



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades

Máster Universitario en Intervención Social en las Sociedades
del Conocimiento

Discriminación de inmigrantes altamente calificados en el mercado laboral de Oslo

Trabajo fin de estudio presentado por:	Daylín Pereda Pérez
Tipo de trabajo:	Investigación social
Director/a:	Juan Luis Chulilla Cano
Fecha:	22 de marzo del 2023

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal interpretar de forma cualitativa el proceso de integración en el mercado laboral de los inmigrantes altamente calificados radicados en Oslo a partir de año 2022, para conocer la discriminación de este grupo en dicho ámbito. Para ello se contó con perfiles tipo conformados por inmigrantes de diferentes nacionalidades, que cuentan con educación superior al llegar a Noruega. La técnica de recogida de datos fue la entrevista semiestructurada, auxiliándonos del análisis del discurso hablado para el procesamiento de los mismos. Los resultados de la investigación concuerdan en gran parte con estudios anteriores, e indican la existencia de trato diferenciado experimentada por los informantes en su proceso de integración a la sociedad noruega. Estos hicieron alusión entre otros a pérdida de autoestima asociada a la falta de reconocimiento de su educación en el mercado laboral. En los hallazgos se muestran comportamientos discriminatorios en este ámbito tanto por causas legítimas e ilegítimas. Se pone de relieve también, la movilidad -social y profesional- descendente de estos individuos en la sociedad noruega.

Palabras clave: inmigrantes, discriminación, integración

Abstract

The main objective of this study was to qualitatively interpret the process of integration into the labor market of highly qualified immigrants living in Oslo from the year 2022, to know the discrimination of this group in said area. For this, there were standard profiles made up of immigrants of different nationalities, who have higher education when they arrive in Norway. The data collection technique was the semi-structured interview, assisting us with the analysis of the spoken discourse for their processing. The research results largely agree with previous studies and indicate the existence of differential treatment experienced by the informants in their integration process into Norwegian society. They alluded, among other things, to the loss of self-esteem associated with the lack of recognition of their education in the labor market. The findings show discriminatory behaviors in this area for both legitimate and illegitimate reasons. The downward mobility -social and professional- of these individuals in the Norwegian society is also highlighted.

Keywords: immigrants, discrimination, integration

Índice de contenidos

1. Introducción.....	7
1.1. Justificación.....	9
1.2. Objetivos de la investigación.....	10
2. Marco teórico.....	11
2.1. Principales Conceptos.....	11
2.1.1. Integración	11
2.1.2. Concepción del inmigrante en Noruega	11
2.1.3. Concepción de discriminación en Noruega	12
2.1.4. Sobrecalificación en el mercado laboral	13
2.1.5. Reconocimiento	14
2.1.6. Movilidad social	15
2.2. Perspectivas teóricas del fenómeno	16
2.2.1. Teoría de las prácticas sociales de Pierre Bourdieu.....	16
2.2.2. Las clasificaciones sociales y la desigualdad de poder	18
2.2.3. Jerarquía y desigualdad en el mercado laboral	19
2.3. El mercado laboral noruego	20
2.4. Trato diferenciado legítimo e ilegítimo.....	23
2.5. Importancia del Idioma.....	25
3. Metodología	27
3.1. Trayectoria de búsqueda del objetivo general	27
3.2. Enfoque, alcance y diseño.....	27
3.2.1. Enfoque	27
3.2.2. Alcance	28
3.2.3. Diseño	28
3.3. Ejes	28
3.4. Población y perfiles tipo.....	29
3.4.1. Población.....	29
3.4.2. Perfiles tipo	29
3.5. Técnicas de recogida de datos.....	32

3.6. Técnicas de análisis de datos.....	33
4. Resultados y discusión.....	35
4.1. Resultados	35
4.1.1. Enfrentamiento al mercado laboral de Oslo.....	35
4.1.1.1. Programa Introductorio Noruego	35
4.1.1.2. La Enseñanza para Adultos.....	37
4.1.2. Causas legítimas de la falta de integración en el mercado laboral	39
4.1.2.1. Validación y reconocimiento de la educación extranjera	40
4.1.2.2. Diferencias de la educación entre países	42
4.1.2.3. Necesidad de competencia profesional en determinados sectores.....	43
4.1.3. Causas ilegítimas de exclusión en el mercado laboral	44
4.1.3.1. Estereotipos y categorizaciones	44
4.1.3.2. Discriminación en el mercado laboral.....	45
4.1.3.3. Relaciones sociales	47
4.1.4. El idioma como límite entre exclusión e inclusión	48
4.1.5. Sobrecalificación en el mercado laboral	49
4.1.6. Aspectos relevantes de los resultados.....	52
4.2. Discusión crítica de resultados	54
4.2.1. Primer período del proceso de integración los inmigrantes al mercado laboral	54
4.2.2. Factores determinantes en el acceso al trabajo	56
4.2.3. Desigual distribución de poder	58
4.2.4. Consecuencias de la falta de reconocimiento y aceptación	59
4.2.5. Proceso de integración a la sociedad noruega	61
5. Conclusiones	63
6. Limitaciones y Prospectivas	66
Referencias bibliográficas	67
Anexo A. Entrevista	72

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Características de los informantes</i>	31
Tabla 2. <i>Interacción de los informantes con las primeras instancias en el proceso de integración</i>	41
Tabla 3. <i>Sobrecalificación en el mercado laboral</i>	51

1. Introducción

Partiendo de que la globalización, así como el desarrollo tecnológico han tenido una influencia significativa en el desarrollo social de la sociedad moderna, como plantea Westad (2020), **la educación superior ha venido a ocupar un lugar fundamental en la sociedad noruega actual;** siendo la necesidad de la misma cada vez mayor debido a las exigencias del mercado laboral. Esto no es lo único que se ha incrementado en dicha sociedad, también en diversidad poblacional. **Noruega es cada vez más multicultural**, lo que trae aparejado diferencias que han desembocado en desigualdades sociales.

La discriminación como causa-efecto de la desigualdad social es un obstáculo para la integración de los inmigrantes, así como para sus descendientes en el mercado laboral y la vida social (Liebig et al., 2013). Birkelund et al. (2014) habla de la igualdad de trato como un valor importante en la sociedad moderna, desde el punto de vista político y social. **La discriminación por motivos de etnia, religión o perspectiva está prohibida de conformidad con la Ley de discriminación por motivos étnicos de 2013.** Sin embargo, la igualdad ante la ley es una condición necesaria pero no suficiente para la igualdad de trato. Esto lo vemos en disímiles estudios indican que la discriminación se produce en la vida laboral, especialmente en la primera fase del proceso de empleo. Es evidente la presencia de obstáculos a los que se enfrentan los inmigrantes al querer integrarse a la vida laboral. Especialmente por factores como el idioma, la diferencia de códigos culturales y sociales, entre otros; dentro de los que se encuentran aquel grupo compuesto por **inmigrantes con educación superior no provenientes de universidades noruegas.** La integración de dicho grupo va a estar regida por las oportunidades y aceptación que puedan tener como minoría en la nueva sociedad, de ahí la importancia de investigar si estos inmigrantes son discriminados injustamente cuando ingresan al mercado laboral.

Noruega es considerada según el Departamento de Conocimiento noruego (Kunnskapsdepartamentet)¹, como una nación que aboga por el conocimiento, donde hay una gran necesidad de alta competencia profesional internacional en una gran variedad de campos

¹ Información extraída de la página oficial del gobierno noruego regjeringen.no.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-18-20102011/id639487/?ch=1>.

profesionales. A pesar de esto los estudios y estadísticas continúan evidenciando que **los inmigrantes altamente calificados experimentan problemas para integrarse en el mercado laboral noruego**. De esta manera se les imposibilita utilizar sus habilidades y competencia en trabajos relevantes. Lo que trae consigo que dicho grupo sea empleado en trabajos para los que están sobrecalificados (Westad, 2020; Birkelund et al., 2014; Midtbøen, 2015).

Nuestra investigación está inspirada en el estudio anteriores de Midtbøen y Rogstad (2012) sobre la discriminación en el área de Oslo, Bergen, Stavanger y Trondheim entre los años 2009 y 2010, así como en el estudio de Westad (2020) realizado sobre el mercado laboral noruego en todo el país. En esta oportunidad, **estudiaremos el tema utilizando la metodología cualitativa. Nos concentramos particularmente en aquellos inmigrantes con educación superior extranjera radicados en Oslo a partir del año 2022**. Analizando de esta forma las experiencias de los inmigrantes al integrarse en el mercado laboral; también algunas causas, tanto legítimas como ilegítimas, que pueden llevar a la discriminación de este grupo en el mercado laboral local. El ámbito laboral constituye, según Midtbøen (2015), uno de los espacios más importantes de integración social que permite a los inmigrantes formar parte de la sociedad, conocer la cultura, las normas, así como las expectativas de la nueva sociedad; esto a través de la interacción con otras personas. Aquí vemos que, por un lado, tenemos la necesidad de competencia profesional que existe en el mercado laboral, y por otro, la sobrecalificación que abunda entre los inmigrantes en la vida laboral. Esto hace que podamos cuestionarnos si existe discriminación tras el hecho de que un gran número de inmigrantes altamente calificados no acceden al trabajo acorde a su competencia.

El estudio en cuestión se resumirá a la ciudad de Oslo. Teniendo en cuenta que Oslo es una ciudad bastante heterogénea en términos de población que otras ciudades de Noruega, esto puede presuponer menos discriminación en Oslo. La interrogante es si esto es extensible al mercado laboral local. Llevaremos a cabo la investigación en el año 2022, donde, según NAV² (Administración de Trabajo y Bienestar) la tasa de desempleo en general es de alrededor del 3 por ciento; cifra que es bastante inferior para el resto del país. En comparación con otros países estos números son muy bajos, pero al el desempleo ser más alto en Oslo, podríamos

² Esto hace referencia a información extraída del sitio web oficial de NAV en el año 2022.
<https://www.nav.no/no/lokalt/oslo/pressemeldinger/fortsatt-lav-ledighet-i-oslo--nedgangen-fortsetter>.

esperar una menor demanda de fuerza laboral, así como más discriminación en Oslo que en las otras ciudades.

1.1. JUSTIFICACIÓN

Tomando como punto de partida **la posición desventajosa de las minorías étnicas en el mercado laboral noruego en relación con la población en general, vemos que el desempleo es mayor entre los grupos étnicos minoritarios** según Brox (2009). Las personas pertenecientes a minorías pierden sus trabajos con mayor facilidad, permanecen desempleadas por más tiempo, así como enfrentan mayores trabas para conseguir puestos que corresponden a su competencia. Según SSB³ el desempleo en Oslo entre los inmigrantes es de 11,3 por ciento en 2021, mientras que en el resto de la población es del 3,5 por ciento. **Una gran cantidad de estos inmigrantes cuentan con educación superior proveniente de universidades extranjeras. En muchos casos, dicha educación es reconocida por las autoridades educativas competentes en Noruega (NOKUT), sin embargo, esto no cambia su situación antes el mercado laboral.** De ahí la importancia de abordar el tema de la discriminación en la vida laboral que experimentan los inmigrantes altamente calificados; partiendo de la interpretación cualitativa de su proceso de integración.

Box (2009) dice que la integración de inmigrantes altamente cualificados se ha vuelto un tema de actualidad, debido al aumento de la inmigración a Noruega. Las minorías étnicas se encuentran con frecuencia en una posición más débil para alcanzar trabajos relevantes con sus competencias y habilidades; se discute si esto se debe a factores que impone la mayoría o, por el contrario, radica en condiciones intrínsecas del individuo. El estudio que nos ocupa puede contribuir a un mayor conocimiento sobre el tema para futuras investigaciones. Pues, a pesar de este haber sido objeto de investigaciones anteriores, constituye un fenómeno relativamente poco estudiado en Oslo. De ahí la utilidad de profundizar en este para desarrollo tanto social, profesional e interdisciplinar.

³ Se hace referencia a la información proporcionada por el sitio web oficial de SSB en el año 2021. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/litt-over-9-prosent-ledige-blant-innvandrere#:~:text=H%C3%B8yst%20ledighet%20i%20Oslo,innvandrene%2C%203%2C5%20prosent.>

Es preciso destacar que **el tema abordado nos toca muy de cerca, en sentido personal, debido a la condición de inmigrante con educación superior de la investigadora;** constituyendo la integración al mercado laboral en este sentido, un reto tanto personal, profesional, como social. Con esta investigación pretendemos dar luz sobre la problemática en cuestión, de ahí que podamos plantearnos las siguientes interrogantes: ¿Qué situación enfrentan dichos inmigrantes en el proceso de integración al mercado laboral local? ¿Cuáles son las causas contribuyen a la discriminación de inmigrantes con educación superior en el mercado laboral?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Interpretar de forma cualitativa el proceso de integración en el mercado laboral de los inmigrantes altamente calificados radicados en Oslo a partir de año 2022, para conocer la discriminación de este grupo en dicho ámbito.

Objetivos Específicos

1. Conocer en la situación a la que se enfrentan los inmigrantes entrevistados en el proceso de integración al mercado laboral de Oslo.
2. Indagar en las causas legítimas e ilegítimas que han contribuido a la discriminación de los inmigrantes entrevistados, a la hora de acceder a puestos laborales relevantes a su competencia.

2. Marco teórico

2.1. PRINCIPALES CONCEPTOS

2.1.1. Integración

La integración nos habla de interacción entre la minoría y la mayoría. Según Brochmann y Kjeldstadli (2008) a través de la integración se crea cohesión y estabilidad social. Como proceso humano, esta recoge la socialización, a través del seguimiento de normas, costumbres, así como la formación de expectativas, creándose y manteniéndose así el orden social. Aquí la minoría aprende tanto la cultura, las normas, las reglas, los patrones de comportamiento, como las expectativas de la sociedad de acogida.

El proceso de socialización individual se acerca en gran medida al proceso de integración, según plantea Brochmann y Kjeldstadli (2008), debido a que, a través del mismo, el individuo debe convertirse en miembro de una sociedad. En la sociedad noruega, **la integración se considera un proceso unidireccional**, en el que se espera que la minoría se ajuste a la mayoría. Existe la expectativa de que los inmigrantes, en su proceder, forma de pensar y expresarse, se acerquen cada vez más a los ciudadanos étnicos noruego, mientras que por otro lado se les muestra de forma directa o indirecta, que no pueden llegar a ser considerados tan noruegos como estos. Relegándose a los inmigrantes a la posición de no pertenecientes, sin importar cuanta integración social tengan. Gullestad (2002) habla de que muchos inmigrantes descubren que no importa su alto nivel de integración, pues la sociedad siempre los percibirá como **inmigrantes o no noruegos**.

2.1.2. Concepción del inmigrante en Noruega

Brochmann (2008) nos dice que se entiende por **inmigrante** a una persona que ha cruzado las fronteras de un país a otro, por un período de tiempo significativo o de forma indefinida. A los efectos de este estudio el término se va a referir a las **personas nacidas fuera de Noruega, con dos padres extranjeros que se han mudado al país, sin distinguir entre naturalizados o no naturalizados**. Dejando fuera de esta investigación a los inmigrantes de segunda generación, o a aquellos donde uno de los padres tiene nacionalidad noruega. Rogstad (2001) afirma que el término inmigrante es tan abarcador que va más allá de las contradicciones basadas en la cultura, el color de la piel y la clase. La categoría de inmigrante se utiliza como

un término identificativo colectivo, para individuos que representan una diversidad de nacionalidades, características, preferencias, necesidades y/o calificaciones. Esta categoría no es representativa de un grupo homogéneo; tampoco puede decirse que la misma es genérica ni define una identidad social. A pesar de ello, parece que a los **inmigrantes se les encierra en un mismo círculo**, atribuyéndoles características genéricas a partir de las propias de determinados individuos, o atribuidas a los mismos; de esta forma se define la diversidad. De esta forma se evidencia que estos rasgos, no necesariamente van en correspondencia con quien es la persona en sí.

Según Gullestad (2002) los inmigrantes no son considerados por la mayoría de los noruegos como una amenaza social o económica, sino como un peligro para la comunidad moral ideal. A partir de la existencia de una concepción de **inmigrante los noruegos nativos han podido construir y reforzar la categoría *nosotros***, sin ahondar en ella. Aquí entra la perspectiva sobre el Estado de Bienestar noruego como garante de la sociedad, lo que viene a presuponer un peligro para lo que se entiende por el *ser noruego* en la sociedad actual.

2.1.3. Concepción de discriminación en Noruega

El término **discriminación**, según Midtbøen y Rogstad (2012), **hace referencia a la marginalización, así como a la exclusión**; recogiendo procesos, así como condiciones donde los individuos o grupos de personas, van a permanecer sistemáticamente fuera o al margen de aquellos ámbitos centrales de la sociedad. Las razones de este fenómeno son complejas, pueden ir desde la exclusión hasta una elección activa de permanecer fuera de determinada entorno o contexto. Al igual que sucede con la inclusión, la discriminación debe también entenderse desde una perspectiva externa. Los individuos en cuestión son incluidos en algunos sectores o escenarios, mientras que son mantenidos al margen o totalmente fuera en otros escenarios de la vida social. De ahí el carácter situacional y contextual de este concepto; el cual viene a estar históricamente condicionado y anclado a la cultural, etnicidad, lo estructural o lo económico.

Rogstad (2002) nos habla de que **la discriminación suele entenderse como un trato diferenciado sistemático, que se basa en características individuales como pueden ser el género, el color de la piel, el origen étnico, la edad, así como la orientación sexual**. El término discriminación carece de unilateralidad y resulta poco preciso a la hora de establecerse una definición sobre el mismo, lo que complica el poder determinar su presencia, así como

diferenciarla de otras condiciones de desigualdad. Un concepto poco claro abre la posibilidad a que las zonas grises del mismo obstaculicen el entendimiento del mismo. Es común ver en la sociedad que grupos como las minorías étnicas son discriminados, al no permitírseles usar sus competencias en la misma medida que lo hace la mayoría étnica. Wrench (1996) sobre el área del empleo nos dice que **la discriminación ocurre cuando los inmigrantes o las minorías étnicas reciben un trato inferior diferenciado en el mercado laboral o centro de trabajo**, en relación con los nacionales; a pesar de estar igualmente calificado en materia de educación, así como otras habilidades relevantes (Wrench, 1996, p. 5, citado en Rogstad, 2002).

