



# **TESIS DOCTORAL**

**Potenciales expatriados de negocio: hacia un modelo  
explicativo de la inclinación al traslado internacional basado  
en variables actitudinales**

Doctorando: Antonio Ramírez del Río

Dirección: Dra. María Pilar Martínez Díaz (Comillas CIHS)

Codirección: Dr. Carlos Martínez de Ibarreta (Comillas ICADE)

Madrid, 2022



Dedico este trabajo a Nicol y Susanne.



## Abstract

---

An explanatory model is presented where personal attitudes, mainly local versus international behaviour dispositions maintain a direct influence over their *willingness to relocate internationally* (WRI) which is moderated by external factors. These external variables are the perception of advantages and inconveniences for the family and risks associated to the destination country. *Theory of Reasoned Action* (TRA) and *Theory of Planned Behaviour* (TPB) establish that attitudes are the direct antecedent of intention. Based on such conceptual framework and following the principle of aggregation (Ajzen, 2005) antecedent valid and reliable latent measures were elaborated to be related to intention as consequent variable. The resulting measurement model is composed by latent factor that are more complex than Thurstone's primary factors based on orthogonal rotations. Oblique rotations were used together with a bifactor analysis as a more suitable method for addressing the complex nature of the considerations taken to account by potential expatriates during their decision. Results confirm the existence of two big latent factors that drive the decision of the potential business expatriate: *international openness* and *local conservatism*. These are attitudinal constructs integrated as big behavioural dispositions called general attitudes that drive behaviour in opposed directions. They were empirically confirmed as general factors (G). G factors are transversal to an ample repertoire of considerations regarding an international relocation. Both dispositions of behaviour are centrally related to the WRI within the proposed explanatory model. A high score in *international openness* is associated to a more positive

perception of the advantages of international mobility and a high score in *local conservatism* is associated to a more negative perception of the obstacles to international relocation.

KEY WORDS: international mobility, expatriates, willingness to relocate internationally, expatriation attitudes, expatriation decision.

## Síntesis

---

Se presenta un modelo explicativo donde la persona, principalmente su disposición localista versus internacionalista, mantiene una influencia directa sobre la *inclinación al traslado internacional* (ITI) que es moderada por los factores condicionantes del entorno. Estas fuentes externas de varianza guardan relación con la percepción de ventajas e inconvenientes para la familia y los riesgos del país de destino. La teoría de la acción razonada (TAR) y la teoría del comportamiento planificado (TCP) establecen que las actitudes son el antecedente directo de la intención. En base al mencionado marco conceptual y siguiendo el principio de agregación (Ajzen, 2005), se han elaborado medidas latentes válidas y fiables como variables antecedentes para ser relacionadas con la intención como variable consecuente. El modelo de medida resultante se compone de factores latentes más complejos que los factores primarios de Thurstone basados en rotaciones ortogonales. Se usaron rotaciones oblicuas y un planteamiento de análisis bifactorial mayormente adaptado a la naturaleza compleja de las consideraciones que el potencial expatriado pone en juego durante su decisión. Los resultados confirman la existencia de dos grandes factores latentes que dirigen la decisión del potencial expatriado de negocios en sentidos contrapuestos: *apertura internacional* y *conservadurismo local*. Son constructos actitudinales constituidos como grandes disposiciones del comportamiento, denominadas actitudes generales y confirmadas empíricamente en forma de factores generales (G). Tales factores G son transversales a un amplio repertorio de consideraciones sobre un traslado internacional. Ambas disposiciones

del comportamiento se relacionan con la ITI de manera central dentro del modelo explicativo propuesto. Las puntuaciones más altas en *apertura internacional* conllevan una percepción mayormente positiva de las ventajas de la movilidad internacional y predicen una mayor ITI, mientras que las puntuaciones más altas en *conservadurismo local* conllevan una percepción mayormente negativa de los obstáculos al traslado internacional y predicen una menor ITI.

PALABRAS CLAVE: movilidad internacional, expatriados, inclinación al traslado internacional, actitudes ante la expatriación, decisión de expatriación.

# Índice

---

<b>ABSTRACT</b>	<b>V</b>
<b>SÍNTESIS</b>	<b>VII</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>XIII</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>XV</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
1.1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO	1
1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.3 CAPÍTULOS DEL DOCUMENTO	7
<b>CAPÍTULO 2. LA EXPATRIACIÓN DE NEGOCIO: PROBLEMÁTICA Y GESTIÓN</b>	<b>11</b>
2.1 MIGRACIÓN VERSUS EXPATRIACIÓN	11
2.2 DIFICULTADES EN LA DEFINICIÓN DE EXPATRIACIÓN	13
2.3 EL PROCESO DE EXPATRIACIÓN DE NEGOCIO TRADICIONAL	15
2.4 LA ACTUALIDAD DE LA EXPATRIACIÓN DE NEGOCIO	18
2.4.1 Modalidades vigentes de expatriación	21
2.4.2 Tendencias de la expatriación	24
2.5 EL EXPATRIADO DE NEGOCIO COMO POBLACIÓN DIANA	28
2.6 PROBLEMÁTICA DEL EXPATRIADO Y TRASLADOS FALLIDOS	31
2.6.1 Impacto de los traslados fallidos	32
2.6.2 Explicación de los traslados fallidos	35

<b>CAPÍTULO 3. LA INCLINACIÓN AL TRASLADO INTERNACIONAL</b>	<b>41</b>
3.1 FUNDAMENTO TEÓRICO DE UNA MEDIDA DE INTENCIÓN	41
3.1.1 La TAR/TCP como marco explicativo	42
3.1.2 Conformación de rasgos y actitudes: la agregación	46
3.1.3 El principio de compatibilidad	48
3.1.4 Predicción de comportamientos a partir de la intención	51
3.2 INCLINACIÓN AL TRASLADO INTERNACIONAL (ITI)	53
3.3 LA ITI COMO MEDIDA DE INTENCIÓN	58
3.4 PROBLEMÁTICA DE LAS MUESTRAS EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA ITI	65
3.5 MODELOS EXPLICATIVOS DE LA ITI	69
3.5.1 Modelos de amplio alcance explicativo	71
3.5.1.1 Modelo de Brett y Stroh (1995)	75
3.5.1.2 Modelo de Aryee <i>et al.</i> (1996)	76
3.5.1.3 Modelo de Eby y Russell (2000)	77
3.5.1.4 Modelo de van der Velde <i>et al.</i> (2005)	78
3.5.1.5 Modelo de Tharenou (2008)	79
3.5.1.6 Modelo de Mignonac (2008)	81
3.5.1.7 Modelo de Konopaske <i>et al.</i> (2009)	82
3.5.2 Modelos de alcance explicativo focalizado	83
3.5.2.1 Modelo de Lowe <i>et al.</i> (1999)	85
3.5.2.2 Modelo de Konopaske <i>et al.</i> (2005)	86
3.5.2.3 Modelo de Larson (2006)	86
3.5.2.4 Modelo de Dupuis <i>et al.</i> (2008)	87
3.5.2.5 Modelo de Mol <i>et al.</i> (2009)	87
3.5.2.6 Modelo de van Emmerik y Euwema (2009)	89
3.5.2.7 Experimento de Wagner y Westaby (2009)	90
3.5.2.8 Experimento de Kim y Froese (2012)	91
3.5.2.9 Modelo de Froese <i>et al.</i> (2013)	91
3.5.2.10 Modelo de Law <i>et al.</i> (2016)	92
3.5.2.11 Modelo de Eccher y Duarte (2018)	94
3.6 LIMITACIONES EN LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA ITI	95

<b>CAPÍTULO 4. MODELO EXPLICATIVO E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>99</b>
4.1 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	99
4.2 ALCANCE EXPLICATIVO: EXCLUSIÓN DE POLÍTICAS DE EMPRESA	100
4.3 PROPUESTA DE MODELO EXPLICATIVO DE LA ITI	102
4.4 ACTITUDES PERSONALES	107
4.4.1 Apertura internacional	110
4.4.2 Conservadurismo local	112
4.4.3 Factores personales específicos	113
4.4.3.1 Orientación a la carrera local	114
4.4.3.2 Inquietud por otras culturas	120
4.5 PERCEPCIÓN DE FACTORES NO CONTROLABLES	123
4.5.1 Familia como dedicación	124
4.5.1.1 Consideraciones sobre los hijos	129
4.5.1.2 Preocupación por el traslado de los dependientes	132
4.5.2 La pareja como agente activo	133
4.5.3 Riesgos del país de destino	136
4.5.4 Superación de temores	139
4.6 SÍNTESIS DEL MODELO ACTITUDINAL PROPUESTO	142
<b>CAPÍTULO 5. METODOLOGÍA</b>	<b>145</b>
5.1 ELABORACIÓN DE UN CUESTIONARIO DE ACTITUDES	145
5.1.1 Proceso de elaboración	146
5.1.2 Determinación de ítems actitudinales y cuestionario final	147
5.1.3 Plasmación del cuestionario	150
5.1.4 Prueba piloto y versión final	152
5.1.5 Evaluación de validez de contenido general	155
5.1.5.1 Control del sesgo en los jueces	155
5.1.5.2 Validez de contenido general	157
5.2 POBLACIÓN Y MUESTREO POBLACIONAL	158
5.3 TRABAJO DE CAMPO Y CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA	160
5.4 IDONEIDAD Y ADECUACIÓN DE LOS DATOS	167
5.4.1 Tratamiento de la base de datos	168
5.4.1.1 Valores no contestados	168
5.4.1.2 Valores atípicos	169

5.4.1.3	Ítems invertidos	170
5.4.1.4	Introducción de valores cero	175
5.5	FUNDAMENTACIÓN PSICOMÉTRICA DEL MODELO	177
5.5.1	Condiciones de aplicación del análisis factorial	181
5.5.1.1	Tamaño muestral	181
5.5.1.2	Adecuación de la matriz de correlaciones y la escala de medida	182
5.5.2	Varianza de método común	183
5.6	ANÁLISIS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA	186
<b><u>CAPÍTULO 6. RESULTADOS</u></b>		<b><u>191</u></b>
6.1	MODELO DE MEDIDA: FACTORES LATENTES DEL CAETI	191
6.1.1	Análisis de normalidad univariante	191
6.1.2	Análisis paralelo (AP)	194
6.1.3	Análisis de unidimensionalidad	195
6.1.4	Factores latentes del CAETI: modelo de medida	196
6.2	GARANTÍAS PSICOMÉTRICAS DE LAS MEDIDAS	204
6.2.1	Validez de constructo	207
6.2.2	Fiabilidad de las medidas	211
6.2.3	Evaluación de la deseabilidad social como VMC	212
6.3	PREDICCIÓN DE LA ITI: MODELO <i>LOGIT</i> DE REGRESIÓN	216
6.4	CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	219
<b><u>CAPÍTULO 7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</u></b>		<b><u>229</u></b>
7.1	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	229
7.2	LIMITACIONES Y ORIENTACIONES DE FUTURO	240
7.3	CONCLUSIONES	243
<b><u>REFERENCIAS</u></b>		<b><u>247</u></b>
<b><u>ANEXO I. ENCUESTA SOBRE CONSIDERACIONES ACERCA DE LA MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL – DEMOGRÁFICOS Y PERCEPCIONES</u></b>		<b><u>265</u></b>
<b><u>ANEXO II ANÁLISIS EXPLORATORIO DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS</u></b>		<b><u>287</u></b>

## Índice de tablas

---

Tabla 1. Modalidades de expatriación	22
Tabla 2. Condiciones prototípicas para los expatriados de negocio y conceptos afines	30
Tabla 3. Agregación de comportamientos	47
Tabla 4. Ejemplo de niveles de generalidad-especificidad	49
Tabla 5. Conductas y coeficientes de correlación entre intención y conducta	53
Tabla 6. Modelos de alcance amplio. Índices de determinación en disposiciones/constructos psicológicos y varianza explicada	73
Tabla 7. Modelos de alcance amplio. Índices de regresión en disposiciones/constructos psicológicos y varianza explicada	84
Tabla 8. Estructura subyacente por tipo de ítem	149
Tabla 9. Ejemplo de mejora de los ítems	150
Tabla 10. Factores latentes e ítems del CAETI posvalidación psicométrica	153
Tabla 11. Análisis de la adecuación de las respuestas de los jueces	156
Tabla 12. Respuesta de los jueces, razón de validez de contenido y acuerdo esencial	157
Tabla 13. Datos sociodemográficos personales	163
Tabla 14. Datos demográficos laborales de la pareja	164
Tabla 15. Datos sobre trabajo y experiencia internacional	165
Tabla 16. Valores medios de distribución y valores de significación de diferencia de medias	172

Tabla 17. Comparativa de valores de distribución entre ítems estímulo e ítems obstáculo	173
Tabla 18. Descriptivo de ítems familiares (con ceros)	176
Tabla 19. Análisis Mardia de normalidad multivariante (1)	177
Tabla 20. Pruebas en la elaboración del modelo y evaluación de garantías psicométricas	180
Tabla 21. Análisis de normalidad de los reactivos	193
Tabla 22. Análisis paralelo de Timmerman y Lorenzo Seva (2011)	194
Tabla 23. Varianza explicada, fiabilidad y análisis de unidimensionalidad en subescalas del CAETI	196
Tabla 24. Comunalidades de las medidas de importancia estandarizadas de Pratt	202
Tabla 25. Variables latentes de actitud ante una oferta de traslado internacional	204
Tabla 26. Matriz diana semiespecificada del CAETI	205
Tabla 27. Análisis de validez cruzada (factores complejos del CAETI)	208
Tabla 28. Raíz cuadrática media de la desviación (RCMD) entre matrices	210
Tabla 29. Evaluación de la calidad y efectividad de las medidas	211
Tabla 30. Análisis de unidimensionalidad (8 ítems)	213
Tabla 31. Análisis de unidimensionalidad (5 ítems)	215
Tabla 32. Indicadores de bondad, varianza y predicción de los modelos progresivos	217
Tabla 33. Modelo <i>logit</i> integrado de variables demográficas y actitudinales	218

## Índice de figuras

---

Figura 1. Ciclo y prácticas de la expatriación de negocio tradicional	15
Figura 2. Variación de modalidades entre 2016 y 2019	25
Figura 3. Previsión de modalidades de traslado pos-COVID-19	27
Figura 4. Modelo teórico de la TCP	44
Figura 5. Medida de la ITI	64
Figura 6. Propuesta de modelo explicativo de la ITI	106
Figura 7. Propuesta detallada de modelo explicativo de la ITI	109
Figura 8. Proceso de investigación	147
Figura 9. Distribución de conocidos que aceptaron una oferta internacional	167
Figura 10. Dicotomización de la variable criterio	188
Figura 11. Modelo factorial validado	199
Figura 12. Modelo predictivo de la ITI de potenciales expatriados de negocio	220



# Capítulo 1

## Introducción

---

### 1.1 Contextualización del estudio

Desde los años cincuenta el interés por conocer la mejor manera de gestionar a los expatriados trasciende hasta la literatura académica de recursos humanos (McNulty y Brewster, 2017). Hoy en día la expatriación de negocio es una realidad consolidada en nuestro actual contexto competitivo de globalización económica. En sucesivas encuestas descriptivas de KPMG (2016, 2019) se indica que alrededor del 50 % de las empresas encuestadas consideran que las asignaciones internacionales son una parte formal de las políticas de desarrollo de carrera. En su revisión de la cuestión, Weisheit (2018) señala que casi un 61 % de las empresas multinacionales indican a sus empleados que la movilidad internacional es una condición para el desarrollo de su carrera. Además de la prevalencia de la expatriación, la propia noción de expatriado de negocio también ha evolucionado hacia la diversificación de motivos empresariales y modalidades de expatriación. En este contexto de consolidación y transformación de la movilidad internacional empresarial, el concepto de expatriado de negocio como ejecutivo desplazado para el control de una filial ha sobrevivido. Esta concepción de expatriación tradicional coexiste con una gran variedad de motivos organizacionales y modalidades. Entre otras razones empresariales para la movilidad internacional, además del control se añaden la formación de los directivos del mañana o el

aprendizaje de las mejores prácticas locales. En cuanto a las modalidades, podemos mencionar al viajero frecuente, la expatriación *autoiniciada* e incluso la expatriación virtual, entre otras.

El interés en la gestión del expatriado se traduce en que las organizaciones quieran saber cómo desempeñar mejor las funciones de adquisición, estimulación y desarrollo de competencias (Besseyre des Horts, 1990) con independencia de la evolución que el propio fenómeno de la expatriación ha ido teniendo hasta nuestros días. El presente trabajo pone el foco en la adquisición del talento internacional como la fase previa del proceso de gestión de recursos humanos. Concretamente se analizan los factores que condicionan la inclinación del potencial expatriado ante una oferta de traslado internacional en el contexto de la selección del expatriado. Con ello se pretende contribuir a la mejora en la selección de los expatriados dentro de un panorama donde predominan los criterios de capacidad técnica por encima de factores personales o familiares, llegándose incluso a eludir los formalismos establecidos por RR. HH. (Anderson, 2005; Reiche y Harzing, 2008). El hecho de que las decisiones de selección eludan los procedimientos más profesionales de RR. HH. introduce cierto factor de irracionalidad que incrementa la necesidad de recursos de evaluación mayormente fundamentados. Además de los factores del país de destino, la investigación presente incide en ambos aspectos, personal y familiar, del potencial expatriado, llegando a aportar nuevas perspectivas teóricas y metodológicas para su medición. Además, el mayor conocimiento de las necesidades del expatriado también puede llevar a la elaboración de políticas de empresa y ofertas más atractivas y efectivas en su función de motivación y compromiso con la organización.

Con todo ello el trabajo se desenvuelve en el terreno de la psicología social y la gestión de recursos humanos para discernir sobre la influencia de los motivos más relevantes en la decisión individual de expatriarse. Sin embargo, no se registra u observa directamente la decisión adoptada por el expatriado después de recibir una oferta. Por el contrario, se usa una medida apriorística de intención como variable dependiente que resulta consistente con la condición de potencial expatriado que define a la población de interés. La investigación culmina con la elaboración de un modelo predictivo de la *inclinación al traslado internacional*

(ITI), cuyas predicciones en forma de hipótesis fueron puestas a prueba. Los resultados no solo tienen aplicación en el desarrollo de nuevos criterios de selección, como ya se ha sugerido. El mejor conocimiento de los factores que llevan a la aceptación de la movilidad internacional también aporta criterios de reclutamiento, permitiendo incrementar la atracción de potenciales expatriados por las políticas y oferta empresarial. Desde el punto de vista del negocio, la reducción del coste unitario de la movilidad internacional ha sido y será una prioridad en la gestión, y a ello también cabe contribuir al optimizar la relación entre oferta y necesidad. Tampoco conviene olvidar los nuevos requerimientos de *compliance* y responsabilidad corporativa, donde la empresa rinde cuentas de su relación con los empleados y la sociedad. En realidad no es nada nuevo, el alineamiento entre la perspectiva del empleado y la perspectiva empresarial es un objetivo central en gestión de recursos humanos. En el análisis de la intersección entre el ámbito de la persona y la organización, Dickmann *et al.* (2008) estudian los motivos que llevan a la expatriación comparando la perspectiva de los gestores con la de los expatriados. En su trabajo ponen de manifiesto que desde el área de RR. HH. a menudo se sobrevalora el impacto de la experiencia previa, así como las consideraciones familiares y económicas; en cambio, se infravalora la adaptabilidad cultural, aspectos del desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Sean estas razones o no, acercar la gestión a las necesidades del personal expatriado es una importante razón para emprender un trabajo como el presente. Se trata de un objetivo arropado por una línea de investigación iniciada hace décadas por Adler (1986).

Dentro del ámbito de la gestión internacional de recursos humanos existe una tradición y un corpus de trabajos de investigación acerca de los motivos que determinan la intención del potencial expatriado en la fase previa del proceso. En su conjunto, estas publicaciones proporcionan una base de conocimiento suficiente como para abordar la cuestión con independencia de: a) la fase siguiente de estancia y adaptación al país de destino y b) el ámbito de la movilidad doméstica, de los cuales en sus principios se nutrió el análisis de la intención de expatriación. Es decir, la bibliografía específica ya incorpora la influencia de la investigación sobre movilidad doméstica o sobre la adaptación del expatriado cuando las

referencias directas de la literatura sobre la intención de expatriación no son suficientes. Borstorff *et al.* (1997) contribuye a la definición de esta línea de investigación al hacer una revisión del estado del arte. En su trabajo pone de relieve un amplio número de variables predictoras de la intención estudiadas en casi dos décadas. La revisión incluye:

- a) Características personales del empleado (edad, sexo, situación familiar y experiencia previa).
- b) Actitudes ante el trabajo y el traslado internacional (intereses internacionales, etnocentrismo, orientación a la carrera, compromiso organizacional, *readiness* o «estar listo» para un traslado y actitudes hacia el traslado).
- c) Características y actitudes de la pareja hacia el traslado (situación laboral de la pareja y actitudes de la pareja hacia el traslado).

De este modo, partimos de una línea de investigación que analiza un amplio número de factores, lo que entre otras cuestiones permite responder a preguntas como: ¿quiénes son los dispuestos a aceptar una asignación internacional?, ¿qué importancia tienen las diversas consideraciones personales en la decisión final del empleado?, ¿cuáles son los beneficios potenciales de la expatriación que más se valoran?, ¿cuál es la percepción de las dificultades para el traslado internacional?... En última instancia las respuestas pueden contribuir a mejorar las funciones estratégicas de la expatriación. Según Bonache (2015) estas funciones estratégicas son: a) control, b) transferencia de conocimiento y c) desarrollo directivo. Complementariamente, para Harzing (2001) la función de los traslados internacionales guarda relación con el desempeño de tres grandes roles: a) control directo (osos), b) socialización (abejorros) y c) redes de comunicación informal (arañas). También la eficacia en el desempeño de estos roles puede verse beneficiada mediante el mejor conocimiento de los motivos para la aceptación de una oferta internacional.

Al referirnos a un amplio número de variables resulta necesario aclarar su alcance. El abanico de factores relevantes potencialmente predictivos de la intención de expatriación es enorme. Eby y Russell (2000) indican que es imposible abarcarlos en una sola investigación. Siguiendo un criterio de parsimonia científica se limita el número de variables predictoras del

diseño de investigación al excluir el efecto de las variables relacionadas con las políticas de empresa, centrándonos exclusivamente en la esfera de los factores que provienen del propio empleado y su entorno. Se parte de la premisa de que las políticas son las que deben adaptarse a las preferencias de los expatriados y no viceversa. Por este motivo el análisis realizado evita la inclusión de condiciones de la política de movilidad internacional de las empresas entre sus variables predictoras. El dominio de las políticas y el dominio de las preferencias y circunstancias de una persona son ámbitos conceptualmente separables. Cuestión diferente es que alguna condición de empresa se refleje en las distintas formulaciones de la ITI halladas en la literatura. Por ejemplo, los trabajos inspirados por la definición de ITI de Noe y Barber (1993) incorporan el tipo de traslado en dicha definición, o Konopaske *et al.* (2005) incluye distintos periodos de traslado en su definición de ITI.

