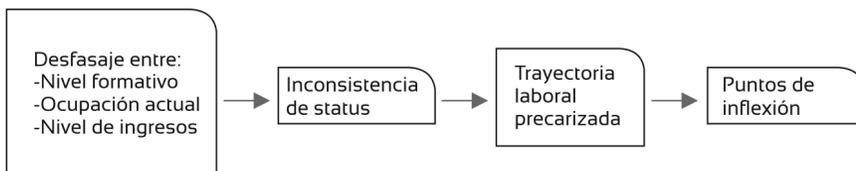
Fuente: gráfico realizado por la entrevistada n.º3

Los gráficos nos permitieron complementar el discurso e identificar los distintos puntos de inflexión, clarificando “hasta qué punto determinados acontecimientos pueden ser interpretados como puntos de inflexión, a diferencia de otros, que representan suaves transiciones a lo largo de la trayectoria” (Petroff, 2017, p. 22).

Para el propósito de este trabajo, solo analizamos los puntos de quiebre ocurridos a lo largo de la trayectoria migratoria y no del total de la trayectoria, es decir, analizamos los puntos de inflexión desde el momento en que la persona migra, ya que en todos los casos estudiados esta decisión significó un quiebre.

Como modelo de análisis proponemos el presentado en la Imagen 1, que puede explicarse de la siguiente manera: una inconsistencia de estatus en la trayectoria laboral se produce si existe un desfasaje entre el nivel formativo, la ocupación actual y el nivel de ingresos (Lee *et al.*, 2009; Meyer y Hammond, 1971). Esta inconsistencia se traduce, generalmente, en una trayectoria laboral precarizada que puede modificarse por la ocurrencia de puntos de inflexión.

Imagen 1. Modelo de análisis 1



Fuente: elaboración propia

Planteamos que existen dos tipos de dimensiones que las personas podrían llegar a identificar cuando ocurren puntos de inflexión: las internas y las externas. Dado que las trayectorias están atravesadas por el tiempo, por el espacio y por el ciclo de vida de la persona, ambas dimensiones estarían fuertemente relacionadas entre sí.

Las *dimensiones externas* harían referencia a aquellos elementos que están por fuera del alcance directo de modificación de la persona migrante y que dependen principalmente del accionar de otros actores como ser el mercado, la sociedad o el Estado. Por su parte, las *dimensiones internas*

serían aquellos aspectos que podrían ser susceptibles de sufrir modificaciones por acciones directas o indirectas de la persona, ya sean a corto, medio o largo plazo, considerando siempre que somos actores sociales y que las decisiones y acciones que tomamos no son cuestiones aisladas.

3. Análisis y resultados

A partir de las ocho entrevistas pudimos identificar con claridad más de una veintena de puntos de inflexión. En la tabla I presentamos un resumen del perfil de las personas entrevistadas detallando su sexo, edad actual, edad al inicio de la trayectoria migratoria y titulación. También mostramos una síntesis de los resultados obtenidos en cada entrevista: cantidad de puntos de inflexión a lo largo de la trayectoria migratoria, dimensiones principales y si el migrante logra la consistencia de estatus o no.

Las dimensiones percibidas están ordenadas cronológicamente, por tanto, la primera de cada persona es aquella que sirvió como elemento detonador del proceso migratorio. Entre las más reiteradas destacan la situación personal y familiar (sólo mencionada por mujeres), el sector laboral y las condiciones de empleo.

Tabla I. Resumen de los perfiles entrevistados y de los resultados

DATOS DEL/A ENTREVISTADO/A					RESUMEN DE RESULTADOS		
Seudónimo	Sexo (M/F)	Edad actual	Edad al migrar	Titulación	Puntos de inflexión	Dimensiones	¿Logra la consistencia de estatus?
1. Osvaldo	M	70	53	Ingeniero Químico	4	- Contexto (Crisis económica y social) - Adaptabilidad cultural - Capital social - Característica personal	Sí
2. Irene	F	51	35	Veterinaria	4	- Situación familiar - Situación legal - Condiciones laborales - Rol del Estado	Sí
3. Roberta	F	41	27	Publicista y directora de arte	5	- Proyecto migratorio - Adaptabilidad cultural - Situación legal - Situación personal - Sector laboral	No
4. Dana	F	56	45	Farmacéutica y enfermera	3	- Contexto (inseguridad) - Adaptabilidad cultural - Situación familiar	Sí

5. Mariano	M	31	29	Administrador de empresas	2	-Proyecto migratorio -Capital social + nivel formativo y de competencias	Sí
6. Dakota	F	28	26	Ingeniera Industrial	5	-Proyecto migratorio -Condiciones laborales -Situación personal	Sí
7. Marcos	M	45	34	Abogado	2	-Contexto (inseguridad) -Capital social-	Sí
8. Diego	M	27	25	Kinesiólogo	2	-Proyecto migratorio -Condiciones laborales	No

Fuente: elaboración propia en base a las entrevistas

Luego de cotejar los quiebres graficados con los relatados, corroboramos que todos correspondían a puntos de inflexión porque implicaban rupturas de patrones regulares o cambios importantes en la trayectoria, ya sea por la ocurrencia de procesos previos que generaban condiciones acumulativas que posibilitaban el quiebre o porque ocurría algún evento gatillador que detonaba estos cambios. Además, encontramos dos puntos de inflexión que no fueron graficados, probablemente porque se relacionaban a temas de mayor complejidad para ser comunicados, como ser la salud mental y la violencia de género. Sin embargo, como ambos fueron claramente detallados y explicados como rupturas en la trayectoria, decidimos incluirlos igualmente en el estudio.