2.1.4. Sobrecalificación en el mercado laboral

La **sobrecalificación** de las minorías étnicas tiene sus raíces en un deficiente proceso de integración. Según Bauder (2003) esta **se produce cuando los inmigrantes que tienen calificaciones profesionales son ubicados en puestos laborales que no requieren de calificación**. Se habla aquí de la pérdida de valiosas competencias ante este fenómeno, haciéndose alusión al término de *abuso mental* al que son sometidos los individuos en esta situación. De esta forma se describe el hecho de no reconocerse las habilidades de los individuos situados en puestos laborales muy por debajo de su calificación. Esta cuestión acarrea movilidad descendiente -ocupacional y social-, así como discriminación. Como resultado de los estudios empíricos de Linden y Velden (1998) se evidencia que la productividad viene aparejada a los incentivos en el mercado laboral. Se demuestra la importancia que tiene para los trabajadores el tener un trabajo donde les sea posible no solo utilizar, sino también que represente un reto a sus habilidades y conocimientos. Evidenciándose aquí que el beneficio materia puede quedar en un segundo; debido a que la integración en el ámbito laboral en muchos casos está estrechamente ligada a la relación entre las habilidades y el trabajo que desempeña el individuo.

Noruega como país es considerado por el Departamento del Conocimiento⁴ como una nación que aboga por el conocimiento. De ahí la gran necesidad de alta competencia tanto nacional como internacional. Midtbøen (2015) habla del carácter de elemento clave que el trabajo

⁴ Información extraída de la página oficial del gobierno noruego regjeringen.no.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-18-20102011/id639487/?ch=1>.

tiene en el proceso de incorporación a la sociedad, según la política de integración del país. Sin embargo, los estudios y estadísticas siguen evidenciando las dificultades que presentan los inmigrantes con educación superior al querer integrarse en el mercado laboral noruego en trabajos acorde a sus habilidades.

Grøgaard y Støren (2006) dice que **la sobrecalificación limita el uso de habilidades, así como las competencias propias de los individuos. Se refieren en su investigación a que el riesgo de obtener un trabajo para el que están sobrecalificados es mayor para los inmigrantes con educación superior extranjera, independientemente del grupo u origen étnico.** Al ahondar en los riesgos del desempleo y sobrecalificación, las diferencias entre nativos noruegos en relación con las minorías son evidentes, aunque las mismas no se basan en la calificación, sino en cuestiones como la educación, el carácter, la experiencia laboral, así como el nivel de aprehensión de habilidades noruegas.

2.1.5. Reconocimiento

El reconocimiento se refiere a la aceptación y valoración que recibe el individuo dentro de un grupo o en la sociedad a la que pertenece; se relacionan con la necesidad de cada individuo de poder decidir sobre quien es, así como sobre quien desea ser, en relación a como es percibido por los demás (Westad, 2020). Por su parte Taylor (1994), nos habla del peso que tiene para los individuos en la sociedad actual la realización personal. Anteriormente la identidad de las personas venía definida por la familia, la sociedad, así como por el entorno en que se desenvolvía; esto en relación con su posición social. Lo que cada persona consideraba importante estaba determinado por la posición que ocupaba en la sociedad. Actualmente vemos que la necesidad de reconocimiento es resultado de que la identidad de los individuos ya no viene determinada por su posición social. Las libertades que ofrece la sociedad actual hacen que la posición de cada uno en la misma dependa mayormente, de cada persona. Estas libertades vienen a estar condicionadas por numerosos factores que forman la estructura social, los que hacen que unos individuos tengan más fácil acceso a determinados escenarios sociales que otros.

Para Bourdieu (1995) al igual que mencionaba Taylor (1994) las personas se definen en dependencia de las ideas que desarrollan sobre el grupo al que pertenecen; de esta manera se forma nuestra identidad como resultado del reconocimiento o la falta del mismo. La concepción que desarrollamos sobre nosotros mismos se construye de forma continua en

nuestro intercambio con los demás; esto trae consigo que las experiencias negativas puedan dañar nuestra identidad. El reconocimiento está ligado a la participación social y cultural, por lo que la falta del mismo puede construir una percepción negativa de nosotros mismos, impidiendo esto el desarrollo y correcta utilización de nuestras capacidades.

El poder de ser quien uno desee este ligado a las relaciones sociales. La sociedad noruega, como sociedad heterogénea, hace que la identidad cultural influya de forma decisiva en la inclusión o exclusión de los individuos. El hecho de que los individuos en sociedad sienten que son forzados a adoptar una identidad que no reconocen como propia, puede traer consigo un sentimiento de falta de identidad y reconocimiento social. Este es el caso de muchos inmigrantes en este país (Westad, 2020).

2.1.6. Movilidad social

La movilidad social según Korsnes et al. (2014), **constituye el movimiento entre clases en una sociedad que pueden experimentar los individuos, lo mismo de forma vertical como horizontalmente, ascendente o descendiente.** La movilidad de clases vertical presupone una pérdida de posición social, lo que puede ser visto de forma negativa o positiva, esto en dependencia de si la nueva clase adquirida es más alta o baja que la poseída anteriormente. Al individuo enfrentarse a una posición social más baja, puede experimentar falta de reconocimiento de la misma, así como pérdida de autoestima. Lo que aplicado a nuestro estudio se vería en el caso de los inmigrantes ante la falta de reconocimiento de su educación y competencia. Esto contribuye a frenar su autorrealización y percepción de sí mismos en la sociedad. En el caso de la movilidad de clases horizontal, esta se refiere al desplazamiento de los individuos entre grupos, pero al mismo nivel.

Gullestad (2002) entiende **la movilidad social como el movimiento ascendente y descendente de individuos entre clases sociales**, este hace alusión a un viaje entre clases. Una persona que pasa de una clase a otra ha experimentado, generalmente, por entornos que constan con distintos códigos tanto sociales como culturales. Brochmann y Kjeldstadli (2008) afirman que los inmigrantes son uno de los grupos que experimentan movilidad descendente en la sociedad. El cambio de un lugar puede influir en este aspecto debido al sinnúmero de factores a los que se enfrentan estos individuos en su proceso de integración a la nueva sociedad. los que inciden de forma negativa en su lugar en la sociedad. Ejemplo de esto puede ser la discriminación como factor incidente en la movilidad social.

2.2. PERSPECTIVAS TEÓRICAS DEL FENÓMENO

Después de haber abordado los principales conceptos a tener en cuenta para este estudio, nos centraremos en las perspectivas teóricas que nos permitirán analizar el material práctico de la investigación. Para ello partiremos de **la teoría de Pierre Bourdieu**.

Según Westad (2020), los individuos forman parte de un engramado de relaciones sociales que los afectan entre sí, de ahí la importancia de estudiar los fenómenos sociales partiendo de los individuos y sus relaciones, tanto individuales como sociales, en interacción con el entorno en que se desenvuelven; en otras palabras, desde una perspectiva sistémica. Basándonos en lo anteriormente expuesto hemos decidido investigar las condiciones relacionadas al proceso de integración, así como las causas que pueden conducir a la discriminación en un ámbito limitado como es el mercado laboral de la ciudad de Oslo a partir del año 2022. Podemos afirmar que es considerable el número de autores que resaltan la necesidad de abrir las puertas a los inmigrantes en este ámbito. Por otro lado, también se hace referencia al desafío que esto puede representar para la sociedad actual. La existencia de la discriminación, la desigual distribución de poderes, la necesidad de aceptación entre otros aspectos, son motivos de importancia para poder entender las experiencias de los informantes en el mercado laboral. Nos gustaría, además, destacar que integración al mercado laboral va a estar determinada en la mayoría de los casos por el nivel de incorporación de la cultura noruega que alcance el individuo; por otro lado, esto también puede afectar de forma negativa tanto la autoestima como las vivencias del individuo.

2.2.1. Teoría de las prácticas sociales de Pierre Bourdieu

La obra de Pierre Bourdieu se caracteriza por su versatilidad nos dice Westad (2020), además puede ser explicada desde varias perspectivas, así como aplicada a distintas disciplinas, incluida la sociología. En su teoría Bourdieu (1995) entiende que **el orden social emerge de la distinción entre incluido y excluido; además, las diferencias de gusto y preferencias juegan un importante papel en la división de clases sociales**, esto lo explica desde los disímiles tipos de capital con que cuentan los individuos. Dichas diferencias indican como las estructuras de poder son determinantes en la vida de las personas en sociedad. Las relaciones sociales tanto a micro como a meso-nivel son enfatizadas en esta teoría, puesto que los individuos en general, y los inmigrantes en el caso que nos ocupa, necesitan de un espacio social que les

permita integrarse al medio o a la nueva sociedad. Lo que implica el aprendizaje del idioma, la cultura, entre otras cuestiones indispensables para el acceso al trabajo. El ámbito laboral vendrá a ser un escenario importante en el proceso de acumulación, así como de transformación de capital de dichos individuos, como también ratifica Midtbøen (2015) en su obra. Estos, a su vez traen consigo formas de capital con las que va a intentar integrarse a esta área en el nuevo país. Una cuestión interesante es cuán valioso o útil sería este capital en el mercado laboral noruego. El filósofo también hace alusión **diferentes formas de capital que tiene el individuo a través de conceptos como el habitus, el capital social, cultural, económico y simbólico** (Bourdieu, 1995).

Tanto Coleman (1990) como Bourdieu (1995) se refieren **al debilitamiento que puede sufrir el capital tanto social como cultural que lleva consigo el individuo al cambiar de entorno**; especialmente cuando el nuevo lugar se encuentra alejado culturalmente de su lugar de origen. El cambio de lugar trae consigo, en muchos casos, que el individuo tenga que comenzar de nuevo el proceso de acumulación de capital; esto traducido en el establecimiento de las relaciones sociales. Cuestión que puede afectar la autoestima del individuo, el acceso al trabajo, así como el lugar que ocupan en la nueva sociedad. Para Bourdieu (1995) van a resaltar en el mercado laboral aquellos individuos que cuentan con un capital acumulado atractivo, por encima del conocimiento y habilidades con que puedan contar.

Bauder (2005) por su parte **señala de carente la teoría de Bourdieu, pues en el caso concreto de los inmigrantes no se ajusta a la realidad**. Estos a pesar de su preparación se ven ubicados en trabajos no calificados debido, en muchos en un gran número de casos, a la ausencia de habilidades necesarias para el desempeño de trabajos relevantes a su competencia. Lo antes mencionado se evidencia especialmente en la primera fase del proceso de integración. Por lo que lo planteado por la teoría de Bourdieu en cuanto a que a mayor estudios y conocimiento tenga acumulado el individuo, mayor serán las posibilidades del mismo en el ámbito laboral, así como accederá a una mayor remuneración. En el caso de los inmigrantes que llegan al Noruega, estos no carecen de capital, sino que el capital que traen consigo traducido en educación y conocimiento no les es reconocido en el país, por lo que estos individuos se enfrentan a la pérdida de capital al decidir cambiar de lugar. Queda claro que esta cuestión no es recogida por la teoría del filósofo, el cual deja fuera de consideración a este grupo de personas.

2.2.2. Las clasificaciones sociales y la desigualdad de poder

La identidad social del individuo, según Bourdieu (1995) **se construye en su interacción con los demás, a partir de la atribución que a este se le hace de ciertas cualidades y características distintivas; surgiendo de esta manera lo que se denomina sistema de clasificaciones.** Podemos afirmar que la división social se desarrolla alrededor de las diferencias presentes en los individuos. En este proceso le es atribuido carácter negativo a algunas de las distinciones existentes. El sistema de clasificaciones crea contrastes entre los grupos caracterizados, situándolos en una posición de enfrentamiento en la sociedad. Los grupos automáticamente se oponen a las clasificaciones tratando de revertirlas para su propio beneficio (Bourdieu, 1995, p. 234). Kjeldstadli (2008) por su parte habla de la percepción negativa que desarrollan la mayoría y la minoría de cada una, a causa de lo que el nombra *cisma* o proceso autoforzado de división entre grupos; donde van a prevalecer unos por encima de los otros que cuentan con culturas menos atractivas en la sociedad.

Para Bourdieu (1995) **el gusto juega un papel fundamental en la posición social que ocupan los individuos en la sociedad, en relación con su capital tanto cultural como económico.** Los miembros de las clases inferiores en una sociedad niegan la imagen que las clases dominantes construyen de ellos, situando al dinero como elemento definitorio de esto, no al gusto. Los individuos pertenecientes a dichas clases alegan que son la ausencia de recursos monetarios las que limitan lo que pueden comprar y vestir, pues sus gustos no son tan alejados de los de la clase que cuentan dichos recursos. También podemos ver como la cultura puede dividir a la sociedad en mayoría y minoría. El gusto como competencia cultural viene a ratificar las desigualdades sociales, prevaleciendo aquí el gusto de la clase dominante por encima del de la clase subordinada en la sociedad.

Si hablamos de la estructura de poder en la sociedad, Bourdieu (1995) hace referencia a que **estas están ligadas a la división de clases.** Los sistemas que conforman la sociedad están plagados de desigualdades aceptadas con normalidad por la clase más desfavorecida como forma de vida social, cuestión que deja el camino libre a la clase dominante a ejercer poder sobre esta última. Esto da lugar a la existencia de lo que el filósofo denomina como *poder simbólico*, donde las clases dominadas, en muchos casos no son conscientes de que están siendo sometidas. Wilken (2008) por su parte, habla de una aceptación generalizada de la realidad social por parte de las clases desfavorecidas, lo que hace que las desigualdades

sociales continúen manifestándose sin necesidad del uso del poder coercitivo. También hace alusión al poder simbólico que puede representar el idioma en la sociedad, al ser usado de formas específicas por grupos de poder. Este puede entenderse como instrumento en una relación de poder, el cual permite a los individuos no solo expresarse sino resaltar y ganar respeto. Cuestión que vemos de vital importancia en el proceso de integración en todos los ámbitos de la sociedad.

2.2.3. Jerarquía y desigualdad en el mercado laboral

La base de la estructura social según Bourdieu (1995) **está compuesta por diferentes jerarquías y clasificaciones asentadas a distintos niveles, las cuales son un producto de las desigualdades presentes en la sociedad.** Estas últimas van a contribuir a la exclusión de determinados individuos y grupos, en dependencia del grado de influencia, poder y la tenencia de bienes con que estos cuentan, lo que va a estar ligado a su vez a los diferentes tipos de capital que van a poseer los actores sociales. Hablamos aquí del capital social, cultural y económico. A través de las prácticas sociales los individuos van a adquirir y desarrollar tanto conocimientos como habilidades, cuestión con la que también concuerda Bernstein (1990). **Esta teoría puede hacerse extensible al mercado laboral, el cual va a tener sus propios códigos sociales y culturales, así como cuenta con una estructura jerárquica.** El conocimiento de dichos códigos puede ser uno de los retos que los inmigrantes enfrentan a este ámbito en relación con los noruegos étnicos, estos últimos van a contar con ventajas en este sentido, en comparación con los aplicantes inmigrantes. Es importante destacar las diferencias existentes en los contextos en que se desarrollaron estas teorías y la actualidad; aun así, podemos resaltar la relevancia de las mismas en el análisis de fenómenos sociales como la discriminación en varios sentidos, como es el estudio que nos ocupa (Westad, 2020, p. 39).

Bernstein (1990) hace referencia a la importancia de **la educación** en el ámbito laboral. Esta **constituye una práctica perteneciente al poder gubernamental**, el cual está jerárquicamente estructurado; donde este poder viene ligado a las estructuras y códigos tanto sociales como culturales. Dichos códigos van a encontrarse presente en las prácticas en las que se involucra en individuo, las que a su vez forman al mismo a través de las experiencias, así como de la adquisición de conocimiento.

Partiendo de lo mencionado anteriormente sobre las teorías de Bourdieu y Bernstein, vemos según Westad (2020), que **la jerarquización existente en el sistema educativo puede**

contribuir al aumento de las desigualdades sociales en una sociedad que ha experimentado aumento en su diversidad, como es el caso de la noruega. Esto podría representar un freno en las oportunidades que los inmigrantes puedan tener en el mercado laboral en una sociedad, debido a la importancia que la competencia con la que cuentan los individuos tiene en esta área, por un lado; por otro lado, debido al peso que se les da a aspectos como el origen étnico en este ámbito, por encima de la educación.

2.3. EL MERCADO LABORAL NORUEGO

La diversidad cultural ha estado presente en Noruega desde varias generaciones. La historia de las inmigraciones noruegas data de miles de años atrás en el tiempo, aunque podemos afirmar que el período que tiene más énfasis en este sentido va a ser el recogido entre los años 1960 y 1970. La inmigración que se produjo en dicho periodo trajo consigo cambios en la sociedad noruega desde diferentes aristas; aquí podemos citar cambios en el idioma, los comportamientos, principios y valores, así como etnias, estilos de vida, entre otros. En este sentido no podemos afirmar que los noruegos étnicos actualmente estén en contra de los inmigrantes, pero es evidente que la aceptación de la realidad por parte de los grupos minoritarios, unido esto al carácter homogéneo de la sociedad noruega, puede representar un freno a la integración de los inmigrantes a la misma (Brochmann y Kjeldstadli, 2008).

Es cada vez más evidente la desigualdad de clases que existe en el mercado laboral entre noruegos étnico e inmigrantes; evidenciándose de esta forma la segmentación presente en dicho ámbito en la sociedad noruega. Los inmigrantes son derivados a los niveles más bajos, que cada vez necesitan más empleados, mientras que los noruegos son preferidos en los puestos de trabajo atractivos del mercado laboral donde se demanda educación, experiencia, habilidades para establecer contactos y habilidades. Siendo de esta forma, poco atractivos para los noruegos aquellos trabajos que ocupan principalmente los inmigrantes. Esto desde el punto de vista del nivel de esfuerzo que dichos empleos requieren, así como bienestar monetario, social y personal que implican para los individuos (Brochmann y Kjeldstadli, 2008, págs. 242, 271).

La igualdad de oportunidades es un aspecto que abre las puertas a la integración social de individuos independientemente de sus valores (Brochmann y Kjeldstadli, 2008). Korsnes, et, al. (2014), niega el carácter igualitario de la sociedad noruega en materia social. En el estudio

de las clases sociales presentes en dicha sociedad, prestando especial atención a la clase elite, así como a los diferentes tipos calificaciones y capital necesarios para llegar a ella; se muestra que el acceso a mejores oportunidades está limitado a ciertas clases sociales. Aquí se evidencia además la exclusión de otros grupos que se encuentran apartados de ciertas ámbito como como ocurre en el mercado laboral.