Desde un punto de vista académico, Bonache *et al.* (2001) analizan la investigación habida en el ámbito de la expatriación agrupándola en tres categorías: a) la selección del expatriado y cuestiones previas a su partida, b) los problemas durante la asignación internacional, y c) la repatriación y la gestión de carrera. La segunda de las temáticas expuestas es probablemente la que mayor interés ha despertado. Un constructo «estrella» para el estudio de los problemas durante la estancia en el país destino es el de *ajuste*, introducido por Black *et al.* (1991). La elaboración teórica y empírica del constructo de *ajuste de los expatriados* goza de cierta tradición en la literatura. Por ejemplo, Halsberger *et al.* (2013) llegan a elaborar un modelo de ajuste persona-entorno tomando en consideración las dimensiones estructurales del ajuste a las nuevas condiciones del entorno. Pero, aunque gran parte de la investigación se ha centrado en el momento segundo, el estudio de la fase previa es de vital importancia pues los fallos cometidos aquí se arrastran a lo largo del proceso. Los errores de selección son de hecho una de las causas más obvias de fracaso de los procesos de expatriación (Anderson, 2005). Cole y Nesbeth (2014) señalan que el 62 % de las compañías apuntan a que una deficiente planificación y selección de expatriados es el principal motivo del fracaso de las asignaciones internacionales. Por tanto, más que en cómo se adapta el expatriado a su nueva situación se analiza la decisión de convertirse en expatriado poniendo la atención en un

momento previo. Con gran frecuencia ello se traduce en el uso del constructo de *willingness to relocate internationally* (WTRI), el cual traducimos como *inclinación al traslado internacional* (ITI) (Adler, 1986; Aryee *et al.*, 1996; Dickmann *et al.*, 2008; Dupuis *et al.*, 2008; Konopaske y Werner, 2005; Lowe *et al.*, 1999; van Emmerik y Euwema, 2009, entre otros).

## **1.2 Justificación de la investigación**

La selección de expatriados y la elaboración de políticas de movilidad internacional más atractivas y eficientes son los principales ámbitos de mejora de la gestión a los que puede contribuir el presente trabajo. De un lado, se pondrá de manifiesto que existe una oportunidad de mejora en la determinación de criterios de evaluación de los potenciales expatriados; de otro, el conocimiento de los factores que conducen la decisión del expatriado contribuye al mejor alineamiento de las necesidades de la empresa y las personas expatriadas. Por su parte, en el ámbito académico, los estudios que analizan la relación de varios factores antecedentes con la ITI suelen centrarse solo en algunos aspectos potencialmente determinantes. Son escasos los estudios sobre la decisión del expatriado que intentan tener en cuenta la mayoría de sus consideraciones; el presente trabajo intenta cubrir esta laguna. La mayor parte del debate científico trata de la significación de la relación individual de tal o cual variable con la ITI. Por ejemplo, el género, la distancia cultural del país destino, la duración de la asignación, la carrera profesional de la pareja... Dentro de la práctica de la gestión de los recursos humanos, tanto como en la cotidianeidad de la vida de las personas, es fácil darse cuenta de que el proceso que lleva a la decisión de expatriarse es complejo y multifactorial. Solo hace falta imaginarlo poniéndose en el lugar. La literatura documenta multitud de influencias, pero solo suele centrarse en unas pocas variables predictoras (o independientes según el contexto correlacional o experimental de investigación). El análisis bibliográfico pone de relieve un panorama de focalización excesiva que impide conocer el peso relativo de los factores analizados. Se llega a demostrar la significación o no significación de una variable determinada, pero ello no necesariamente implica que las relaciones halladas sean relevantes en un contexto más amplio en tanto que no se consideran otras relaciones más importantes, y menos aún sus interacciones. Sin embargo, en esta investigación se adopta una visión de

conjunto. Ello nos acerca más al fenómeno de la decisión del expatriado tal como se presenta, lo cual también repercute en la mayor validez del peso de los factores, así como en las predicciones realizadas.

En este contexto de oportunidad se pretende profundizar en los factores que influyen en la decisión de aceptar o rechazar una oferta laboral que conlleve un traslado internacional en población española susceptible de recibir una propuesta de este tipo. Para conseguirlo se debe recoger de manera conjunta el efecto de un amplio abanico de variables objetivas y percibidas que puedan ser precedentes de la decisión de expatriarse. Dichos factores girarán en torno a: a) la persona, b) la familia, c) el ámbito profesional y d) la localidad de destino. A partir de los mismos se elaborará un modelo predictivo de la decisión del potencial expatriado que permita ofrecer una visión integrada de los factores que intervienen en la ITI. Con ello se pretende analizar el peso relativo de diversos factores relevantes y el papel directo o moderador de dichos factores en la decisión de aceptar/rechazar una oferta de traslado internacional.

### **1.3 Capítulos del documento**

A continuación, se presentan los capítulos del documento que de un modo consecutivo reflejan las etapas del proyecto de investigación.

- **La expatriación de negocio: problemática y gestión (capítulo 2).**

Centrado en la problemática de la gestión de la expatriación, este capítulo representa la capa de referencia más externa en torno a la cuestión central del trabajo, es decir, la intención del potencial expatriado. El fenómeno estudiado guarda relación con la psicología social y las conclusiones son aplicables a la gestión internacional de RR. HH. Pero antes es necesario definir en qué consiste la expatriación dentro de un panorama confuso cuando se revisa la literatura. La descripción de las diversas modalidades de expatriación y el conocimiento de la problemática del expatriado ayudan a entender las situaciones de expatriación cubiertas por la investigación. Si bien resulta difícil abarcar todas las casuísticas con una única muestra de potenciales expatriados, se verá que

las modalidades de expatriación más frecuentes están incluidas dentro del alcance del estudio. Hablamos de la expatriación tradicional, otras modalidades similares y la expatriación autoiniciada, siempre y cuando se transite directamente desde el empleo previo en el origen al empleo posterior en el destino. En general, la expatriación es una realidad establecida en un mundo global donde cobra sentido el presente trabajo.

- **La inclinación al traslado internacional (capítulo 3).** El análisis prospectivo de la decisión del potencial expatriado ante una oferta de traslado internacional se realiza mediante la evaluación de la intención y los diversos factores actitudinales que la anteceden. Particularmente, los antecedentes de la intención estudiados consisten en variables latentes de naturaleza actitudinal relacionadas con la percepción de la persona ante una oferta internacional. Dentro del ámbito de investigación correlacional basada en cuestionarios, la literatura pone de relieve diversas relaciones directas con la intención, pero también se contemplan relaciones de mediación y relaciones de interacción o moderación. Lo que lleva a la elaboración de modelos predictivos más complejos, aunque también mayormente representativos del fenómeno estudiado. En este capítulo se desarrolla el concepto de intención unido a otras variables actitudinales mediante un planteamiento teórico donde los recursos metodológicos de medida resultan esenciales. Para ello se recurre a un modelo cognitivo de la decisión humana asentado en la intención como predictor de la acción consecuente que es la decisión.
- **Modelo explicativo e hipótesis de investigación (capítulo 4).** Desde el trabajo de Adler (1986) hasta nuestros días, el interés por los motivos que llevan a aceptar una oferta de traslado internacional ha sido una constante acentuada por el crecimiento y sofisticación de la expatriación como recurso de gestión. En este capítulo se propone un modelo teórico explicativo de la *inclinación al traslado internacional* (ITI) basado en la secuencia

comportamental de actitud-intención-conducta, así como en los resultados de los modelos predictivos de la literatura especializada en el análisis de la ITI. La gran diversidad de variables predictoras es prácticamente inabarcable, por ello es interesante comenzar delimitando el alcance en cuanto a los predictores. Centrada la cuestión y justificado el alcance de los predictores, se mantiene la tesis de que la persona decide expatriarse en base a una serie de actitudes individuales de naturaleza disposicional que son moderadas por la percepción de factores externos: familia y país destino.

- **Metodología de trabajo (capítulo 5).** La contrastación empírica del modelo explicativo se basa en procedimientos de investigación correlacional y conlleva una lógica que viene dada por el análisis teórico y el desarrollo heurístico anteriormente expuesto. Se trata de la metodología puesta en juego por casi todos los trabajos analizados en los que se estudian los factores que determinan la intención de un traslado internacional. La interpretación conceptualmente razonada de los datos permite discernir entre diversas alternativas explicativas en favor de una inferencia causal plausible y única. Para ello se buscaron nuevos desarrollos psicométricos más allá de los planteamientos tradicionales del análisis factorial basado en factores primarios simples. Se encontró que los modelos de medida bifactoriales suponían una técnica más flexible y adecuada para recoger la complejidad de los factores implicados. Tras asegurar el cumplimiento de unas garantías psicométricas de validez y fiabilidad en el modelo factorial, se obtuvo un modelo de regresión logística con el fin de predecir la aceptación o rechazo de un traslado internacional en base al criterio de la intención (ITI). El siguiente capítulo de resultados ofrece un mayor detalle del proceso estadístico seguido al reportar las pruebas.
- **Resultados y contraste de hipótesis (capítulo 6).** Al abordar el análisis de la base de datos, como primer paso se procedió a averiguar el número de

factores latentes implicados, así como su naturaleza simple o compleja. Se determinó la agrupación de los datos en cuatro fuentes de varianza: tres factores actitudinales complejos y un factor simple. El factor simple se manifestó como un factor latente único en un análisis de unicidad. No así los factores complejos que arrojaron un resultado lejos de la unicidad. Con los resultados de estos ítems se procedió con un análisis bifactorial como mejor estrategia de explotación cuantitativa de los datos. Tras asegurar el cumplimiento de unas mínimas garantías psicométricas de validez y fiabilidad del modelo de medida, se obtuvo un modelo estructural de relaciones basado en la regresión logística. El modelo *logit* resultante de *inclinación al traslado internacional* (ITI) sirve para determinar la intención y la consiguiente aceptación o rechazo de un traslado internacional.

- **Discusión y conclusiones (capítulo 7).** Los resultados se analizan en base a la literatura existente y la aportación realizada (y empíricamente validada). Se ponen de relieve las limitaciones de la investigación, tanto desde un punto de vista teórico como empírico. Finalmente, se indica cuál puede ser el camino para la elaboración de modelos mayormente explicativos en un futuro.

## Capítulo 2

# La expatriación de negocio: problemática y gestión

---

### 2.1 Migración versus expatriación

Al hablar del receptor de una oferta de traslado internacional se hace necesario aclarar que el concepto se refiere al *potencial expatriado* que mantiene su empleo y no al migrante laboral. Przytuła (2015) cita varios autores para acotar el concepto de migrante —Agozino, 2000; Boyle *et al.*, 1998; Kawczyńska-Butrym, 2009— poniendo de relieve que todos ellos aluden a un desplazamiento físico como hecho definitorio para ser migrante. Como tal, la expatriación es un tipo de migración. Sin embargo, Przytuła (2015) también destaca cómo resulta difícil hallar referencias documentales que establezcan una relación entre las nociones de migración y expatriación. Más aún, mantiene que la discusión teórica sobre la expatriación sucede al margen de cuestiones como la migración y puede hallarse en las ciencias económicas y de gestión, concretamente en la gestión internacional de recursos humanos, en la gestión internacional en general, y en las relaciones internacionales. Por su parte, las cuestiones relacionadas con la migración se abordan desde la sociología, la psicología intercultural, las ciencias políticas y la antropología cultural. En materia de gestión internacional de recursos humanos, Przytuła (2015) indica que, cuando el término migrante se usa en estudios de

gestión, suele aplicarse a individuos escasamente cualificados procedentes de países en desarrollo.

No obstante, la diferenciación entre expatriación y migración, como ya se ha indicado, no solo se hace desde la perspectiva de la gestión internacional de recursos humanos. Por ejemplo, en estudios urbanos Gatti (2009) sigue un criterio meramente descriptivo para diferenciar entre expatriación y migración. En un análisis cualitativo sobre residentes extranjeros de alta cualificación en Bruselas, indica que mientras los expatriados se caracterizan por:

- a) Una educación superior.
- b) Un alto estatus socioeconómico.
- c) Sus motivaciones para trasladarse son profesionales o de búsqueda de experiencia.

Por su parte, los migrantes suelen tener: a) baja cualificación educativa, b) bajo estatus socioeconómico y c) su traslado está motivado por necesidades básicas. Dentro del mismo trabajo, Gatti (2009) caracteriza al perfil de la muestra de sus expatriados residentes en Bruselas como:

- a) Motivados por el empleo.
- b) En Bruselas por un periodo de tiempo —previamente especificado entre unos meses y cuatro años—.
- c) Alto nivel educativo.
- d) Se juntan con otros expatriados formando comunidades.
- e) Mantienen escaso contacto con los ciudadanos belgas.
- f) Frecuentemente no hablan francés.
- g) Suelen trabajar en el entorno de la Administración de la UE.
- h) Tienen una alta retribución.
- i) Son jóvenes.

Sin embargo, mantiene que la alta retribución y la juventud podrían apoyar una imagen sesgada del expatriado debido a que la muestra apenas incluía empleados del ámbito empresarial o de ONG. Los rasgos anteriores caracterizan a una población de expatriados

diferente a la de los estudios tradicionales en el ámbito de la gestión de RR. HH., generalmente localizada en el/los colectivo/s de una empresa, o en graduandos de una escuela de negocios. Aun así, se aprecian características similares al *expatriado tradicional* de negocio como son: el nivel educativo, el estatus socioeconómico o la motivación del traslado relacionada con la carrera profesional más que con la pulsión de satisfacer necesidades básicas. A los efectos de nuestra investigación, estos empleados constituyen la muestra objeto de estudio en base a una concepción amplia del expatriado de negocio que se sigue perfilando en los apartados siguientes.

## **2.2 Dificultades en la definición de expatriación**

Se hace necesario clarificar qué se entiende por expatriación ya que la cuestión afecta al diseño de investigación, a la propia configuración de la muestra y, por tanto, también a los resultados. Tradicionalmente, dentro del ámbito de la gestión internacional de recursos humanos (*International Human Resources Management*, IHRM), la expatriación se ha entendido como un proceso que tiene lugar dentro de la empresa y mediante el cual se destina a un ejecutivo o a un empleado altamente cualificado a un puesto o proyecto en otro país durante un periodo de tiempo predeterminado. Hablamos de la expatriación clásica. Bonache y Cabrera (2002) relacionan al expatriado con los empleados que las empresas multinacionales destinan en muy buenas condiciones a residir y desarrollar su trabajo en el extranjero por un tiempo determinado. Suutari y Brewster (2003) definen la expatriación como la «transferencia de individuos y a menudo sus familias más allá de las fronteras nacionales por un periodo limitado para que puedan trabajar para la misma organización en otro país» (p. 1132). Harzing (2001) define a los expatriados como «empleados de la central que trabajan en el extranjero en una de las subsidiarias por un periodo limitado de tiempo, habitualmente de dos a cinco años» (p. 366). Por su parte, Kassir *et al.* (2015) mantienen que un expatriado, también denominado *expat*, es «una persona asignada para trabajar en un país extranjero durante un periodo determinado de tiempo» (p. 4).

Las anteriores definiciones son diferentes entre sí y no contribuyen a clarificar de manera inequívoca qué es y qué no es expatriación. Por ejemplo, en su libro Bonache y Cabrera

(2002) restringen el término a los empleados de empresas multinacionales, y además inciden en la alta retribución. Harzing (2001) restringe la definición a los movimientos realizados desde la central. Ello encaja con la concepción tradicional de expatriado, pero no incluye a los desplazados *motu proprio* o a los movimientos que no tienen lugar desde la iniciativa de la organización central. Ninguno de estos dos criterios necesariamente han de cumplirse en los expatriados de hoy en día. Las empresas multinacionales son protagonistas, pero no son las únicas que tienen expatriados y la retribución se ha venido reduciendo en la medida en que el fenómeno de la expatriación se ha ido expandiendo y diversificando. Suutari y Brewster (2003) realizan un planteamiento menos restrictivo de la expatriación, su concepción se limita a los empleados de una misma empresa descartando los casos donde el traslado internacional coincida con un cambio de empleo. Kassar *et al.* (2015) ponen el acento en la asignación del empleado para trabajar en otro país, lo cual se alinea con una definición clásica de expatriación, pero excluye a los empleados que se trasladan por iniciativa propia. Todas estas definiciones son incompletas o bien no acordes con los tiempos actuales donde la diversidad de modalidades de traslado internacional es muy grande. Esta diversidad de modalidades alternativas a la expatriación tradicional no hace más que dificultar la definición de lo que es ser expatriado hoy en día. En cualquier caso, la definición subyacente en la mayoría de los trabajos tiene que ver con la expatriación tradicional.

Coincidiendo con el análisis anterior, McNulty y Brewster (2017) destacan en su estudio exhaustivo cómo la confusión conceptual en la literatura científica ha tenido consecuencias negativas en los estudios sobre expatriación. Critican la proliferación de conceptos que se solapan y que inciden negativamente en la comparativa de estudios que aparentemente hablan sobre lo mismo. Afirman que se ha hecho un uso descuidado de la terminología y ello ha dado lugar a inconsistencias en la investigación, resultados incompatibles entre estudios y falta de claridad. Incluso llegan a poner de relieve cómo los veinticinco artículos científicos más citados en la literatura sobre expatriación carecen de una definición explícita. Como alternativa proponen una definición unificadora de lo que se entiende por *expatriado* en el contexto de la gestión internacional de los recursos humanos.

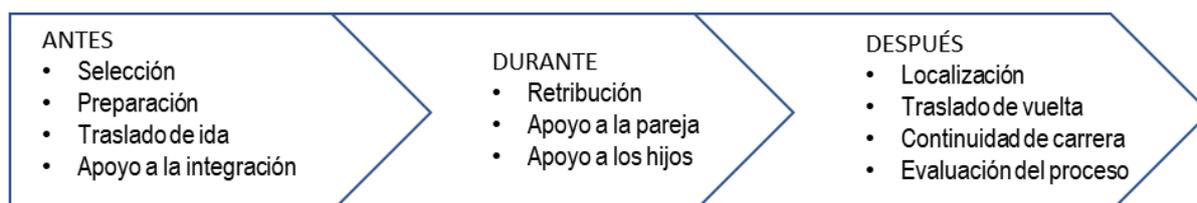
De su trabajo puede concluirse que, de manera generalizada en la investigación sobre movilidad internacional de directivos y personal cualificado, se asume un significado del término expatriación que difiere de unos trabajos a otros.

### 2.3 El proceso de expatriación de negocio tradicional

No solo debe delimitarse el alcance del trabajo en cuanto al propio concepto y las modalidades de expatriación, también es necesario hacerlo respecto al proceso que habitualmente se sigue. Bonache *et al.* (2001) indican que el ciclo de la expatriación se divide en tres fases diferenciadas relacionadas con: a) el antes, donde destacan las actividades de selección y preparación a través de formación cultural y en aspectos específicos del país, b) el durante, las actividades de apoyo son importantes para facilitar la adaptación, singularmente los sistemas de compensación y evaluación del desempeño, y c) el después, la actividad consiste en repatriar y reintegrar a una persona que ha cambiado en un entorno que también se ha modificado mientras la persona no estaba. En esta etapa, la gestión de la carrera profesional es crítica. Bonache *et al.* (2001) señalan que esta última fase es la menormente estudiada. Asimismo, Reiche y Harzing (2008) indican que la mayoría de las investigaciones se han centrado en conocer la adaptación cultural durante el traslado. Adoptando un punto de vista aplicado de gestión, la encuesta *Global Assignment Policies and Practices Survey* (2019) de la consultora William Mercer nos ofrece una visión de las prácticas de gestión y las políticas más frecuentes dentro de cada una de las etapas mencionadas. El trabajo se realiza a partir de 250 organizaciones globales de múltiples sectores.

#### Figura 1

*Ciclo y prácticas de la expatriación de negocio tradicional*



Nota: Elaboración propia a partir de [www.mercer.com](http://www.mercer.com).

Según Mercer ([www.mercer.com](http://www.mercer.com)), en la fase previa la selección del expatriado suele llevarse a cabo por la propia unidad o departamento afectado en el 88 % de los casos. Por lo general, los directivos de línea y el departamento de RR. HH. hacen una revisión informal de los candidatos. El 44 % de las empresas encuestadas no tienen ninguna forma objetiva para determinar la adecuación del candidato al perfil de trabajo internacional requerido. Mercer ([www.mercer.com](http://www.mercer.com)) concluye que por lo general se hace una deficiente planificación de los traslados internacionales, con un 35 % afirmando que la fase previa a la expatriación no está bien gestionada y un 26 % posicionándose de un modo neutro ante este tema. Las estimaciones de coste se mantienen como un instrumento fundamental, un 78 % indica que es un requisito para obtener aprobación de los traslados internacionales. En cuanto a la preparación previa, el 87 % proporciona alguna visita al país de destino y un 57 % incluye a la pareja acompañante en estas visitas. También la enseñanza del idioma y la formación intercultural forman parte de la mayoría de las políticas. Suele incluirse a la pareja y a los hijos en este tipo de preparación. Por último, los costes de mudanza y servicios varios de apoyo para la mejor integración en el país de destino están presentes en la mayoría de los casos. No ocurre así con las actividades y gestiones que el expatriado y su familia deben realizar en el país de origen como consecuencia de su traslado.

Durante la estancia en el país de destino la compensación del expatriado se convierte en una cuestión primordial (Bonache y Fernández, 1997; Harvey y Moeller, 2009). McNulty y Harvey (2014) indican que una compensación exitosa lleva a mantener una ventaja competitiva a través de la motivación de los expatriados para alcanzar los objetivos y a la vez cumplir con el presupuesto. Gómez-Mejía y Welbourne (1991) indican que la mayor vinculación entre compensación y objetivos estratégicos conduce a la mejora del rendimiento organizacional. Concluyen que las organizaciones capaces de amoldar sus estrategias retributivas con las necesidades del negocio y las contingencias particulares de la organización tendrán mayor éxito. Para lograrlo ya se ha descrito cómo en la práctica las empresas se han orientado a la reducción de costes y a la flexibilidad. Con ello, los cuantiosos incentivos

heredados de la antigua expatriación tradicional han ido desapareciendo progresivamente, si bien a ritmos diferentes en función de las regiones.