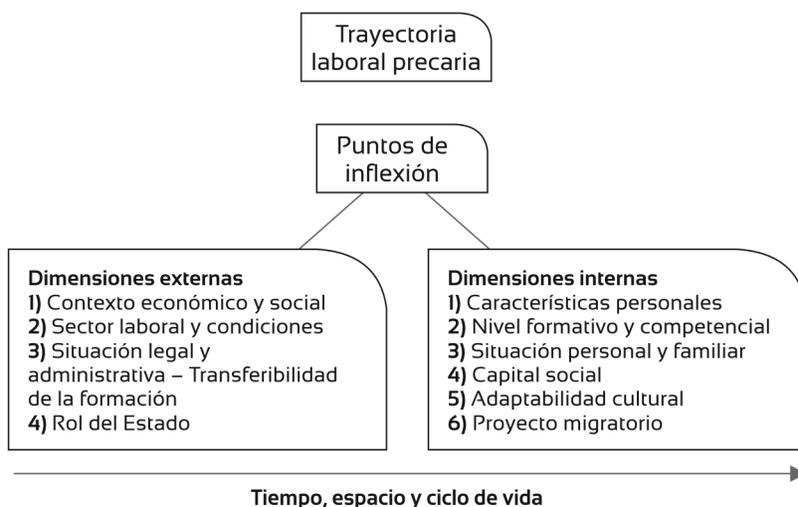
Todos los quiebres analizados implicaron momentos de mejoría o de empeoramiento de la trayectoria. En los casos de mejoría, podía llegar a coincidir con lograr la consistencia de estatus. Para definirlo, analizamos cuál era la relación que existía entre el nivel formativo, la ocupación y el nivel de ingresos promedio de un profesional que se desempeñara en la correspondiente categoría profesional. Si existía una coherencia entre las tres variables, determinábamos que había logrado la consistencia de estatus, caso contrario que no la había alcanzado.

Basándonos en los resultados obtenidos en las entrevistas y en una amplia revisión de bibliografía, planteamos el modelo de la imagen 2 para organizar el análisis de las dimensiones percibidas. La intención no es definir relaciones causales entre sucesos, sino simplemente poder comprender cuáles son las dimensiones que los actores perciben en los puntos de inflexión al cambiar sus grados de satisfacción vital con respecto al trabajo.

Dentro de las *dimensiones externas* encontramos lo siguiente: el contexto económico y social; el sector laboral y las condiciones laborales, la situa-

ción legal y administrativa que está directamente relacionada con el nivel de transferibilidad de la formación adquirida; y, por último, el rol que asume el Estado. Entre las *dimensiones internas* encontraríamos las características personales como ser la edad, la nacionalidad, el género, etcétera; el nivel formativo y de competencias; la situación personal y familiar; el capital social; el grado de adaptabilidad cultural y, por último, el proyecto migratorio.

Imagen 2. Modelo de análisis 2



Fuente: elaboración propia

3.1. Dimensiones externas

El *sector laboral* de inserción inicial en el país receptor y, posteriormente, los demás sectores donde uno se desempeña suelen ser un fuerte condicionante en la trayectoria laboral migratoria, ya que la rutina laboral delimita las redes personales a las que uno puede acceder, los días y horarios de tiempo libre, los espacios regulares de circulación, los recursos económicos disponibles, etcétera. Aunque los argentinos son de las nacionalidades extranjeras que menor peso tienen dentro de los nichos laborales étnicos del segmentado mercado laboral español, el principal es la hostelería y para las mujeres argentinas lo es el servicio doméstico (Veira, Stanek y Cachón, 2011).

Acorde a esto, una de las personas entrevistadas comenzó en el servicio doméstico y otras tres en la hostelería. Por ejemplo, Roberta luego de 15 años de trayectoria migratoria y siendo Licenciada en Publicidad, aún continúa siendo camarera. Si bien la tendencia de su gráfico de satisfacción vital para el período migratorio va en continuo ascenso (ver gráfico 1), describe al sector como un “limitante” y lo relaciona con uno de sus puntos de inflexión:

–¿Y acá porqué volviste a bajar?