Los prejuicios, así como las preferencias pueden ser causa de discriminación de ciertos grupos e individuos. Estos pueden estar basados en sentimientos o comportamientos tanto negativos como positivos que un individuo tiene sobre otro o sobre un grupo (Birkelund et al., 2014). Los empleadores según Rogstad (2001) tienen que ver directamente con la categorización de minorías étnicas, las cuales se encuentran sobrerrepresentadas en posiciones socialmente consideradas como menos atractivas. Cuando se habla de falta de integración en el ámbito laboral, las preferencias o prejuicios de los empleadores merecen especial atención, debido a la incidencia que pueden tener en dicha cuestión. La teoría de la discriminación de Becker (1971) tiene base en las preferencias, y parte de los prejuicios para poder entender el fenómeno en su contexto. **Los empleadores pueden evitar contratar a ciertas y determinadas personas basándose en sus propios prejuicios o en los de las personas cercanas a ellos.** Se pueden tener prejuicios sobre una nacionalidad en específico, o grupo; o simplemente estos pueden estar dirigidos a toda persona que no sea igual a la mayoría. En estos casos respectivamente hablamos de preferencias o favoritismo, así como de un tipo de discriminación más abarcador como es el último. Jost et al. (2008) hace referencia a una variante de exclusión que se produce cuando el empleador de forma automática clasifica a otros como *uno de nosotros o uno de ellos*. Aquí la falta de consciencia de esta situación por parte del empleador puede llevar a la exclusión de un posible buen candidato para un puesto (Jost et al., 2008 citado en Birkelund et al., 2014).

Los empleadores según Midtbøen y Rogstad (2012) tiene una idea implícita de la cultura dentro del centro laboral, lo que hace que estos vayan a elegir aquellos candidatos que según ellos se adapten mejor a esta. Aquí estamos hablando de una cultura basada mayoritariamente en comportamientos y códigos étnicos noruegos. Partiendo de que los empleadores no tuvieran ninguna preferencia especial en contra de algún grupo, aun puede darse el caso de discriminación por desconocimiento. El empleador no consta de suficiente información sobre determinado grupo de individuos, lo que provoca que este se sienta

inseguro sobre la productividad, así como sobre la capacidad de integración de estos a la empresa. De aquí deducimos que **la persona en sí va a ser evaluada por el grupo al que pertenece**, lo que se evalúa no es el individuo sino el grupo dentro del cual se sitúa el mismo. En el caso que dicha evaluación se lleve a cabo basándose en información concreta, esto es lo que se conoce como discriminación estadística. A esto tipos anteriormente abordado podemos adicionarle la **discriminación institucional**, la cual se refiere a aquel tipo de exclusión que surge cuando los requisitos de acceso a un puesto laboral se hacen excesivamente elevados, de modo tal que excluyen automáticamente a las personas pertenecientes a las minorías étnica (Liebig et al., 2013). Por su parte Berg y Lauritsen (2000) afirman que en el proceso de competencia que se produce en el mercado laboral no podemos hablar de discriminación abierta, debido a lo complicado del mismo; en el que se llevan a cabo un numero de evaluaciones que se descalifica de forma automática a los inmigrantes, a causa de parámetros como la educación, la tenencia de habilidades culturales y de idioma aprehendidas, donde en la mayoría de los casos estos individuos no pueden utilizar en Noruega el conocimiento y habilidades que traen de sus países de origen.

La exclusión social puede presentarse a raíz de las diferencias culturales, cuestión que deja fuera a lo que conocemos como racismo en su forma más directa, esto lo podemos apreciar en el ámbito laboral. En el proceso de integración de los individuos juega un papel fundamental el hecho de sentirse aceptado por la nueva sociedad; además de la capacidad de desarrollar un sentimiento de pertenencia que produzca la afiliación de los inmigrantes al nuevo entorno. Aquí destaca el papel del trabajo como esencial para este fin, con el cual dichos individuos sienten que realizan su aporte a la nueva sociedad (Bauder, 2005). Así mismo **el centro laboral como apuntaba Midtbøen (2015), constituye un escenario de integración muy importante para los inmigrantes en general y en el caso que nos ocupa, para aquellos que cuentan con altas calificaciones**, pues el mismo contribuye a la igualdad de condiciones de vida, así como a la socialización entre culturas, permitiendo el desarrollo y establecimiento de redes sociales. Valenta (2008) reafirma lo anteriormente planteado por los autores, calificando al centro laboral como escenario crucial de integración social. en este ámbito los individuos que ingresan a la sociedad noruega tienen la posibilidad de desarrollar más rápidamente su sentido de pertenencia a la misma; esto a través del establecimiento de nuevas relaciones y contactos, lo cuales constituyen pueden constituir un apoyo significativo

para estos individuos, en su mayoría desprovistos de red social. De ahí la importancia de un ambiente laboral inclusivo, que acepte y de posibilidades igualitarias a nuevas culturas. (Valenta, 2008, citado en Westad, 2020, p. 26).

Existe una fuerte dicotomía según Fosslund y Aure (2011) **entre la necesidad de competencia que hay en el mercado laboral noruego, y las trabas a las que se enfrentan los inmigrantes altamente calificados al tratar de integrarse a este ámbito.** El idioma en este aspecto consta de vital importancia, así como el conocimiento local con que cuentan los individuos, especialmente para aspirar a empleos calificados. Se habla aquí de diferentes categorías en las que se dividen los inmigrantes, a los efectos de a qué grupo están dirigidos los programas e instituciones estatales como NAV, las agencias de contratación, así como el sector público. Dentro de dicho grupo entran los conocidos como *inmigrantes más vulnerables*, que es el caso de los solicitantes de asilo o los refugiados, excluyéndose de estos beneficios a los demás inmigrantes. El mercado laboral está compuesto por un engramado de relaciones entre sus actores, a través de las cuales y valiéndose de la red social, los aplicantes reúnen el conocimiento necesario sobre la vida laboral y los diferentes procesos que en ella se van a suscitar, cuestión que resulta de vital importancia para los inmigrantes en su integración al ámbito laboral noruego.

2.4. TRATO DIFERENCIADO LEGÍTIMO E ILEGÍTIMO

La discriminación de los inmigrantes según Midtbøen y Rogstad (2012) no siempre está fundada en aspectos negativos. Existen **motivos legítimos** que pueden justificar dicha exclusión en determinadas situaciones; infundados estos mayoritariamente en **la falta de requisitos necesarios para el desempeño laboral.** Los empleadores en muchos casos están inseguros de si los solicitantes cumplen las expectativas de la empresa, basados en rasgos y calificaciones atribuidas de manera formal e informal, nos dice Rogstad (2002). Este es el caso de los inmigrantes y el rol que juega aquí el conocimiento que el empleador tenga sobre el grupo al que pertenecen. Estos últimos, en su toma de decisiones, juega un papel central en aspectos como la determinación del trabajo, el salario, así como las oportunidades de carrera. Por lo que sus acciones esta limitadas por cuestiones como la ley, la política, entre otras. A pesar de esto Midtbøen (2015) afirma que los procesos de empleo suelen ser poco transparentes, además, los individuos que aplican a los puestos de trabajo no conocen las competencias de los otros aspirante, lo que hace que la discriminación sea un fenómeno difícil

de detectar en el proceso de empleo; así como no se puede afirmar que la discriminación directa y abierta por motivos étnicos sean parte de la práctica cotidiana de los empleadores en los procesos de contratación, a pesar de los indicios de marginalización y exclusión existente en este ámbito.

La desigualdad tiene su parte positiva nos dice Rogstad (2002), siempre y cuando no incida de manera negativa en el alcance de oportunidades y realidades. La discriminación étnica conduce a la no elección del mejor candidato, lo que constituye una práctica inmoral y económicamente no deseada en lo que al uso de los recursos humanos se refiere. El autor basándose en los estudios de Coleman sobre la discriminación, relaciona las acciones individuales a nivel micro con los resultados a nivel macro. Aquí la acción social tiene su base en las relaciones sociales e institucionales. Esto se ve reflejado en las acciones de los empleadores, las que inciden en la persona y sus condiciones sociales. Hay que analizar la conexión entre las acciones de los individuos, el motivo, las condiciones sociales, así como sus resultados a la hora de adentrarnos en lo legítimo o ilegítimo del trato diferenciado; por lo que es necesario estudiar el contexto en el que se produce la acción, haciendo distinción entre los diferentes motivos. De esta forma podemos entender la discriminación como un concepto contextual y no universal; además, la raíz del mismo puede estar en motivos que no son de naturaleza discriminatoria. Ejemplo de esto es el caso de puestos laborales que requieren de un conocimiento profundo del idioma, donde los aspirantes deben contar con dicha competencia. Este supuesto no sería considerado necesariamente como discriminación, ante el hecho de que un inmigrante con escaso conocimiento del idioma debido a que lleva poco tiempo en Noruega no acceda al empleo. El dominio del idioma en estos casos no suele ser suficiente, lo que conlleva a que el individuo no cumpla con los requisitos necesarios para el puesto (Rogstad 2002, citado en Westad, 2020).

La discriminación legítima según Rogstad (2002) puede radicar en la interrogante alrededor de la suficiencia o no de las calificaciones de un aplicante. Mientras que la discriminación ilegítima está dada en que la competencia del individuo no son realmente evaluadas, sino que el foco se sitúa en características externas de estas personas. Otro supuesto de discriminación es la institucional, donde las exigencias a los candidatos son innecesariamente para lo que requiere el puesto. Este se puede ver en anuncios donde se exige un nivel de idioma nativo, cuando un conocimiento profundo a un nivel profesional del idioma, es más

que suficiente para la correcta realización del trabajo. Podemos también hablar de discriminación estadística cuando el empleador se basa en percepciones tanto bien como mal fundadas de un individuo o grupo al que este pertenece, valiéndose de rasgos como lo es el idioma o el nombre para identificar o situar bajo dicha categoría al individuo en cuestión (Midtbøen y Rogstad, 2012).

El acceso del inmigrante al trabajo depende según Csedö (2008) de la capacidad del mismo de crecerse ante las trabas que enfrenta en el mercado, así como de su posibilidad de demostrar la utilidad de su competencia en esta área; cuestión que va a depender del nivel de idioma, así como de sus habilidades sociales y culturales. En esta situación se encuentran un gran número de los inmigrantes altamente calificados, que aspiran a trabajos acorde con su competencia, donde la responsabilidad de demostrar la relevancia de la misma cae sobre estos.

2.5. IMPORTANCIA DEL IDIOMA

El idioma según Bernstein (1974), juega un papel fundamental en el desarrollo cognitivo del individuo. Desde edades temprana las personas aprendemos el lenguaje como forma de comunicación, creando así significados en la sociedad. **Los códigos lingüísticos están ligados a la clase social, y van a definir nuestra identidad, forma de pensar, así como nuestra apariencia.** El lenguaje va estar relacionado a la reproducción social, el que resulta clave en la comprensión de las diferencias de educación entre clases. El contexto social de las personas viene a marcar las diferencias del lenguaje de las mismas, dentro de esto podemos hacer referencia a la participación del individuo en la vida laboral.

Las diferencias culturales en la sociedad noruega según Westad (2020) es un tema bastante abordado. Tanto los medios de comunicación como el sector público y los ciudadanos étnicos noruegos se muestran claros de la existencia de la mismas, a pesar de esto parece haber poca aceptación en cuanto a que los inmigrantes traen consigo normas aprendidas que son distintas a las aceptadas en dicha sociedad. Dicha cuestión, como decíamos anteriormente, varía en dependencia de la cultura y contexto social en que se desenvuelven los individuos. Los nativos noruegos esperan, mayoritariamente, que los inmigrantes traiga aprendidos estos códigos, o que sean capaces de aprenderlos en tiempo récord; situación que resulta imposible, además de representar una gran carga sobre los hombros de dichos individuos, los cuales,

basados en lo expuesto, tenderán a defraudar las expectativas que la sociedad de acogida tiene sobre ellos.

Berg y Lauritsen (2000) nos dicen que **cada sociedad tiene sus propios códigos y lenguaje, el cual viene acompañado de ciertas normas basada en la costumbre, que hacen referencia al modo en que cada sociedad entiende que los individuos presentes en ella deben relacionarse.** En esta línea de pensamiento podemos referirnos a la división existente entre el lenguaje de los ciudadanos étnicos noruegos y los inmigrantes que va más allá del idioma. Tanto los códigos sociales como el lenguaje se encuentran ligados a las estructuras de poder de la sociedad. La relación entre estos últimos con la cultura es esencial para la integración en el mercado laboral noruego. Las normas sociales, por su parte, son difíciles de aprender por lo que tienen que experimentarse. Como individuos no somos, en la mayoría de los casos, conscientes de que estas existen, a pesar de saber que las estas últimas van a variar en relación a disímiles aspectos. Existe una tendencia generalizada a actuar como si existieran reglas universales de buen comportamiento, de ahí que a la hora de solicitar empleo, los inmigrantes se enfrenten a una situación de desventaja en relación con los aplicantes étnicos noruegos.

3. Metodología

3.1. TRAYECTORIA DE BÚSQUEDA DEL OBJETIVO GENERAL

El proceso de delimitación del objetivo general de la investigación puede ser complejo. En la presente investigación, la delimitación del objetivo general ha atravesado diferentes etapas de perfeccionamiento, con el fin de ajustarnos lo mejor posible a las condiciones de investigación. De esta manera ha sido posible desarrollar una investigación atinada al tiempo y circunstancias de la misma. El objetivo general, que inicialmente iba guiado a conocer el fenómeno de la discriminación en la ciudad de Oslo. Debido a la amplitud y complejidad característica de este, fue imprescindible realizar ciertos ajustes que simplificaran y precisaran la investigación. De esta forma quedó delimitado nuestro objetivo general a: **Interpretar de forma cualitativa el proceso de integración en el mercado laboral de los inmigrantes altamente calificados radicados en Oslo a partir de año 2022, para conocer la discriminación de este grupo en dicho ámbito.** Lográndose aquí una mayor adecuación del presente estudio a la realidad y condiciones investigativas existente.

3.2. ENFOQUE, ALCANCE Y DISEÑO

3.2.1. Enfoque

La investigación que nos ocupa tiene un **enfoque cualitativo**. Gracias al mismo pudimos abarcar la población objeto de estudio en su entorno habitual. Según Velasco (2015) la metodología cualitativa posibilita un acercamiento inicial a un fenómeno complejo como lo es la migración. La misma permite al investigador ahondar en el proceso migratorio enfocándose en su profundidad.

Con la utilización de herramientas de investigación cualitativas se llegó a interpretar el proceso de integración en el mercado laboral de inmigrantes altamente calificados radicados en Oslo a partir de año 2022; profundizando así en el fenómeno de la discriminación en este ámbito, enfocándonos en aquellos individuos que cuentan con una educación superior extranjera o proveniente de su país de origen. Formando de esta manera los perfiles tipos caracterizados por su diversidad, en lo que a realidades propias y características se refiere. Los cuales ponen al relieve el fenómeno en cuestión. A través de los perfiles tipos pudimos conocer detalles de la migración, situaciones como la movilidad laboral experimentada por la población objeto de

estudio, así como la existencia de discriminación de este grupo en la sociedad. Cuestiones a las que no hubiésemos podido llegar desde un enfoque cuantitativo. De ahí que una de las ventajas de la metodología cualitativa sobre esta última sea precisamente la posibilidad que nos abre de llegar a datos más profundos. Lo anterior viabiliza la interpretación de la discriminación de inmigrantes con educación superior que aspiran a puestos laborales relevantes a su competencia; también de los factores que contribuyen a la exclusión de estos individuos en el mercado laboral.

3.2.2. Alcance

El alcance del siguiente estudio es de carácter descriptivo. El mismo busca especificar las propiedades de peso del fenómeno de la discriminación de inmigrantes altamente calificados en el mercado laboral de la ciudad de Oslo, a través de la interpretación cualitativa de su proceso de integración en dicho ámbito (Elgueta y Palma, 2010). Dicho alcance es útil al mostrar las dimensiones de la problemática y su contexto. Aunque el tema que nos ocupa ha sido estudiado con anterioridad de manera general en el país, así como diferentes regiones. La novedad de dicho estudio radica en la ausencia de investigaciones en profundidad en la región de Oslo, ciudad que cuenta con un gran número de población inmigrante. Esto además de la amplitud y complejidad del fenómeno de la discriminación; así como sus diferentes formas de manifestación, las cuales persisten y se transforman a pesar del desarrollo social adquirido y la persistente lucha contra las desigualdades sociales.

3.2.3. Diseño

El presente es un **diseño no experimental** debido a que la información obtenida se analizó sin ser manipulada. Tanto los objetivos como sus dimensiones no fueron alterados para su investigación. Los inmigrantes altamente calificados fueron estudiados en su entorno natural.

3.3. EJES

Al hablar de ejes **hacemos referencia a atributos variables que devienen y resumen lo que se pretende conocer o analizar del fenómeno objeto de estudio.** Las mismas se organizan de forma inductiva (Elgueta y Palma, 2010). Según los autores, en una investigación cualitativa estas variables se denominan categorías. Las mismas son cualidades de una problemática estudiada que forma parte de una realidad holística y divergente. No siendo todo lo estudiado necesariamente coherente. Además, debemos hablar de la existencia de patrones de

valoración, de comportamiento, entre otros, que devienen de las diferentes formas en que los individuos ven o experimentan dichos ejes. Esto dependiendo de factores culturales, sociales, demográficos, entre otros muchos. Aquí podremos distinguir entre patrones comunes, así como patrones distintivos, los cuales van a ser diferentes en cada persona.

Los ejes utilizados en el estudio son:

- Inmigración:
 - Tiempo de inmigrado en Noruega.
 - Nivel educativo o calificación obtenida en el país de origen.
- Integración laboral:
 - Nivel de idioma noruego alcanzado.
 - Reconocimiento de educación extranjera en Noruega.
 - Ocupación laboral en Oslo.

3.4. POBLACIÓN Y PERFILES TIPO

3.4.1. Población

La población objeto de estudio son las **personas inmigrantes con distintas nacionalidades** que la noruega. Las mismas se encuentran **radicadas en la ciudad de Oslo en un período de tiempo a partir del año 2022**. Estas personas cuentan con edad laboral, por lo que nos enfocamos en **los mayores de 18 años hasta 67 años** que es la edad oficial de retiro en Noruega. Inicialmente se contactaron a conocidos con estas características en algunas regiones de investigación. Los que a su vez proporcionaron información de sus contactos. A partir de los datos recaudados se elaboró una lista de posibles informantes a entrevistar. Donde se llegó a reunir 7 personas que reunían los criterios buscados para la conformación de los perfiles tipo, los cuales accedieron a formar parte del estudio en cuestión.