El citado informe global de Mercer ([www.mercer.com](http://www.mercer.com)) indica que en EE. UU. aún persisten los incentivos heredados en el 35 % de las compañías multinacionales; en Europa el porcentaje asciende al 44 %, mientras que en Asia es del 64 %. En la sociedad española aún persiste en alguna medida la idea de que el expatriado obtiene una gran retribución. En 2017, un folleto informativo de Comisiones Obreras basado en un artículo periodístico hablaba del «chollo del empleado expatriado» e indicaba que cobran un 50 % más que en el puesto de origen. No en vano Bonache y Cabrera (2002) incluyen el alto nivel retributivo como característica definitoria del expatriado. Como alternativa a este oneroso concepto retributivo tradicional, se extiende el uso de otro concepto de mayor adecuación a una realidad global donde la movilidad internacional ha crecido y se ha normalizado. Se trata de la *asignación diferencial del coste de la vida/bienes y servicios*<sup>1</sup>, un importe basado en informes sobre el coste de la vida en el país de destino, además de los bienes y servicios proporcionados. A diferencia de la antigua retribución, su naturaleza es meramente compensatoria.

En cuanto a los viajes costeados para visitar el país de origen durante la estancia en el destino, la mayoría de las empresas limitan el número a un viaje por año. También se comienza a detectar la práctica de proporcionar una suma global única para viajes. Para la empresa ello reduce el trabajo administrativo de control y seguimiento y el expatriado encuentra mayor flexibilidad para viajar cómo y cuándo quiera en función de sus necesidades. Asimismo, los beneficios también se amplían a las parejas (particularmente cuando tienen una carrera profesional paralela) y a los hijos. Las ayudas a los hijos en edad de educación primaria o secundaria son prácticamente universales (96 %). Menos frecuente es la ayuda a los hijos en edad preescolar (70 %). En cuanto a las ayudas a la pareja, estas tienen lugar en el 66 % de los casos y típicamente implican asistencia con el visado de trabajo, o asignaciones monetarias

---

<sup>1</sup> En términos de Mercer, *cost-of-living allowance/goods & services (COLA/G&S)*, que se puede traducir como asignación diferencial del coste de la vida/bienes y servicios ([www.mercer.com](http://www.mercer.com)).

que deben ser usadas para un propósito específico, incluida la gestión del visado, o formación y/o asistencia en la búsqueda de empleo.

Por último, en lo referente a la etapa de repatriación, el 71 % de las organizaciones comienzan a prepararla entre tres y seis meses antes de la fecha prevista. El 86 % cubre los costes de mudanza, el 71 % proporciona asesoramiento fiscal, el 67 % cubre el coste de una vivienda provisional. Algunas organizaciones ofrecerán una asignación por repatriación para contribuir a la reintegración en el país de origen (60 %). A la hora de gestionar la localización definitiva del expatriado en el país de destino, una importante proporción de empresas (49 %) carece de un procedimiento formal y lo hacen caso a caso. Por lo general, los expatriados que permanecen en el país de destino no mantienen sus condiciones de origen y pasan progresivamente al sistema retributivo del país de destino en un periodo de uno a cuatro años. Por último, en lo que se refiere a retención y carrera postraslado, existen muchas dificultades para evaluar el progreso y el retorno de la inversión realizada. Cuando el expatriado no se reintegra en la empresa y se marcha a otra, en el 30 % de los casos los motivos aducidos se deben a las presiones competitivas del mercado laboral. En otro 30 % se apunta a la inexistencia de puestos adecuados en la empresa tras la repatriación. Aun con todo, el 33 % de los encuestados desconoce el número de expatriados retornados que abandonan la organización dentro de los doce meses posteriores al regreso. En próximos apartados se alude a la problemática del ajuste del expatriado, los retornos anticipados y su coste. Por ahora se explica cómo desde los inicios de la expatriación esta transita desde la expatriación tradicional a la proliferación de modalidades alternativas.

#### **2.4 La actualidad de la expatriación de negocio**

En el actual mundo globalizado las organizaciones se han visto obligadas a articular políticas de movilidad internacional en busca de flexibilidad a través de planteamientos alternativos a la expatriación tradicional. Ello explica la explosión de diferentes modalidades desde el punto de vista de las políticas de empresa. Son las necesidades de negocio las que han propiciado una mayor adaptabilidad de las políticas de movilidad internacional. Aunque también es cierto que existe un criterio de optimización teórica que choca con la realidad del

coste y la dificultad de cubrir cada vez más puestos internacionales con personas que deseen una carrera profesional. En la *53rd Annual Atlas Corporate Relocation Survey* de 2020, encuesta cumplimentada por 414 gestores de movilidad internacional, se destaca cómo en el escenario previo a la pandemia de COVID-19 los volúmenes de movilidad y presupuestos asociados eran crecientes. Sin embargo, también se indica que se siguen aplicando estrategias de contención del gasto a la vez que se procura una mayor adaptación a las necesidades de los empleados. Es decir, se articulan diversas fórmulas de flexibilidad concretadas en que:

- a) Las políticas integran una parte de coste básico que cubre gastos imprescindibles para el empleado.
- b) Se aportan beneficios nuevos a la medida de los expatriados.
- c) Se estipulan beneficios sociales por niveles del puesto.

El informe de Atlas World Group (2020) concluye que con la pandemia global y la correspondiente contracción y expansión esperadas es seguro que las empresas continuarán moviendo al personal por el mundo mientras encuentran modos de balancear las necesidades de los empleados y las restricciones presupuestarias. Podemos concluir que la eficiencia en la gestión de la expatriación siempre será importante. Ramírez del Río (2014) revisa la cuestión de la ineficiencia en la gestión e indica cómo los costes asociados al fracaso de los procesos de expatriación están presentes en la literatura académica desde finales de los años ochenta. Si a la presión de los costes se le suma que las necesidades de movilidad internacional no han parado de crecer en consonancia con la globalización económica, no resulta extraña la eclosión y expansión de modalidades de expatriación alternativas a la costosa expatriación tradicional. Se trata de una lógica respuesta adaptativa a una necesidad competitiva del mercado global. Como ejemplo concreto, la misma idea de la presente investigación surgió en el contexto de un proyecto de consultoría de gestión llevado a cabo por Hay Group para Iberdrola en el año 2007.

Por entonces, esta gran energética española estaba inmersa en un proceso de internacionalización y crecimiento no orgánico dirigido por el CEO José Ignacio Sánchez Galán. En esta situación tuvo lugar la compra de Energy East en EE. UU. y Scottish Power en

Reino Unido. Entre otras líneas de acción, estas adquisiciones fueron acompañadas del despliegue de una nueva política incentivadora de la movilidad internacional. Con ello se procuró incrementar el movimiento interno de empleados entre países, potenciar la homogeneización de la cultura corporativa, y a la vez mejorar la eficiencia económica de las expatriaciones reduciendo el coste unitario de llevarlas a cabo. Coincidiendo con lo explicado en el análisis teórico, para lograrlo se facilitó a los empleados un amplio espectro de modalidades de traslado internacional: desde la expatriación tradicional, restringida a misiones directivas de naturaleza estratégica, hasta la expatriación autoiniciada por el propio empleado. Esta última sin coste para la empresa más allá del tiempo de facilitar el contacto con el departamento de RR. HH. de la localidad de destino.

Las empresas han articulado respuestas de movilidad internacional mayormente individualizadas a la vez que útiles desde un punto de vista competitivo. Gómez (2014) mantiene que hace diez años la expatriación estaba inextricablemente asociada a la expansión de negocio, pero ahora también se ha convertido en un proceso clave para garantizar la supervivencia de las compañías, y al mismo tiempo desarrollar y retener a los ejecutivos de la organización. En este contexto el concepto de expatriado también se ha hecho extensivo a todo tipo de organizaciones, no solo a las empresas privadas, también ONG y organizaciones públicas (McNulty y Brewster, 2017). La cuestión no es desdeñable desde el punto de vista de la presente investigación si consideramos que la etapa previa de la expatriación condiciona el éxito o fracaso del resto del proceso. En el momento inicial se produce la selección del expatriado, así como la elaboración de la oferta más adecuada a sus necesidades. Siendo hoy tan amplio el abanico de soluciones de traslado internacional y a la vez mayor la presión de los costes, la consecución de la ventaja en la gestión reside en el conocimiento más preciso de las motivaciones apriorísticas del potencial expatriado hacia la internacionalidad. Máxime si consideramos que el fenómeno de la expatriación puede sofisticarse desde un punto de vista cualitativo, pero no es previsible la reducción de sus volúmenes.

### **2.4.1 Modalidades vigentes de expatriación**

Las nuevas modalidades de expatriación no solo se espera que reduzcan los costes asociados a la operativa internacional de recursos humanos. Ya se ha sugerido que la flexibilidad también favorece la mayor adaptación a la realidad personal y familiar de las personas expatriadas. Cabe esperar de ello una mayor satisfacción que reduzca la tasa de fracasos. La tabla siguiente (Tabla 1) fue elaborada a partir de la revisión de modalidades de expatriación mencionadas en la literatura. Describe cuáles son y cómo se definen a partir de una exhaustiva revisión de las formas de expatriación alternativas a la expatriación tradicional: a) de corto plazo, b) desplazamientos a/desde el trabajo (*commuters*), c) viajero frecuente, d) flexipatriados, e) rotacional, f) contractual, g) virtual y h) transferencia permanente. Todas tienen en común que el movimiento es iniciado por la organización.

Cabe también añadir otra forma, la *self-initiated expatriation* o expatriación autoiniciada. Al Ariss y Crowley-Henry (2013) indican que expatriación autoiniciada se refiere a individuos internacionalmente móviles que se han desplazado por decisión y acción autodirigida (*self-agency*) a otro país durante un periodo indeterminado de duración. Como se ve, además de la iniciativa del expatriado, otra característica diferencial de la expatriación autoiniciada es que el movimiento se produce por un periodo que no ha sido definido con antelación.

**Tabla 1**

*Modalidades de expatriación*

MODALIDAD	DEFINICIÓN	TRABAJOS
Tradicional	Reubicación de un empleado y su familia durante un periodo de tiempo que requiere un cambio de domicilio y algún ajuste semipermanente de adaptación a condiciones locales. La duración suele variar entre uno y cinco años.	Scullion <i>et al.</i> (2007), de Cieri y McGaughey (1998), Mayerhofer <i>et al.</i> (2004b), Tahvanainen <i>et al.</i> (2005)
Corto plazo	Su duración suele estar entre el mes y el año. Con frecuencia el motivo de estas asignaciones internacionales consiste en solucionar problemas y/o cuestiones técnicas. Generalmente la familia no suele formar parte del traslado.	Meyskens <i>et al.</i> (2009), Tahvanainen <i>et al.</i> (2005)
Viajero diario al trabajo	El empleado viaja al extranjero con periodicidad semanal o bisemanal al mismo país destino sin el traslado de la familia. La mayor parte del trabajo se desarrolla en el país destino.	Scullion <i>et al.</i> (2007), Mayerhofer <i>et al.</i> (2004a), Mayerhofer <i>et al.</i> (2012)
Viajero frecuente	Se realizan múltiples viajes de negocio, pero no hay traslado. Son viajes frecuentes, desde unos días hasta unas semanas. La comunicación con la organización del país de origen es regular y la familia no se desplaza. El trabajo se hace en ambos lugares, en el país de origen y en el extranjero, lo cual puede conllevar que se trabaje en múltiples países.	Mayerhofer <i>et al.</i> (2004a, 2004b), Mayerhofer <i>et al.</i> (2012)
Flexipatriado	Se realizan trabajos de corto plazo y viajes de negocios sin dejar el puesto de la oficina del país de origen. No cambia el lugar de residencia y no hay acompañamiento. Se mantiene la carga de trabajo en otros países. Las características incluyen: a) alternancia entre distintos lugares de trabajo incluyendo distintas culturas nacionales y regionales, b) una organización flexible en tiempo y zonas horarias y una separación difusa entre el tiempo libre y el tiempo de trabajo, las rutinas diarias son escasas.	Mayerhofer <i>et al.</i> (2004a, 2004b, 2010)
Rotacional	Ocurre cuando el empleado ocupa su tiempo alternando estancias cortas trabajando en el extranjero con un periodo trabajando en el país de origen.	Scullion <i>et al.</i> (2007)
Contractual	Usada en proyectos internacionales que requieren habilidades específicas, donde el empleado es enviado al extranjero de seis a doce meses.	Scullion <i>et al.</i> (2007)
Virtual	El empleado está geográficamente distante del equipo pudiendo localizarse en un país de origen que no sea el de la central. Un equipo virtual se caracteriza por trabajar a través de las TIC y tener a más de un miembro geográficamente lejos, que pueden tener otras funciones en el país donde estén físicamente ubicados.	Welch <i>et al.</i> (2003)
Transferido internacional permanente	Se llevan a cabo diversas asignaciones internacionales, de corta duración o no, volviendo o no por periodos cortos al país de origen. La delimitación entre país de origen, país de destino y terceros países son menos claras.	Mayerhofer <i>et al.</i> (2012)
Autoiniciada	Personas que por voluntad propia buscan y encuentran trabajo en el extranjero. Se encuentran satisfactoriamente empleadas en un puesto fuera de su país de origen y no fueron enviadas allí por ningún empleador. Ello es indicativo de un comportamiento proactivo de la persona tomando el control de su carrera al operar con alto nivel de autoagencia, pero a menudo con un desarrollo personal impreciso.	Fee y Karsaklian (2013), Mayerhofer <i>et al.</i> (2012)

Nota: Elaboración propia adaptada de Miralles-Vázquez y McGaughey (2016).

Bonache (2015) caracteriza a las nuevas tendencias de expatriación en contraste con la expatriación tradicional en base a seis dimensiones:

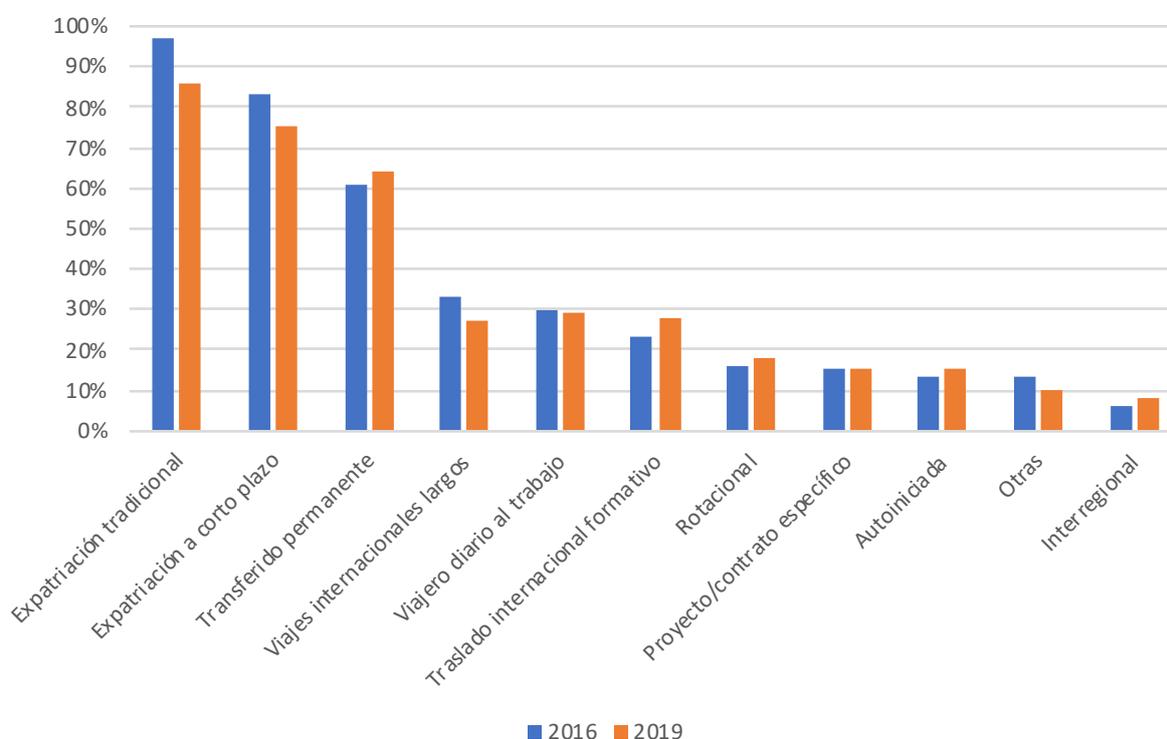
- a) La *duración*: mientras en la expatriación tradicional la duración es larga, las nuevas modalidades se caracterizan por ser a corto plazo o ser viajes frecuentes.
- b) El *motivo*: en la expatriación tradicional suele ser el control mientras las nuevas tendencias se caracterizan por una mayor atención a la transferencia de conocimientos y al desarrollo profesional.
- c) El *flujo*: es desde la central a la filial en la expatriación tradicional y en todas las direcciones en los modos alternativos.
- d) La *perspectiva*: es centralista sin considerar la posición de los empleados locales en el modelo tradicional, pero toma en consideración la perspectiva del personal local en los modos alternativos de expatriación.
- e) El *perfil*: tradicionalmente se refiere a un varón de mediana edad, sin embargo, en las modalidades alternativas el espectro de edad se amplía y la participación de la mujer se incrementa.
- f) El *criterio de éxito*: en la expatriación tradicional consiste en el ajuste del expatriado y éxito del proceso en el marco contractual, en los modos alternativos el criterio es más subjetivo y consiste en el alineamiento de expectativas en una variedad de relaciones.

En realidad, el concepto de expatriación se ha expandido y diversificado. Sin ánimo de ser mayormente exhaustivos hablamos de una mayor diversidad en la duración de los traslados, la iniciativa puede ser propia o de la organización, el desplazamiento puede implicar traslado familiar o no, la comunicación puede ser directamente personal o virtual a través de plataformas *online*, los niveles retributivos pueden estar por encima de los mercados locales o adaptarse a los mismos...

### **2.4.2 Tendencias de la expatriación**

En los últimos años se han producido variaciones en los volúmenes de las diversas modalidades de expatriación que podrían indicar cuáles son las tendencias. Las sucesivas ediciones de 2016 y 2019 del *Global Assignment Policies and Practices Survey* de KPMG, cuyos datos sirvieron para la elaboración de la siguiente figura (Figura 2), nos detallan la evolución de los diversos tipos de modalidad. Si bien la clasificación de modalidades no es por completo equivalente a la de Miralles-Vázquez y McGaughey (2016), recoge las más importantes y nos da una idea de las tendencias más recientes antes de la pandemia de COVID-19. Las publicaciones de las empresas de consultoría no se caracterizan por ofrecer unos resultados estadísticamente elaborados más allá de informes descriptivos sin reportar los detalles muestrales. No obstante, estas empresas son agentes y testigos de excepción del fenómeno de la expatriación. A partir de los datos de KPMG se observa una tendencia creciente de los traslados formativos y los transferidos permanentes.

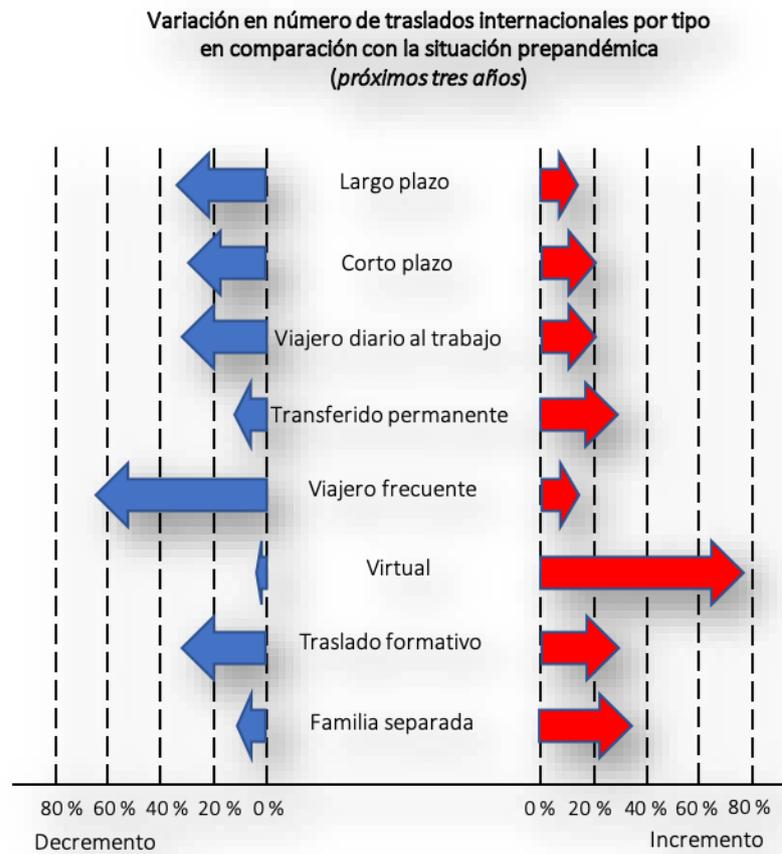
A ello también debe añadirse el aumento, aunque menor, de las expatriaciones rotacionales y las expatriaciones autoiniciadas. De otro lado, también se aprecia la disminución de la expatriación tradicional de largo plazo, de los traslados a corto plazo y de los viajes internacionales largos. En su conjunto estos datos sugieren que la movilidad internacional es una realidad bien establecida en las empresas, las cuales persisten con una estrategia de flexibilidad y continua reducción de costes. No en vano, el informe anual de Atlas World Group (2020) indica que entre 2015 y 2019 más del 80 % de las empresas recurrieron a prácticas flexibles. Entre 2013 y 2014 se produjo un incremento particularmente importante. Durante el periodo previo a la pandemia de COVID-19, Atlas World Group (2020) calcula que la difusión de políticas flexibles fue del 96 %, indicando que estas ya son universales.

**Figura 2***Variación de modalidades entre 2016 y 2019*

Nota: Elaboración propia a partir de datos de KPMG (2016, 2019).

No entra dentro del objetivo del presente trabajo analizar la evolución de la expatriación más allá de contextualizar el entorno en el que se sitúa. Aun con todo, resulta ineludible realizar una breve mención a las implicaciones de la actual pandemia que sufre la humanidad. El 11 de marzo de 2020 la OMS anunció oficialmente el peligro de la enfermedad COVID-19. Desde ese momento no se puede suponer que los cierres de frontera, las limitaciones a la movilidad y los confinamientos en multitud de localidades no tuvieran un importante impacto inmediato en el fenómeno de la movilidad internacional y particularmente en la expatriación de negocio. En el ámbito profesional de la consultoría especializada, con una muestra de más de 300 empresas, Browne (2020) realizó una encuesta publicada a finales del verano de 2020 sobre cómo la COVID-19 afectó a sus traslados internacionales. Sus resultados pueden verse en la Figura 3.