–Porque acá a los 38, (...) supe lo que quise, pero no lo llegué a cambiar. Y estuve tiempo bien, ganando bien, pero la hostelería me volvía a limitar y la plata, el dinero, que sí podés ganar mucho dinero, pero pensando siempre en lo que no hacía. (Roberta, 41 años, publicista)

Estar empleada en este sector se relaciona con su *situación legal*, ya que, luego de ingresar como falsa turista, logró quedarse en España trabajando en la hostelería durante tres años porque “era el único sector donde la empleaban sin papeles”.

Una cuestión que surge en las entrevistas en reiteradas oportunidades es la importancia de las *condiciones de empleo* y de las *relaciones laborales*. El maltrato recibido por el equipo de trabajo y por los superiores puede ser motivo de renuncia, lo que generalmente significa un punto de quiebre. Este motivo emerge sobre todo cuando el inmigrante ya tiene algunos años en el país de destino y su poder social de negociación es mayor, lo que le permite renunciar al puesto para buscar otro con mejores condiciones.

La segunda entrevistada relata lo siguiente:

Era un lugar que no me gustaba, por eso lo pongo para abajo (*en el gráfico de satisfacción vital*), porque estuve 6 meses ahí y... bueno, yo si me querían renovar no iba a quedarme porque no me gustaba, el ambiente era... era muy raro. (Irene, 51 años, veterinaria)

El *contexto económico y social* es uno de los elementos gatilladores de la decisión migratoria; a su vez, la gran volatilidad de la economía argentina hace que esta sea una de las principales dimensiones destacadas en los puntos de inflexión de las trayectorias premigratorias (no analizadas en este artículo), sobre todo en los perfiles de mayor edad que vivieron mayor cantidad de crisis. Por ejemplo, para Osvaldo el detonante migratorio fue la crisis económica y social de 2001, pero para Dana y para Marcos lo fue la sensación de inseguridad y el contexto social que estaban viviendo a partir del 2008.

Por otro lado, al indagar explícitamente sobre los efectos de la crisis del 2008 en las trayectorias de quienes ya se encontraban en Barcelona, la

reacción fue la misma: preguntando irónicamente “¿qué crisis?”, dando a entender que no es comparable una crisis económica en el país de llegada con una en el país de origen. Cabe aclarar que si nuestros entrevistados continúan estando en España es porque pudieron sortear esta crisis de manera relativamente exitosa, lo que dificulta que la perciban como un punto de quiebre. Sin embargo, Rivero (2018) analiza casos de retornados a causa de esta crisis.

Otro elemento externo clave para la ocurrencia de quiebres en la trayectoria son los cambios en *la situación legal y administrativa*. Para quienes ingresan o deciden permanecer de manera ilegal en el país, pasar a tener “papeles” es un claro punto de inflexión ya que habilita mejoras en los derechos laborales e incluso poder acceder a sectores laborales que ofrecen mejores condiciones. Específicamente, para el caso de los migrantes cualificados, obtener el permiso de trabajo permite abandonar el trabajo actual para poder acceder a una posición relacionada con los estudios realizados.

Algunos empleadores aprovechan este período ventana en que el migrante aún no tiene permiso de trabajo o no ha convalidado sus estudios, ya que los contratan igualmente para puestos cualificados ofreciéndoles un menor salario o peores condiciones laborales. Al mismo tiempo, el inmigrante se beneficia al obtener un puesto de trabajo y recibir un salario cuando, en realidad, no estaría habilitado para hacerlo.

Fue justo que me dieron los papeles y les dije: mirá me piro. Claro, fue un poco... pero bueno... mmm fue, no fue que yo los usé a ellos, sino que ellos también me usaron, digamos que... fue un intercambio porque ellos tampoco tenían interés en hacer un contrato, y entonces, pues nada, a los tres años me fui. (Irene, 51 años, veterinaria)

Que la convalidación u homologación del título se traduzca en un punto de inflexión depende de si el área de inserción profesional requiere de una habilitación especial o no. Por ejemplo, las profesiones relacionadas con la salud requieren la validación del título en el país receptor para poder ejercer, lo que puede prolongar la situación de inconsistencia de estatus y demorar los quiebres de trayectoria.

Aunque para sectores como el sanitario la homologación es necesaria para poder ejercer legalmente, esto no ocurre con otros títulos como algunas ingenierías donde la experiencia laboral tiene un mayor peso e incluso sirve como reemplazo del título. Osvaldo, un ingeniero químico con más de 20 años de experiencia laboral en la Argentina, no necesitó el título para poder desempeñarse como ingeniero en España. Sin embargo, Diego, aún no puede ejercer como kinesiólogo porque está a la espera de su convalidación.

Es de destacar que de los ocho entrevistados cinco poseen pasaporte italiano, lo que evidencia la historia migratoria de la Argentina y nos da una idea de lo subestimada que puede estar la cantidad de argentinos cuando se los contabiliza solo a través de su nacionalidad. El pasaporte europeo es percibido por los entrevistados como una ventaja, como una valiosa herramienta que facilita y amplía las posibilidades en la trayectoria migratoria. Este activo habilita a trabajar legalmente desde el mismo momento de llegada al país receptor y agiliza la trayectoria laboral, al ahorrar las trabas burocráticas y pasos que deben seguir quienes no tienen pasaporte comunitario.