3.4.2. Perfiles tipo

La construcción de los perfiles tipo se hizo de manera teórico intencional. Para esto nos basamos en criterios como la nacionalidad extranjera, calificación en el país de origen, nivel de idioma noruego y tiempo que ha vivido en Noruega estas personas que proporcionaron información sobre el fenómeno de la discriminación. **Se seleccionaron 7 personas** que conformaron dichos perfiles tipo. Para lo cual seguimos en el **método de bola de nieve**. Este consiste en que los informantes proporcionan contactos de su red social, los que, a su vez nos

dan información de un tercero que se define en una situación similar (Thagaard, 2018). El uso de esta técnica para encontrar el objeto de estudio puede traer como consecuencia la falta de matiz de la investigación. Esto debido a que los informantes pertenecen a la misma red social. Para contrarrestar lo menor posible dicho efecto adverso, nos hemos propuesto contactar personas que provengan de diferentes entornos, con diferente género, edades, profesiones y nacionalidades.

Uno de los requisitos para este estudio es que los informantes deben contar con educación superior extranjera. En otras palabras, **más de 3 años de educación superior proveniente de universidades distintas de las noruegas**. Además, nos enfocamos en que dichas personas cuenten con un **nivel elevado de idioma noruego**, lo que nos llevó a seleccionar personas que hayan vivido en el país más de 5 años. Esto necesariamente no presupone necesariamente un buen uso del idioma, pero abre la posibilidad de que este requisito este presente. Los individuos deben tener nacionalidad distinta a la noruega, así como estar en edad laboral. A partir de los criterios anteriores vemos que **los informantes en esta investigación son 3 hombres y 4 mujeres en edades entre 28 y 53 años con diferentes nacionalidades**. Los mismos **han vivido en Noruega más de 5 años** y cuentan con un buen dominio del idioma noruego. Poseen, además, educación superior de sus países de origen, así como se encuentran vinculados laboralmente y/o están en búsqueda activa de empleos relevantes con sus calificaciones. Cabe destacar que, aunque se buscó equidad en cuanto a género, este no constituye una de las dimensiones a tomar en cuenta en este estudio.

Con el objetivo de diferenciar los participantes en el estudio, se usó un código alfanumérico con un número que representa el orden en que fueron entrevistados. De esta forma mantenemos la anonimidad de los mismos. Por ejemplo: I1 identifica al informante 1.

Tabla 1. Características de los informantes

INFORMANTE CODIGO	EDAD	GENERO	PAIS DE ORIGEN	NIVEL EDUCATIVO PAIS DE ORIGEN	NIVEL IDIOMA NORUEGO	OCUPACION LABORAL OSLO	AÑOS VIVIENDO EN NORUEGA
I1	30	masculino	Mauritania	Bachiller en Trabajo Social	Alto	Asistente social no calificado	7
I2	43	masculino	Colombia	Maestría en Ingeniería	Alto	Empleado tienda alimentos	8
I3	47	femenino	Cuba	Bachiller en Matemáticas	Medio/alto	Auxiliar de limpieza	10
I4	37	masculino	Etiopia	Licenciatura Ingeniería	Alto	Asistente mecánico de auto	5
I5	28	femenino	Colombia	Bachiller Leyes	Medio/alto	Asistente cuidado infantil	5
I6	32	femenino	Filipina	Licenciatura Biología	Alto	Secretaria en Spa	6
I7	53	femenino	Cuba	Licenciada en Psicología	Alto	Trabajadora social	12

Fuente: Elaboración propia

3.5. TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS

Como técnica de recogida de datos se utilizó la entrevista semiestructurada. Esta herramienta permite según Dalland (2017) se enfoca en la profundidad, por lo que el número de entrevistados no debe ser muy amplio. Esta da la posibilidad al investigador realizar preguntas previstas a los informantes, así como otras interrogantes que vayan surgiendo a medida que se desarrolla la conversación y en dependencia del camino que toma cada diálogo. La guía de la entrevista está conformada por preguntas abiertas que nos permiten conocer sobre las competencias y experiencias de los participantes tanto en sus países de origen, como en el país de acogida. La mismas revelan la desde las vivencias personales, la situación laboral existente en la ciudad de Oslo, así como su percepción a cerca del proceso de integración en el mercado laboral local. Dicha guía está compuesta además por preguntas cerradas con la finalidad de acotar características sociodemográficas de los inmigrantes. Con lo que podemos sintetizar que iniciamos la entrevista con unos minutos de conversación informal que nos permite romper el hielo con el participante, buscando la comodidad y confianza del mismo de un modo profesional. Seguidamente se le proporciona información sobre el estudio y sus derechos como participante del mismo. Luego realizamos preguntas introductorias, seguidas de las preguntas claves, para las cuales destinamos un tiempo entre 45 y 50 minutos. En este último bloque de preguntas se incluyeron preguntas referentes a los antecedentes educativos y las competencias de los participantes; también al programa introductorio en Noruega; al encuentro con el mercado laboral noruego, especialmente en Oslo. Se recogen además preguntas sobre la igualdad de derechos, así como 15 minutos de preguntas a modo de resumen de la entrevista.

Para llevar a cabo las entrevistas se conformó una lista con los contactos de 7 participantes con los que se entró en conversación para coordinar los detalles de horario y fecha de las entrevistas. Las que se desarrollaron en modalidad on-line, a través de programas de reuniones como Zoom y Messenger. Esto debido a la diferencia de posición geográfica en que se encontraba la investigadora y los participantes. El documento de consentimiento informado fue presentado con varios días de antelación a los participantes, los cuales fueron firmados y enviados a la entrevistadora antes de la fecha acordada para cada entrevista. Estas se desarrollaron entre los meses de diciembre 2022 y enero 2023. La información proveniente de las entrevistas fue recolectada de forma tanto manual en cuestionarios separados de cada

participante, así como a través de grabaciones de voz. Anotándose además en un cuaderno de campo, detalles sobre expresiones corporales, pausas alargadas al hablar, entre otros factores que pudieron incidir en los resultados obtenidos.

Los participantes se mostraban más cerrados al inicio de la entrevista. A medida que el diálogo se desarrollaba fueron abriéndose, experimentándose un ambiente más relajado y de confianza. Finalmente se realizaron 7 entrevistas a profundidad, a personas inmigrantes de distintas nacionalidades y diferente género. Las cuales se encontraban radicados en la ciudad de Oslo en el 2022. La edad de dichos participantes osciló entre 28 y 53 años. Aquí se establecieron como unidades de análisis la competencia del país de origen; la situación laboral en el país de acogida, especialmente en la ciudad de Oslo; el nivel de idioma noruego de los participantes, así como algunos factores que propiciaron la discriminación de estos individuos en el mercado laboral local. Esto sin hacer énfasis en el género.

3.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Al analizar un texto o conversación según Bjørndal (2017), podemos ver como cada persona experimenta su realidad a través de como expresa la misma. El análisis conlleva la evaluación de datos obtenidos, además de la justificación de lo que entendemos a partir de lo que creemos que el texto sugiere. **En esta investigación se utilizó la técnica de análisis del discurso**, la cual estudia tanto el discurso escrito como el hablado, además de los diferentes mecanismos de interacción y comunicación. Elgueta y Palma (2010) consideran que aquí las palabras hay que analizarlas en su contexto. A través de dicho método se puede obtener una descripción detallada de las formas de comunicación utilizadas. Trabajando de esta forma la conversación, la sintaxis, la semántica, así como la producción del discurso, entre otras. El método de análisis del discurso implica trabajar paralelamente con el sonido y la escritura. Convertir el discurso hablado en texto da mayor claridad al material de datos obtenido. Contribuyendo a una comprensión más profunda de la conversación en su totalidad. Esto tomando siempre en cuenta el contexto en que se lleva a cabo el diálogo.

En este estudio se empleó esta técnica para el análisis de los datos obtenidos de las entrevistas realizadas, las mismas fueron transcritas inmediatamente después de realizadas. Cabe resaltar que la transcripción puede resultar en la pérdida de una parte del contexto, así como del significado detrás de lo que se escribe; debido a que no es posible, en la mayoría de los casos,

obtener una idea precisa de la realidad de la entrevista al transcribir, así como podemos perder alguna que otra herramienta de comunicación utilizada por los informantes. Con el ánimo de minimizar al máximo este inconveniente hemos decidido escribir en el idioma original en que cada entrevista se realizó. Además, se anotaron en un cuaderno de campo los detalles del contexto, gestos, expresiones corporales, pausas relevantes del discurso, así como factores que pudieron incidir en un mejor entendimiento de lo que quiso transmitir el entrevistado.

Las transcripciones obtenidas fueron comparadas entre sí y corroboradas con estudios realizados con base en la discriminación en el mercado laboral noruego. Para analizar la discriminación de las personas entrevistadas se tomaron en cuenta factores como su competencia, además de su trayectoria laboral en el mercado laboral local de Oslo. Debido al tamaño de la muestra, la codificación de datos empíricos, así como el análisis de las entrevistas se llevaron a cabo de forma manual. Dicho análisis ha constituido un proceso de continuo entendimiento compuesto por preguntas críticas sobre nuestras propias conclusiones, comprensión, así como la lectura repetitiva de los materiales. Todo esto con la finalidad de lograr un entendimiento abarcador de las vivencias de los informantes.

4. Resultados y discusión

4.1. Resultados

Para el análisis del material obtenido de las entrevistas, hemos enfatizado en algunos temas que han destacado en el transcurso de las mismas. Inspirados en el estudio de Westad (2020) haremos referencia al **enfrentamiento de los inmigrantes al mercado laboral, en esta ocasión enfocándonos en Oslo**. Veremos, además, **las causas legítimas e ilegítimas de exclusión en el mercado laboral; el idioma y su peculiaridad en dicho proceso; así como la sobrecalificación de los inmigrantes presente en el mercado laboral de local**.

4.1.1. Enfrentamiento al mercado laboral de Oslo

La participación en el ámbito laboral puede ser esencial para el proceso de integración a la sociedad noruega. Esto debido a la importancia que el centro de trabajo tiene en el desarrollo de las redes sociales de los individuos según Midtbøen 2015; además del intercambio cultural y de idioma que aquí se produce, como parte del proceso de aprendizaje de códigos en la nueva sociedad.

Para este estudio **nos concentraremos principalmente en las primeras instancias que, generalmente sirven de apoyo a los inmigrantes con el objetivo de contribuir a la integración de los mismos en la vida laboral noruega**. Estamos hablando del **Programa Introductorio Noruego y de la Enseñanza para Adultos**.

4.1.1.1. Programa Introductorio Noruego

El Programa Introductorio Noruego según la página oficial del gobierno noruego⁵, es una instancia que da la posibilidad a los inmigrantes recién llegados al país de empezar a trabajar o estudiar lo antes posible. En el artículo 4 de la Ley Introductoria de 2003 vemos que el programa está destinado a las personas que necesitan calificaciones básicas; esto se refiere a conocimientos básicos de la sociedad noruega, así como del mercado laboral.

⁵ Esta información fue obtenida de la página web oficial del gobierno noruego regjeringen.no con fecha 15.10.2021. <https://www.regjeringen.no/no/tema/innvandring-og-integrering/asd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/introduksjonsprogram/id2343472/#:~:text=Introduksjonsprogrammet%20er%20individuel%20tilpassa%20kvalifisering,oppl%C3%A6ring%20i%20samfunnskunnskap.>

Resultado sorprendente al realizar las entrevistas que **sólo 2 de los 7 informantes habían formado parte del Programa Introdutorio**. Los informantes afirmaron que **todo aquel que inmigrara por razones de trabajo o por razones familiares, como es el caso de las personas casadas con ciudadanos noruegos, así como las personas provenientes de estados miembros del Espacio Económico Europeo (EEE), no tenían derecho a participar en el programa**. La mayoría de los informantes plantean que no recibieron la posibilidad de participar en este programa.

Los informantes que formaron parte del Programa Introdutorio nos contaron que les fue asignado un centro de prácticas con el objetivo de comenzar su proceso de integración a la sociedad. Ambos participantes coincidieron en que tanto su educación de base, como su competencia, no fueron tomadas en cuenta al momento de su ubicación en dichos centros.

I6 ha vivido 6 años en Noruega y cuenta con educación en la rama de la biología. La informante solicitó que se le asignara un centro de prácticas acorde a su competencia, lo cual nos cuenta que no sucedió.

Yo pienso que es bueno que a uno se le asignen las prácticas, pero los trabajadores deben mejorar su trabajo en lo que se refiere a adaptar los centros de prácticas a lo que cada persona necesita. No solo debería ser importante dar a cada uno un centro de prácticas donde integrarse en el mercado laboral lo más rápido posible, detrás de esa idea debería tomarse en cuenta la preparación de cada quien (...) Ellos mandan a las personas a centros de trabajo sin ver que preparación tienen. Esos trabajos, la mayoría, no corresponden con los intereses profesionales de la persona, como fue mi caso. En fin, el resultado es un fracaso (I6).

I6 entiende que la intención detrás de los centros de práctica es positiva. Lo que hace que esta medida sea carente es el hecho de no considerar la competencia de cada individuo, dentro de lo posible, en el proceso de ubicación en los diferentes centros. A la informante le asignaron un centro de prácticas en una fábrica de montaje eléctrico, lo que trajo aparejado, según nos cuenta, un sentimiento de frustración y desinterés en ella. I6 nos dice que pudo haber aportado mucho más con su conocimiento, a un centro que tuviera que ver con su competencia. La informante nos comunicó que esta experiencia la marcó de forma negativa al no sentir que sus habilidades y educación fueron valoradas.

I4 ha vivido 5 años en Noruega en la ciudad de Oslo. Al igual que I6, este informante tampoco corrió con la suerte de que le fuera asignado un centro de prácticas acorde a su competencia.

Si uno le dice que no al trabajo que se le asigna, lo primero que piensan es que los inmigrantes no queremos trabajar. Y la respuesta que tienen a la mano es: Sí, pero que no tenemos más nada disponible, puedes probar, así te independizas económicamente. Yo la verdad que no tengo vocación para trabajar en un asilo de ancianos (I4).

Al igual que I6, I4 nos cuenta que no tuvo la posibilidad de elegir el centro de prácticas. I6 expreso que se sintió presionada por las expectativas de una rápida integración en el mercado laboral que se tiene de los inmigrantes en la sociedad noruega; esto acompañado de la presión de independencia económica. La informante considera que su educación no fue tomada en cuenta, cuestión que describe como negativa; de esta manera resaltaba la necesidad de que los centros de prácticas se adapten a las necesidades de cada individuo. Con ello el Programa Introdutorio ganaría en utilidad.

El comienzo de la vida laboral para estos informantes estuvo marcado por la inseguridad, así como la preocupación acerca de sus posibilidades futuras en dicho ámbito. Esto acompañado de la experiencia resultado de encuentros con trabajadores del programa, los cuales no mostraron interés antes las necesidades profesionales y la competencia de los informantes, desembocando esto en sentimientos de frustración y desesperanza en dichos individuos. Es evidente la falta de conexión que existe entre las posibilidades que se brindan los centros de prácticas asignados y los estudiantes altamente calificados en relación con su competencia, según nos relatan los informantes. Las personas que entrevistamos expresan la importancia, así como la necesidad de tener independencia económica; pero también la necesidad de ser reconocidos y valorados por su educación y habilidades, cuestión de la que adolece el Programa Introdutorio Noruego.

4.1.1.2. La Enseñanza para Adultos

Varios de los informantes entrevistados participaron en el programa de Enseñanza para Adultos. **Este según la página oficial de educación en Noruega⁶, al igual que el Programa**

⁶ Información extraída de la página oficial de educación en Noruega en fecha 11.01.2023.
https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/voksenopplaering.

Introdutorio, está destinado a ayudar a las personas adultas a adquirir competencias, ya sean académicas en distintas asignaturas, o de oficio.

I1 fue uno de los que participo en dicho programa. El informante nos habla de su primer encuentro con el trabajador que atendió su caso, el cual tuvo como objetivo hacer un sondeo del mismo para descubrir el tipo de educación que necesitaba.

Sobre la educación que tengo no hubo mucho que decir. La trabajadora del caso me preguntó si había pensado estudiar socionom utdanning (bachiller en sociología) en Noruega. Yo me quede confundido, pues tengo un Bachelor en Trabajo Social que es lo mismo (I1).

I1 nos cuenta que sintió que su educación no valía nada para el trabajador social que lo atendió. Salió de ese encuentro con la incertidumbre de sus posibilidades profesionales, y casi convencido de que para poder ejercer como profesional en el mercado laboral noruego, debía estudiar nuevamente su carrera. Al igual que I1, I2 nos cuenta de su experiencia con la Enseñanza para Adultos.

Empecé en el Voksenopplæring (Enseñanza para Adultos) y fue más lo que aprendí ingles que noruego. La conexión real con la sociedad noruega no sucede en el Voksenopplæring, ahí estamos aislados los inmigrantes de los noruegos. Me sentí tratado como un niño pequeño y mirado desde arriba por los profesores noruegos. A pesar de ser un profesional, sentí que para los demás no era nadie y no sabía nada (I2).

I7 se mudó a noruega por reunificación familiar, su nivel de noruego era bastante avanzado cuando acudió a la Enseñanza para Adultos. La informante nos contó sobre su primera entrevista con la trabajadora que llevaba su caso. Nos cuenta que anteriormente había enviado los documentos acreditando su nivel educativo y conocimientos de idioma.

La trabajadora me pregunto si había pensado ir a la escuela en Noruega. Yo pensé que había entendido mal y le pregunté: ¿Cómo? Y ella me respondió: Sí, ir a la escuela, estudiar una carrera en Noruega. Yo me quedé atónita y le respondí: seguro es un malentendido, yo soy licenciada en psicología, yo ya tengo una carrera (I7).

I7 nos contó de lo incomodo que resulto este encuentro para ella. La informante no entendió el porqué de las preguntas y el trato un tanto denigrante, a pesar de contar con la documentación que acreditaba su competencia. Hace referencia a que a la trabajadora que

atendió su caso parecía no importarle su educación, además, se sintió tratada como analfabeta. Según nos cuenta fue sometida a una especie de prueba, para comprobar su capacidad de escribir una oración de tres palabras. Al parecer la Enseñanza para Adultos al igual que el Programa Introdutorio parten del principio de que los inmigrantes tienen bajo nivel educativo, de ahí que sus ofertas estén basadas en aprendizaje básico.