El informe concluye que, en términos generales, las empresas repatriaron aproximadamente a un tercio de sus trasladados, pero muchas no lo hicieron. Asimismo, más de la mitad de los encuestados consideraron que sus empresas reaccionaron adecuadamente a la pandemia. Seguramente la imagen positiva sobre la reacción de las empresas tuvo que ver con la tecnología. El previo despliegue de plataformas tecnológicas para el trabajo en remoto que ya hubieran hecho las empresas favoreció una mejor respuesta. Así se minimizaron retornos temporales e incrementaron las asignaciones internacionales virtuales (Figura 3). Sobre un tercio de las empresas encuestadas reportaron haber realizado cambios en las políticas, volviendo a ser nuevamente central la incidencia en la reducción de costes. Ello explica el declive de la expatriación formativa (Figura 3). En general, puede afirmarse que en este momento histórico las empresas han reducido considerablemente sus traslados internacionales limitándose a los más esenciales. Alcanzar los mismos volúmenes de traslados internacionales que antes de la pandemia se antoja una misión de dos años o incluso más (Browne, 2020).

**Figura 3***Previsión de modalidades de traslado pos-COVID-19*

Nota: Adaptado de Browne (2020).

Los motivos para la diversificación de modalidades de expatriación a partir de la formulación original (tradicional) tienen que ver con razones de negocio y la propia evolución competitiva de un mercado globalizado. Bonache (2015) aclara que no desaparece la expatriación tradicional, sino que esta persiste entre las nuevas formas que van cobrando protagonismo. En cualquier caso, no es posible pasar por alto el desfase entre el dinamismo de la movilidad internacional en el ámbito aplicado de la gestión y el ámbito de la investigación académica. En este sentido los trabajos académicos se caracterizan por la hegemonía de la expatriación restringida a la modalidad clásica. Es por ello necesaria la aparición de nuevos enfoques de investigación capaces de hacerse cargo de las diversas modalidades de

expatriación en la gestión internacional de recursos humanos. En este sentido, cabe considerar dos estrategias para afrontar la diversidad de modalidades de traslado internacional:

- a) generalización: realizar formulaciones mayormente generales e inclusivas de la expatriación, tal como se hace en el presente trabajo, y
- b) especialización: abordar las modalidades de un modo específico y focalizado.

Aun con todo, desde las formulaciones mayormente generales e inclusivas, como es el caso de la presente investigación, no es posible abarcar todas las modalidades bajo un solo concepto porque las casuísticas de desplazamiento pueden ser muy diferentes entre sí. En contrapartida, al abordar la cuestión desde la especialización conviene considerar el riesgo de una proliferación poco productiva de investigaciones sobre modalidades minoritarias y poco representativas. Quizás la expatriación autoiniciada es la modalidad que ha despertado mayor interés en la investigación. Citando algunos ejemplos, Doherty *et al.* (2011) comparan los motivos que diferencian entre la expatriación clásica y la expatriación autoiniciada; Ridgway y Robson (2017) analizan los motivos de la inclinación al traslado internacional por iniciativa propia; y Miralles-Vázquez y McGaughey (2016) estudian la experiencia de las mujeres con fórmulas alternativas a la expatriación tradicional.

## **2.5 El expatriado de negocio como población diana**

La población objetivo de nuestra investigación se compone de profesionales empleados de alta cualificación residentes en España a los cuales el trabajo refiere como potenciales expatriados. Se trata de personas que estando en situación de empleo son *potenciales receptores de una oferta de traslado internacional por un periodo de un año o más, dentro o fuera de su organización actual*. Como se explica a continuación, la acotación de nuestra población viene marcada por una visión amplia de lo que se entiende por expatriación. En este sentido, se expande el espectro de los potenciales expatriados más allá de la expatriación tradicional hegemónica en la literatura académica. Por supuesto, nuestra acepción del concepto de expatriado no excluye al tradicional típicamente respaldado y dirigido por la empresa en un movimiento internacional dentro de la misma organización entre sedes mundiales.

Ante el confuso panorama conceptual puesto de relieve, McNulty y Brewster (2017) proponen el término *business expatriate* o expatriado de negocio como un concepto unificador que abarca el de *assigned expatriate* relativo a la expatriación asignada o expatriación tradicional y el de *self-initiated expatriate* o expatriación autoiniciada. Estos autores vienen a definir a los expatriados de negocio como «individuos que trabajan legalmente y residen temporalmente en un país del cual no son ciudadanos con el fin de lograr un objetivo de carrera, habiendo sido trasladados, bien por una organización, bien por iniciativa propia, o bien siendo directamente empleados dentro del país de destino» (p. 46). La definición de McNulty y Brewster (2017) resulta compatible con cuatro criterios que delimitan qué es y qué no es un expatriado de negocio en el campo de la gestión internacional de RR. HH.:

- a) El expatriado debe estar empleado por una organización.
- b) Existe una duración preestablecida del desplazamiento.
- c) El expatriado no es un ciudadano del país de destino.
- d) El expatriado debe cumplir con trámites regulatorios transfronterizos para trabajar en el país de destino.

La tabla siguiente (Tabla 2) integra los criterios de McNulty y Brewster (2017) ofreciendo una herramienta heurística para determinar cuándo considerar una modalidad de expatriación como expatriación de negocio asimilable a la expatriación tradicional. Lo más destacable para la presente investigación es que el esquema de decisión reflejado es consistente con la definición poblacional de potencial expatriado y con los criterios muestrales utilizados. Se trata de un importante marco de referencia conceptual que tendrá una traducción directa en la composición muestral, donde no se distinguirá entre el potencial expatriado tradicional y el potencial expatriado autoiniciado, considerando a ambos como expatriados de negocio.

**Tabla 2**
*Condiciones prototípicas para los expatriados de negocio y conceptos afines*

	Estancia extranjera	Condiciones de expatriación de negocio				Criterios cumplidos
		Empleado laboral	Estancia temporal	No ser ciudadano	Trámite regulatorio <sup>a</sup>	
Expatriación de negocio (prototipo)	✓	✓	✓	✓	✓	4
Expatriación asignada (AE)	✓	✓	✓	✓	✓	4
Expatriación autoiniciada (SIE)	✓	✓	✓	✓	✓	4
Viajes internacionales de negocio y desplazamientos a/desde el trabajo	✓	✓	x	✓	x	2
Estancias internacionales, estudiantes y retirados	✓	x <sup>c</sup>	—	—	—	0
Viajero en busca de experiencia internacional y turistas	✓	x <sup>c</sup>	—	—	—	0
Migrante	✓	✓	x	x	x	1
Trabajador virtual y doméstico global	x <sup>b</sup>	—	—	—	—	0

Nota: Elaboración propia. ✓ = sí; x = no; — = no aplica. <sup>a</sup> Basados en ser extranjero; <sup>b</sup> No trabajar en el extranjero niega las condiciones delimitantes; <sup>c</sup> No ser empleado niega el resto de las condiciones. Adaptado de McNulty y Brewster (2017).

Como se aprecia en la Tabla 2, es posible hacer una formulación prototípica de expatriado de negocio que se diferencia nítidamente de otros tipos de movilidad internacional. En efecto, el viajero frecuente y el viajero diario al trabajo no tienen pleno encaje dentro del concepto prototípico del expatriado de negocio por no mantener una estancia temporal en el país de destino y por no requerir trámites de extranjería. Asimismo, las estancias internacionales por turismo, estudio, jubilación... no son laborales e intrínsecamente quedan fuera del ámbito de la expatriación de negocio. Por su parte, el trabajador virtual o el doméstico global mantienen la condición laboral; sin embargo, no requieren de estancia física en el exterior, lo que también les invalida conceptualmente como expatriados de negocio. En cuanto a la migración, ya se incidió en su definición diferencial al principio del capítulo. Desde el marco conceptual de McNulty y Brewster (2017) se considera que no haber incluido estas formas de movilidad dentro del alcance de la presente investigación resulta teóricamente justificado. En la práctica, teniendo en cuenta el objetivo centrado en la anticipación de la decisión del potencial expatriado de negocio, se establecieron una serie de características

previas como criterios muestrales propositivos consistentes, entre otros, en *estar trabajando en el momento de realizar la encuesta y ser plausible una oferta internacional*. Debido a la amplitud de casuísticas incluidas se trata de criterios de selección muestral compatibles con la incorporación de las modalidades más recientes de expatriación, junto a la habitual expatriación tradicional.

## **2.6 Problemática del expatriado y traslados fallidos**

El análisis de los factores que favorecen el traslado internacional puede contribuir a mejorar la gestión: a) aportando criterios de evaluación del potencial expatriado con mayor validez predictiva, y b) contribuyendo a una oferta de expatriación más atractiva y adaptada a las necesidades personales. Como se explica más adelante, la receptividad internacional favorece el posterior ajuste del expatriado y, por tanto, el éxito de la expatriación como proceso. En última instancia las investigaciones sobre expatriados siempre procuran redundar en el éxito del traslado y particularmente en la adaptación al nuevo puesto en el país de destino. Pero se hace necesario aclarar qué se entiende por traslado internacional fallido. Aunque a menudo se ha definido a los traslados fallidos como retornos anticipados, Harzing (1995) critica el uso de los retornos anticipados como único indicador. Existen traslados fallidos que no van asociados a un retorno temprano. Este sería el caso de los expatriados que permanecen en el país de destino con desempeño bajo o inadecuado. Estos empleados podrían resultar más perjudiciales aún que los expatriados que retornan precipitadamente. A estos casos también conviene añadir las situaciones donde el retorno se convierte en una fuente de insatisfacción. Desde este último punto de vista los problemas de adaptación al volver también suponen un traslado fallido en tanto que el retorno también forma parte del proceso.

En realidad, el concepto de traslado fallido es extensivo a todas las etapas del proceso y más amplio de lo que puede representar el retorno anticipado como indicador. En efecto, este puede verse limitado en tanto que el éxito del traslado no solo depende de que no se produzca un retorno anticipado, más importante aun puede resultar el incumplimiento de los objetivos de negocio o el mero desempeño laboral del expatriado. Desde otro punto de vista, la elección de los retornos anticipados no solo presenta un problema de validez conceptual,

también puede ocultarse la verdadera dimensión del problema. Harzing (1995) pone en duda que exista una alta incidencia de traslados fallidos cuando se toma como único indicador los retornos prematuros. No obstante, viéndose la cuestión de los traslados fallidos con mayor amplitud no llegan a diferenciarse de los problemas de desempeño y resultado habituales en la gestión de directivos y personal cualificado. De hecho, en un momento posterior Harzing y Christensen (2004) llegan a plantear el concepto de traslado fallido como un concepto vacío que solo puede ser definido cuando se producen ciertos resultados que se relacionan con determinadas causas en un contexto concreto. Por este motivo, Harzing y Christensen (2004) no son partidarios de considerar los traslados fallidos como un problema especial, sino como una cuestión común de la gestión de RR. HH. Un problema abordable desde los ámbitos de la gestión del desempeño y el análisis de la rotación en el puesto. Quizás ello explique la prevalencia del retorno anticipado como indicador, pues es posible que sea uno de los pocos registros específicos de la expatriación.

### **2.6.1 Impacto de los traslados fallidos**

Tung (1987) indica que el 13,65 % de los traslados en empresas norteamericanas y el 4,8 % en empresas europeas y japonesas son traslados fallidos. Black y Stephens (1989) estiman que fallan entre el 16 % y el 50 %, y Buckley y Brooke (1992) entre el 25 % y el 40 % en los países desarrollados, llegando al 70 % en los países en vías de desarrollo. Black y Gregersen (1997) hallaron que entre el 10 % y el 20 % de los directivos norteamericanos retornaban prematuramente debido a la insatisfacción con el trabajo o las dificultades experimentadas para adaptarse al país de destino. Aunque Harzing (1995) pone en duda estas cifras, otras fuentes alternativas no académicas como las empresas multinacionales de consultoría de gestión pueden ofrecer incluso una mejor aproximación al dato gracias a su contacto cotidiano con las empresas, sus clientes. Ramírez del Río (2014) indica que, tomando como referencia el informe de Ernst & Young *Global Mobility Effectiveness Survey 2011*, se aprecia que el 85 % de las empresas encuestadas indicaron que menos del 10 % de sus asignados internacionales vuelven a casa antes de la finalización del contrato. Sin embargo, el

15 % de los encuestados manifiestan que más del 10 % de sus asignados retornaron antes de tiempo.

Respecto a la incidencia comparativa entre EE. UU. y Europa, este mismo informe nos proporciona algunas evidencias relevantes sobre el éxito o fracaso de los expatriados en virtud de su origen. Planteada la pregunta de si se produjo una baja del expatriado en la compañía, el 8 % de los europeos contesta afirmativamente, mientras que en el caso de los norteamericanos hablamos de un 18 %. Asimismo, planteada la pregunta de si se volvió a aceptar una nueva asignación internacional después de la anterior, los europeos lo hicieron en un 29 %, mientras los norteamericanos respondieron afirmativamente en un 20 % de los casos. En el momento presente diversas fuentes no oficiales relacionadas con la consultoría de expatriación hablan de una tasa de traslados fallidos del 40 % en base a fuentes de Gerson Relocation (2018). Estas estimaciones distan de ser precisas y en cualquier caso la verdadera dimensión del problema es difícil, si no imposible, de conocer, máxime teniendo en cuenta que los datos disponibles solo suelen referirse a la expatriación tradicional. Si se añade la diversidad de modalidades alternativas de expatriación la cuestión resulta más inabarcable aún. Aun con todo, cabe hipotetizar cuáles son los costes haciendo un mero ejercicio racional. Para hacernos una idea del potencial impacto económico de una expatriación tradicional fallida se recurre a fuentes no académicas. A partir de su dilatada experiencia profesional, Rob Chipman (2016), presidente de la FIDI<sup>2</sup> y CEO de Asian Tiger Mobility en Hong Kong, nos ofrece un supuesto medio a partir del cual extraer conclusiones del coste de las asignaciones fallidas. Se trata de un paquete compensatorio típico durante un año para una familia con dos hijos en edad escolar.

---

<sup>2</sup> La mayor alianza global de empresas de movilidad internacional con miembros en más de 100 países y oficinas centrales en Bélgica.

Salario anual bruto (todos los conceptos incluidos)	250 000 USD
Vuelos para ir a ver (dos vuelos)	10 000 USD
Vuelos al principio de la asignación (cuatro vuelos)	20 000 USD
Vuelos al final de la asignación (cuatro vuelos)	20 000 USD
Tasas costes escolares (para dos estudiantes por curso)	40 000 USD
Traslado de enseres al destino	15 000 USD
Traslado de enseres al origen	15 000 USD
Cargas arancelarias	30 000 USD
<b>TOTAL</b>	<b>400 000 USD</b>

Desde un punto de vista teórico la inadecuada gestión de la expatriación puede asociarse a importantes costes. Se trata de un motivo que sin duda ha influido en la proliferación de modalidades alternativas a la expatriación tradicional. El coste de un hipotético retorno precipitado implicaría que el salario (más del 60 % del coste) no iría asociado a la consecución de ningún objetivo en el país de destino, habida cuenta de la falta de tiempo para llevar los trabajos a cabo. En cuanto al resto de los costes, resulta más clara aún su ineficiencia para la empresa. A ello hay que añadir el lucro cesante en el puesto de origen durante un periodo determinado debido a la actividad no cubierta y a la curva de aprendizaje del nuevo ocupante en el origen y el destino. En síntesis, hablamos de periodos durante los cuales los salarios no generarían retorno. Un tiempo que duraría lo que el nuevo ocupante tardara en aprender a desempeñar el trabajo, algo en gran medida dependiente de la complejidad del puesto. Dicha complejidad se supone alta en un movimiento de expatriación tradicional, generalmente restringido a puestos directivos y de alto valor. En este tipo de posiciones el impacto potencial en el negocio se estima mayor. Para hacer más concreta esta idea, en un documento de trabajo publicado por Hay Group<sup>3</sup> (2001) se indica que las diferencias en productividad entre empleados con desempeño medio y empleados con desempeño superior es del 19 % en trabajos escasamente complejos, del 32 % en los moderadamente complejos, del 48 % en los de alta complejidad, y entre el 48 % y el 120 % en los trabajos comerciales.

<sup>3</sup> En 2015 la empresa de *head hunting* Korn Ferry adquirió Hay Group.

Desde otra perspectiva hay que considerar que los costes no financieros asociados a la insatisfacción y a la vivencia disruptiva de la familia pueden incluso ser menos asumibles. Aun con todo, se trata de cuestiones que, al margen de las muy indeseables consecuencias emocionales, también terminan por producir improductividad en la organización. Son múltiples los trabajos académicos que ponen de relieve la relación negativa entre insatisfacción y productividad; entre otros, Bockerman e Ilmakunnas (2012), Fassoulis y Alexopoulos (2015), Halkos y Bousinakis (2010), Ravinder y Browne (1997). En el contexto que nos ocupa no conviene olvidar que la gestión de la empresa en gran medida determina la satisfacción o insatisfacción de los empleados, algo de lo cual no está exenta la gestión de la movilidad internacional. En el mismo documento ya mencionado de Hay Group (2001) se cita al Institute of Work Psychology de la Universidad de Sheffield, para poner de relieve que las buenas prácticas de gestión en las empresas de manufacturación dan cuenta del 18 % de mejora en productividad y del 19 % en rentabilidad. Más aún, en los resultados de este trabajo las prácticas de gestión de las personas eran un mejor predictor del rendimiento empresarial que la estrategia, la tecnología o la investigación y el desarrollo. Como conclusión, en el caso de los expatriados, y particularmente en los expatriados tradicionales, cabe esperar que el coste de un proyecto de expatriación fallido sea alto. Una potencial contribución para mejorar la selección del personal expatriado podría tener un considerable impacto favorable.

### **2.6.2 Explicación de los traslados fallidos**

La cuestión de los traslados fallidos ha sido analizada por Cole y Nesbeth (2014). A pesar de las críticas al uso de los retornos anticipados como criterio de traslado fallido, estas autoras siguen adoptando una concepción del traslado fallido basada en el retorno prematuro. Indican que es la definición más consistente y permite hacer comparaciones. Basándose en un análisis cualitativo con una muestra de 64 familias que volvieron prematuramente de un traslado internacional, fundamentan sus hipótesis en: a) la teoría del equilibrio entre demandas y recursos, y b) el intercambio dinámico entre trabajo y familia (efectos de *spillover* y *crossover*). Cole y Nesbeth (2014) consideran que el retorno prematuro se explica en base al desequilibrio entre las demandas del puesto (al afrontar el empleado un nuevo trabajo,

cambiar las dinámicas familiares, y las organizaciones asumir mayor responsabilidad sobre las familias) y los recursos proporcionados por la empresa (retribución, formación, otros beneficios y servicios). Cole y Nesbeth (2014) identifican cuatro grandes razones por las que sucede el fracaso de los traslados internacionales: a) factores relacionados con el puesto y entorno laboral, b) factores familiares, c) soporte organizacional recibido, y d) factores contextuales del país vecino.

En su trabajo, Cole y Nesbeth (2014) hallaron que las causas mayoritarias de los retornos anticipados guardaban relación con el puesto y el entorno laboral (37 %). En concreto, los motivos más comúnmente aducidos tenían que ver con el soporte organizacional insuficiente durante la asignación, políticas inadecuadas o inflexibles, preparación y apoyo inicial insuficiente, escasa ayuda a la pareja con carrera, comunicación inadecuada y problemas de repatriación. En segundo lugar, destacaban los motivos familiares (31 %). Los factores específicos de esta categoría fueron los problemas maritales, de salud mental, sentimientos de añoranza del país de origen, crisis médica familiar y problemas de acoso de los hijos en el colegio. Los factores más graves del ámbito familiar consistieron en alcoholismo, violencia doméstica, tendencias suicidas como consecuencia de desorden de estrés postraumático. En tercer lugar, surgieron factores específicos del puesto/entorno laboral (25 %). Las causas más frecuentes fueron la pobre interacción con los empleados locales, demasiados viajes largos sin ver a la familia, diferencias culturales, cuestiones éticas en las oficinas subsidiarias y escaso apoyo de carrera. Ahora bien, el motivo más destacado para abandonar la asignación internacional consistió en haber encontrado otro trabajo, a veces como consecuencia de la pérdida de empleo. Finalmente, los motivos del contexto del país destino surgieron en último lugar (7 %). Concretamente, las causas relatadas fueron las diferencias culturales y las razones de seguridad, particularmente para mujeres y niños.

## El ajuste del expatriado al país de destino

Para explicar los retornos anticipados resulta ineludible mencionar el *ajuste* como constructo que hace referencia a la adaptación *in situ* del expatriado. Aunque debemos limitar la presente investigación a los factores relacionados con la intención, no podemos olvidar que la mejora de la fase previa del proceso de expatriación tiene un sentido preventivo del traslado fallido y particularmente del desajuste una vez en el país de destino. Debemos a Black *et al.* (1991) la mayor contribución teórica a la hora de hablar del ajuste del expatriado. Realizan un esfuerzo de clarificación conceptual al integrar la literatura empírica y teórica bebiendo tanto del ámbito de los traslados domésticos como internacionales. Diferencian dos grandes tipos de ajuste siguiendo el ciclo de la expatriación: a) ajuste anticipatorio y b) ajuste en el país de destino. El ajuste anticipatorio consiste en la percepción de adaptación que tiene el expatriado antes de marchar e influye en el ajuste una vez en el país destino. El ajuste anticipatorio guarda cierta similitud con la intención al ser igualmente una variable de la etapa previa del proceso. Viene marcado por variables de la persona y variables de la organización. En cuanto a la persona, el hecho de tener expectativas adecuadas sobre lo que supone estar expatriado es lo más determinante. La adecuación de dichas expectativas viene a su vez determinada por la experiencia previa y la formación recibida. En cuanto a la influencia de la organización, el ajuste anticipatorio viene determinado por el éxito del proceso de selección: a) respecto a los mecanismos y medios utilizados, y b) respecto a los criterios del perfil de selección. Una vez en el país de destino, la siguiente etapa del proceso se concibe como: a) ajuste laboral, b) ajuste de interacción, y c) ajuste general. El ajuste laboral se entiende como adaptación al nuevo entorno de trabajo, mientras el de interacción se define como la facilidad para interactuar con los locales. El ajuste general se refiere al sentimiento de adaptación general. El ajuste laboral es independiente del ajuste general, es posible hallar personas con mal ajuste general y buen ajuste en el entorno laboral. No así el ajuste de interacción, el cual sí incide en el ajuste general.

Si bien no se ha encontrado ningún análisis comparativo de variables antecedentes de la intención y del ajuste, a grandes rasgos las áreas de influencia son similares. Dentro del plano más detallado las variables específicas se hacen más concretas cuando se trata del ajuste

porque apelan a la realidad del momento y el lugar. Black *et al.* (1991) mencionan cinco grandes ámbitos o fuentes de varianza relacionadas con el ajuste:

- a) Ámbito individual (autoeficacia, habilidades de relación, habilidades perceptivas).
- b) Puesto o rol (claridad, discrecionalidad, novedad, conflicto).
- c) Cultura organizacional (novedad de la cultura organizacional, soporte social, ayuda logística).
- d) Socialización dentro de la organización (tácticas de socialización y contenido de socialización).
- e) Ámbito extralaboral (novedad cultural, ajuste de la pareja y la familia).