A pesar de que no encontramos relaciones entre poseer este activo y el número de quiebres en la trayectoria o la situación actual de los entrevistados, sí encontramos diferencias en las dimensiones que desencadenan los quiebres. Pasar a ser legal es, sin lugar a duda, el principal punto de inflexión dentro de las trayectorias de los inmigrantes ilegales o "sin papeles", porque inmediatamente, de un día al otro, su poder social de negociación aumenta notablemente lo que les permite una mejora de sus condiciones laborales. La condición de legalidad es algo que define profundamente al proyecto migratorio, tanto sus posibilidades como sus limitaciones.

Por último, entre las dimensiones externas, entendemos que el *rol del Estado* es clave en el sentido de que si se lo propone puede tomar una postura activa en tratar de reducir las desigualdades estructurales que existen. Un ejemplo surge en la segunda entrevista, cuando Irene explica cómo la ayuda del Estado, materializada a través de un préstamo económico y de asesoría técnica para emprendedores fue lo que le permitió realizarse en lo profesional, pero también en lo social y en lo económico al poder abrir su propia clínica veterinaria. Algo similar ocurre con Dana, quien logra la consistencia de estatus cuando asume como enfermera en una institución estatal al ganar la tercera oposición a la que se presenta, luego de una trayectoria migratoria de 10 años como enfermera particular a domicilio, donde cobraba un ingreso muy por debajo del que le correspondería porque no tenía la habilitación del título para poder ejercer como enfermera.

3.2. Dimensiones internas

Dentro de las *características personales*, la edad es mencionada en las entrevistas como un condicionante de los puntos de inflexión y, relacionada con ella, encontramos al ciclo de vida. En general, las personas entrevistadas que cuentan con mayor antigüedad en España expresan mayor satisfacción laboral; lo que puede apreciarse claramente en los gráficos de satisfacción vital, todos de tendencia ascendente.

Proponemos dos ejemplos sobre la importancia de la edad y del ciclo de

vida. Para Osvaldo, estar cercano a la edad de jubilación significó el despido de la compañía donde trabajaba durante un proceso de venta y reestructuración organizacional. Para Irene, ser madre de un niño español significó pasar a ser migrante legal.

La cantidad de años que cada migrante lleva en el país receptor parece no tener relación directa con el número de puntos de inflexión vividos, por ejemplo, Roberta con 14 años como migrante presenta la misma cantidad de puntos de inflexión que Dakota con 2 años en España, mientras que Dana y Marcos, con 11 años como migrantes, presentan distinta cantidad de quiebres.

Otra de las dimensiones internas sería el *nivel formativo o de competencias*. Como ya mencionamos, que esto se traduzca en un punto de inflexión depende de varias cuestiones, por ejemplo, de la experiencia laboral previa, de si el título es demandado por el mercado laboral, de si es necesaria una habilitación especial para ejercer el puesto, etcétera (ver Lozano y Martínez, 2015). Un ejemplo de esta complejidad es la reflexión que aporta Diego al respecto de las competencias de su hermana:

Mi hermana es analista en sistema, mi hermana vino y me dijo: "che, si yo consigo laburo de lo mío me quedo, sino me voy (*aclarar*: somos muy distintos) no voy a trabajar de camarera ni en pedo. Ella como es analista en sistema y yo no sé cómo es eso, pero lo que es sistema es como un idioma. Digamos, es como... no sé, hablar en coreano. Y ni homologó el título, cero. Le dijeron: ¿manejas este sistema? No sé, Ubuntu, un idioma nerd. Y dijo: sí, lo manejo. Ah, bueno listo, arrancás, 2100 euros. Y yo, 1100, 950. (Diego, 27 años, kinesiólogo)

La experiencia profesional y el conocimiento de idiomas surgen a lo largo de las entrevistas en reiteradas oportunidades. Para los argentinos, hablar catalán sirve como un filtro para poder acceder a ciertos sectores laborales o incluso para poder ascender de posición. Lo mismo ocurre con el inglés: hablar este idioma con fluidez fue lo que le permitió a Mariano conseguir un puesto de trabajo relacionado con sus estudios y lograr la consistencia de estatus.

Sobre el *capital social*, y en particular sobre las redes migratorias, todas las personas que hemos entrevistado contaban con al menos una persona conocida en Barcelona.