Recuerdo como si fuese hoy que salí de esa reunión con un nudo en la garganta, y mientras esperaba el transporte público, pensé que lo único que podía hacer era llorar o reír. Esto no sucede solo en Noruega, en Estados Unidos y otros países del mundo vemos y oímos historias de doctores y abogados que trabajan limpiando pisos o manejando taxi. Tienes un mal comienzo y sales pensando que no tienes futuro y no vales nada, que tu educación no vale nada, entonces trabajas en lo que sea para sobrevivir (17).

Dada las experiencias relatadas por I1, I2 e I7, podemos afirmar que **los inmigrantes altamente calificados que acuden a la Enseñanza de Adultos pueden experimentar que su educación no sea valorada**. Aquellas personas inmigrantes que tratan de utilizar la educación obtenida en su país de origen pueden encontrarse con un sistema que no se adapta a las necesidades de los inmigrantes altamente calificados, evidenciándose de esta forma las carencias de dichos programas en cuanto a inmigrantes con educación superior se trata. De ahí que podamos cuestionarnos cuan efectivos son los mismos en el proceso de integración en general, y en especial de los inmigrantes altamente calificados.

4.1.2. Causas legítimas de la falta de integración en el mercado laboral

Al hacer alusión al trato diferenciado por razones legítimas e ilegítimas, es importante distinguir entre el trato diferenciado a causa de la inseguridad que puedan tener los empleadores sobre la educación extranjera, y el trato diferenciado por razones de preferencia de los empleadores, según nos dice Rogstad (2002) citado por Westad (2020). Cuando un aplicante no es contratado debido a que carece de calificaciones requeridas para el puesto, esta entraría dentro de las razones legítimas de trato diferenciado. Puede darse el caso de la no contratación de un aplicante basado en la red social o en factores que identifican al candidato como minoría, aquí hacemos referencia al nombre, idioma, entre otros. Estos últimos nos indica que estamos en presencia de causas ilegítimas de exclusión, pues el o los

individuos en cuestión no reciben el empleo a pesar de contar con la competencia necesaria para el puesto.

La mayoría de los informantes en este estudio concuerdan en haber tenido problemas para ser contratados en empleos relevantes; así como hablan de la dificultad para ser llamados a entrevistas para puestos acorde con su competencia. Una gran parte de los informantes sienten no haber sido realmente valorados por su competencia como candidatos a diferentes empleos; mientras que otros han tenido la experiencia de una valoración bastante legítima por algunos empleadores, aunque no en todos los aspectos.

4.1.2.1. Validación y reconocimiento de la educación extranjera

Los entrevistados coincidieron en la falta de seriedad con la que fueron tratados por las instancias que pasaron en el proceso de integración a la nueva sociedad. Entre las que destaca **NOKUT, órgano nacional encargado de la validación de educaciones extranjeras**. Los informantes recalcan el trato poco servicial de los trabajadores de dicha instancia, además nos hablan de lo engorroso que resulta el proceso debido a la falta de claridad en la documentación requerida para el mismo. Aunque **el reconocimiento de la educación extranjera, según Westad (2020), no es un requerimiento que se exige para entrar en el mercado laboral, en la práctica se evidencia la repercusión que este puede tener al momento de la contratación de empleos relevantes; así como al ser ubicado en el rango salarial correspondiente. A 2 de los informantes entrevistados para este estudio les fue reconocida parte de su educación por NOKUT, mientras que 4 de ellos no obtuvieron dicha validación, y 1 de los entrevistados no había intentado reconocer su educación extranjera en Noruega.**

I7 nos cuenta que de los 5 años de su licenciatura en psicología le fueron reconocidos créditos equivalentes a tres años de educación superior en la materia. De forma discrecional, NOKUT tiene la posibilidad de evaluar la calidad de la educación que se pretende reconocer, plantea I7, esto en dependencia del país de donde proviene. Después de esta evaluación discrecional en el caso de I7, la instancia considero insuficientes 1 año de pre-universitario, así como 1 año de universidad, lo que imposibilitó el reconocimiento total de todos sus créditos académicos. A pesar de este inconveniente, a I7 le fue considerado dicho reconocimiento por los empleadores al empezar a trabajar en la rama del trabajo social, aplicando aquí sus conocimientos de psicología. Por esta razón, la informante no considera que el reconociendo

en parte de su educación afecto en gran medida su autoestima como profesional; además, considera motivador el hecho de poder emplear parte de su educación en el mercado laboral local. Aunque, nos habla del sentimiento de frustración antes tal arbitrariedad, lo que considera injusto y un tanto inexplicable.

I7 nos comentó sobre lo difícil que puede ser para las personas el no obtener reconocimiento de su educación, algunos pueden ver afectado su autoestima y motivación. I3 por su parte ha vivido 10 años en Noruega y nos contó de lo desmotivador que resultó para ella el que su educación no le fuese reconocida.

Es duro empezar de cero; estudiar día y noche para sacar buenas notas, de lo contrario no entras a la universidad. Pensé: ¿Cómo le hago? Y decidí enfocarme en trabajar en lo primero que encontré (I3).

Tanto I3 como I7 enfatizaron en lo difícil que puede ser para las personas el que su educación no les sea reconocida. I3 no habla de que una de la consecuencia de esto puede ser que los individuos desisten de su profesión inicial; esto unido a lo engorroso que puede resultar el proceso de reconocimiento. El hecho de volver a estudiar una carrera sitúa a los inmigrantes en una posición de tener que competir con los estudiantes nativos noruegos por una plaza universitaria, lo que puede resultar complicado debido a las condiciones desventajosas en las que se encuentran los inmigrantes en cuanto a idioma, economía y falta de conocimiento del sistema universitario del país.

Tabla 2. Interacción de los informantes con las primeras instancias en el proceso de integración

INFORMANTES	EDUCACION PARA ADULTOS	PROGRAMA INTRODUCTORIO	RECONOCIMIENTO DE NOKUT
I1	Asistió	No asistió	No
I2	Asistió	No asistió	Si
I3	Asistió	No asistió	No
I4	No asistió	Si asistió	No
I5	Asistió	No asistió	No intentó

16	No asistió	Si asistió	No
17	Asistió	No asistió	Si

Fuente: Elaboración propia

4.1.2.2. Diferencias de la educación entre países

La educación, competencia y habilidades se toma en cuenta en el proceso de contratación laboral; esto sucede, de igual modo, con los inmigrantes que aspiran a un puesto de trabajo. **Existen determinados sectores que están sujetos a determinados requerimientos para el desempeño de la labor en cuestión, así como de autorización específica de cada país en la mayoría de los casos;** este es el caso de profesiones en el ámbito de la salud, el derecho, entre otras. **Esta situación hace que la autorización recibida en un país para trabajar en dichos sectores sea invalida, en muchos casos, para ejercer en Noruega, en dependencia del país donde esta se obtuvo** (Westad, 2020).

I5 ha vivido 5 años en Noruega, nos habla sobre diferencias que existen en cuanto a educación y requisitos profesionales en el ámbito del derecho entre Colombia y Noruega.

Entiendo que el reconocimiento total de mi educación sería complicado de obtener, a pesar de que los sistemas jurídicos de Colombia y Noruega tienen su base en el derecho civil, pues las leyes son bien diferentes en cada país, además, son sistemas jurídicos distintos. Un abogado colombiano autorizado en Colombia, aunque le reconozcan todos sus años de carrera en Noruega, de entrada, no puede ejercer como abogado en Noruega; tiene que tomar la carrera de derecho nuevamente aquí y obtener su autorización para ejercer la abogacía en el país (I5).

I5 nos habla de que comprende lo frustrante que puede resultar el haber estudiado varios años una profesión y no poderla ejercer en el nuevo país; aun así, entiende que existen diferencias entre los diferentes sistemas educativos, los que se adaptan a cada país. Existen también algunas profesiones que no requieren de autorización para su ejercicio. Los requisitos exigidos a los profesionales van a estar determinado por el sector del que se hable; de esta forma, toda educación que requiera de autorización formal para su ejercicio no permitiría su homologación directa en otros países; en muchos casos, incluso el solo reconocimiento académico de la misma no sería posible en Noruega (Fossland y Aure, 2011).

4.1.2.3. Necesidad de competencia profesional en determinados sectores

La necesidad de personal, así como de competencia profesional en determinados sectores del mercado laboral puede resultar definitiva para el acceso al trabajo. Los informantes con educación en sectores con gran demanda en este sentido nos comentan que el proceso para obtener un empleo relevante con su competencia no fue del todo complicado. En el caso de I1 e I7 que trabajan en el sector de la salud como trabajadores sociales, hablan de la necesidad de personal y competencia profesional en el área, lo que hace que resulte más accesible el ser empleado en dicho medio.

I1 nos dijo:

No tuve que esperar mucho para que me contrataran. Salí de la primera entrevista con trabajo. Claro, nada fijo y trabajando en las noches, pero tiene que ver con lo que estudié (I1).

I1 nos cuenta que el proceso fue sencillo debido a la necesidad de competencia en el área que tenía la empresa para la cual trabaja. El hecho de que el informante contara con educación en el sector, aunque no reconocida, le abrió las puertas en el proceso. Al igual que I1, I7 cuenta con educación en psicología, reconocida por NOKUT, lo que hizo que la búsqueda de trabajos relevantes fuera bastante fácil. A pesar de esto, I7 reconoce que su experiencia no es generalizable a la mayoría de los inmigrantes. I2 por su parte, tiene un alto nivel educativo en su sector profesional, sin embargo, las experiencias de encontrar trabajos relevantes no han sido satisfactorias. I2 siente que el mercado laboral no cuenta con gran demanda en su área, lo que complejiza la competencia en el mercado laboral.

El lugar donde viven los inmigrantes también puede incidir en su acceso al trabajo. I7 nos cuenta que vivía anteriormente en Skien, una ciudad pequeña alejada de la capital. La informante nos habla de lo complicado que fue para ella la integración, así como el acceso al trabajo en esta ciudad.

Skien es una ciudad de campo, menos cosmopolita que Oslo, con una visión de los inmigrantes como seres inferiores. Mientras más aprendía sobre la cultura y el idioma, más me daba cuenta de lo excluida que estaba como extranjera (I7).

Según nos cuenta I7 no es sencillo encontrar trabajos relevantes en las pequeñas ciudades de campo, debido al estigma que tienen los extranjeros en estos lugares. Además, aquí las

necesidades de mano de obra laboral pueden verse reducidas, de ahí su decisión de mudarse a Oslo donde se siente menos excluida. Al igual que I7, I3 había vivido un tiempo en una pequeña ciudad del sur de Noruega antes de mudarse a Oslo. La informante nos cuenta lo difícil que le resultó encontrar trabajo, así como sentirse parte de la sociedad. La escasa necesidad de fuerza laboral en este lugar frenaba el acceso al puesto de trabajo. Según lo planteado por las informantes el acceso al trabajo viene ligado al lugar; así como a factores como son las relaciones culturales y sociales en ciudades pequeñas o zonas rurales.

4.1.3. Causas ilegítimas de exclusión en el mercado laboral

4.1.3.1. Estereotipos y categorizaciones

Dentro de los inmigrantes existen varias categorías ligadas a la condición migratoria con la que ingresaron al país. De un lado están los refugiados y los solicitantes y asilo, los cuales entran dentro del grupo clasificatorio de los *inmigrantes más vulnerables*; no siendo este el caso de los informantes del presente estudio. Situación que hace que estos queden fuera del alcance de ciertos y determinados beneficios destinados al primer grupo (Westad, 2020).

I1 hace referencia a otra categoría o grupo de inmigrantes. Estos son los provenientes de los países que integran la EEE. Dichos inmigrantes, según nos cuenta el informante, no entran el mismo grupo de aquellos que necesitan ciertas formalidades y permisos para ingresar a Noruega, los que sitúa a este grupo en una posición superior dentro de la sociedad noruega; existiendo de esta forma una especie de jerarquía entre los inmigrantes asociada al estatus migratorio resultante de las políticas en este sentido, lo que contribuye al aumento de desigualdades, y con ello a divisiones sociales.

I3 por su parte nos habla de la división existente en la sociedad entre las personas étnicas noruegas y los inmigrantes en general.

En el periodo de elecciones recibí una carta a mi dirección donde me exhortaban a votar. Decía: Es importante que usted como inmigrante haga uso de su derecho al voto. De una forma bien sutil te están recordando en todos lados cuál es tu lugar en la sociedad (I3).

I3 habla de la posición intermedia en la que se encuentra en la sociedad noruega a pesar de los años que lleva viviendo en ella. Por un lado, la sociedad demanda mayor integración por parte de los inmigrantes, sin embargo, los categoriza en su mayoría como **no noruegos, no**

pertencientes sin importare el nivel de integración social alcanzado por estos; cuestión que puede llevar a la marginalización de estos individuos y grupos.

I2 nos cuenta:

Hace unos años estaba yo viendo las noticias, la ministra de finanzas de Noruega estaba dando una conferencia de prensa sobre algunos cambios en la economía si mal no recuerdo; y hablando de los inmigrantes que se habían hecho ciudadanos noruegos, se refirió a ellos como inmigrantes con pasaporte noruego; no dijo los nacionales noruegos o los ciudadanos noruegos como efectivamente son, no, inmigrantes con pasaporte noruego (ratificó). A partir de ahí entendí que no importa cuánto me esfuerce por integrarme, siempre voy a ser visto como extranjero en Noruega (I2).

4.1.3.2. Discriminación en el mercado laboral

De un modo u otro, **todos los informantes de la presente investigación coinciden en haber experimentado alguna forma de trato diferenciado o de exclusión en el proceso de integración al mercado laboral noruego en general, y más específicamente al de la ciudad de Oslo.** Estos a su vez, hicieron referencia al **sentimiento de pérdida de valor como individuos y como profesionales**, ante la falta de reconocimiento y aceptación experimentada en dicho proceso. I6, al igual que otros informantes, expresó la necesidad que tiene de ser reconocido por su competencia en la vida laboral, de la misma manera que los nativos noruegos en igualdad de condiciones.

Es frustrante cuando recibes correo tras correo negándote toda oportunidad. Sin siquiera llamarte a una entrevista. Creo que cualquier persona en esta situación siente que no tienen un verdadero chance de demostrar lo que vale (I6).

I6 nos cuenta de sobre **lo difícil que ha resultado para ella, así como para los inmigrantes en una situación similar, el no ser llamados a entrevistas laborales, a pesar de contar con la competencia necesaria para los puestos solicitados.** La informante hace alusión a lo necesario que resulta para los inmigrantes el hecho de sentir que su aplicación es considerada de la misma manera que la de los candidatos étnicos noruegos con competencia similar. I2 nos habla de lo difícil que ha resultado para él la falta de acceso a empleos relevantes según su competencia. A raíz de esto, el informante decidió cambiar su nombre y apellidos a uno más usado por las personas nativas noruegas, con el objetivo de tener más oportunidades de ser

llamado a entrevistas de trabajo. De esta manera, estando frente al empleador, podía tener mayor oportunidad de demostrar sus habilidades y conocimiento, según nos cuenta I2. El hecho de no ser llamado a entrevista laboral, a pesar de contar con la educación y habilidades necesarias para el puesto, hace que se comience a pensar que existen otras razones como la discriminación tras esta situación.

I1 e I7 nos **hablan de lo difícil que resulta para los inmigrantes el obtener un contratos de trabajo fijos y con mayor beneficios**, a pesar de contar con la educación y experiencia necesaria en el sector laboral. Además de esto, no es sencillo subir de posición dentro de las empresas, así como obtener cargos de liderazgo a pesar de contar con la calificación y experiencia necesaria.

Aunque te emplean, te sitúan en esa posición eternamente, sin posibilidades de más. Y ni hablar de aspirar a cargos de jefatura, es como si te dijeran: te dejamos entrar, pero quédate ahí en tu sitio, tu aquí no decides nada; y da gracias que te permitimos estar aquí (I7).

Los informantes I1, I4 e I7 también **hablan de las diferencias salariales solapadas que existen entre los inmigrantes y las personas nativas noruegas**; lo cual es un tema engorroso de sacar a la luz debido al tabú que representa en la sociedad noruega el hecho de hablar del salario.

I1 nos cuenta que a pesar de recibir un empleo relacionado con su educación, no ha podido obtener un contrato laboral fijo. Además, las hora en las que es llamado a trabajar, son mayoritariamente las menos atractivas para las personas nativas noruegas. Otro de los aspectos mencionados en este sentido, es que su salario no corresponde con su nivel educativo. El informante nos hace alusión a que el empleador se escuda tras el origen de su educación para no establecer un contrato laboral fijo, así como un salario acorde con su competencia.

Hablando con mis colegas me di cuenta que mi salario era más bajo. Cuando confronte a mi jefe, me dijo que no me podía pagar igual que a un sionom (Trabajador Social noruego) porque mi educación no es noruega. O sea que me contrata por mi educación, pero no me puede pagar por mi trabajo (I1).

I1 nos cuenta lo desmotivador que resultó para él el no sentirse tratado ni valorado de la misma manera que sus colegas nativos noruegos. Al parecer en este caso, pudiera tratarse de

una discriminación oculta, debido a que el reconocimiento de la educación extranjera no es requisito en Noruega para obtener un empleo o salario acorde en el caso de profesiones como el Trabajo Social. Dicha profesión no está sujeta a autorización para su ejercicio en este caso concreto del informante.

I2 por su parte nos **habla de su experiencia en su centro de trabajo al sentirse acosado y excluido por ser inmigrante**. Esta situación hizo que perdiera los deseos de trabajar, aumentando su inseguridad tanto en este medio como en sí mismo; cuestión que llegó hasta el punto de necesitar ayuda psicológica para poder enfrentarla. Debido al componente subjetivo que tiene el concepto de discriminación según Rogstad (2002), el mismo puede estar sujeto a diferentes consideraciones. Puede ser que I2 no haya comprendido los códigos sociales y culturales utilizados por sus colegas nativos noruegos, lo que dio lugar a malos entendidos. Este constituye uno de los argumentos más empleados en respuesta a un sentimiento de discriminación expresado por un inmigrante en Noruega, según nos dice I2. La carga de la responsabilidad se sitúa en el inmigrante y su desconocimiento de la cultura, así como de los códigos sociales; provocando estas situaciones no deseadas. Ante estos supuestos se alega, en la mayoría de los casos, la ausencia de intención de discriminar por parte de los sujetos actores, lo que puede acarrear el hecho de que la mayoría trate de enmascarar comportamientos discriminatorios tras el componente subjetivo que constituye el sentirse discriminado.