En este contexto, Black *et al.* (1991) consideran que las expectativas adecuadas del expatriado determinan el ajuste, tanto el ajuste anticipatorio como el ajuste durante la estancia en el país de destino. La reducción de la incertidumbre es un mecanismo cognitivo fundamental en la explicación de Black *et al.* (1991). También es un factor que aparece con frecuencia en la literatura sobre *inclinación al traslado internacional* (ITI) (Larsen y Edwards, 2019; Shortland, 2015; Wagner y Westaby, 2009; Weisheit, 2018, entre otros). Todos los ámbitos y factores puestos de relieve por Black *et al.* (1991) son susceptibles de generar mayor o menor incertidumbre actuando de manera conjunta dentro del modelo. Por ejemplo, las expectativas adecuadas antes del traslado facilitan la reducción de la incertidumbre una vez en el país de destino. Una vez en el destino, la autonomía en el rol facilita que la persona pueda usar formas de hacer usadas con anterioridad, lo cual reduce la incertidumbre y por tanto facilita el ajuste. Aun con todo, si bien no es descartable que la incertidumbre juegue un papel importante tanto en el ajuste como en la intención, una atribución unicausal puede antojarse como un planteamiento reduccionista.

Más de dos décadas después, Halsberger *et al.* (2013) establecen un modelo teórico que trasciende al individuo al centrarse en su relación con el ambiente. Es decir, el ajuste se produce como consecuencia de las relaciones de intercambio con el entorno. Se entiende que el entorno ofrece recursos que satisfacen las necesidades del individuo y al mismo tiempo el individuo pone en juego determinadas capacidades conforme a las demandas del entorno. Se

trata de una doble relación de correspondencia entre: a) los recursos del entorno y las necesidades del individuo, y b) las demandas del entorno y las capacidades del individuo. Cabe notar que, en la relación entre recursos disponibles del entorno y necesidades del individuo, el entorno marca el criterio mínimo de condiciones potenciales de satisfacción (*satisfactoriness*). Por ejemplo, si las condiciones de un país en vías de desarrollo son X y el umbral de satisfacción del expatriado no puede ser alcanzado. En cambio, en la relación entre demandas del entorno y capacidades del individuo es el individuo quien marca el criterio mínimo de condiciones de satisfacción (*satisfaction*). Por ejemplo, si las capacidades individuales son X y las demandas del entorno están por encima de dichas capacidades el expatriado tampoco podrá alcanzar un nivel de ajuste adecuado. No solo la explicación sino la misma definición de ajuste difiere de la de Black *et al.* (1991). Para Halsberger *et al.* (2013) el ajuste se manifiesta en tres dimensiones:

- a) Ajuste cognitivo, referido a certeza cognitiva y fortaleza de conocimientos.
- b) Ajuste emocional, entendido como estado afectivo oportuno y su correcta manifestación.
- c) Ajuste conductual, o comportamiento efectivo y socialmente adecuado.

Estas dimensiones tienen lugar tanto en el entorno laboral como en el entorno extralaboral y llegan a traducirse en:

- a) Satisfacción laboral.
- b) Satisfacción general.
- c) Desempeño profesional.
- d) Compromiso organizacional.
- e) Intención de abandono.
- f) Renuncia.

Shaffer y Harrison (1998) elaboran un modelo psicológico sobre cómo se forman las cogniciones de retorno precipitado en base a la teoría de Ajzen y Fishbein (1977), cuyo trabajo se desarrolla en el próximo capítulo con detalle. En base a estos autores, Shaffer y Harrison (1998) establecen que la intención es determinante del comportamiento de abandono. O lo

que es lo mismo, las ideas de abandono y vuelta precipitada al país de origen son antecedentes de la acción de renuncia. En su modelo, Shaffer y Harrison (1998) tienen en cuenta la naturaleza de provisionalidad de la situación del expatriado, así como el peso de factores extralaborales y familiares. Shaffer y Harrison (1998) establecen que la mayor o menor satisfacción laboral y extralaboral, así como el mayor o menor compromiso con la organización, son factores antecedentes de las cogniciones de abandono. Las cogniciones de abandono se concretan en tener planes para buscar otro trabajo, pensar en dimitir y sobre todo en tener intenciones de dimitir, siendo este último factor el más determinante. En su modelo destacan el papel del entorno familiar. Este modera la relación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral con las cogniciones de retorno. Al mismo tiempo la familia influye directamente en la satisfacción y en el ajuste cultural. Ello da cuenta de las complejas implicaciones multifactoriales de la familia durante la expatriación, lo cual será tenido en cuenta en el modelo propuesto en la presente tesis doctoral.

## Capítulo 3

### La inclinación al traslado internacional

---

#### 3.1 Fundamento teórico de una medida de intención

El modelo propuesto dentro del próximo capítulo se predice la intención de expatriarse a través de la *inclinación al traslado internacional* (ITI) como variable criterio (variable dependiente). Pero conocer la intención de expatriarse no tiene interés en sí más que por la relación de la intención con el curso posterior de comportamiento. En este sentido, la intención permite predecir el curso de la acción mejor que las actitudes porque la intención es el antecedente más inmediato del comportamiento según la *teoría de la acción razonada* (TAR) y la *teoría del comportamiento planificado* (TCP) (Ajzen, 1991; Ajzen y Fishbein, 1977; Fishbein y Ajzen, 1975). En base a este principio, explícita o implícitamente se construye la línea de investigación sobre la ITI en su acercamiento a la predicción y explicación de la decisión del expatriado. Todos los trabajos asumen *de facto* que la intención de expatriarse es un buen predictor de la decisión de expatriarse. En última instancia es la decisión del expatriado lo que confiere un sentido práctico al empleo de una medida intención. Se hace por tanto necesario clarificar en qué consiste la decisión.

Las características centrales de la toma de decisiones son la propia decisión y el comportamiento subsiguiente (Oliveira, 2007). Se trata del proceso de pensamiento y reacción al mundo exterior que tiene en cuenta lo aprendido del pasado y lo previsto del futuro con sus

consecuencias. En esencia, en la toma de decisiones se integran las creencias sobre eventos específicos adquiridas junto a la reacción subjetiva a dichos eventos en función de lo que se espera de ellos. En ese proceso, quienes toman decisiones parten de expectativas que se describen en términos de probabilidades o niveles de confianza de que ocurran. Es de esperar que la valoración de las consecuencias sea el reflejo de creencias y valores adquiridos en el pasado, así como de los objetivos personales que dirigen el futuro en el momento presente.

### **3.1.1 La TAR/TCP como marco explicativo**

Desde los ámbitos de selección y elaboración de políticas de expatriación eficientes, cabe recurrir a la psicología social adoptando los principios de la TAR/TCP como marco conceptual de referencia. Ambas teorías suelen presentarse de modo conjunto porque conceptualmente acotan dos tipos de comportamiento: *acciones razonadas* y *comportamientos planificados*. De otro lado, aunque inicialmente intervinieron dos autores en su concepción inicial (TAR), luego la evolución de la TCP fue consecuencia del trabajo de uno solo de los autores iniciales. La TAR se ha usado para predecir comportamientos concretos con mayor acierto de lo que se venía haciendo mediante constructos generales de actitud y personalidad. Pero en la práctica la TAR vio limitada su utilidad porque únicamente abarcaba la predicción exitosa de aquellas conductas que dependen de la voluntad propia. A veces el individuo también ejecuta comportamientos por motivos ajenos a su voluntad. Con el fin de cubrir esta laguna, Ajzen (1991) desarrolló la *teoría del comportamiento planificado* (TCP) como sucesión a la TAR. En la TCP tienen cabida las situaciones donde existe cierto nivel de imprevisibilidad que escapa a la volición de la persona. En las *acciones razonadas* el individuo ejerce pleno control sobre su comportamiento, en los *comportamientos planificados* intervienen otros factores ajenos al control de la voluntad cuya percepción se tiene en cuenta. Dentro de este marco teórico la incorporación de factores externos, cuyo efecto sobre nuestro comportamiento no controlamos, explica la transición de la acción razonada al comportamiento planificado que realizó Ajzen (1991). Harvey (1996) indica que las etapas del ciclo vital y de carrera profesional están determinadas parcialmente por el control del individuo y parcialmente por el control del entorno organizacional.

Desde este marco explicativo queda establecido empíricamente que la intención predice el curso del comportamiento y por tanto la decisión. No se trata de un proceso meramente afectivo o caprichoso. Por el contrario, se considera que somos racionales y hacemos un uso sistemático de la información disponible. Desde la formulación primera de la TAR se considera que las personas suelen tener en cuenta las implicaciones de sus actos antes de optar o no por determinada acción. Los determinantes de la intención y la acción tienen que ver con una valoración racional de las consecuencias y el beneficio obtenido, un significado que sintetizan las actitudes. Si bien estamos ante un enfoque descriptivo de la cognición humana, se observa que la relación entre la acción y el valor obtenido, propio del paradigma normativo de la decisión<sup>4</sup>, se sigue manteniendo aquí. En el marco de la TAR/TCP este principio racional se traslada a la propia definición de actitud en su acepción más cognitiva. Las actitudes hacia cualquier objeto conocido y reconocido son la consecuencia de la información que se tiene en forma de creencias sobre el beneficio de dicho objeto. Ciertamente, estas creencias pueden ser acertadas o no.

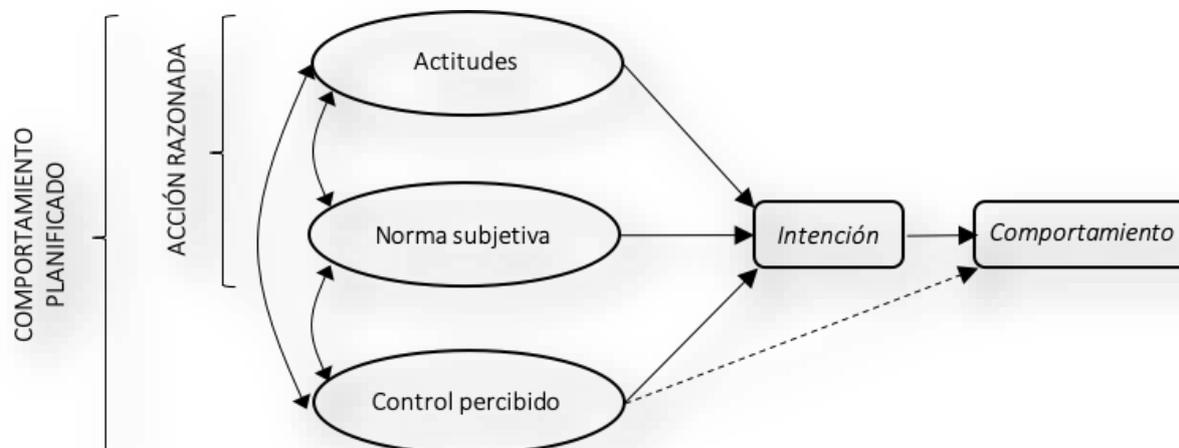
Como se refleja en el siguiente esquema (Figura 4), la TAR/TCP tiene dos componentes que son: a) *las actitudes* o el posicionamiento positivo o negativo ante el comportamiento determinado por las creencias previas sobre las consecuencias de dicho comportamiento, y b) *la norma subjetiva*, determinada por la presión social percibida de las personas relevantes del entorno para llevar a cabo el comportamiento; es decir, lo que se considera socialmente adecuado sobre el comportamiento. En este sentido, el marco común de la TAR/TCP no es ajeno a que la persona se desenvuelve en un entorno social que también le influye.

---

<sup>4</sup> Existen dos grandes enfoques a la hora de abordar el estudio de la decisión: a) normativo, basado en cómo debe ser el proceso desde un punto de vista lógico-formal, y b) descriptivo, basado en la descripción del proceso cognitivo seguido por los humanos (Oliveira, 2007).

**Figura 4**

*Modelo teórico de la TCP*



Nota: Adaptado de Ajzen (1991).

Finalmente, la TCP incorpora un tercer elemento como fuente de varianza de la intención. La *percepción de control sobre el comportamiento* —un constructo similar a la *autoeficacia* de Bandura (1977)<sup>5</sup>—. Gracias a la incorporación de este elemento dentro del modelo, la nueva formulación conocida como TCP supera las limitaciones de la TAR. En su descripción de la TCP, el propio Ajzen (1991) indica que dichas limitaciones tienen que ver fundamentalmente con situaciones donde el sujeto carece de pleno control volitivo<sup>6</sup>. Los factores que escapan al control volitivo son:

- a) Externos, relativos a la oportunidad y a la dependencia de la acción de otros.
- b) Internos, relativos a disponer de la información, las habilidades y las capacidades, pero también las emociones extremas y las compulsiones pueden ser incontrolables.

<sup>5</sup> Bandura establece que la expectativa sobre la eficacia personal a la hora de llevar a cabo una nueva conducta determina: a) si esa conducta se inicia, b) el esfuerzo invertido y c) el tiempo que se sostiene a pesar de los obstáculos y experiencia aversivas asociadas.

<sup>6</sup> Sheppard *et al.* (1988) añaden dos situaciones más en las que la TAR falla como explicación: a) situaciones que presentan un problema de elección entre opciones, y b) las intenciones se evalúan, aunque el sujeto carece de la información necesaria para tener una intención decidida.

En su conjunto estos factores internos o externos son determinantes de los obstáculos y la dificultad para llevar el comportamiento a cabo. Ajzen (1991) afirma que la intención predice el comportamiento en la medida en que el individuo perciba que tiene control sobre estos factores. De acuerdo con la TCP, el ejecutar un comportamiento no solo es una función de la intención, la percepción de control del comportamiento también influye en el comportamiento y no solo en la intención. En cualquier caso, para nuestra investigación la TCP se presenta como una referencia teórica más adecuada aún que la TAR porque el expatriado emprende un curso de acción sobre el cual no tiene pleno control volitivo. En síntesis, el modelo predice que cuanto más favorables sean las actitudes y la norma subjetiva sobre el comportamiento en cuestión, y al mismo tiempo, la percepción de control sobre la conducta también sea mayor, mayor será la intención de llevar a cabo el comportamiento en cuestión, en nuestro caso la decisión de expatriarse aceptando una oferta internacional.

A modo de resumen puede afirmarse que el antecedente directo del comportamiento es la intención y esta es precedida por la actitud personal, la norma social y la percepción de control. Estas variables actitudinales o percibidas se conforman por un conjunto de creencias sobre las consecuencias del comportamiento relacionadas con el objeto valorado, la presión social y la previsión de control del comportamiento. Finalmente, tampoco se debe pasar por alto que estos autores hacen un importante desarrollo teórico sobre cómo se construyen las actitudes mediante el principio de agregación (apartado 3.1.2.). También cómo incumpliendo el principio de compatibilidad (apartado 3.1.3.) la predicción de conductas específicas a partir de actitudes generales obtiene resultados insatisfactorios. Ajzen (1991) aporta un consolidado marco conceptual sobre el cual construir las subsiguientes etapas de nuestra investigación. Pero no solo proporciona la base conceptual para explicar la decisión del expatriado, también aporta un fundamento teórico-metodológico para la evaluación de actitudes y la predicción de la intención del potencial expatriado.

### **3.1.2 Conformación de rasgos y actitudes: la agregación**

El papel de las actitudes es central en el marco teórico de la TAR/TCP. Este se fundamenta en los desarrollos teóricos de la actitud como constructo explicativo del comportamiento. Cabe destacar el trabajo de Thomas y Znaniecki (1918), quienes fueron los primeros en concebir la actitud como un proceso mental que determina los comportamientos actuales y potenciales de la persona. A partir de esta formulación fueron apareciendo otras importantes contribuciones. Thurstone (1928) desarrolló su técnica escalar para medir las actitudes<sup>7</sup>. Cantril y Allport (1935) concibieron las actitudes como sistemas multifactoriales complejos de creencias personales. Guttman (1944) desarrolló su escalograma para evaluar las creencias sobre un objeto. Rosenberg *et al.* (1960) señalan que la actitud de una persona hacia un objeto se determina por su afecto, cognición y conducta.

Hasta el momento, a las actitudes se les atribuía una influencia directa sobre el comportamiento. Sin embargo, dentro del marco de la TAR/TCP se produce una importante reordenación teórica en base a la intención. Ajzen (2005) indica que las teorías en psicología social y en psicología de la personalidad establecen leyes generales del comportamiento basándose en regularidades o patrones con el fin de explicar y predecir dicho comportamiento. Desde su mismo fundamento la elaboración teórica se distancia de los comportamientos particulares. Estos quedan restringidos a una situación y a un momento y carecen de interés para el psicólogo social por no ser representativos de la regularidad. Por tanto, trabajar con patrones del comportamiento implica que se requieren medidas agregadas específicas de la regularidad. Estas medidas se obtienen a partir de la observación de diversos comportamientos; es lo que Ajzen (2005) denomina *medidas de acción múltiple* (M) (Tabla 3).

---

<sup>7</sup> En la práctica la técnica escalar de Thurstone es costosa de desarrollar; en la actualidad lo más frecuente es el uso de las escalas tipo Likert.

**Tabla 3***Agregación de comportamientos*

Comportamientos	Ocasiones				Tendencia de comportamiento
	1	2	...	n	
1	$S_{11}$	$S_{12}$	...	$S_{1n}$	$T_1$
2					$T_2$
3					$T_3$
4					$T_4$
-					-
-					-
m	$S_{m1}$	$S_{m2}$	...	$S_{mn}$	$T_m$
Criterio de acto múltiple	$M_1$	$M_2$	...	$M_4$	Disposición comportamental

Nota: Adaptado de Ajzen (2005).

En un ejemplo sencillo, *valorar el aprendizaje de nuevos idiomas y buscar el crecimiento personal en la internacionalidad* son comportamientos que pueden integrarse en una disposición general relacionada con la *orientación internacional*. Pero, aunque haya personas que deseen aprender nuevos idiomas y busquen el crecimiento personal en la internacionalidad, no cabe afirmar que tienen una alta orientación internacional. Medir la orientación internacional requiere una medida latente. Ni los actos singulares, ni las tendencias de un comportamiento específico son representativos de un patrón de comportamiento. Se requieren medidas de acción múltiple para medir una disposición comportamental. La tabla anterior (Tabla 3) muestra la lógica de agregación de comportamientos y el lugar de las medidas de acción múltiple. Estas se obtienen en diversas ocasiones con el fin de asegurar su consistencia. La acumulación de observaciones introduce una diversidad situacional cuyos efectos aleatorios se anulan mutuamente. De este modo se registra y trabaja únicamente con aquellos factores que aparecen de modo consistente. Una variable de acción múltiple que se repite consistentemente a lo largo de las ocasiones debe considerarse un indicador válido de una disposición del comportamiento.

Siguiendo esta lógica de agregación se detectan y miden: a) rasgos de personalidad y b) actitudes generales. Ambos términos guardan muy poca relación entre sí, aunque los dos «se refieren a constructos hipotéticos latentes que se manifiestan en una gran variedad de

respuestas» (Ajzen, 2005, p. 6). Son disposiciones estables que ejercen influencia sobre un amplio número de comportamientos. Los rasgos son transversales a lo largo de múltiples situaciones; son también disposiciones más estables y difíciles de cambiar. Por su parte, las actitudes son disposiciones de naturaleza valorativa hacia un objeto y son más modificables. Los rasgos de personalidad definen el comportamiento amplio de la persona, las actitudes definen el comportamiento respecto a un objeto (personas, instituciones, políticas, eventos, ideas...). En cualquier caso, el principio de agregación brinda la oportunidad de construir medidas generales del comportamiento de la persona que determinan su inclinación a aceptar o rechazar una oferta de traslado internacional.

### **3.1.3 El principio de compatibilidad**

El principio de *compatibilidad* (Ajzen, 2005), inicialmente formulado como principio de correspondencia (Ajzen y Fishbein, 1977; Fishbein y Ajzen, 1975), establece en qué medida los comportamientos de tipo actitudinal, o constructos psicológicos similares, son relacionables entre sí en base a la generalidad-especificidad con que se describen. El incumplimiento de este principio ha llevado a la práctica equivocada de pretender predecir comportamientos específicos a partir de comportamientos generales. Por ejemplo, en selección de personal predecir el buen desempeño en un puesto comercial en la empresa X a partir de la medición del rasgo general *extraversión*, sin muchos más apoyos evaluativos. Para concretar de manera operativa el nivel de generalidad-especificidad del comportamiento, Ajzen (2005) define diversos ejes en los que la conducta tiene lugar y que le sirven para acotarla. Concretamente, su principio establece que dos indicadores de una disposición determinada son compatibles el uno con el otro en la medida en que su: a) objetivo al cual se dirige la disposición, b) acción particular o acciones que implica, c) contexto en el que tiene lugar la acción, y d) tiempo o el momento en que ocurre, son evaluados con idénticos niveles de generalidad-especificidad. Siguiendo la lógica de esta definición, los constructos predictor y criterio deben describirse con un nivel de concreción equivalente a lo largo de estas cuatro dimensiones del comportamiento. Por tanto, existe una dimensión de generalidad-especificidad a la hora de definir rasgos de personalidad, actitudes y otros constructos

similares, desde el nivel más amplio e inclusivo hasta el más específico. Ajzen (2005) indica que el nivel de generalidad viene determinado por la técnica de medida en tanto que destinada a la recogida de observaciones únicas u observaciones múltiples. La realización de una observación única entraña el máximo nivel de especificidad, mientras la observación múltiple es inespecífica. Señala que la historia es probablemente el ámbito del comportamiento humano más interesado en la perspectiva singular; en cambio, la psicología social no está interesada en las particularidades del comportamiento.

La agregación de comportamientos es el principio a partir del cual se construye una medida de generalidad, pero no es la condición definitoria. Lo que marca la generalidad es la posición en un marco jerárquico donde los niveles más específicos se engloban en los más generales (Tabla 3). A partir de este marco referencial se establece que la principal característica de los rasgos generales de personalidad y de las actitudes generales es que no especifican un comportamiento particular o este se define de un modo muy amplio. En la Tabla 4 el término *adaptación al cambio* no especifica ninguna acción concreta y constituye un ejemplo de mayor generalidad.

**Tabla 4**

*Ejemplo de niveles de generalidad-especificidad*

Comportamiento global	Observación múltiple de variable latente de la disposición de <i>adaptación al cambio</i>		
Tendencia de comportamiento	<i>Aceptar las razones del cambio.</i>	<i>Afrontar el cambio de manera constructiva.</i>	<i>Adecuar el comportamiento al entorno.</i>
Contexto específico	Aceptar las razones del cambio en los procesos del departamento.	Afrontar el cambio constructivamente asimilando una reducción de costes.	Adecuar el comportamiento al entorno de un nuevo puesto.
Contexto específico y tiempo	Aceptar las razones del cambio en los procesos del departamento en un proyecto de tres meses de duración.	Afrontar el cambio de manera constructiva asimilando una reducción de costes temporal a partir de la próxima nómina.	Adecuar el comportamiento al entorno de un nuevo puesto dentro del periodo de prueba de seis meses.