La red migratoria... hasta que no te interesa salir del país no te das cuenta lo grande que es. (...) cuando te das cuenta tienes a veinte personas cercanas para preguntarles, y no solo para preguntarles, porque cuando llamas (...) todo el mundo te dice lo mismo: no dudes en venirte ya mismo, y en venirte ya mismo a mi casa, hasta que encuen-

tras trabajo, piso y departamento donde vivir. Y eso hice. (Marcos, 45 años, abogado)

Las redes personales que establecemos se ven condicionadas por los círculos donde nos movemos y entre ellos destaca el sector laboral. En este sentido, el ejemplo de Roberta es muy claro: trabajar quince años en el sector de la hostelería (sumado a otras cuestiones como, por ejemplo, la homofilia) le permitió crear un círculo de redes compuesto casi en su totalidad por inmigrantes de origen latinoamericano. La gran cantidad de amistades a las que hace referencia no logra materializarse en capital social, porque las relaciones sociales que dispone no son particularmente ricas en recursos sociales que puedan plasmarse ya sea, directa o indirectamente, en mejoras laborales o de estatus. Lo que puede explicarse por la inequidad existente de capital social (Lin, 2000) y porque las redes de los inmigrantes suelen contener menos recursos que las de los autóctonos (Portes, 1998). Sumado a esto, trabajar durante el turno nocturno y principalmente con clientes extranjeros no le permitió establecer puentes con otros actores locales que se moviesen en círculos distintos al de ella y que tuviesen acceso a información diversa que pudiera facilitarle otra posición laboral.

Por el contrario, Osvaldo, que proviene de una clase social más acomodada que Roberta y que ha aprovechado los recursos sociales familiares desde su juventud, relata lo siguiente:

La gasolinera fue mi oficina de relaciones públicas, yo me iba con mi mochila y llevaba de 10 a 12 currículums todos los días y, depende de la cara del cliente, le preguntaba: ¿a qué se dedica? ¿qué tiene? ¿cómo está? (Osvaldo, 70 años, ingeniero químico)

Finalmente, logró entablar conversación con la supervisora de una gran fábrica quien, tras leer su currículum, consiguió que lo contrataran. Osvaldo pudo llevar a cabo lo que Granovetter (2000) propone: a través de un vínculo débil consiguió una entrevista laboral y, posteriormente, el puesto que lo llevó a lograr su consistencia de estatus.

Otro rasgo a tener en cuenta cuando analizamos las redes personales de los migrantes cualificados son las redes de cerebros, es decir, todas aquellas redes ya sean formales o informales donde los migrantes cualificados intercambian distintos tipos de información sin necesidad de retornar (Gaillard y Gaillard, 1997).

Algunos ejemplos son los siguientes. Marcos logra pasar de estar desempleado a tener un trabajo calificado por medio de una red internacional de amigos abogados. Irene logró conseguir todos sus puestos de trabajo a través del sitio web de una asociación de veterinarios de España. Por su

parte, Mariano considera que logró alcanzar la consistencia de estatus gracias a la red virtual LinkedIn, a la experiencia laboral obtenida en su trabajo inmediatamente anterior y al tener buen conocimiento del inglés.

Dentro de la corriente teórica que trabaja las redes de cerebros toman especial interés las redes sociales en el ciberespacio (Lin, 1999), como ser LinkedIn. Nos parece importante destacar que entre nuestros entrevistados pudimos observar dos generaciones que se relacionan de manera muy desigual con la tecnología. Por un lado, las menores de 40 años (aproximadamente) otorgan gran relevancia a las plataformas virtuales de profesionales para encontrar trabajo, pero esto no ocurre con los entrevistados mayores. La naturalización del uso de estas redes de profesionales se traduce para la generación más joven en que no perciben como un punto de inflexión al hecho de encontrar un puesto de trabajo a través de un contacto por medio de estas plataformas (como sucede con Dakota). Por el contrario, para la generación más adulta conseguir trabajo a través de un lazo débil generado de manera personal (y no virtual) sí significa, generalmente, un punto de inflexión.

Las redes personales, en sus diversas formas (migratorias, familiares, virtuales, etcétera), surgen constantemente en los relatos. Y, especialmente, surgen las redes latinas. Las personas entrevistadas suelen distinguir las nacionalidades de origen entre sus redes: a los argentinos del resto de los latinos y a los catalanes del resto de los españoles. La diferencia cultural, mencionada en varias entrevistas, es uno de los motivos que explica esta diferenciación por origen entre las redes y, además, es uno de los elementos que surge en las entrevistas como detonador del primer punto de inflexión de la trayectoria migratoria al que decidimos llamar grado de *adaptabilidad cultural*.

A pesar de que, la relación colonial que une a Argentina con España contribuye a la existencia de lazos culturales, lingüísticos y religiosos; las diferencias entre migrantes y autóctonos existen y aparecen en los relatos de todas las entrevistas. Aunque estas diferencias condicionan la trayectoria en general, hay ciertas acciones que los entrevistados definen como puntos de inflexión. Por ejemplo, Osvaldo relata un día donde se desempeñaba como docente en una escuela secundaria y ante el trato de un alumno decidió renunciar a su trabajo porque no podía responderle de la misma manera en que lo haría en su país de origen. Este evento marcó el punto en que no pudo continuar tolerando las "diferencias culturales". Cabe mencionar que el nivel de adaptabilidad está directamente vinculado al nivel de necesidad económica. Generalmente, ante mayor necesidad, mayor es la predisposición a trabajar en puestos diferentes a los que querríamos y, al

mismo tiempo, mayor es la tolerancia ante las diferencias culturales y, por lo tanto, nuestra habilidad de adaptación.