4.1.3.3. Relaciones sociales

Las relaciones sociales juegan un papel central en el acceso al mercado laboral. **La mayoría de nuestros informantes se han valido de su red de contactos para la búsqueda de trabajo**, de esta forma han tenido la oportunidad de dar a conocer su competencia a los empleadores de una forma más directa. I3 nos cuenta que en la reunión con la trabajadora social que llevaba su caso en NAV, esta le sugirió utilizar su red de contactos para buscar trabajo. La informante nos dice que **lo que sucede en muchos casos con los inmigrantes, es que la red de contactos con la que cuentan, está compuesta por personas que se encuentran empleadas en trabajos no calificados**. Este es el caso de una gran parte de los inmigrantes, **lo que no abre el camino para llegar a empleos relevantes para los inmigrantes altamente calificados**; cuestión que también resalta Westad (2020) en su estudio. El idioma es un factor fundamental para el establecimiento de relaciones sociales. Los inmigrantes que carecen de conocimiento del

idioma noruego se encuentran en riesgo de quedar marginados en la sociedad, quedando la red de relaciones sociales de dichos individuos reducida a las personas que hablan su mismo idioma. Esto puede representar una barrera al momento de acceder al mercado laboral.

I3, I4 e I6 nos **hablan de que la mayoría de los reclutamientos en el mercado laboral noruego suceden por vía informal**, a través de conocidos; lo que recoge Hansen (1997) en su artículo. De aquí se deduce que la red social tiene un gran valor, pues abre las puertas a un acceso más directo a puestos de trabajo, los que puede poner en una situación desventajosa a los inmigrantes; debido a que el establecimiento y desarrollo de la red social es un proceso que ocurre con el tiempo, y viene determinado en gran medida por los conocimientos de la cultura y el idioma que se tengan (Berg y Lauritsen, 2000).

4.1.4. El idioma como límite entre exclusión e inclusión

La línea divisoria entre exclusión e inclusión social, según Fosslund y Aure (2011), **puede estar delimitada en muchos casos por el idioma**. Generalmente las personas que estudian una carrera universitaria lo hacen con el objetivo de ponerla en práctica en el mercado laboral. **La fluidez y el conocimiento del idioma aquí es central para acceder a puestos de trabajos calificados**; debido a que la mayoría de los empleos de esta índole requieren un amplio conocimiento de idioma para el correcto desempeño de los mismos. **De ahí que el idioma pueda entenderse como causa legítima de exclusión o falta de acceso al trabajo**. Por otro lado, **nos encontramos con casos en los que los empleadores, basados en sus propias preferencias, creencia o prejuicios, deciden no contratar a una persona inmigrante presuponiendo su falta de conocimiento de idioma. En estos casos el idioma entraría dentro de las causas ilegítimas de exclusión** (Midtbøen, 2015; Rogstad, 2002).

Los informantes del presente estudio coincidieron en que un buen manejo del idioma noruego es esencial para acceder al mercado laboral, especialmente a trabajos calificados. También hicieron alusión a que un amplio dominio del idioma inglés en la ciudad de Oslo podía abrir las puertas a un gran número de empleos sujetos a calificación.

I7 nos dijo:

Conozco a inmigrantes profesionales en el área de la informática y ventas que utilizan el inglés como idioma de trabajo. Son profesiones en las que el lenguaje técnico y

profesional se puede manejar perfectamente en inglés. Es más, en estas áreas el inglés no es un plus sino una necesidad (I7).

Según lo planteado por I7 el idioma noruego en la ciudad de Oslo no es absoluto para el acceso a profesiones calificadas en determinados sectores del mercado laboral, no siendo este el caso de profesiones como el trabajo social, según nos dice la informante. Aquí el manejo del idioma noruego es una prioridad. También hace alusión a que en la medida en que la sociedad noruega se hace más multicultural, la importancia del manejo de otros idiomas crece en varios sectores, especialmente en los que se trabaja directamente con personas inmigrantes.

I5 nos dice que acudió a la Enseñanza para Adultos con el objetivo de aprender idioma noruego. La informante nos cuenta que el nivel de enseñanza que aquí se imparte es extremadamente bajo en relación con las exigencias del mercado laboral, sobre todo para aquellas profesiones que requieren de alta calificación; lo cual reduce en gran medida las posibilidades de acceso a puestos relevantes a los inmigrantes altamente calificados, que compiten con las personas étnicas noruegas. Con relación a esto I2 nos comenta que su verdadera escuela de idioma fue su centro de trabajo, a pesar de haber asistido a la Enseñanza para Adultos al igual que I5. El informante **nos dice que el idioma que se aprende en cada centro laboral va ligado al lenguaje profesional que se necesite aplicar, así como a la cultura de cada centro**; lo que ha contribuido en su caso específico, a que el nivel de idioma noruego que se maneja y necesita en el almacén de una tienda de alimentos, no se corresponde con el nivel de idioma noruego que requiere una profesión determinada de alta calificación. En estas últimas el nivel de idioma necesario es bastante más complejo, además de venir acompañado del lenguaje técnico pertinente de cada profesión, según nos dice I2. **Existe una dicotomía entre, la necesidad de gran dominio del idioma noruego para acceder a puestos laborales relevantes. Por otro lado, vemos lo esencial de tener un trabajo para poder aprender el idioma necesario, debido a las carencias de la enseñanza que reciben los inmigrantes** (Westad, 2020).

4.1.5. Sobrecalificación en el mercado laboral

Como apuntábamos anteriormente en este estudio, según Bauder (2003) **la sobrecalificación es un fenómeno que hace que valiosa competencia se subutilice**. Esto lo vemos en los casos de los inmigrantes altamente calificados que son empleados en trabajos no calificados. En estos casos su educación y habilidades profesionales no son valoradas, lo que puede traer

consigo que dichos individuos experimenten movilidad descendente tanto profesional como social. **Vemos que 2 de los informantes que participaron en este estudio sienten que su actual empleo tiene que ver con su educación, sin embargo, solo uno de ellos tiene un puesto de trabajo en Noruega similar al que tenía en su país de origen.** I3 nos comentaba anteriormente que la trabajadora social que atendía su caso en NAV le sugirió utilizar su red de conocidos para buscar empleo. La informante nos cuenta que su red de contactos esta, en su mayoría compuesta, por inmigrantes que trabajan en empleos no calificados. I3 acudió a NAV con el objetivo de recibir ayuda para encontrar un empleo acorde con su competencia. Es una realidad que los contactos abren muchas puertas en el mercado laboral según nos cuentan los informantes, aunque en el caso de I3 su red de contactos no está conectada con el tiempo de empleo acorde con su educación y habilidades, lo que hace que su red de contactos en este caso sea poco útil para este fin. La informante nos trasmite su decepción ante la ayuda que recibió de NAV, además nos dice que entiende por qué otros inmigrantes desisten de sus sueños profesionales, aceptando cualquier tipo de trabajo al que tengan acceso, aunque esto signifique el trabajar en empleos para los que están sobrecalificados.

I6, al igual que I3 tuvo un desafortunado encuentro con NAV. Donde le fue solicitado aceptar un empleo para el cual estaba sobrecalificada.

El señor que llevaba mi caso me explico que yo tenía que aceptar una de las 3 ofertas de trabajo que me hicieron, de lo contrario me retiraban toda ayuda, sin importar el trabajo que fuera o que tuviera o no que ver con mi educación (I6).

I6 nos comenta que acepto uno de los trabajos que le ofrecieron a causa de la presión a la que se vio sometida por parte del trabajador social que llevaba su caso, así como por el temor de quedar desamparada sin ayuda de NAV. Debido a la escasa red social con que contaba la informante, esta había albergado gran esperanza en NAV para poder conseguir un empleo que le ayudara a sustentarse económicamente. I6 nos dice que su educación no fue tomada en cuenta a la hora de presentarle ofertas de trabajo, de las cuales debía seleccionar una.

La mayoría de los informantes coinciden en que la economía es un factor que los ha presionado a aceptar trabajos para los que están sobrecalificados. Por otro lado, nos hablan de lo difícil y extenso que puede resultar el proceso de reconocimiento de la educación extranjera en noruega, como otro factor que ha incidido en sus decisiones. I4 nos cuenta que tuvo que aceptar el primer empleo al que tuvo acceso debido a la necesidad de mantener

económicamente a su familia. Este también es el caso de muchos inmigrantes que deciden permanecer en empleos para los que están sobrecalificados; una gran parte de estos relanzan inclusive trabajos que detestan presionados por la necesidad de independencia económica, así como por la responsabilidad de sustentar a su familia.

I2 nos dice al respecto:

El trabajo se convierte en tu cárcel. No lo puedes dejar porque tienes que vivir, pero no vives sin poder hacer algo que no te apasiona. Nadie te da una oportunidad real y eso es deprimente. Te vuelves una especie de máquina. Al final hasta tú mismo crees que no eres capaz de más (I2).

I2 expresa su frustración al no poder explotar sus habilidades profesionales en su trabajo. Desde nuestro punto de vista es obvia la falta de motivación que expresa el informante ante esta situación, cuestión que no se suple con la remuneración que pueda recibir por el trabajo realizado. El informante hace alusión a que muchos inmigrantes se conforman con trabajar en cualquier empleo que le proporcione el sustento necesario para sí mismos y para su familia, sin tener muchas más aspiraciones profesionales. Esto sucede en parte, por la negativa ante las oportunidades laborales que encuentran al chocar con el mercado laboral noruego. Por otra parte está el estigma que enfrentan los inmigrantes en la sociedad noruega, lo que los sitúa en una posición desfavorable en relación con los nativos noruegos. Según nuestros informantes, esta situación puede traer aparejado la falta de motivación e interés por el trabajo que realizan, además del **daño psicosocial que puede producir a los individuos el hecho de no sentirse realizados profesional y personalmente en una sociedad**. La mayoría de los informantes hablan de la posición intermedia en la que se encuentran una gran parte de los inmigrantes entre la necesidad de sustentarse económicamente y la realización profesional, debido a lo complicado que puede resultar el proceso de reconocimiento de educación extranjera en Noruega; además, la realidad que muchos enfrentan de tener que comenzar a estudiar una nueva carrera universitaria, o de volver a estudiar su profesión en Noruega desde cero, en el peor de los casos. A esto le podemos sumar las trabas que existen en el mercado laboral para el acceso de los inmigrantes altamente calificados a empleos relevantes. Todo esto unido a la necesidad de ganar dinero para sobrevivir y mantener a su familia que muchos inmigrantes enfrentan (Westad, 2020; Bauder, 2003; Taylor, 1994).

Tabla 3. Sobrecalificación en el mercado laboral

INFORMANTE	EDUCACIÓN	OCUPACION Y CONDICIONES DE CONTRATACIÓN EN NORUEGA
I1	Bachiller en Trabajo Social	Asistente social no calificado. Trabajo en guardias nocturnas. Contrato no fijo. Jornada variable.
I2	Maestría en Ingeniería	Empleado tienda alimentos. Trabajo fijo. Jornada completa.
I3	Bachiller en matemáticas	Auxiliar de limpieza. Trabajo fijo. Jornada completa.
I4	Licenciatura Ingeniería	Asistente mecánico de auto. Contrato no fijo. Media jornada.
I5	Bachiller Leyes	Asistente cuidado infantil. Contrato por temporada. Jornada variable.
I6	Licenciatura Biología	Secretaria en Spa. Contrato por temporada. Jornada completa.
I7	Licenciada en Psicología	Trabajadora social. Contrato fijo. Jornada completa.

Fuente: Elaboración propia.

4.1.6. Aspectos relevantes de los resultados

A modo de resumen de los resultados obtenidos en este estudio podemos resaltar que entre **las causas legítimas de exclusión en el mercado laboral, se evidencian la ausencia de requisitos indispensable para el desempeño de determinados empleos;** dentro de los que se encuentran en su mayoría, aquellos que requieren de alta calificación. La tenencia de competencia adecuada para determinada profesión o trabajo, así como **la demanda de determinada competencia y personal en las diferentes áreas,** puede abrir las puertas al mercado laboral; aunque, por otro lado, puede ser causa legítima de exclusión de determinadas personas ante la ausencia de estos supuestos. También podemos hablar aquí de **las especificaciones y autorización la que están sujetas determinadas profesiones,** las cuales son diferentes, en du mayoría, en los distintos países. **Las habilidades de idioma, así como el conocimiento de códigos culturales y sociales es esencial para la correcta**

integración al ámbito laboral. Aquí podemos cuestionar la suficiencia y calidad de las primeras instancias con las que se encuentran los inmigrantes altamente calificados en su proceso de integración, las que vienen a ser determinantes para el acceso al mercado laboral.

Como causas ilegítimas de exclusión de los inmigrantes en el mercado laboral podemos citar a la discriminación en sus diferentes formas, la cual desemboca en la falta de oportunidades en esta área. Vemos también que **la red social poco útil, así como la ausencia de la misma** es determinante aquí para el acceso a empleos relevantes. Podemos hablar además de **las categorizaciones, estereotipos, así como las preferencias y presunción de falta de habilidades de idioma por el solo hecho de que el individuo es inmigrante,** como causas ilegítimas de exclusión y discriminación en esta área.

Dentro de los supuestos de trato diferenciado recogidos en esta investigación podemos citar **las diferencias salariales** que, aunque solapadas, existen entre los noruegos étnicos y los inmigrantes. Esta como pudimos ver suelen enmascarar comportamientos discriminatorios tras causas legítimas, lo que no tiene fundamento razonable en el caso de individuos con competencia y habilidades equiparadas. En esta misma línea podemos hablar de **la desigualdad de oportunidades que se evidencia entre las personas étnicas noruegas y los inmigrantes en el ámbito laboral,** la cuales sirven de cortina a la exclusión ilegítimas de este grupo minoritario, así como a la discriminación de esto es dicha área.

La sobrecalificación puede deberse a causas tanto legítimas como ilegítimas de exclusión de los inmigrantes altamente calificados en el mercado laboral. Esta puede darse tanto por la falta de competencia y habilidades necesarias en los empleos relevantes, como por ausencia de oportunidades devenida de la carencia de red social adecuada o por comportamientos discriminatorios. Esto puede afectar la autoestima de la persona tanto en su percepción con individuo como profesional, al desempeñar trabajos para los cuales no tiene vocación. A esto podemos sumarle el sentimiento negativo que puede acompañar al descenso de movilidad tanto social como profesional que experimentan los inmigrantes en esta situación.

4.2. Discusión crítica de resultados

El presente estudio ha tenido como objetivo principal interpretar de forma cualitativa el proceso de integración de los inmigrantes altamente calificados en el mercado laboral de Oslo a partir del año 2022, para conocer la discriminación de este grupo en dicho ámbito. Basándonos en dicho objetivo, así como en los objetivos específicos llevaremos a cabo el análisis de los resultados hallados a raíz de esta investigación.

4.2.1. Primer período del proceso de integración los inmigrantes al mercado laboral

La llegada a un nuevo país puede ser difícil para cualquier inmigrante. **Los informantes en este estudio concuerdan con que el primer tiempo en Noruega fue el más complicado y confuso, debido al desconocimiento de la cultura, a las trabas propias del proceso de integración, a la falta de conocimiento del idioma noruego;** entre otros factores que hacen de este un período frustrante para la mayoría de los inmigrantes. Orupabo (2010) afirma que los inmigrantes se someten a un discurso de mejora al llegar al país, por lo que sienten que deben empezar de nuevo si quieren tener éxito en Noruega. **Las primeras instancias por la que estos pasan en su primer tiempo en el país parecen estar dirigidas a inmigrantes con bajo nivel educativo.** De ahí que las oferta que las mismas brindan se basen en educación elemental y de oficio. Estas según Westad (2020) operan desde la creencia de que los inmigrantes tienen bajo nivel educativo, lo que provoca que las misma no se adapten a las necesidades de los inmigrantes altamente calificados. Según las informantes que participaron en este estudio, resulta evidente **la necesidad de estos de que su educación sea reconocida;** además, vemos **las ansias que estos tienen de poner en práctica sus conocimientos profesionales en el mercado laboral local,** así como que se les valide por ello. Cuestiones que no fueron cubiertas por instancias como el Programa Introdutorio, las Enseñanza para Adultos, así como por NAV. A raíz de esto podemos hablar de **la enseñanza de idioma noruego, la cual, según nuestros informantes, no reúne el nivel necesario para la correcta integración en el mercado laboral en posiciones que requieren de calificación.** Esto viene a dificultar en gran medida las oportunidades de que los inmigrantes con educación superior puedan tener en esta área, debido a que los mismos competirían con los individuos étnicos noruegos en situación de desventaja; siendo el idioma uno de los factores decisivos en el proceso de integración, además de la cultura y la aprensión de códigos sociales según (Westad, 2020).

Los resultados de esta investigación muestran a su vez, **la falta de conexión las ofertas de trabajo que se les da a los inmigrantes altamente calificados a través de las diferentes instancias estatales, con las expectativas que estos traen.** Los informantes nos hablan de que su educación y necesidades no fueron tomadas en cuenta por dichas instancias. A esto se suma la experiencia negativa que constituyó para ellos el encuentro con los trabajadores de estas instituciones, las que debían estar dirigidas a brindarles ayuda real en el proceso de integración.

El encuentro de nuestros informantes con NOKUT, muestra que esta, al igual que las instancias anteriormente mencionadas, no satisfacen las necesidades de los inmigrantes altamente calificados. Al parecer la validación de educación superior extranjera llevada a cabo por dicha institución resulta discrecional e injusta, encabezado por lo complicado que resulta el proceso de reconocimiento en sí mismo. De ahí que la mayoría de los informantes hayan desistido de continuar con adelante con este, cuestión que concuerda con los resultados del estudio de Westad (2020), el que evidencia que ante las trabas interpuestas a los inmigrantes altamente calificados en materia de reconocimiento de su educación tanto formal como en el mercado laboral, estos deciden cambiar su profesión o aprender un oficio. I3 e I6 nos contaron de lo frustrante que puede ser para los inmigrantes el que su educación no les sea reconocida en Noruega; esto sumado a la movilidad social descendiente que pueden experimentar al no poder emplear su competencia en el mercado laboral donde viven. En estos casos, como nos indica Bourdieu (1995), el capital acumulado que estos individuos traen consigo no les es útil en Noruega, por lo que pueden experimentar pérdida de posición social, además de movilidad descendiente, tanto social como profesional.