Nota: Elaboración propia a partir de Ajzen (2005).

Ahora bien, cuál es el máximo nivel de generalidad en términos absolutos es una cuestión diferente sobre la que existe cierto consenso en los rasgos de personalidad. Goldberg (1993) revisa la cuestión e indica que hay cierto acuerdo en torno a cinco grandes rasgos

generales de la personalidad que engloban a todos los demás: a) extraversión, b) amigabilidad, c) escrupulosidad, d) estabilidad emocional, e) intelectualidad —luego denominado apertura. McCrae y Costa (2008) explican teóricamente la relación entre rasgos y actitudes. En concreto, las actitudes se ven como comportamientos que son adaptaciones características al entorno, culturalmente influidas, producto de los rasgos. Aun con todo, el interés está en las actitudes y en el entorno organizacional y laboral antes que en adentrarse en mayores pormenores de la personalidad. Como ejemplo de *actitud general*, en un proyecto de RSC podemos imaginar el interés de una empresa por conocer el posicionamiento de sus empleados *ante personas con discapacidad*. El instrumento utilizado para medir la actitud ante la discapacidad en general podría ser un cuestionario baremado establecido como la *Escala general de actitudes hacia las personas con discapacidad* de Arias *et al.* (2016). Lo más probable es que la empresa no esté interesada en una situación particular sino en la generalidad y en la evolución periódica del indicador. En contrapartida, un ejemplo de *actitud específica* en la investigación de mercados aplicada sería conocer el posicionamiento de los clientes *ante un nuevo envase de producto*. En este caso el instrumento sería también específico y *ad hoc* y el interés de la observación estaría en un momento único.

Debido a la mejora de su especificidad y validez predictiva de los comportamientos concretos, los constructos actitudinales se han recuperado de cierto ostracismo al que fueron relegados con la expansión del paradigma cognitivo-conductual. Ajzen (2011) considera que las actitudes han vuelto a ocupar un lugar central en la psicología social. Se muestra gratamente sorprendido por la proliferación de investigaciones que utilizan actitudes y constructos afines. No solo porque aparezcan como factores antecedentes de comportamientos concretos, sino por el hecho de que se estudian como el fenómeno de interés, es decir, como variables dependientes<sup>8</sup>. Según el autor, es una prueba de cómo variables actitudinales y asimilables como son los rasgos, cogniciones, reacciones emocionales, estereotipos varios, ideologías, etc., son determinantes del comportamiento social humano y

---

<sup>8</sup> Variables criterio en términos más propios de investigación correlacional.

se han hecho necesarias para explicarlo. Para que ello haya ocurrido, el papel de los desarrollos teóricos que arrojan luz sobre la relación entre actitudes y comportamiento ha sido determinante, y de un modo central la contribución del principio de compatibilidad. Ajzen (2011) indica que la investigación más temprana intentó predecir sin éxito comportamientos muy específicos a partir de medidas de actitud general. Atribuye los pobres resultados al incumplimiento del principio de compatibilidad entre predictores y al criterio en la mayoría de los casos. Por ejemplo, en el ámbito que nos ocupa, con resultados escasos, Aryee *et al.* (1996) intentaron predecir la decisión de potenciales expatriados ante una oferta de traslado a partir de rasgos generales de personalidad.

A pesar de la temprana formulación del principio de compatibilidad y de su amplia difusión a partir de 1977, Ajzen (2011) afirma que todavía no es universal y que se sigue intentando predecir comportamientos específicos con patrones de comportamiento que son generales. Ello no solo va a reducir la potencia predictiva de los constructos; en la práctica de la gestión de personas ello puede conducir a tomar decisiones equivocadas. Por ejemplo, cuando las empresas buscan seleccionar candidatos con disposición internacional a medio plazo, pueden intentar predecir la futura aceptación de un traslado internacional en base a disposiciones demasiado generales en comparación con lo que representa la aceptación de una oferta concreta a un país del mundo.

#### **3.1.4 Predicción de comportamientos a partir de la intención**

Según Ajzen (1991), las intenciones captan los factores motivacionales que influyen en un comportamiento. Con ello la medida de intención, en caso de la presente investigación la ITI, se presenta como factor catalizador de las motivaciones. Se trata de una particularidad muy destacable en el contexto de nuestra investigación abocada al conocimiento de los motivos en la decisión del expatriado. En esta lógica las motivaciones vendrían a mantener la intención. Ajzen (2005) indica que las personas conforman intenciones dirigidas a emprender cursos de acción que permanecen como una disposición del comportamiento hasta que se lleva a cabo un intento de convertir dicha disposición en acción real. Las intenciones, motivacionalmente determinadas, son el precursor más inmediato de la acción y son

indicativas de cuánto se está dispuesto a esforzarse por intentar iniciar el comportamiento en cuestión. Siendo la intención el antecedente más directo de la conducta observable debería tener una mayor correlación con el comportamiento que otro tipo de constructos como la actitud, lo cual es cierto según varias investigaciones. Ajzen (2005), citando un estudio de Manstead *et al.* (1983), señala que la conducta de dar pecho o biberón correlacionó con las actitudes hacia dar pecho en  $r = 0,67$ , mientras con la intención fue de  $r = 0,82$ . En otro estudio (Ajzen *et al.*, 1982, citado en Azjzen, 2005) se indica que las actitudes sobre la marihuana correlacionaban con la conducta de consumir marihuana en  $r = 0,53$ , mientras la intención correlacionó en  $r = 0,72$ .

En la presentación del modelo de la TCP ya se ha explicado el papel de la percepción de control del comportamiento. Según las situaciones/comportamientos, la intención y la percepción de control pueden ser relevantes en distinta proporción. Ajzen (1991) indica que la relación entre intención y cursos de acción ha sido documentada en múltiples tipos de comportamiento, sobre todo desde el marco de la TAR. Como resultado, en múltiples trabajos empíricos propios y ajenos, se concluye que el comportamiento puede ser predicho con fiabilidad a partir de la intención cuando dicho comportamiento permite el pleno control del sujeto sobre el desempeño, tal como establece la TAR. Como ejemplos de comportamiento sobre los que la persona tiene pleno control volitivo, menciona ámbitos tan dispares como el voto en las elecciones presidenciales o la decisión de alimentar a los bebés con biberón en madres lactantes. En estas conductas las correlaciones entre intención y comportamiento son iguales o superiores a  $r = 0,75$ <sup>9</sup>. Por ejemplo, Ajzen y Fishbein (1980) ponen de relieve cómo la intención de voto y la elección final mantienen alta relación; en cambio, la intención de ir a votar y el hecho de ir a votar obtuvo una correlación mucho más baja, poniendo de relieve que se trata de un comportamiento sobre el cual la persona ejerce menos control que sobre su propia opción de voto. En este caso aplica con mayor sentido de la parsimonia la TAR antes que la TCP, en tanto que la *percepción de control del comportamiento* no tiene tanto sentido.

---

<sup>9</sup> Curiosamente, de todos los comportamientos analizados las correlaciones más bajas entre intención y comportamiento se obtuvieron con *perder peso* y *sacar una nota de sobresaliente*.

En la siguiente tabla (Tabla 5), Ajzen (2005) reporta una serie de coeficientes de correlación que relacionaban la intención con el comportamiento.

**Tabla 5**

*Conductas y coeficientes de correlación entre intención y conducta*

Pedir acciones en compañía eléctrica	0,82	Cumplir los límites de velocidad	0,69
Usar píldoras anticonceptivas	0,85	Ir a la iglesia	0,90
Dar de mamar versus dar biberón	0,82	Donar sangre	0,75
Usar drogas de éxtasis	0,75	Usar medicina homeopática	0,75
Tener un aborto	0,96	Opción de voto en elección presidencial	0,80

Nota: Adaptado de Ajzen (2005).

Pero realizar predicciones fiables requiere cumplir una serie de condiciones: a) tanto la medida de intención como la de percepción de control deben ser definidas conforme al principio de compatibilidad; es decir, las conductas a predecir y los constructos psicológicos antecedentes<sup>10</sup> deben aludir al mismo contexto y con el mismo nivel de detalle, b) tanto la intención como la percepción de control deben permanecer estables entre el momento de su evaluación y el momento de observación de la conducta; durante el proceso evaluativo no debe haber cambios o nuevas influencias que alteren las condiciones de medida iniciales, y c) la percepción de control que tiene el sujeto debe ser fiable, debe ser adecuada a la realidad; unas expectativas poco realistas sobre el comportamiento a llevar a cabo disminuyen la predicción de dicho comportamiento.

### **3.2 Inclinación al traslado internacional (ITI)**

Convertir la intención en una variable dentro de un diseño de investigación correlacional requiere de su plasmación en términos comportamentales, al igual que los ejemplos aportados en la anterior Tabla 5. La definición de la conducta particular supone un paso necesario para operativizar nuestra variable de intención a los efectos de una investigación empírica. La intención, hasta ahora planteada en términos generales, debe trasladarse a la esfera de lo que es la vida de un potencial expatriado en su contexto

<sup>10</sup> Lo que además de la intención incluye la norma subjetiva y las actitudes.

profesional. Singularmente a la fase previa del proceso de expatriación y al momento en el cual el potencial expatriado se convierte en receptor de una oferta internacional y se enfrenta a una decisión vital. En este momento la/s pregunta/s que se hacen en los cuestionarios tiene/n que ver con la inclinación de la persona a la aceptación o rechazo de una oferta internacional. Si bien este es el planteamiento de fondo que caracteriza a todos los trabajos insertos en la línea de investigación explorada, existen diversas maneras de hacerlo.

Se observa en la literatura que concretar la intención de expatriación admite múltiples y variados planteamientos, pero en términos abstractos cabe caracterizar las definiciones subyacentes de la ITI mediante una dimensión con dos extremos:

- a) *Máximo nivel de concreción de la oferta.* En este caso el reactivo sobre intención añade información específica sobre la oferta en términos de plazos, países de destino, razón del traslado... Al proporcionar mayor detalle se acerca la respuesta o el comportamiento del potencial expatriado a la función conativa o próxima a la acción más inmediata. Calificamos este tipo de concepciones implícitas de la ITI como *ancladas*, en tanto que se definen concretando la oferta con mayor nivel de detalle.
- b) *Máximo nivel de inconcreción de la oferta.* Lo que se traduce en medidas que no especifican país, tipo de movimiento, duración, condiciones, etc. Se usan preguntas caracterizadas por la ausencia de referencias concretas más allá de una propuesta internacional vaga y difusa que produce respuesta limitada a la función desiderativa del comportamiento. Calificamos este tipo de concepciones implícitas de la ITI como *no ancladas*, en tanto que carecen de referencias concretas que permiten «aterrizar» la oferta.

Al analizar la ITI, Brett y Stroh (1995) ponen de relieve el papel estratégico de la expatriación en una economía global. Ya se sabe que las necesidades competitivas son el principal conductor de la expatriación. Pero la evitación de los traslados fallidos y sus consecuencias humanas y económicas son la razón más directa que ha motivado el interés por la ITI. Kim y Froese (2012) indican que la comprensión de la ITI puede contribuir a identificar

a los candidatos con mayor probabilidad de tener un adecuado ajuste durante la estancia internacional. Borstorff *et al.* (1997) indican que el análisis del proceso de decisión del potencial expatriado puede ayudar a reducir el número de empleados que rechazan un traslado o se sienten insatisfechos en el nuevo destino. En realidad, la ITI es un constructo tan central en la fase previa al traslado como el ajuste durante la estancia en el país de destino (véase, entre otros, Black *et al.*, 1991; Black y Stephens, 1989; Shaffer y Harrison, 1998; Tung, 1987). Sin embargo, el análisis del ajuste se corresponde con un planteamiento reactivo de la gestión en tanto que se abordan los problemas del expatriado una vez tienen lugar<sup>11</sup>. En cambio, el análisis de la ITI no se centra en la reacción a ese nuevo entorno sino en la decisión ante una oferta internacional que por definición también es novedosa. El potencial impacto preventivo sobre los temidos traslados fallidos es lo que ha dado lugar a la proliferación de trabajos sobre la intención de expatriarse. Konopaske *et al.* (2009) hablan de inclinación a asumir un traslado internacional en un contexto de desarrollo de carrera. Mignonac (2008) aborda la cuestión como inclinación a aceptar un cambio laboral mayor. Van Emmerik y Euwema (2009) destacan el papel motivacional de la ITI como aspecto definitorio de la misma. Haines y Saba (1999) conciben la ITI como disposición general del comportamiento. Mol *et al.* (2009) indican que estamos ante una disposición estable en el tiempo como pudiera serlo un rasgo de personalidad; con la particularidad de que no es un rasgo, sino que alude a un comportamiento concreto. Es decir, mide la propensión a una acción (aceptación) dirigida a un objetivo (traslado internacional) en un contexto particular (mercado laboral internacional).

En base a un interés pragmático las definiciones que mejor pueden acotar el constructo son las que aluden a la probabilidad de ocurrencia de un comportamiento propiciado por el empleado y esperado por la empresa; al fin y al cabo, es la empresa quien realiza la oferta (en la expatriación tradicional). Por tanto, la cuestión de fondo es, ¿cuál es la probabilidad de que un potencial expatriado acepte una oferta de traslado internacional? Mol *et al.* (2009) definen la ITI como la probabilidad de aceptar una oferta laboral que requiere trabajar y vivir en un

---

<sup>11</sup> Incluso el ajuste anticipatorio (Black *et al.*, 1991) puede considerarse una extensión retrospectiva del ajuste en el país destino, lo cual no debe confundirse con la inclinación.

país extranjero por un tiempo determinado. Tharenou (2008) habla del grado en que un individuo está motivado a expatriarse por un trabajo de un año o más de duración. El constructo psicológico predominante de *willingness to relocate internationally* (WTRI), que se traduce como *inclinación al traslado internacional* (ITI), es la *medida de intención* utilizada por muchos trabajos que analizan el efecto de multitud de condicionantes en la decisión del potencial expatriado ante una hipotética oferta internacional. Concretamente, analizan la influencia en la ITI de múltiples variables como el género, la presencia de hijos, la presencia de cónyuge acompañante, la carrera profesional del cónyuge acompañante, las expectativas de carrera profesional, las políticas de empresa, la longitud temporal de la asignación, la distancia cultural con el país de destino, entre otros factores. Estos trabajos constituyen el núcleo central de nuestra revisión bibliográfica (Adler, 1986; Andersen y Scheuer, 2004; Aryee *et al.*, 1996; Brett y Stroh, 1995; Dickmann *et al.*, 2008; Eby y Russell, 2000; Eccher y Duarte, 2018; Froese *et al.*, 2013; Haines y Saba, 1999; Hippler, 2009; Kim y Froese, 2012; Konopaske *et al.*, 2009; Konopaske y Werner, 2005; Larsen y Edwards, 2019; Larson, 2006; Law *et al.*, 2016; Lowe *et al.*, 1999; Mignonac, 2008; Mol *et al.*, 2009; Noe y Barber, 1993; Tharenou, 2008; Tillery y Jourdan, 2009; van der Velde *et al.*, 2005; van Emmerik y Euwema, 2009; Wagner y Westaby, 2009). Todos ellos ponen de relieve aspectos cruciales de la motivación del potencial expatriado a la hora de decidir aceptar o rechazar una oferta internacional; una toma de decisiones que está incorporada en la conceptualización de la ITI.

### **La ITI como decisión anticipada**

El trabajo seminal de Adler (1986) no menciona explícitamente el término decisión, aunque resulte ineludible asumirlo de modo implícito. En Brett y Stroh (1995) el término aparece de manera explícita y a partir de este momento la integración de la decisión en el razonamiento teórico es constante. De hecho, ya se ha indicado que una de las características definitorias de la presente línea de investigación es tener como objetivo el estudio de la decisión del potencial expatriado. Existen dos grandes paradigmas sobre el proceso de toma de decisiones: a) normativo y b) descriptivo. El marco normativo parte de un conjunto de axiomas y formalismos lógicos cuya combinatoria adecuada debe seguirse a la hora de tomar

decisiones racionales. Por ejemplo, la lógica pura, la teoría de la probabilidad o la teoría de juegos. Oliveira (2007) indica que la racionalidad en este caso se define como la compatibilidad entre la opción y el valor. El comportamiento racional persigue optimizar el valor del resultado de la elección entre varias opciones, focalizándose en optimizar el proceso de decisión. La adopción de este enfoque es típica de los ámbitos que abarcan la economía y el análisis sociológico. De ella también se derivan aplicaciones a la gestión en favor de la toma de decisiones racionales. En contrapartida, siguiendo el marco conceptual descriptivo, no se aplica una lógica formal sino el análisis cognitivo del procesamiento de la información. Se estudia cómo piensa la gente cuando toma decisiones admitiendo que dichas decisiones no son tan racionales o siguen una lógica alterada o psicológica si se prefiere. Para ello suelen llevarse a cabo estudios empíricos, particularmente en investigaciones correlacionales que ponen a prueba un modelo de cognición explicativo del comportamiento.

Esta concepción de los procesos de decisión se desarrolla desde la psicología social y es la más consistente con la problemática de recursos humanos investigada. Se trata de la perspectiva adoptada en la literatura sobre la ITI, donde es habitual apelar a uno de los modelos descriptivos de decisión más sólidamente establecidos en psicología social: la *teoría de la acción razonada* (TAR) de Ajzen y Fishbein (1977) y Fishbein y Ajzen (1975), y en menor medida, aunque con mayor potencial para nuestro trabajo, la *teoría del comportamiento planificado* (TCP) de Ajzen (1991). Algunos de los trabajos consultados basan explícitamente la elección de una medida de intención en estos autores, entre ellos Eby y Russell (2000), Konopaske *et al.* (2009), Mignonac (2008), Mol *et al.* (2009) y Wagner y Westaby (2009). En consonancia explícita con el marco de la TCP, Eby y Russell (2000) conciben la ITI como la intención general de aceptar una oportunidad de traslado de la organización como consecuencia de las creencias (aspecto racional) y actitudes (aspecto emocional) de la persona, con independencia del tipo de movimiento.

Yendo más allá del desarrollo de los autores de la TAR/TCP, en cuanto a los matices que puede adquirir el comportamiento cognitivo anticipatorio de la intención en el ámbito aplicado de la movilidad internacional, Weisheit (2018) cita a Pomery *et al.* (2009), quienes

diferencian entre varios constructos relacionados desde un punto de vista conceptual. Se mencionan a continuación para indicar que existen distintos grados de concreción de la intención que describen un proceso de progresiva cristalización de la acción anticipada o conación. Aplicados al presente ámbito de decisión son:

- a) *Deseo*, plan indefinido para trasladarse al extranjero en el futuro próximo.
- b) *Intención*, plan concreto para trasladarse al extranjero en el futuro próximo.
- c) *Expectativa*, predicción o probabilidad de trasladarse en el futuro próximo.
- d) *Inclinación*, anticipación de una reacción hipotética ante una oferta de traslado al extranjero.

En el trabajo de Pomery *et al.* (2009), el concepto de inclinación alude al posicionamiento de la persona confrontada ante una decisión que entraña el dilema de emprender una conducta de riesgo o no en un ámbito diferente a la expatriación. En síntesis, cabe describir un continuo desde la inconcreción de un deseo hasta la inclinación a un comportamiento o decisión específica. La traslación de este esquema teórico al ámbito de la potencial decisión del receptor de una oferta internacional es compatible con la TAR/TCP. Cabe, por tanto, que en un momento previo al traslado el expatriado hubiere transitado desde el deseo a la planificación como concreción de la intención.

### **3.3 La ITI como medida de intención**

La justificación de la ITI como medida de intención no solo es teórica. Sheppard *et al.* (1988) hallaron una fuerte evidencia de la utilidad de la TAR de Ajzen y Fishbein (1977) y Fishbein y Ajzen (1975) en el ámbito de la movilidad geográfica. Mediante dos metaanálisis sobre la efectividad predictiva del constructo de inclinación a la movilidad geográfica encontraron una correlación media entre intención y conducta de 0,58. Otros trabajos, como los de Randall (1989) y Lee (1991), llegaron a conclusiones similares. En su aplicación al estudio de las decisiones de movilidad local, Brett y Reilly (1988) realizan una aportación decisiva en su validación que luego es trasladada a la investigación en movilidad internacional. En un estudio longitudinal de cinco años hallaron evidencia significativa entre actitudes personales hacia el traslado e inclinación al traslado ( $r = 0,35$ ;  $p < 0,01$ ), así como entre la

inclinación al traslado y la decisión posterior de embarcarse en un proceso de traslado ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,01$ ). Speare (1974) reportó una correlación positiva entre la inclinación al traslado y la decisión tomada durante el periodo del año siguiente ( $r = 0,44$ ;  $p < 0,01$ ). Tharenou (2008) va más allá, mediante diseño longitudinal establece que después de un año la ITI predice la búsqueda de empleo internacional en todos sus grupos de análisis: mujeres con pareja e hijos ( $\beta = 0,30$ ;  $p < 0,01$ ), hombres con pareja e hijos ( $\beta = 0,45$ ;  $p < 0,01$ ) y, finalmente, mujeres y hombres sin pareja ni hijos ( $\beta = 0,63$ ;  $p < 0,01$ ). Son evidencias que indican que la ITI tiene una importante validez predictiva que justifica su elección como variable dependiente de la investigación.

Otra consideración que contribuye a la validez de constructo de la ITI consiste en adoptar una perspectiva menos intuitiva. Concretamente, si la relación entre la inclinación y el ajuste durante la propia expatriación no existiera, la no-inclinación o el *unwillingness* no se relacionaría con la falta de ajuste durante la asignación internacional. Sin embargo, Brett y Stroh (1995) documentan evidencias sobre el efecto negativo de las asignaciones internacionales no deseadas en la literatura de principios de los noventa. Borstorff *et al.* (1997) afirman que los programas de expatriación pueden ser ineficaces y asociarse a un mayor estrés personal si se rechaza la asignación o esta se acepta sin convicción. Algo más tarde, mediante análisis cualitativo, Pinto *et al.* (2012) ponen de relieve a través de múltiples entrevistas semiestructuradas a expatriados y repatriados portugueses que las empresas pueden presionar a sus empleados para aceptar la movilidad internacional, aunque estos no se muestren inclinados a la misma. En estas circunstancias, Pinto *et al.* (2012) reportaron problemas de adaptación en términos de percepción del ajuste, insatisfacción con la asignación e intenciones de abandono.