Por otra parte, la situación personal, que incluye no solo el estado de las relaciones personales más cercanas sino también el estado de salud físico y mental del migrante y de su familia, es otra dimensión destacada en los puntos de inflexión. Algo a considerar es que este aspecto solo fue planteado en las entrevistas por mujeres. En tres de las cuatro entrevistas a mujeres surgió este tipo de quiebre y, en algunas, más de una vez. Tres de los casos tratan de relaciones afectivas conflictivas que influyen en la estabilidad emocional de las entrevistadas, lo que afecta su trayectoria laboral. El cuarto caso se relaciona con una etapa de depresión de la pareja, que lleva a la entrevistada a tener que trabajar hasta 18 horas diarias para poder generar los ingresos necesarios para sostener a su familia. Y el quinto surge al querer dar apoyo en el cuidado de una sobrina recién nacida en España.

Mientras que los entrevistados del sexo masculino podían hablar durante toda la entrevista sobre su trayectoria laboral sin mencionar si estaban en pareja, tenían hijos/as, etcétera; las mujeres entrelazaban su trabajo remunerado con el trabajo no remunerado y con detalles de su vida personal desde el principio, dejando muy clara su doble presencia (Carrasquer y Torns, 2009) que también queda plasmada en las dimensiones identificadas.

El último elemento a destacar en los puntos de quiebre es el *proyecto migratorio*. Este abarca los planes a futuro, los trabajos a los que aspira, las perspectivas a largo plazo y las principales urgencias o necesidades que tenga el inmigrante. Es una de las dimensiones limitantes de mayor relevancia al momento de decidir qué tipo de trabajo buscar, aceptar o rechazar. Debido a que el proyecto migratorio se ve atravesado por el ciclo de vida, debemos distinguir nuevamente entre las dos generaciones de la muestra. Mientras que los más jóvenes tienen un proyecto migratorio abierto a seguir migrando, a cambiar de trabajo, a trasladarse de país, etcétera; los de mayor edad ya están establecidos y se proyectan a futuro en Cataluña. De entre los jóvenes, tres se plantean migrar durante el año próximo, lo que probablemente significará un nuevo punto de inflexión.

Finalmente, es necesario añadir que el poder social de negociación y la visión del mundo son dos dimensiones que también influyen en los puntos de inflexión, pero que se relacionan intrínsecamente con todas las demás dimensiones. Por esta razón, decidimos no tratarlas individualmente, sino que las mencionamos a lo largo del texto. Estas dos dimensiones están claramente vinculadas con los recursos económicos, sociales, culturales, educativos y legales que dispone cada migrante.

4. Conclusiones

Luego de este proceso de investigación donde identificamos y analizamos las principales dimensiones que los actores perciben en los puntos de inflexión, si bien entendemos que las redes personales son un elemento clave sostenemos que no serían la dimensión más importante. A pesar de que todos los entrevistados consiguieron trabajos en España por medio de contactos, solo tres percibieron esto como un punto de inflexión porque fueron el resultado de un evento inesperado, lo que demuestra cómo pequeñas acciones o sucesos impredecibles ocurridos en un corto espacio de tiempo pueden terminar influyendo de manera duradera en la trayectoria (Grossetti, 2004).

Muchas migrantes comienzan a buscar trabajo entre sus redes más cercanas, que generalmente también suelen ser migrantes (Portes, 2012), sabiendo a los recursos a los que estas pueden acceder. Esto ayuda a perpetuar su permanencia en los sectores con peores condiciones laborales. Además, al carecer de redes personales amplias y ricas en recursos en el país de llegada es más difícil hacer uso de los vínculos débiles tal como plantea Granovetter (2000). Por lo tanto, pocas veces consiguen algo imprevisto que puedan catalogar como un punto de inflexión, sino más bien como una transición.

Otro punto por destacar es que, aunque la mayoría de los entrevistados logró la consistencia de estatus con el pasar de los años, esto no fue así para todos. Tal como plantea Meyer (2001): “se puede ver claramente que las habilidades de los individuos dependen de las redes que los movilizan y activan” (p. 101). Es decir, la valoración de la formación que disponemos dependerá finalmente del capital social con el que contamos. Y de la misma manera en que las redes personales pueden funcionar como un trampolín para la trayectoria laboral del migrante también pueden actuar como una barrera.