Según nuestros hallazgos, el primer tiempo que los inmigrantes altamente calificados viven en Noruega es el más difícil, debido a las trabas que pueden suscitarse en el proceso de integración en este período. Cuestión que pudiera minimizarse de las instancias encargadas de viabilizar este proceso estar dirigidas también a cubrir las necesidades de este grupo. Según nuestros informantes es evidente las carencias que estas presentan en cuanto a oferta laboral y educacional, así como de eficacia y ajuste a las necesidades de los inmigrantes que cuentan con educación superior.

4.2.2. Factores determinantes en el acceso al trabajo

Cuando nos referimos a las posibilidades que tienen los inmigrantes altamente calificados en el mercado laboral, podemos afirmar que resulta un tema complejo. **Mayormente se habla de discriminación por parte de los empleadores, además de hacerse alusión a la falta de competencia de los inmigrantes ante la falta de acceso al empleo** (Birkelund et al, 2014; Midtbøen, 2013; Midtbøen y Rogstad, 2012). Los informantes en la presente investigación partes de similares vivencias con respecto a este tema. Se evidencia que, de un modo u otro, todos han experimentado trabas en su proceso de integración al mercado laboral noruego.

Partiendo de que Noruega, según el Departamento del Conocimiento (Kunnskapsdepartamentet)⁷, es un país que aboga por la educación profesional; sumado a la multiculturalidad que caracteriza a la ciudad de Oslo, debería presuponer la integración de forma más rápida y sencilla de los inmigrantes altamente calificados en esta región. **Basándonos en nuestros hallazgos podemos afirmar que el hecho de contar con educación superior no es factor que habrá las puertas a la integración en el mercado laboral local.** Especialmente si se trata de titulaciones obtenidas en Universidades fuera del sistema educacional noruego. Además de esto se evidencia, como plantean Forsslan y Aure (2011), el peso que tiene el conocimiento del idioma noruego, así como de los códigos sociales y culturales que tenga el individuo. La necesidad de mano de obra o de competencia requerida en determinados sectores también puede ser decisiva a la hora de acceder a empleos. Otro factor importante según nos cuentan nuestros informantes I3 e I7 puede ser el lugar donde se pretende acceder al mercado laboral. Siendo Oslo una ciudad más accesible en materia de trabajo que otras ciudades más pequeñas y rurales.

El reconocimiento de la educación extranjera por NOKUT resulta un proceso engorroso. Según nos cuentan nuestros informantes la valoración de su educación hecha por la instancia resulta injusta, pues la educación que la mayoría de los inmigrantes traen de su país de origen parece no cumplir con los requisitos que la institución exige. Esto representa un freno para los inmigrantes altamente calificados a la hora de acceder a empleos relevantes (Westad, 2020).

⁷ Información extraída de la página oficial del gobierno noruego regjeringen.no.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-18-20102011/id639487/?ch=1>.

Bernstein (1990) dice que **el idioma** está ligado a la clase social, por lo que afecta la identidad, así como nos expresamos en determinadas situaciones. Este **ha resultado ser un factor decisivo para el acceso al mercado laboral**. Según Fosslund y Aure (2011) tanto los conocimientos de idioma, como los culturales y sociales son centrales para el desempeño laboral en un gran número de profesiones. Los informantes en este estudio resaltan la importancia que tiene un buen dominio del idioma en el proceso de integración. La falta de conocimiento del idioma comúnmente utilizado en una sociedad puede traer marginalización u exclusión de áreas como es el mercado laboral. Nuestros informantes hablaron también de lo que se conoce como *idioma fracturado*. Esto no es más que los distintos acentos con los que la mayoría de los inmigrantes hablan el idioma noruego, diferentes a lo que se conoce como dialectos o el idioma noruego oficial. Aquí se incluyen además el empleo erróneo del idioma traducido en construcción inadecuada de oraciones entre otros factores que pueden contribuir a la marginalización y el acoso en los centros laborales.

El idioma puede ser la frontera entre exclusión e inclusión en los diferentes sectores de la sociedad. Lo que influye decisivamente en el establecimiento de las redes sociales. Estas pueden abrir las puertas al mercado laboral, aunque en ocasiones, como vimos en el testimonio de I3, una red de contacto solo puede ser útil en los supuestos en que la misma se encuentra conectada con el fin perseguido por el individuo (Berg y Lauritsen, 2000).

Otro de los factores que se pueden citar es **la discriminación, el cual entra dentro de las causas ilegítimas de exclusión en el mercado laboral. En esta línea podemos hablar también de los estereotipos y categorizaciones, así como del idioma**. La falta de conocimiento de idioma puede representar una barrera de acceso al mercado laboral como vimos anteriormente (Fosslund y Aure, 2011). Lo que convierte al idioma en causa ilegítima de exclusión, es la presunción por parte del empleador de la ausencia de habilidades lingüísticas por el solo hecho de ser inmigrante. Los informantes en el presente estudio entienden el hecho de que un individuo no sea seleccionado para un puesto de trabajo que requiere de un alto nivel de idioma, cuando este carece de conocimiento de idioma. En sus casos específicos dicen haber experimentado exclusión a pesar de su alto nivel de idioma noruego. Lo que nos lleva a pensar que estos pueden haber sido víctima de lo que se conoce como discriminación institucional (Midtbøen, 2015, Rogstad, 2002). Según Rogstad (2002) este tipo de

discriminación se presenta cuando se les exige a los aplicantes requisitos extremadamente altos e innecesarios para el puesto. Este puede ser el caso del nivel de idioma requerido.

Absolutamente todos los informantes que han participado en esta investigación expresan haber experimentado trato diferenciado, estigma o exclusión en algún momento de su proceso de integración. En el caso de I1, este nos contó que no recibía el mismo salario que sus colegas étnicos noruegos. Según Wiborg (2006) los individuos con igual competencia y productividad ganarán lo mismo sin reparar en factores como etnia, posición social o género. I2 por su parte, nos cuenta sobre lo difícil que ha resultado para él la experiencia de no ser llamado a entrevistas laborales para puestos relevantes a su competencia. Esta situación influyo en él a tal punto que tomó la decisión de cambiar su nombre a uno más utilizado por los individuos étnicos noruegos. I7 nos comentó de lo difícil que resultaba para ella ascender de posición dentro de su centro laboral. Producto de esto resulta prácticamente inalcanzable para ella la posibilidad de ocupar posiciones directivas en su centro laboral, a pesar de contar con la experiencia y competencia necesaria para estos puestos. Lo citado puede achacarse a preferencias, así como a comportamientos discriminatorios por parte de los empleadores, los que resultan en la exclusión de los inmigrantes altamente calificados.

El proceso de integración resulta complicado y está ligado al tiempo de permanencia en el lugar donde este se lleva a cabo. Este también es el caso del establecimiento y desarrollo de las redes sociales, así como del aprendizaje de códigos sociales y culturales de la nueva sociedad, cuestiones que resultan centrales para el acceso al mercado laboral. Estas pueden facilitarse en una sociedad que abogue por la integración efectiva de los inmigrantes en el mercado laboral. De esta manera la competencia, así como la educación de los inmigrantes debería ser puesta en primer lugar, debido al valor que estos recursos pueden representar para la sociedad noruega (Berg y Lauritsen, 2000, p. 18).

4.2.3. Desigual distribución de poder

Basándonos los resultados recogidos en este estudio, así como en información de investigaciones anteriores, **podemos hablar de la desigual distribución de poder que existe entre la minoría y la mayoría en la sociedad Noruega en general, específicamente en la ciudad de Oslo**, que es donde se desarrolló este estudio. En el mercado laboral es evidente la posición de poder en la que se encuentran los empleadores en relación con los empleados. Existen casos en los que los empleadores tienen ciertas preferencias o prejuicios sobre los

inmigrantes, esto trae consigo la marginalización y discriminación de estos grupos de minorías que aspiran a empleos relevantes. Remitiéndonos a la teoría estudiada vemos que la relación de poder que existe entre empleado y empleador está ligada tanto a las estructuras, como a la posición jerárquica de los individuos y grupos en la sociedad. Los sistemas sociales se caracterizan por la desigual distribución de los recursos, donde la mayoría tiene el poder de categorizar y definir grupos; legitimando de esta forma la existencia de desigualdades sociales. Aunque no se puede hablar de desigualdad social sin verla desde una perspectiva individual; pues aquellos grupos con integración social deficiente van a resultar en consecuencias negativas a nivel tanto social como personal para el individuo en particular (Westad, 2020).

Los informantes entrevistados cuentan sus experiencias relacionadas con las estructuras de poder de la sociedad, así como con la discriminación percibida al tratar de integrarse al mercado laboral. Esto a pesar de que, según Rogstad (2002), **la actuación de los empleadores se encuentra hasta cierto punto regulada por la ley; estos tienen la potestad de decidir sobre quien contratan, así como sobre el rango salarial que corresponde a los diferentes empleados.** Varios de los informantes hicieron alusión a las diferencias salariales, además de las desigualdades experimentadas en relación con sus colegas étnicos noruegos, en cuanto a oportunidades laborales. **El empleado se encuentra, en gran medida, en una posición de dependencia en relación con el empleador,** lo que hace evidente la distribución desigual de poder en la relación empleador y empleado. Sin embargo, cuando nos enfrentamos a situaciones en las que se necesita un tipo de competencia específica, o ante la necesidad tanto de competencia como de personal en un sector determinado, vemos que la posición de poder se hace más equitativa, y en algunos casos puede hasta invertirse. Ejemplo de lo anterior podemos verlo en este estudio en las vivencias relatadas por I1 e I7, para los que el acceso a empleos relacionados con su competencia no represento un gran problema. Esto debido a la necesidad de profesionales en el sector (Rogstad, 2002).

4.2.4. Consecuencias de la falta de reconocimiento y aceptación

Los informantes de este estudio expresaron su frustración ante la falta de reconocimiento de su educación; esto unido a la necesidad de independencia económica, además de la obligación de sustentar a su familia. **Dichas cuestiones no han hecho más fácil su proceso de integración al mercado laboral.** Así como Ryan y Deci (2000) plantean, algunos de los informantes hablaron de **la falta de motivación** que surge como consecuencia de realizar trabajos en los

que no podían explotar sus conocimientos y habilidades. I2 nos comentó que algunos inmigrantes deciden realizar trabajos que no les gusta debido a la necesidad de independencia económica, unida a la ausencia de oportunidades en empleos relevantes. A esto podemos adicionarle la escasa red de contactos con la que la mayoría cuentan cuando ingresan al país, así como el hecho de contar con una red social inútil para el fin de integración al mercado laboral en empleos acorde a su competencia. **Como consecuencia de lo anterior los inmigrantes pueden experimentar movilidad -social y profesional- descendiente** (Westad, 2020).

A partir de la información recogida de las entrevistas realizadas, **entendemos la conexión que existe entre el reconocimiento de la educación extranjera, el acceso al trabajo y la motivación de los individuos**. Cuestión que concuerda con el estudio de Westad (2020) donde menciona que las experiencias positivas en este aspecto refuerzan la motivación de las personas. I7 nos contó que el reconocimiento de su educación le abrió las puertas a un empleo relevante a su educación, además de propiciar un mejor contrato laboral. Lo anterior influyó en su autoestima de forma positiva, de acuerdo con lo planteado por la informante.

Las diferencias sociales dan lugar a la división de la sociedad en grupos. Según Goffman (2006), las experiencias negativas pueden causar estigmatización de los individuos. Esto, a su vez, puede producir que la persona se sienta discriminada, lo que desemboca en desigualdades sociales al convertirse en una profecía autocumplida. En esta investigación vemos varios supuestos en los que las diferencias han contribuido a experiencias negativas para los informantes. Algunos como I2, se ha sentido acosados y discriminados en su centro laboral por ser inmigrantes. **La mayoría de nuestros informantes expresaron sentirse inferiormente valorados en el mercado laboral, a pesar de su alta calificación**. Esto a causa de la división que existe entre personas étnicas noruegas e inmigrantes en la sociedad. Ejemplo de lo anterior son las diferencias salariales presentes entre estos dos grupos, además de situaciones como el no ser llamados a entrevistas para trabajos relevantes, y el no acceder a contratos laborales dignos o en condiciones más favorables. A todo esto, le sumamos la falta de reconocimiento, así como la posibilidad de llegar a ocupar posiciones de liderazgo, entre otras cuestiones ya mencionadas a lo largo de este estudio.

Taylor (1994) dice que la identidad y el reconocimiento del individuo se construye en la relación con otras personas, a partir de como el individuo sea juzgado. A partir de esto vemos

que las experiencias negativas juegan un papel importante en la autoestima de los individuos, así como en la construcción de la identidad de los mismos. **El hecho de no recibir reconocimiento y aceptación puede afectar, en gran medida, la visión que la persona tiene de sí mismo.** I2 nos comentó al respecto, lo difícil que resultó para él sentir acoso y discriminación en su centro laboral; cuestión que resultó en una fuerte depresión, y hasta en la toma de decisiones como la de cambiar su nombre a uno más utilizado por personas étnicas noruegas.

4.2.5. Proceso de integración a la sociedad noruega

El proceso de integración en una nueva sociedad puede resultar complicado. El mismo está ligado al tiempo para el aprendizaje de códigos sociales, culturales, así como de idioma (Berg y Lauritsen, 2000). Nuestros informantes hacen alusión al cambio que se produjo en su forma de pensar, actuar, así como en su identidad cultural, a medida que su proceso de integración a la sociedad noruega fue avanzando. Bourdieu (1995) habla sobre las preferencias de los individuos, las cuales se forman en dependencia de la clase a la que pertenecen que tiene un gusto en común. Al igual que vemos en el estudio de Westad (2020), **los inmigrantes en su afán de sentirse parte de la sociedad noruega pueden adoptar gustos y preferencias distintos a los que traen de su país de origen.** Esto unido a la desigual división de poder entre la mayoría y la minoría, trae consigo la discriminación y marginalización de los grupos que conforman las minorías; en especial aquellas *menos integradas* o con características menos parecidas a la mayoría. Este puede el caso de los inmigrantes altamente calificados que cuentan con educación superior obtenida en su país de origen. A raíz de lo planteado puede justificarse el hecho de que **una gran parte de los inmigrantes vean la necesidad de desligarse de su identidad, adquiriendo de esta forma una nueva que se acerca más a la de las personas étnicas noruegas.**

Bourdieu (1995) habla de **la asimilación, la cual constituye un proceso de adaptación social de individuo a base del cambio forzado de comportamientos, con el objetivo de ser aceptado por la mayoría de la sociedad.** Consecuencia de lo citado puede ser la falta de pertenencia a la nueva sociedad que expresan los informantes. Tanto la teoría como la práctica en esta investigación, evidencia que los informantes han tenido que atravesar por un proceso de integración difícil, en el cual han necesitado del aprendizaje de un nuevo idioma y códigos culturales y sociales. En esto incluimos nuevas formas de comportamiento, gustos y

preferencias más atinadas a la nueva sociedad, con el objetivo de sentirse aceptados. Podemos pensar de este modo, al igual que Westad (2020) refleja, que **la integración a la sociedad noruega esta más inclinada a lo que se entiende por asimilación de la cultura y costumbres noruegas**. Es preciso destacar que este estudio ha estado solamente enfocado en la ciudad de Oslo, aunque la información de estudios anteriormente mencionados ratifica los resultados obtenidos en nuestra investigación.

5. Conclusiones

El presente estudio ha reflejado las vivencias de los inmigrantes altamente calificados entrevistados en su proceso de integración al mercado laboral local a partir del año 2022. **Esto ha sacado a la luz experiencias de trato diferenciado y discriminatorio para con los informantes, en diferentes momentos de dicho proceso.** A raíz de este estudio vemos que el cambio de país vino aparejado a la necesidad de aprender un nuevo idioma, cultura, así como la experiencia de movilidad descendiente, tanto social como profesional; esto de la mano de alteraciones en el sentimiento de pertenencia a la nueva sociedad en dichos individuos (Westad, 2020).

La sociedad noruega, al igual que las demás, cuenta con códigos sociales y culturales diferentes; donde se espera que los inmigrantes que llegan al país traigan aprendidos estos códigos, o que los interioricen de un modo acelerado. Cuestión que resulta que resulta ilógica debido a que la aprensión de los mismos viene ligada al tiempo entre otros factores (Berg y Lauritsen, 2000). **En su afán por formar parte de la nueva sociedad, los inmigrantes realizan transformaciones en su forma de actuar, normas sociales, su cultura; adoptando la nueva cultura en detrimento de la suya propia.** Todo esto con el objetivo de ser aceptados en la nueva sociedad, ocupando una posición similar a la que tenían en su país de origen. Se evidencia en la práctica lo problemático que puede resultar para el acceso al trabajo el no contar con los requisitos necesarios; aunque, **en el caso de los inmigrantes altamente calificados que cuentan con dicha competencia, el acceso a empleos relevantes puede resultar un desafío** (Westad, 2020).

Los informantes en este estudio traen consigo un capital en forma de competencias y habilidades, la cual no le es reconocida en el mercado laboral de Oslo en la mayoría de los casos. Esto concuerda con lo planteado por Bourdieu (1995) acerca de que el capital social y cultural se debilita cuando el individuo cambia de ambiente o país, cuestión que resulta evidente en las vivencias relatadas por nuestros informantes. Inclusive, a aquellos que han podido usar parte de su educación en el ámbito laboral, **están no ha sido valorada equitativamente con la de sus colegas étnicos noruegos.** Con lo anterior nos referimos desde diferencias salariales, hasta reconocimiento discrecional autorizado de educación extranjera por parte de la instancia competente.

La discriminación de inmigrantes altamente calificados puede presentarse con base en razones legítimas e ilegítimas. En el caso de las primeras, aunque justificadas por la ausencia de requisitos necesarios, pueden resultar en trato diferenciado legítimo. Otro supuesto es la falta de habilidades de idioma de los inmigrantes altamente calificados para acceder a puestos laborales relevantes; esto debido, en su gran mayoría, a las deficiencias con las que cuentan las instancias correspondientes encargadas de viabilizar el proceso de integración. Lo anteriormente citado aplica también al aprendizaje de los códigos culturales y sociales (Fossland y Aure, 2011).