En cuanto a la estabilidad de la medida, la misma Tharenou (2008) reporta una alta estabilidad de la receptividad a una asignación internacional en una muestra de graduandos, al ser comparada con otra medición a los dos años en el ámbito laboral ( $r = 0,58$ ;  $p < 0,001$ ). Con ello concluye que la receptividad a una asignación internacional es un constructo estable de naturaleza asimilable a los rasgos de personalidad. De un modo similar, pero con una

población de directivos empleados, Brett y Stroh (1995) hallaron un alto coeficiente de estabilidad durante un periodo de dos años ( $r = 0,54$ ;  $p < 0,01$ ), lo que también sugiere que la medida se mantiene en el tiempo. Aun con todo, es imprescindible clarificar en qué consiste la medida pues los resultados no son ajenos a la propia estrategia de medición. Dentro de la línea de investigación que nos ocupa, la literatura ofrece varias maneras de transitar de la intención, como planteamiento teórico general, a la operativización y medición de la intención para decidir sobre una oferta de traslado internacional (ITI).

La mayoría de los trabajos plantean de una manera más o menos explícita la evaluación de la ITI mediante reactivos que sitúan al sujeto ante una decisión hipotética frente a una oferta de traslado que se le presenta en el momento actual. Ello ocurre dentro de un contexto empresarial que puede ser descrito de varias maneras. Weisheit (2018) lleva a cabo un importante análisis bibliográfico e intenta el desarrollo teórico de un constructo unificador afín a la ITI a partir de la observación de las diferentes estrategias de medida usadas por la investigación. No obstante, su espectro de casuísticas de traslado es más amplio que el de la presente investigación al abarcar la migración también dentro de su análisis. Ahora bien, en sintonía con el planteamiento realizado en el presente estudio, señala que la disposición previa, definida como *readiness* o *estar listo* para trasladarse internacionalmente, tiene un papel determinante en el éxito de los traslados internacionales. Por este motivo indica que dicha disposición debería ser evaluada en los procesos de selección de candidatos internacionales. Weisheit (2018) entiende que la conceptualización de la medida se ha hecho de un modo muy heterogéneo, menoscabando la interpretabilidad y compatibilidad entre definiciones. Los criterios aplicados en la elaboración de una medida de ITI según Weisheit (2018) son:

- a) La conceptualización, la cual resumidamente se expuso en el apartado 2.1. en alusión al trabajo de Pomery *et al.* (2009).
- b) El tipo de movilidad, si es internacional, doméstica o indefinida.
- c) Con/sin traslado, en tanto que hay trabajos virtualmente ubicados en otro país, pero no físicamente.

- d) Reacción ante una oferta.
- e) Especificidad, razón y lugar.
- f) Situación hipotética, situación descrita de una oferta.
- g) Marco temporal, varios plazos.
- h) Tipo de movilidad, por modalidades de expatriación.

Pero caben algunas críticas:

- a) Una enumeración de criterios compleja, con ocho criterios de variación, es una propuesta excesivamente detallada y difícil de manejar.
- b) Algunas características podrían ser redundantes, por ejemplo, tipo de movilidad y especificidad.
- c) La base bibliográfica incluye más de un 30 % de trabajos propios del fenómeno de la migración, algo de lo cual la presente investigación se distancia para restringirse mejor al expatriado de negocio y a la intersección entre la psicología social y la gestión de recursos humanos.

Partiendo de una base conceptual de trabajos más específica de la expatriación de negocio, cabe simplificar los criterios de Weisheit (2018). Diferenciamos cuatro ejes descriptores de los planteamientos de medida de la ITI:

- a) *Anclaje y objeto del anclaje del constructo*, no es una cualidad independiente de la siguiente. Se observan trabajos donde la ITI se plantea en abstracto, por ejemplo, Larson (2006); y otros donde se presenta unida a una o más de una variable del entorno, por ejemplo, distancia cultural del país, seguridad del destino y nivel retributivo en Wagner y Westaby (2009).
- b) *Caracterización general-específica*, trata de la descripción de la oportunidad, desde la alusión a un traslado internacional inespecífica como en Andersen y Scheuer (2004), hasta la descripción de una oferta de expatriación «completa» como en Eccher y Duarte (2018), donde hablan de un traslado de tres años en una gran empresa multinacional con condiciones y beneficios muy detallados, por ejemplo, número de viajes de visita a casa durante la asignación.

- c) *Constructo antecedente* de la acción/decisión, desde el deseo inespecífico en Adler (1986), hasta la máxima concreción de la intención mediante planes para trasladarse internacionalmente en Larsen y Edwards (2019).
- d) *Escala de medida*, desde el grado de atracción como en Lowe *et al.* (1999), hasta la gradación de la inclinación o *willingness* (como camino más frecuente), seguida por Aryee *et al.* (1996), Eccher y Duarte (2018), Kim y Froese (2012), Law *et al.* (2016), Mignonac (2008), Noe y Barber (1993) y van der Velde *et al.* (2005).

Desde el trabajo de Adler (1986) hasta los tiempos más recientes, la construcción conceptual de la medida de la ITI es diversa y por motivos obvios indisoluble del significado que transmite su concreción como reactivo de un cuestionario. Por tanto, distintas concepciones se asocian a distintas medidas que necesariamente producen resultados diferentes. Se trata de una característica de la investigación a la que debemos prestar atención. El verdadero significado de la medida puede tener más implicaciones de lo que se deduce por su denominación. Por ejemplo, Lowe *et al.* (1999) reportan cómo evaluar la ITI como una pregunta de intención donde se muestran aspectos concretos de la oferta, como la distancia cultural, el nivel de desarrollo y el riesgo político, que producen resultados distintos según hablemos de hombres o mujeres. Es un trabajo crítico con Adler (1986), quien partió de una conceptualización de la inclinación basada en el deseo general de carrera internacional. Es decir, una definición *no anclada* tal como se ha definido con anterioridad. La revisión bibliográfica indica que las variables de intención más frecuentemente citadas son de Brett y Stroh (1995), de un lado, y de Noe y Barber (1993) y Noe *et al.* (1988), de otro.

De un lado, Noe y Barber (1993) y Noe *et al.* (1988) son partidarios de incluir referencias concretas de la oferta pues afirman que en sí mismas estas son características que definen la intención (estrategia anclada). De otra parte, Brett y Stroh (1995) hacen un planteamiento más general y focalizado en la intención ante una oferta definida sin detalles (estrategia no anclada). Los desarrollos de Noe y Barber (1993) y Noe *et al.* (1988) tienen lugar en el ámbito de la movilidad doméstica, aunque se trasladan a la movilidad internacional de

varias maneras en Aryee *et al.* (1996), Eccher y Duarte (2018), Kim y Froese (2012) y van der Velde *et al.* (2005). A diferencia del planteamiento de Brett y Stroh (1995) que se verá a continuación, en Noe y Barber (1993) y Noe *et al.* (1988) el traslado internacional no es genérico sino fijado en aspectos concretos que definen el traslado. Noe y Barber (1993) se manifiestan contrarios a una estrategia inespecífica de definición de la ITI en base al principio de *correspondencia*<sup>12</sup> de Ajzen y Fishbein (1977) y Fishbein y Ajzen (1975). Recordemos que dicho principio indica que debe existir el mismo nivel de concreción entre la definición de la intención y la conducta a predecir. Por ello asumen que los traslados se producen en determinadas condiciones que son indisolubles de la intención; con ello marcan una tradición en la conceptualización y medición de la ITI. Los anclajes concretos de los reactivos presentados apelan al tipo de movimiento (vertical u horizontal) y a la similitud del destino con el origen (parecido o diferente). La dimensión similar-diferente, en su contexto original de movilidad doméstica, contrastaba lo urbano versus lo rural. Dentro de la movilidad internacional la dimensión similar-diferente suele anclarse en la distancia cultural. En la tradición de Noe y Barber (1993), originalmente se formularon cuatro preguntas sobre el grado de inclinación a aceptar una localidad rural o urbana y una promoción o un movimiento lateral. Los rangos de la escala apelan directamente a la inclinación (1 = *no me siento inclinado* hasta 5 = *me siento muy inclinado*).

La otra gran medida de referencia, Brett y Stroh (1995), también tiene sus orígenes en la movilidad doméstica, a partir de la cual se trasladó a la movilidad internacional. En su versión original la medida de Brett y Stroh (1995) fue formulada del modo en que se aprecia en la figura siguiente (Figura 5). Se trata de una escala ordinal de Guttman (1944), donde cada uno de sus valores se representa como una descripción comportamental. La utilización de opciones de respuesta basadas en breves o muy breves descripciones comportamentales surge como alternativa al típico planteamiento de escala Likert. La medida consta de una pregunta

---

<sup>12</sup> Inicialmente formulado como correspondencia, Ajzen (1991) modifica el término para denominarlo principio de compatibilidad desde el ámbito de la TCP.

única con cinco opciones de respuesta. Se trata de la variable elegida para la elaboración del modelo.

### Figura 5

Medida de la ITI

*Which statement expresses how you feel about a future international move?*

- a) I will move internationally
- b) I probably will move internationally
- c) I prefer not to move internationally
- d) I will move internationally only if pressured by the company
- e) I will not move internationally for any reason

Nota: Extraído de Brett y Stroh (1995).

Existen diversas razones que la convierten, a medida de Brett y Stroh (1995), en una referencia aconsejable:

- a) *Su gran difusión.* Cabe mencionar a Eby y Russell (2000), Konopaske *et al.* (2009), Konopaske y Werner (2005), Larsen y Edwards (2019), Larson (2006) y Mol *et al.* (2009) y, asimismo, la cantidad de artículos que citan a estos autores es considerable.
- b) *Las opciones de respuesta.* Podría considerarse insuficiente la presentación de una pregunta única, pero la formulación de opciones recoge una descripción cualitativa de los distintos grados del proceso de concreción de la intención, tal como recomienda Weisheit (2018) en una revisión más reciente<sup>13</sup>.
- c) *La adaptación al diseño.* Se basa en la inespecificidad del traslado de conformidad con nuestra población diana caracterizada por una mayor amplitud de modalidades de expatriación.
- d) *La facilidad de dicotomizar.* Tratándose de una medida ordinal, la reducción de la escala a dos categorías fue más fidedigna que la mitad aritmética sin

<sup>13</sup> Paradójicamente, Weisheit (2018) realiza una extensa revisión del tratamiento del constructo sin llegar a considerar la formulación de Brett y Stroh (1995).

criterio cualitativo de delimitación. Ello permitirá contar con toda la muestra en los análisis que se realicen sin necesidad de prescindir de los valores intermedios como tuvo que hacer Adler (1986) para obtener un contraste más nítido entre quién se iría y quién no.

En conclusión, la elección de la estrategia de medida de Brett y Stroh (1995) para definir operativamente la ITI es coherente con el diseño de investigación, los preceptos teóricos de la medida, así como con la población diana. En el capítulo metodológico se presentarán los detalles de la medida y el procedimiento para su dicotomización.

### **3.4 Problemática de las muestras en la investigación sobre la ITI**

Las diferentes estrategias de medida no son las únicas consideraciones sobre la literatura. Es fundamental caracterizar las muestras en las que se basan los estudios, tanto desde un punto de vista cualitativo como cuantitativo. De entrada, lo más destacable es que los trabajos con población española son muy escasos. Bonache y Brewster (2001) constituyen una excepción, pero basada en el caso único de una multinacional española. Existen estudios no indexados promovidos por escuelas de negocio, como son los de Álvarez-Novoa y Gómez-López-Egea (2008), Espinosa (2009), Gómez-López-Egea y Fernández-Prieto (2005), Pin y García-Lombardía (2009), y Sansinenea *et al.* (2011). No se han encontrado investigaciones específicas sobre potenciales expatriados o sobre potenciales receptores de una oferta internacional, y menos aún relacionados con la ITI. El trabajo de Eccher y Duarte (2018) supone una excepción con una muestra que no es del todo comparable: compuesta de ingenieros, varones en su mayoría, con presencia de otros nacionales, mayormente franceses y portugueses, además de otras 45 nacionalidades. Desde un punto de vista meramente poblacional, basándonos en la escasez de datos existente, la presente investigación supone una aportación genuina al conocimiento de los motivos por los cuales un potencial expatriado de negocio que reside y trabaja en España se trasladaría a vivir y trabajar a otro país.

Es difícil establecer la cantidad de expatriados españoles actuales y más aún la de expatriados potenciales. Las estadísticas oficiales recogen datos sobre migraciones. Por ejemplo, según el INE (2018) ([www.ine.es](http://www.ine.es)), la población española residente en el extranjero

aumentó un 3,2 % durante 2017. Pero estos datos no discriminan a la población de expatriados de negocio y menos todavía a los que son potenciales. Estamos ante una población difícil de delimitar. Se trata de una dificultad que no solo es conceptual, también parece institucional. Por ejemplo, la Asociación Española de Movilidad Internacional (FEEX) representa únicamente a la gran multinacional configurando una red cerrada y poco permeable a valorar la colaboración fuera de sus círculos. Sin embargo, es muy posible que la población española de expatriados y potenciales expatriados o receptores de una oferta internacional se haya visto incrementada en los últimos años. El comercio exterior y las exportaciones han crecido considerablemente desde la crisis de 2007. Según el INE ([www.ine.es](http://www.ine.es), 2018), durante el año 2016 las filiales de empresas españolas en el exterior generaron una cifra de negocio de 195 093 millones de euros y ocuparon a 737 562 personas. La presencia española se extiende mayoritariamente por América y Europa. Los países donde las filiales generaron mayor cifra de negocio fueron EE. UU. (14,7 %), Reino Unido (13,4 %) y Brasil (12,2 %). Las ramas de actividad con mayor presencia entre las filiales españolas en el exterior fueron la industria manufacturera (con el 19 % de la facturación) y el sector de información y comunicaciones (con el 18,9 %).

En cualquier caso, algunos trabajos empíricos como los realizados por Álvarez-Novoa y Gómez-López-Egea (2008), Espinosa (2009), Gómez-López-Egea y Fernández-Prieto (2005) y Pin y García-Lombardía (2008), permiten hacernos una idea aproximada del perfil demográfico básico del expatriado español durante el segundo lustro de los años 2000. Se presenta como varón en proporción aproximada al 75 % de los casos, con educación universitaria en más del 90 % de las veces, con edad entre 30 y 50 años en aproximadamente un 65 % de las ocasiones, con distribución equivalente entre personas con pareja y sin pareja, así como con hijos y sin hijos. La duración de la estancia internacional es muy variable, oscila entre uno y tres años o incluso más. Además, estos trabajos se basan en una concepción tradicional del expatriado de negocio. Durante el mismo periodo, el análisis de más de veinte investigaciones indexadas en EBSCOhost sobre expatriados potenciales e ITI, como por ejemplo Dupuis *et al.* (2008), Konopaske *et al.* (2009), Mol *et al.* (2009), Tharenou (2008) y

van der Velde *et al.* (2005), arroja un perfil muy similar al expatriado español. Aun con todo, si bien la proporción de mujeres sigue siendo baja en estos estudios, no lo es tanto como en los estudios con población española. Lo que no significa que no haya estudios con una proporción de varones similar a las muestras españolas. Sería el caso de Dickmann *et al.* (2008), basado en una muestra de Reino Unido compuesta por varones en un 88,5 % de los casos.

Aunque no solo resulta difícil cuantificar la población de expatriados españoles, sino que se trata de una dificultad intrínseca propia de nuestra línea de investigación que afecta a todas las poblaciones. Esta dificultad de cuantificación *a priori* tiene profundas implicaciones porque la investigación queda abocada al muestreo de conveniencia, o al muestreo propositivo en el mejor de los casos. Los trabajos de Adler (1986), Collier *et al.* (2006), Froese *et al.* (2013), Lowe *et al.* (1999), Mol *et al.* (2009), Tillery y Jourdan (2009) y Wagner y Westaby (2009) utilizan muestras de conveniencia con estudiantes de grado o posgrado de universidades y escuelas de negocio y con sobrerrepresentación de jóvenes inexpertos. Estos estudios conciben al expatriado potencial desde una visión amplia e indefinida.

Algunos de estos trabajos se componen de una muestra grande y otros realizan un planteamiento metodológico robusto, pero, aunque su validez interna no se ponga en duda, todos ellos han de interpretarse con cautela a la hora de extrapolar sus resultados a una población de potenciales expatriados de negocio (en su acepción clásica o amplia) que cumplan el requisito de ser profesionales consolidados en activo. Otras investigaciones se limitan a colectivos profesionales específicos, e incluso llegan a muestras representativas debido a la gran proporción poblacional recogida. Este sería el caso de Andersen y Scheuer (2004), con  $n = 1346$  economistas daneses, abarcando al 80 % de la población de economistas daneses, o el de van Emmerik y Euwema (2009), con  $n = 745$  soldados holandeses miembros de las fuerzas de pacificación de Naciones Unidas, con una cobertura del 43 % de la población.

Cabe añadir a este grupo de trabajos el de Law *et al.* (2016), donde se reportan los resultados de un estudio transcultural en población de contables públicos certificados de Hong Kong ( $n = 232$ ) y EE. UU. ( $n = 274$ ) a partir de registros públicos oficiales de ambos lugares. En

este grupo de trabajos cabe la generalización directa a la población de profesionales representados. No obstante, son subpoblaciones específicas a partir de las cuales es difícil generalizar a la población de expatriados potenciales de negocio, compuesta de profesionales con una diversidad educativa mayor.

Otras investigaciones recurren a población de empleados en compañías multinacionales que son susceptibles de expatriación. Suelen ajustarse a una concepción clásica del expatriado de negocio y la variedad multisectorial de empresas elegidas viene a marcar las posibilidades de generalización. Por este motivo los casos que trabajan con una muestra basada en una única organización son raros. Van der Velde *et al.* (2005), basado en los datos de una gran empresa petrolera angloholandesa, es un ejemplo de esta excepción. Por lo general, los trabajos que se basan en empleados de empresas multinacionales suelen utilizar un mínimo de ocho empresas pertenecientes a sectores diferentes. Es el caso de Brett y Stroh (1995), Dickmann *et al.* (2008), Kim y Froese (2012), Kollinger (2005), Larsen y Edwards (2019) y Larson (2006).

Por su parte, Aryee *et al.* (1996) se basan únicamente en los datos de seis organizaciones semiestatales, pero estas son representativas de las empresas que lideraron la internacionalización económica de Singapur. Un último grupo de estudios, como Dupuis *et al.* (2008), Haines y Saba (1999), Konopaske *et al.* (2009) y Tharenou (2008), recurren a las bases de datos de alumnos de universidades y escuelas de negocio. Se trata de las muestras con mayor diversidad demográfica en tanto que abarcan a empleados de múltiples empresas dentro de un espectro amplio de edad y experiencia. Sin embargo, estas muestras tampoco estarían libres de sesgo en algunas variables demográficas como, por ejemplo, el género femenino, el cual estaría sobrerrepresentado en comparación a la población real de expatriados de negocio al obedecer más a la distribución de una institución educativa que a la distribución más típica de una empresa. En cualquier caso, también se tiene en cuenta la consideración de Eby y Russell (2000) respecto a que los empleados geográficamente móviles suelen tener experiencias del pasado que pueden influir en sus actitudes para trasladarse internacionalmente de nuevo, y que ello les confiere cierta singularidad en cuanto a los

predictores (que también se controlan al dar cabida a la influencia diferencial de la experiencia internacional). La experiencia previa internacional, pero también la plausibilidad de una oferta internacional característica en todas las investigaciones consultadas, confiere a cualquier población de potenciales expatriados cierto rasgo identitario que los define frente al resto de empleados directivos o de alta cualificación.

A modo de resumen cabe destacar que:

- a) Podemos decir que apenas existen estudios de la ITI basados en potenciales expatriados españoles.
- b) Existen estudios no indexados sobre expatriación basados en población española de la primera década de los 2000 que arrojan un perfil del expatriado similar a los estudios internacionales, si bien con algo menos de representación femenina.
- c) Al ser difícil cuantificar los potenciales expatriados existentes en ningún país, la investigación sobre la ITI no presenta muestras probabilísticas, sino de conveniencia o muestras propositivas en el mejor de los casos.

### **3.5 Modelos explicativos de la ITI**

En el presente apartado se analizan los trabajos más relevantes relacionados con nuestra variable criterio, la intención medida como ITI. En su conjunto hallamos un cuerpo teórico específico de la ITI suficientemente maduro como para reclamar cierta independencia de la movilidad doméstica o la literatura sobre otras fases distintas a la fase previa del traslado internacional, como por ejemplo el análisis de la expatriación propiamente dicha. Desde un punto de vista metodológico casi todos los artículos ofrecen resultados en base a un modelo estadístico de regresión. Como consecuencia de la revisión se clasifican los trabajos analizados en dos grandes categorías:

- a) *Modelos predictivos de amplio alcance explicativo*. Ofrecen una explicación completa a la decisión del expatriado y por ello parten de un amplio abanico de variables predictoras (Adler, 1986; Aryee *et al.*, 1996; Eby y Russell, 2000; Konopaske y Werner, 2005; Mignonac, 2008; Tharenou, 2008; van der Velde

*et al.*, 2005). Cabe esperar de los mismos una explicación más completa sobre la decisión del expatriado, bien mediante un mayor número de teorías específicas (Aryee *et al.*, 1996; Konopaske *et al.*, 2009; Mignonac, 2008), bien recurriendo a teorías fuertes con amplio alcance explicativo del comportamiento (Eby y Russell, 2000; Tharenou, 2008).

- b) *Modelos predictivos focalizados*. Se centran en un aspecto particular con el fin de averiguar su relación específica con la intención del expatriado (Brett y Stroh, 1995; Dupuis *et al.*, 2008; Eccher y Duarte, 2018; Froese *et al.*, 2013; Kim y Froese, 2012; Larson, 2006; Law *et al.*, 2016; Lowe *et al.*, 1999; Mol *et al.*, 2009; van der Velde *et al.*, 2005; van Emmerik y Euwema, 2009). Como es lógico, el número de ámbitos y variables específicas exploradas suele ser menor. Aunque estas investigaciones lleguen a demostrar empíricamente la relación de un predictor con la ITI, la focalización puede poner de relieve relaciones que representen un efecto marginal cuando se considera el fenómeno de la decisión en su totalidad. En un contexto multifactorial complejo más acorde con los procesos empresariales verdaderos, la utilidad de este conocimiento podría ser dudosa.

A pesar de su espectro de variables antecedentes, los modelos de amplio alcance explicativo suelen ser instrumentales al servicio de temáticas específicas. Por ejemplo, el sexo del expatriado en Adler (1986) y van der Velde *et al.* (2005), el papel de la mujer acompañante en Brett y Stroh (1995), la duración de la asignación en Konopaske y Werner (2005), o el sexo unido a la situación familiar en Tharenou (2008). Por su parte, Mignonac (2008) contextualiza el traslado internacional en un cambio laboral mayor que también puede ser un traslado doméstico o un cambio funcional hacia una disciplina diferente. El trabajo de Eby y Russell (2000), a diferencia de los mencionados, no se articula en torno a ningún aspecto particular, sino que desde el principio se formula con el propósito de sentar un modelo explicativo general de la ITI. Debería suponerse que, en estos modelos, al combinar múltiples influencias, el peso relativo de las mismas es más ajustado a la realidad multifactorial del

fenómeno que cuando el alcance en las variables predictoras es restringido. Aun con todo, este tipo de trabajos no logra dar cuenta de una varianza explicada que sea satisfactoria a la hora de realizar predicciones. Sin embargo, también hay que tener en cuenta el momento histórico, pues en los trabajos iniciales las elaboraciones teóricas apenas existen (Adler, 1986) o son más bien infructuosas por incumplir el ya explicado principio de compatibilidad (Aryee *et al.*, 1996).