En resumen, sobre la hipótesis inicial, entendemos que dada la naturaleza contextual y relacional de la formación (Meyer, 2001) y que el capital social está desigualmente distribuido entre autóctonos e inmigrantes (Portes, 1998) y, por lo tanto, entre los distintos sectores que componen al etnoestratificado mercado laboral español (Miguélez *et al.*, 2011; Verd *et al.*, 2017), hallamos que es difícil que existan lazos que crucen grupos y que faciliten el acceso a mejores recursos desde el grupo más favorecido al menos favorecido ya que para los migrantes los lazos ricos en recursos son la excepción más que la regla (Lin, 2000).

Por otro lado, podemos concluir que existen claras diferencias entre las dimensiones externas y las internas, siendo las primeras más fáciles de re-

conocer. Las personas no dudan en marcar en el gráfico y en relatar como un quiebre de trayectoria el paso de la “ilegalidad” a la “legalidad”, lo mismo ocurre cuando mejoran o empeoran sus condiciones laborales. Lo que puede deberse a que son cuestiones que se materializan casi instantáneamente y que pueden ser reconocidas con mayor facilidad. Sin embargo, no siempre marcan como un quiebre de trayectoria cuando logran cambiar de trabajo a través de algún contacto, cuando realizan algún curso formativo o cuando ocurre alguna situación familiar o personal que afecta su trayectoria.

La diferente percepción también podría explicarse porque los cambios en las dimensiones externas suelen ser desencadenantes de nuevos cambios a menor escala. Por lo tanto, entendemos que los principales actores que limitarían o potenciarían los puntos de inflexión de las personas migrantes serían aquellos que influyen en los cambios de estas dimensiones: el Estado, el mercado y la sociedad.

Esto remarca la importancia de las políticas públicas en las trayectorias laborales migratorias. El Estado puede aumentar o disminuir las “fronteras invisibles” que las migrantes tienen que superar, por ejemplo, agilizando los años de espera para la homologación de las titulaciones o flexibilizando los requisitos de regularización. Otra política de impacto podría ser aumentar los programas que se encargan de facilitar el proceso de regularización de migrantes que llevan tiempo trabajando en los sectores más precarizados (como ACOL o la subvención Cures). Por último, fomentar espacios de vinculación entre autóctonos y migrantes para favorecer la creación de redes entre ellas facilitaría la inclusión de las migrantes en redes más ricas en recursos. Estas son solo algunas de las políticas que podrían favorecer la ocurrencia de puntos de inflexión, facilitar el logro de la consistencia de estatus y mejorar las oportunidades de las inmigrantes.

Luego de este breve análisis, no debemos olvidarnos de que los puntos de inflexión son una cuestión subjetiva que depende de la historia de vida de cada persona, de su forma de ver el mundo y de los recursos de que dispone. Esto se evidencia en las diferentes dimensiones planteadas entre hombres y mujeres y, también, en la diferente valoración de los contactos creados a través de las redes (presenciales o virtuales) según la edad del entrevistado.

Mientras que para ningún varón de la muestra la situación personal y familiar significó un punto de inflexión, porque la separación entre trabajo y familia era muy clara, para tres de las cuatro mujeres entrevistadas sí fue una dimensión relevante.

Por otro lado, las diferencias generacionales fueron clave en relación con la hipótesis propuesta en dos sentidos:

1) las personas más jóvenes naturalizan el uso de las redes profesionales virtuales para buscar empleo, al igual que los vínculos débiles que a través de ellas se generan, lo que hace que rara vez consideren que conseguir un puesto por estos medios implique un punto de inflexión;

2) por el contrario, las entrevistadas de mayor edad que debieron crear los vínculos en persona invirtiendo mayor tiempo y esfuerzo, sí los relacionaron con sus quiebres de trayectoria.

En conclusión, no existe una fórmula que asegure la consistencia de estatus para un inmigrante cualificado. Depende de la interacción de múltiples y complejas variables, algunas que pueden ser manipuladas por el migrante, pero otras que no. Futuras líneas de investigación podrían enfocarse en estudiar colectivos migratorios menos privilegiados, lo que seguramente traería a la luz distintas dimensiones por comprender. También se podría ahondar en el estudio de las diferencias entre las dimensiones por generaciones, por sexo, por origen, etcétera.

Por último, cabe resaltar la gran utilidad de los gráficos de satisfacción vital que tomamos de Petroff (2013, 2017). Estos muestran que, a pesar de que los relatos migratorios implican un desafío con altibajos, el proceso en general es visto como una mejora continua, lo que nos lleva a pensar que, si esto ocurre con las migrantes cualificadas de uno de los países más ricos de Latinoamérica, imaginemos cómo sería para migrantes menos privilegiadas. A grandes rasgos, las mejores condiciones de vida que ofrece aún el peor puesto de trabajo en Europa, sumado a la estabilidad social, económica y política, en comparación a la que ofrecen los países de origen, generan un efecto llamada que no parece vaya a disminuir en los próximos años, menos aún si la desigualdad en sus diferentes matices continúa aumentando y los avances tecnológicos continúan acercando y visibilizando las diferentes realidades del mundo.