Existe evidencia de distintos tipos de causas ilegítimas de trato diferenciado experimentado por nuestros informantes. Como plantea Rogstad (2002), entre ellas encontramos **la falta de acceso a entrevistas laborales, así como a contratación digna y más favorables;** lo que apunta mayormente, a la existencia de preferencias y prejuicios en los empleadores. De la misma forma podemos hacer referencia a **la presencia de estereotipos o estigma con la que estos últimos identifican a los inmigrantes.** Pudimos ver que existe una tendencia por parte de instancias estatales que parten de que los inmigrantes cuentan con bajo nivel educativo; lo que ratifica la presuposición de la mayoría social de que estos individuos carecen de competencia y habilidades lingüísticas por el solo hecho de ser inmigrantes. **Existen casos en los que las exigencias de acceso a puestos laborales son excesivas,** lo que deja fuera del alcance de los mismos a una gran parte del colectivo de inmigrantes. **Esta cuestión posibilita el enmascaramiento de lo que se conoce como discriminación institucional.** Otro aspecto a mencionar es **la diferencia salarial solapada** que existe en gran parte entre étnicos noruegos e inmigrantes con igual competencia, cuestión que acentúan los indicios de presencia de discriminación de este grupo minoritario (Wiborg, 2006).

La sobrecalificación puede constituir, tanto causa legítima como ilegítima de exclusión de los inmigrantes en el mercado laboral. Cuando la misma hace referencia a supuestos sin fundamento real, puede apuntar a desigualdades en el ámbito laboral ligado al origen social o étnico mayoritariamente. En los supuestos en que los inmigrantes consten con ausencia de capital valorado en el mercado laboral, esto resultara en limitantes en dicha área para estos individuos; debido a que los mismos no podrán competir en igualdad de condiciones con las personas étnicas noruegas, así como con otros inmigrantes que ya cuenten con dicha acumulación de capital (Westad 2020, Bourdieu, 1995)

Es importante resaltar que en los hallazgos de este estudio vemos reflejada **la unidireccionalidad de la sociedad noruega** según Brochmann y Kjeldstadli (2008). Los inmigrantes en su afán de integrarse en esta deben despojarse de su cultura y aprender nuevos códigos sociales y culturales; adoptando así un nuevo idioma, costumbres, valores y comportamientos, con los que en su mayoría no se sienten identificados. Todo esto en pos de obtener un lugar en la nueva sociedad equiparado con el que tenían en su país de origen. Esto se ve reflejado claramente en el caso de los inmigrantes altamente calificados que intentan luchar contra la exclusión y la marginalización social, pareciéndose cada vez más a las personas étnicas noruegas (Bourdieu, 1995). Con lo que **pudiéramos pensar que el proceso de integración en la sociedad noruega es lo más parecido a un proceso de asimilación**. Aunque es preciso resaltar que este estudio está resumido a la ciudad de Oslo y al mercado laboral local.

La presente investigación puede constituir un paso en la concientización sobre la necesidad de una sociedad más justa. Las diferencias sociales, así como la distribución desigual del poder, constituyen un freno para el desarrollo de una sociedad inclusiva, y con ellos una vida laboral igualitaria y justa; que, en el caso concreto de este estudio, nos referimos a la ausencia de trato diferenciado entre los inmigrantes altamente calificados y las personas étnicas noruegas con igual competencia. Durante este corto tiempo de estudio se ha evidenciado la prevalencia de la discriminación en el proceso de integración de los inmigrantes altamente calificados en el mercado laboral de Oslo. Al tratarse de una ciudad con mayor multiculturalidad, es de entender que la discriminación sea un fenómeno que encuentre menos intensidad en la misma. Los informantes en su proceso de integración al mercado laboral local experimentaron movilidad descendiente, tanto social como profesional. Esto sumado a las experiencias de trato discriminatorio y la falta de reconocimiento de su educación en este ámbito en la mayoría de los casos.

6. Limitaciones y Prospectivas

El presente estudio investigativo fue llevado a cabo con una muestra de inmigrantes altamente calificados de distintas nacionalidades, radicados en la ciudad de Oslo a partir del año 2022. Este constituye una aproximación al análisis de la situación a la que se enfrentan los inmigrantes altamente calificados en su proceso de integración al mercado laboral local. De esta forma pudimos indagar en las causas que han contribuido a la exclusión de dichos individuos de esta área, con el objetivo de conocer la discriminación existente de este grupo en dicho ámbito.

Primeramente, es preciso resaltar que esta investigación ha creado pautas en el conocimiento de la realidad del grupo al que pertenecen los individuos involucrados en ella. Partiendo de esto considero que **sería interesante profundizar en el estudio de la discriminación de inmigrantes altamente calificados, pero con un enfoque de género**; el cual no fue un aspecto tenido en cuenta en el presente estudio, y debido a la incidencia que el género puede tener en este fenómeno.

Un aspecto a tener en consideración como limitación son las condiciones en las que se llevaron a cabo las entrevistas. La tecnología nos permite hacer este tipo de estudios burlando las distancias; a pesar de esto resulta innegable para nosotros los beneficios que pueden representar para la investigación el poder estar frente a frente a la persona entrevistada. **Otra limitante a considerar es la pandemia del COVID 19**; situación que ha influido en la precarización del mercado laboral en los últimos años.

Debido a que se habla del fenómeno de la discriminación de inmigrantes altamente calificados en el mercado laboral de la ciudad de Oslo, **sería también importante estudiar el fenómeno enfocado en la perspectiva de los empleadores; haciendo alusión a su vez, del control del Estado del mismo en el ámbito legal, de manera que permita la profundización en el fenómeno de la discriminación solapada existente en la sociedad noruega.** Otro enfoque que podría resultar interesante para futuras investigaciones sería **la profundización en la eficiencia y eficacia, tanto de los programas como de las primeras instancias a las que los inmigrantes acuden en su proceso de integración.** Esto producto del rol que estos pueden tener en el aumento de las desigualdades en el mercado laboral noruego, así como en la sociedad noruega en general.

Referencias bibliográficas

- Bauder, H. (2003) "Brain Abuse" or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. *Antipode*, 35, 699–717.
[https://www.researchgate.net/publication/229747500 Brain Abuse or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada.](https://www.researchgate.net/publication/229747500_Brain_Abuse_or_the_Devaluation_of_Immigrant_Labour_in_Canada)
- Bauder, H. (2005). *Movimiento laboral: Cómo la migración regula los movimientos laborales*. Prensa de la Universitaria de Oxford, Incorporada.
[https://bv.unir.net:2056/lib/univunirsp/reader.action?docID=271782.](https://bv.unir.net:2056/lib/univunirsp/reader.action?docID=271782)
- Berg, B. og Lauritsen, K. (2000) *I all verden! Rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv*. SINTEF IFIM. Nasjonalbiblioteket Digital. [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2009022504071.](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2009022504071)
- Bernstein, B. (1990). *The Structuring of Pedagogic Discourse. Class, Codes and Control*. Routledge. [https://anekawarnapendidikan.files.wordpress.com/2014/04/class-codes-and-control-vol-1-theoretical-studies-towards-a-sociology-of-language-by-basi-bernstein.pdf.](https://anekawarnapendidikan.files.wordpress.com/2014/04/class-codes-and-control-vol-1-theoretical-studies-towards-a-sociology-of-language-by-basi-bernstein.pdf)
- Birkelund, G. E., Lillehagen, M., Ekre, V.P. y Ugreninov, E. (2014). Fra utdanning til sysselsetting. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*. 55 (4), 385-410.
[https://www.researchgate.net/profile/Gunn-Birkelund-2/publication/268219683 Fra utdanning til sysselsettingEn forlopsanalyse av indiske og pakistanske etterkommere i Norge/links/5750183908ae5c7e547a8927/Fra-utdanning-til-sysselsettingEn-forlopsanalyse-av-indiske-og-pakistanske-etterkommere-i-Norge.pdf.](https://www.researchgate.net/profile/Gunn-Birkelund-2/publication/268219683_Fra_utdanning_til_sysselsettingEn_forlopsanalyse_av_indiske_og_pakistanske_etterkommere_i_Norge/links/5750183908ae5c7e547a8927/Fra-utdanning-til-sysselsettingEn-forlopsanalyse-av-indiske-og-pakistanske-etterkommere-i-Norge.pdf)
- Birkelund, G.E., Rogstad, J., Mogstad, T., Heggebø, K. (2014). Diskriminering i arbeidslivets resultater fra en randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift* 22(4), 352-382.
[https://www.researchgate.net/publication/283509647 Diskriminering i arbeidslivet Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo Stavanger Bergen og Trondheim](https://www.researchgate.net/publication/283509647_Diskriminering_i_arbeidslivet_Resultater_fra_randomiserte_felteksperiment_i_Oslo_Stavanger_Bergen_og_Trondheim)
- Bjørndal, C. (2017). *Det vurderende øyet*. (3ra ed.). Gyldendal Akademisk Forlag.

- Bourdieu, P. (1995). *Distinksjonen en sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Pax Forlag AS.
- Brochmann, G. y Kjeldstadli, K. (2008). *A history of immigration – the case of Norway 900-2000*. Universitetsforlaget AS.
- Brox, K. (2009). *Etnisk diskriminering i arbeidslivet*. Universitet i Tromsø.
<https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/2061/thesis.pdf?isAllowed=y&sequence=1>.
- Coleman, C. S. (1990). *Foundations of social theory*. Harvard College.
<https://archive.org/details/JamesS.ColemanFoundationsOfSocialTheory1990BelknapPress/page/n3/mode/2up>.
- Csedö, K. (2008). Habilidades de negociación en la ciudad global: Profesionales y graduados húngaros y rumanos en Londres. *Revista de Estudios Étnicos y Migratorios*, 34, 803-823.
https://www.researchgate.net/publication/233556041_Negotiating_Skills_in_the_Global_City_Hungarian_and_Romanian_Professionals_and_Graduates_in_London.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6a ed.). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Elgueta, M. y Palma, E. (2010). *La investigación de las ciencias sociales y jurídicas*. ORION Colección de Juristas Chilenos.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=478391>.
- Fossland, T. y Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok. Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19, 131-152.
https://www.researchgate.net/publication/259341807_Nar_hoyere_utdanning_ikke_er_nok_Integrasjon_av_hoyt_utdannede_innvandrere_i_arbeidsmarkedet/link/561ce05e08ae6d17308d3bb5/download.
- Goffman, E. (2006). *Estigma. La identidad deteriorada*. Amorrortu editores.
<https://sociologiaycultura.files.wordpress.com/2014/02/goffman-estigma.pdf>.
- Grøgaard, B. J. y Støren, A. L. (2006). *Kunnskaps-samfunnet tar form – utdanningsekspløsjonen og arbeidsmarkedets struktur*. Cappelen akademisk forlag AS.
<https://www.nb.no/items/74a32f6eeb969d0a3ae551a7798c55ec>.

- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Universitetsforlaget.
<https://salemcollege.on.worldcat.org/oclc/606881436>.
- Hansen, M. N. (1997). Sosiale nettverk, rekrutteringskanaler og lønn i det norske arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38, 171-195.
- Introduksjonsloven (2003, §4). Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere. (LOV-2003-07-04-80). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80>.
- Jost, J. T., Rudman, L. A., Blair, I. V., Carney, D. R., Dasgupta, N., Glaser, J., Hardin, C. D. (2009). The Existence of Implicit Bias is beyond Reasonable Doubt: A Refutation of Ideological and Methodological Objections and Executive Summary of Ten Studies that no Manager should Ignore, en G. E. Birkelund, J. Rogstad, T. Mogstad, K. Heggebø, (2014). Diskriminering i arbeidslivet-resultater fra en randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift* 22(4), 352-382.
<https://www.researchgate.net/publication/283509647> Diskriminering i arbeidslivet Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo Stavanger Bergen og Trondheim.
- Kjeldstadli, K. (2008). *Sammensatte samfunn*. Pax Forlag AS.
- Korsnes, O., Nordli Hansen, M., Hjellbrekke, J. (Ed.). (2014). *Elite og klasse i et egalitært samfunn*. Universitetsforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. (2010). *Læring og fellesskap (Meld. St. 18 (2010-2011))*. Regjeringe.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-18-20102011/id639487/?ch=1>.
- Liebig, T., Brezo, A., Simon, P. (2013). Discrimination against immigrants- measurements, incidence and policy instruments. OECD, *International Migration Outlooks* (pp. 191-230). OECD Publishing.
<https://www.researchgate.net/publication/259531970> Discrimination against immigrants - measurement incidence and policy instruments.
- Midtbøen, A. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56, 4-30. <https://www.idunn.no/doi/abs/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01>.

- Midtbøen, A. H. y Rogstad, J. (2012). Diskriminering omfang og årsaker. *Institutt for samfunnssforskning*. *Reporte* (1).
<https://www.imdi.no/contentassets/a5b5a2d62b424ee9aad5a718ac468a7f/rapport-2012.-diskrimineringens-omfang-og-arsaker>.
- Midtbøen, H. A. y Rogstad, J. (2012). Diskrimineringens omfang og årsaker. *Institutt for samfunnsforskning*, *Reporte* (1), 13-133.
<https://www.imdi.no/contentassets/a5b5a2d62b424ee9aad5a718ac468a7f/rapport-2012.-diskrimineringens-omfang-og-arsaker>.
- NAV (2022). *Fortsatt lav ledighet i Oslo- nedgangen forsetter*.
<https://www.nav.no/no/lokalt/oslo/pressemeldinger/fortsatt-lav-ledighet-i-oslo--nedgangen-fortsetter>.
- Orupabo, J. (2010) «En klassereise nedover», en Dahlgren K. y Ljunggren, J. (Ed.). *Klassebilder- ulikhet og sosial mobilitet i Norge*. Universitetsforlaget.
- Rogstad, J. (2001). *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, J. (2002). Diskriminering og ulikhet – forklaring og metode. *Sosiologisk tidsskrift*, 10, 3-26. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2002-01-01>.
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.
https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf.
- SSB (2021). *Registrerte arbeidsledighet blant innvandrerne*. Statistisk sentralbyrå.
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/litt-over-9-prosent-ledige-blant-innvandrere#:~:text=H%C3%B8yest%20ledighet%20i%20Oslo,innvandrerne%2C%20%2C5%20prosent>.
- Taylor, C. (1994). *Multiculturalism: Examining the politics of recognition*. Princeton University Press. 25-75.
<https://www.amherst.edu/system/files/media/1417/Taylor%252C%2520Politics%2520of%2520Recognition.pdf>

- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse* (5a ed). Vigmostad & Bjørke AS, Fagbokforlaget.
- Valenta, M. (2008). Hindringer for sosial integrering av innvandrere i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*. En C., Westad. *Høyt utdannende innvandrere i møtet med norsk arbeidsliv*. Open Research Archive, Universitet I Tromsø. <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/19172/thesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Van der Linden, A.S.R. y Van Der Velden, R. (1998). The effects of unemployment and mismatches on future job match and earnings, en T., Lange (Ed.). Understanding the school-to-work transition: An international perspective. *Nova Science Publishers, Inc.* (132), 109-124. https://www.researchgate.net/profile/Rolf-Van-Der-Velden/publication/254849461_The_effects_of_unemployment_and_mismatches_on_future_job_match_and_earnings/links/53da42850cf2a19eee88338c/The-effects-of-unemployment-and-mismatches-on-future-job-match-and-earnings.pdf.
- Velasco, J. C. (2012). Movilidad humana y fronteras abiertas. *Arbor: Ciencia, Pensamiento y Cultura*. 188 (775). 157-173. <https://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/1477/1486>.
- Westad, C. (2020). *Høyt utdannende innvandrere i møtet med norsk arbeidsliv*. Open Research Archive, Universitet I Tromsø. <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/19172/thesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Wiborg, Ø. (2006) Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannete innvandrere: Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt. *Sosiologisk tidsskrift*, 14(3), 276–297. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/12905/wiborg2006sosiotidsskriftA5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Wilken, L. (2008) *Pierre Bourdieu*. Tapir Akademisk Forlag.
- Wrench, J. (1996). *Preventing Racism at the Workplace*. En J., Rogstad. Diskriminering og ulikhet- Forklaring og metode. *Sosiologisk tidsskrift*, 10, 3-26. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2002-01-01>.

Anexo A. Entrevista

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Conversación informal (5 min)

Presentación e Información (5-10 min)

(Estimado Señor (a))

Mi nombre es Daylín Pereda Pérez, estudiante de Master en Intervención Social en las Sociedades del Conocimiento, de la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR). En estos momentos me encuentro desarrollando un Trabajo de Fin de Master que tiene por objetivo interpretar de forma cualitativa el proceso de integración en el mercado laboral de los inmigrantes altamente calificados radicados en Oslo a partir de año 2022, para conocer la discriminación de este grupo en dicho ámbito. Para lo cual agradezco infinitamente su colaboración respondiendo a la siguiente entrevista. Esto nos ayudará inmensamente en el proceso de conocer la situación existente alrededor de este tema.

- Informar sobre el tema, los antecedentes y el propósito.
- Informar sobre la confidencialidad y el anonimato, así como para qué se utilizará la entrevista.
- Pregunte si algo no está claro y si el informante tiene alguna pregunta.
- Preguntar si el informante da su consentimiento para la grabación de audio

Preguntas de introducción al tema (5 min más menos)

¿Qué edad tiene?

¿Cuál es su nacionalidad o país de origen?

¿Cuántos años lleva viviendo en Noruega?

¿Qué nivel de idioma noruego tiene?

¿Qué le llevo a tomar la decisión de mudarse a Noruega y vivir en Oslo?

Preguntas claves (45-50min)

- **Antecedentes educativos y competencia**

¿Qué formación educativa y/o cualificaciones profesionales alcanzó en su país de origen?

¿Cómo empleó esas cualificaciones en su país?

¿Qué sucedió con su cualificación profesional al llegar a Noruega?

- **Primer período, Reconocimiento, Programa Introductorio y Enseñanza para Adultos**

¿Cómo ha sido su proceso de integración en Noruega?

¿Ha sido reconocida su educación en Noruega por NOKUT? (sí) ¿Cómo ha sido el proceso?, (no) ¿Qué se necesita para su reconocimiento?

¿Qué opinión tiene sobre el Programa Introductorio y/o la Enseñanza para Adultos en relación con su educación y necesidades?

- **Encuentro con el mercado laboral noruego**

¿Cómo ha sido su proceso de solicitud de empleos en Oslo?

¿De qué manera le han sido reconocida su competencia en el mercado laboral de Oslo?

¿Cuál es su situación laboral en estos momentos? y ¿Qué ha hecho que se dedique a sector en que trabaja? (si aplica)

- **Igualdad de derechos**

¿Qué opina sobre la situación de los inmigrantes en el mercado laboral de Oslo?

¿Se ha sentido alguna vez discriminado en el mercado laboral de Oslo? (si o no) ¿A qué se refiere?

Resumiendo (15 min)

¿Cómo ve su situación se ve dentro de 5 años?

¿Hay algo que le gustaría agregar antes de terminar?

(Muchas gracias por su tiempo y su colaboración)