Referencias bibliográficas

Abbott, A. (1997). On the concept of turning point. *Comparative social research*, (16), 85-106.

Actis, W., y Esteban, F. O. (2008). Argentinos en España: inmigrantes, a pesar de todo. *Migraciones* (23). Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, 79-115.

Cachón Rodríguez, L. (2002). La formación de la "España inmigrante": mercado y ciudadanía. *Reis*, (97), 95-126.

Cacopardo, M. C., Maguid, A., y Martínez, R. (2007). La nueva emigración de latinoamericanos a España: el caso de los argentinos desde una perspectiva comparada. *Papeles de población*, 13(51), 9-44.

Carrasquer, P. y Torns, T. (2009). La Doble presencia: el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona].

Castles, S., Miller, M. J. y Quiroz, L. R. (2004). La era de la migración: movimientos internacionales de población en el mundo moderno. Universidad Autónoma de Zacatecas.

Chiswick, B. R., Lee, Y. L. y Miller, P. W. (2005). A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: a test of the immigrant assimilation hypothesis. *International Migration Review*, 39(2), 332-353.

Elder, G. H., Johnson, M. K. y Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. En Mortimer, J. T. y Shanahan, M. J. (eds.) *Handbook of the Life Course* (pp. 3-19). Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Esteban, F. (2018). Argentinians in Spain: a comparison between the employment of exiles and economic migrants. *Avances del Cesor*, 15(18), 45-78.

Gaillard, J. y Gaillard, A. M. (1997). Introduction: The International Mobility of Brains: Exodus or Circulation? *Science, Technology and Society*, 2(2), 195-228.

Granovetter, M. (2000). La fuerza de los vínculos débiles. *Política y sociedad*, 1(33), 41-56.

Grossetti, M. (2004). *Sociologie de l'imprévisible: Dynamiques de l'activité et des formes sociales*. Presses Universitaires de France.

Idescat (2021). Instituto de estadística de Catalunya. <https://www.idescat.cat/>

INE (2021). Instituto Nacional de Estadísticas. <https://www.ine.es/>

Krüger, N. (2012). La segmentación educativa argentina: reflexiones desde una perspectiva micro y macro social. *Páginas de Educación*, 5(1), 137-156.

Lee, J., Toney, M. B. y Berry, E. H. (2009). Social status inconsistency and migration. *Research in Social Stratification and Mobility*, (27), 35-49.

Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual review of sociology*, 25(1), 467-487.

Lin, N. (2000). Inequality in social capital. *Contemporary sociology*, 29(6), 785-795.

Lin, N. y Ao, D. (2008). The invisible hand of social capital: an exploratory study. En Lin, N. y Erickson, B. (eds.) *Social capital: An international research program* (pp. 107-132). Oxford University Press.

López-Roldán, P. y Karaboytcheva, M. K. (2016). Trayectorias laborales de la población inmigrante (2007-2014). *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 166-201.

Lozano Ascencio, F. y Martínez Pizarro, J. (eds.) (2015). *Retorno en los procesos migratorios de América Latina. Conceptos, debates, evidencias* (16). Serie de Investigaciones. ALAP.

Meyer, J. B. (2001). Network approach versus brain drain: lessons from the diaspora. *International migration*, 39(5), 91-110.

Meyer, J. W. y Hammond, P. E. (1971). Forms of status inconsistency. *Social Forces*, 50(1), 91-101.

Miguélez, F., Martín, A., Alós, R., Esteban, F., López, P., Molina, O. y Moreno, S. (2011). *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Obra Social de La Caixa.

Petroff, A. (2013). Las trayectorias laborales de los inmigrantes rumanos cualificados en Barcelona. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.

Petroff, A. (2017). Una aproximación a los métodos mixtos a partir de las trayectorias migratorias de profesionales rumanos en Barcelona. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, (36), 15-38.

Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24(1), 1-24.

Portes, A. (2012). *Sociología económica de las migraciones internacionales*. Anthropos.

Rivero, P. J. (2018). Migración de retorno desde una perspectiva transnacional. Un análisis multinivel sobre los procesos de decisión de los argentinos que retornan desde España [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Córdoba].

Veira, A., Stanek, M. y Cachón, L. (2011). Los determinantes de la concentración étnica en el mercado laboral español. *Revista Internacional de Sociología*, 69(1), 219-242. <https://doi.org/10.3989/ris.2011.iM1.392>

Verd, J. M. y Andreu, M. L. (2011). The rewards of a qualitative approach to life-course research. The example of the effects of social protection policies on career paths. *Forum: Qualitative Social Research*, 12(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-12.3.1753>

Verd, J. M., Bolívar, M. y Martí, J. (2017). La evolución de las redes personales de la población inmigrada en Cataluña. Un análisis desde los métodos mixtos. QUIT Working Paper Series, Universitat Autònoma de Barcelona.