Por su parte, los modelos focalizados profundizan más en determinadas problemáticas de la decisión. Atribuimos su carácter focal a dos características: a) homogeneidad temática, por ejemplo, Eccher y Duarte (2018) se centran en variables propias del país de destino, y b) especificidad de la problemática tratada, por ejemplo, el ajuste previamente vivido de la pareja y los hijos en los expatriados potenciales con experiencia previa en expatriación (Larson, 2006). La cuestión del género y su impacto en la ITI ha sido una temática principal (Brett y Stroh, 1995). Pero no solo las carreras profesionales en la pareja acompañante (Konopaske *et al.*, 2005), además las diferencias individuales (van Emmerik y Euwema, 2009) y, últimamente, también ha sido de interés el análisis de características del país de destino (Eccher y Duarte, 2018).

### **3.5.1 Modelos de amplio alcance explicativo**

En los modelos amplios la cantidad de variables suele ser mayor y su naturaleza más diversa que en los modelos focalizados. Abarcan multitud de ámbitos del comportamiento con el fin de explicar la decisión del potencial expatriado teniendo en cuenta todos sus factores de decisión. Nancy Adler (1948-) viene a ser la precursora de esta línea de investigación. Marcado su trabajo por el inicio de la fuerte expansión internacional de la economía, Adler (1986) es la primera en acercarse a los motivos que llevan al desarrollo de una carrera internacional en una población de potenciales expatriados. Según Wilfert-Portal (2020), entre los años ochenta y noventa se produce un punto histórico de inflexión que marca la expansión de la globalización económica debido al auge de la economía oriental, el desarrollo de Internet, el colapso de las economías comunistas y el auge del capitalismo neoliberal. En los inicios de este fenómeno socioeconómico, la preocupación de Adler (1986) se centra en la tendencia futura

de los traslados internacionales en las empresas multinacionales y en la integración de la mujer en tal movimiento. Como trabajo seminal es uno de los más citados y un referente inicial que procura ofrecer una explicación completa a la decisión del expatriado en población occidental. Siendo el trabajo más representativo de los inicios también muestra escaso desarrollo teórico, más allá de la ideología de género y la preocupación por la plena integración de la mujer en el mundo laboral.

Lo que no significa que se presente con una metodología débil. La muestra es amplia y transversal, aunque centrada en una edad más joven, justificada por una pretensión prospectiva sobre la futura integración de la mujer en la movilidad internacional. Su trabajo concluye que el interés en la expatriación es igual entre hombres y mujeres. Incorpora preguntas abiertas sobre los motivos de rechazo y aceptación de una oferta internacional. Además de la aproximación cualitativa incorpora el análisis cuantitativo a partir de un cuestionario que se concentra en los motivos de rechazo. Extrajo ocho factores mediante análisis factorial, a saber:

- a) Malo para la pareja y la familia.
- b) Mala localidad.
- c) Peligro personal.
- d) Problemas de reintegración al retornar.
- e) Apego local.
- f) Pérdida de identidad nacional.
- g) Problemas de adaptación cultural.
- h) Lugar que no es familiar o desarrollado.

Posteriormente, realizó un análisis discriminante comparando a los grupos de sujetos claramente más y menos proclives a trasladarse. Como resultado, los más jóvenes se sentían mayormente inclinados, no solían tener pareja y sus estudios se relacionaban con la gestión internacional. Sus familias tenían al menos un progenitor que había viajado al extranjero por trabajo, hablaban más idiomas y tenían menor deseo por trabajar en su país y menos reparos para vivir fuera en un «mal» sitio. También expresaron mayor apertura a culturas extranjeras

y a aprender idiomas, a la vez que tenían menos miedo a perder su identidad nacional y menos preocupación por los impactos potencialmente negativos en sus parejas y familia. Asimismo, estos también fueron los más interesados por los problemas asociados al retorno. A partir de los trabajos de Adler (1986), otros autores continúan la tradición de modelos explicativos amplios, incluyendo variables psicológicas en los mismos. La Tabla 6 recoge los modelos más representativos y los factores psicológicos analizados. Generalmente se trata de modelos de relación basados en regresión lineal multivariante. Se presentan los índices de regresión ( $\beta$ ) de dichos factores psicológicos con la ITI, tanto significativos como no. También se aporta la varianza total explicada de los modelos con todas sus variables ( $R^2$ ).

**Tabla 6**

*Modelos de alcance amplio. Índices de determinación en disposiciones/constructos psicológicos y varianza explicada*

	<b>Factores percibidos varios</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b><math>R^2</math></b>	
<b>Brett y Stroh (1995)</b>	Actitudes hacia el traslado	0,14*	0,16	
	Inclinación al traslado doméstico	0,30*		
	Satisfacción marital	0,02		
		<b>Factores percibidos varios de la pareja</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b><math>R^2</math></b>
	Actitudes hacia el traslado	0,21*	0,22	
	Inclinación al traslado doméstico	0,27*		
Satisfacción marital	0,01			
<b>Aryee et al. (1996)</b>		<b>Factores en país similar</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b><math>R^2</math></b>
	Locus de control	0,06	0,22	
	Extraversión	0,16*		
	Preocupaciones de carrera	0,05		
	Preocupaciones financieras	0,11		
	Preocupaciones familiares	0,13*		
	Preocupaciones de ajuste	0,1		
		<b>Factores en país diferente</b>		<b><math>\beta</math></b>
	Locus de control	0,05	0,20	
	Extraversión	0,17*		
	Preocupaciones de carrera	0,16*		
	Preocupaciones financieras	0,08		
	Preocupaciones familiares	0,11		
Preocupaciones de ajuste	0,17*			

	<b>Factores percibidos varios</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>Eby y Russell (2000)</b>	Creencias sobre los traslados	0,08*	0,36
	Creencias normativas	0,04	
	Autoeficacia	0,04	
	Dificultades para trasladarse	-0,04	
	Satisfacción con políticas de movilidad	0,01	
	Satisfacción con el puesto	-0,06	
	Compromiso organizacional	0,12*	
	Deseo de progresión de carrera	0,11*	
	<b>Factores percibidos varios de la pareja</b>		
	Inclinación al traslado	0,48*	
	Dificultades para trasladarse	0,08*	
	Satisfacción con políticas de movilidad	-0,01	
	Satisfacción con el puesto	0,05	
	Compromiso organizacional	-0,05	
	<b>Factores laborales</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>Mignonac (2008)</b>	Compromiso afectivo con la organización	0,148*	0,20
	Compromiso de continuidad (altos sacrificios)	-0,12*	
	Compromiso de continuidad (bajos sacrificios)	-0,06	
	Satisfacción laboral	-0,06	
	Soporte organizacional percibido	0,06	
	<b>Factores individuales</b>		
	Centralidad de lo laboral	0,12*	
	Autoeficacia	-0,01	
	Apertura a la experiencia	0,19*	
	Salud percibida	0,102	
	<b>Factores de relevancia de roles (hombres)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
<b>Van der Velde et al. (2005)</b>	Importancia de carrera	0,09	0,31
	Importancia de rol de pareja	-0,05	
	Importancia de rol parental	0,02	
	<b>Factores de motivación laboral (hombres)</b>		
	Compromiso con la organización	-0,20*	
	Satisfacción con la carrera	0,13	
	Satisfacción con el puesto	-0,15*	
	<b>Factores de relevancia de roles (mujeres)</b>		
	Importancia de carrera	0,28*	0,54
	Importancia de rol de pareja	-0,03	
	Importancia de rol parental	-0,27	
	<b>Factores de motivación laboral (mujeres)</b>		
Compromiso con la organización	0,20*		
Satisfacción con la carrera	-0,72*		
Satisfacción con el puesto	-0,07		

Tharenou (2008)	<b>Factores varios (hombres con pareja e hijos)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Barreras familiares	-0,24*	0,34
	Agencia personal	0,34*	
	Inclinación al traslado doméstico	0,32*	
	<b>Factores varios (mujeres con pareja e hijos)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Barreras familiares	-0,20*	0,35
	Agencia personal	0,28*	
	Inclinación al traslado doméstico	0,43*	
	<b>Factores varios (hombres/mujeres sin pareja)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
Barreras familiares	NA	0,47	
Agencia personal	0,35*		
Inclinación al traslado doméstico	0,42*		
Konopaske et al. (2009)	<b>Factores varios de la pareja (viajes)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Sentido de aventura	0,17	0,17
	Importancia concedida al país destino	-0,15	
	<b>Factores varios de la pareja (corta estancia)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Sentido de aventura	0,07	0,23
	Importancia concedida al país destino	-0,20	
	<b>Factores varios de la pareja (larga estancia)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Sentido de aventura	0,15	0,26
	Importancia concedida al país destino	-0,19	

Nota: Elaboración propia.

### 3.5.1.1 Modelo de Brett y Stroh (1995)

Todavía hoy puede considerarse como seminal el trabajo de Brett y Stroh (1995). Ellas mantienen el interés por la cuestión de género, pero introducen un mayor desarrollo teórico que Adler (1986). Se halla en este trabajo una aportación decisiva en la formulación de la ITI. Esta se analiza desde la perspectiva familiar sistémica y el efecto del *spillover* entre los ámbitos familiar y laboral. Si bien se recoge un amplio número de predictores, el trabajo tiene un carácter más bien específico y carece de una teoría psicológica integral explicativa de la acción. Cuando la pareja no se adapta adecuadamente al destino tampoco lo hace el empleado expatriado. Por tanto, en el caso de los empleados internacionales su relación con la empresa va más allá y se extiende a la familia en tanto que el expatriado forma parte de un sistema familiar (Minuchin, 1974). Por este motivo, Brett y Stroh (1995) analizan la ITI desde la perspectiva de la unidad familiar más que desde el empleado, siendo la inclinación de ambos miembros de la pareja igualmente relevante. Como principal conclusión destacan que la relación entre la ITI del directivo y la de su pareja acompañante es unidireccional de la pareja

hacia el directivo y no viceversa, tal como sugiere la teoría. Tienen en cuenta factores imponderables como algunas variables demográficas, pero su espectro es limitado. Miden las actitudes hacia el traslado como elemento predictor de la intención, pero estas no conforman un significado más preciso. Aun con todo se trata de un planteamiento consistente con la *teoría de la acción razonada* (TAR)<sup>14</sup>. Asimismo, los coeficientes de consistencia de medida tampoco eran excelentes, con  $\alpha = 0,65$  en directivos y  $\alpha = 0,70$  en parejas acompañantes. Finalmente, las varianzas explicadas de sus modelos son bajas,  $R^2 = 0,16$  en directivos y  $R^2 = 0,22$  en la pareja acompañante.

### **3.5.1.2 Modelo de Aryee *et al.* (1996)**

De nuevo, Aryee *et al.* (1996) se enfrentan a la predicción de la ITI recurriendo a una teoría explicativa única, si bien proveniente del ámbito de la expatriación. En este caso la elaboración teórica del ajuste del expatriado de Black *et al.* (1991). Detrás de este planteamiento está la evaluación cognitiva del sujeto sobre la disrupción que introduce un traslado internacional en las rutinas de la persona y la posibilidad de poderlas restituir. Las variables que incluyen en su modelo guardan relación con factores: a) demográficos, b) personalidad, c) carrera profesional, d) pareja y e) política de empresa. Su repertorio de variables antecedentes es más amplio que en Brett y Stroh (1995). Al adoptar una estrategia de definición de la ITI en la que el constructo se ancla en la similitud-disimilitud cultural, siguen la tradición de Noe y Barber (1990). Aun con todo, a pesar de su esfuerzo teórico, Aryee *et al.* (1996) no logran una varianza explicada en correspondencia con su ambición predictiva y amplio espectro de variables ( $R^2 = 0,22$  en destinos con cultura similar y  $R^2 = 0,20$  en destinos con cultura diferente).

---

<sup>14</sup> Aunque esta teoría no es citada explícitamente.

### 3.5.1.3 Modelo de Eby y Russell (2000)

El trabajo de Eby y Russell (2000) se plantea como respuesta a los resultados contradictorios sobre la relación con la ITI de variables estudiadas tradicionalmente desde Adler (1986), como la influencia de tener hijos, tener una pareja que trabaja, la carrera profesional, las actitudes hacia el trabajo. Estos autores intentan superar las limitaciones muestrales de la investigación hasta el momento siendo selectivos con la muestra, eligiendo solo a empleados que ya hubieran tenido experiencia internacional. Al mismo tiempo aseguraron la transversalidad de sus variables demográficas y características laborales y sectoriales. Igual que Brett y Stroh (1995), conceptualizan la ITI como decisión ante una oferta internacional genérica o sin anclajes concretos, aunque a diferencia de estos critican el uso de un solo ítem como variable criterio. Por este motivo llegan a operativizar la ITI con una escala de siete ítems ( $\alpha = 0,90$ ). Igual que en Brett y Stroh (1995), recogen datos directos de ambos miembros de la pareja, dando por hecho el papel protagonista de esta. Agrupan sus variables predictoras en tres grandes grupos estableciendo un marco heurístico predictivo de la ITI: a) factores biográficos (pareja con ingreso único o dual, hijos en casa y edad del empleado), b) percepciones y actitudes del empleado (actitudes hacia el traslado, creencias normativas, autoeficacia, dificultad para trasladarse, satisfacción con políticas de reubicación al retorno, satisfacción laboral y compromiso con la organización), y c) actitudes de la pareja (ITI, dificultad para trasladarse, satisfacción con políticas de reubicación al retorno, satisfacción laboral y compromiso con la organización). En gran medida su modelo se nutre del marco de la TAR/TCP. Pero también se refiere a la teoría del poder familiar, la teoría de carrera profesional, además de a la literatura específica de movilidad internacional.

Mediante un procedimiento de regresión jerárquica por bloques, llegaron a un modelo final del cual se enumeran por orden de importancia los factores significativos para medir la ITI junto a su resultado: a) la ITI de la pareja ( $\beta = 0,48$ ;  $p < 0,001$ ) surgió como la influencia más notable, b) edad ( $\beta = -0,17$ ;  $p < 0,001$ ), c) compromiso con la organización ( $\beta = 0,12$ ;  $p < 0,01$ ), d) deseo de progresión de carrera ( $\beta = 0,11$ ;  $p < 0,01$ ), e) hijos en casa ( $\beta = 0,08$ ;  $p < 0,01$ ), f) creencias sobre un traslado ( $\beta = 0,08$ ;  $p < 0,05$ ), y g) dificultades para trasladarse

( $\beta = 0,08$ ;  $p < 0,05$ ). A pesar de haber realizado un esfuerzo teórico y metodológico loable, el modelo de regresión final de Eby y Russell (2000) no va más allá de obtener una modesta varianza explicada ( $R^2 = 0,36$ ;  $p < 0,001$ ), mostrando un escaso avance respecto a los modelos anteriores de alcance general. Aun con esto, es necesario aclarar que el concepto de inclinación al traslado en estos autores tiene un sentido más amplio de lo habitual pues no diferencia entre la dimensión nacional o internacional. Su foco se centra en la disposición a trasladarse por la empresa meramente.

#### **3.5.1.4 Modelo de van der Velde *et al.* (2005)**

Van der Velde *et al.* (2005) vuelven a formular un modelo general explicativo de la ITI para analizar la influencia del género como variable transversal. Para ello realizan una audaz integración de variables explicativas en base a las teorías específicas más comunes. Asimismo, a diferencia del resto de los estudios, sus variables criterio son dos: la ITI del empleado y su inclinación a seguir a su pareja en un traslado internacional. A los efectos del presente trabajo solo se reportan los resultados de la ITI. En cuanto a sus variables predictoras, estas no se agrupan bajo una denominación categórica *ex profeso* sino bajo la misma denominación de las teorías que las alumbraron:

- a) Teoría de opción racional y capital humano con las variables inversión educativa, años de experiencia profesional y experiencia previa en expatriación.
- b) Teoría del poder en la familia con ingresos relativos, vulnerabilidad de la propia carrera y prioridad relativa de la carrera.
- c) Prominencia de roles vitales de carrera profesional, de pareja y como progenitor.
- d) Perspectiva del contrato psicológico relativa a compromiso organizacional, satisfacción laboral y satisfacción de carrera.
- e) Factores demográficos de edad y presencia de hijos en diversas franjas de edad.

Como resultado, van der Velde *et al.* (2005) observaron un patrón explicativo de la ITI muy diferente entre hombres y mujeres. En el caso de las mujeres las variables extraídas desde la perspectiva del contrato psicológico dominaban claramente ( $R^2 = 0,29$ ;  $p < 0,001$ ). En

segundo lugar, lo hacían las demográficas ( $R^2 = 0,15$ ;  $p < 0,001$ ), particularmente la edad de los hijos entre 4 y 12 años ( $\beta = -0,33$ ;  $p < 0,01$ ); a un nivel similarmente bajo contribuyeron las variables de prominencia de roles vitales ( $R^2 = 0,12$ ;  $p < 0,01$ ), específicamente el efecto positivo del rol de carrera ( $\beta = 0,28$ ;  $p < 0,05$ ) y negativo del rol parental ( $\beta = -0,27$ ; ns). Tras este último dato parece traslucirse cierto conflicto de fuerzas negativo y positivo de las variables parentales y de carrera respectivamente. En cambio, los hombres puntuaron de un modo mucho más tenue, aunque significativo, en todos los ámbitos salvo en la prominencia de roles, donde, a gran diferencia de las mujeres, ellos apenas puntuaron y menos aún de un modo significativo. Finalmente, el modelo de hombres tuvo una varianza explicada ( $R^2 = 0,31$ ;  $p < 0,001$ ) menor que el modelo de mujeres ( $R^2 = 0,54$ ;  $p < 0,001$ ). Es decir, menos factores explicaban más varianza en el caso de las mujeres. El resultado ofrece dos patrones explicativos muy diferentes que no sitúan al género en sí mismo como factor explicativo, sino a otras variables que provienen de distintos dominios.

#### **3.5.1.5 Modelo de Tharenou (2008)**

En uno de los escasos estudios longitudinales sobre la ITI ya mencionado al hablar sobre la variable criterio, Tharenou (2008) critica que la investigación se ha centrado tradicionalmente en poner de relieve la existencia de diferencias en función del género, pero no se haya dedicado a entender por qué ocurren dichas diferencias<sup>15</sup>. El trabajo de Tharenou (2008) se inspira en Adler (1986) aportando una solución teórica y procedimental más robusta a su conclusión de que hombres y mujeres experimentan el mismo deseo internacional, pero las mujeres lo pueden llevar a cabo en menor medida. Tharenou (2008) realiza el esfuerzo metodológico más sofisticado hasta el momento presentando un consistente modelo de ecuaciones estructurales que integran tanto los antecedentes como los consecuentes de la ITI. Como ya se ha puesto de relieve, el factor de la medida de la ITI es importante. Basado en Adler (1986), su constructo de la ITI se vincula con la carrera profesional y se presenta como deseo general más que como intención concreta. Tharenou (2008) integra tres modelos de regresión:

---

<sup>15</sup> Se trata de una crítica que no puede hacerse al trabajo de van der Velde *et al.* (2005).

mujeres con pareja y/o hijos ( $R^2 = 0,35$ ), hombres con pareja ( $R^2 = 0,34$ ) y/o hijos y personas sin pareja ni obligaciones familiares ( $R^2 = 0,47$ ). Como conclusión de su trabajo, mantiene que la ITI es un constructo desiderativo experimentado igual en el hombre y la mujer. Sin embargo, habida cuenta de los roles de género imperantes, ellas tenderán a sacrificar sus propias aspiraciones profesionales en favor de la familia en mayor medida que los hombres, sobre todo si son madres. Tharenou (2008) explica esta cuestión recurriendo tanto a la *agencia personal* como a las barreras familiares. La *agencia personal*, definida por Bandura (1989) como «la capacidad para ejercitar el control propio sobre los procesos de pensamiento, la motivación y la acción» (p. 1175), ocupa un lugar central en su modelo. La cuestión de fondo guarda relación con la capacidad de la persona para dirigir su propia vida como quiere teniendo en cuenta su contexto familiar.

Tharenou (2008) recoge los temas clásicos y proporciona un modelo teóricamente robusto, con un diseño longitudinal que va más allá de la intención proporcionando una referencia que da solidez a toda una línea de investigación basada en la ITI. En su diseño de investigación la ITI viene determinada por la agencia personal de un modo diferencial entre mujeres y hombres. En mujeres con familia el efecto de la relación es  $\beta = 0,28$ ,  $p < 0,01$ ; en hombres con familia es  $\beta = 0,34$ ,  $p < 0,01$ ; y en personas sin familia es  $\beta = 0,36$ ,  $p < 0,01$ . Las diferencias en el tamaño de estos efectos se deben a las diferentes consideraciones subyacentes, sobre todo la percepción de autoeficacia para vivir y trabajar en un país de cultura diferente ( $\beta = 0,08$ , ns en mujeres y  $\beta = 0,52$ ,  $p < 0,01$  en hombres) y la percepción de disrupción asociada al traslado internacional ( $\beta = -0,75$ , ns en mujeres y  $\beta = 0,07$ , ns en hombres). Otro gran factor que influye de modo diferencial entre ambos sexos guarda relación con las barreras familiares. Estas, nuevamente, son valoradas de un modo diferente por mujeres y hombres, sobre todo debido a la influencia de la desaprobación familiar ( $\beta = 0,17$ , ns en mujeres y  $\beta = 0,56$ ,  $p < 0,01$  en hombres) y la tenencia de niños en educación secundaria ( $\beta = 0,50$ ,  $p < 0,01$  en mujeres y  $\beta = 0,24$ , ns en hombres).

### 3.5.1.6 Modelo de Mignonac (2008)

Como ya anunciamos, Mignonac (2008) aborda el traslado internacional en el contexto de la inclinación a aceptar cambios mayores dentro de la organización. Es decir, junto al traslado doméstico y al cambio funcional de disciplina. En su diseño, la elección de sus variables predictoras viene determinada por un fenómeno mayor que es el gran cambio laboral. De este modo, eligió predictores potencialmente transversales a estos tres factores que tuvieron mayor nivel de generalidad que las variables criterio específicas. Estos predictores fueron: a) demográficos (edad, género, educación, situación marital, hijos menores y antigüedad en la compañía), b) contextuales no laborales (arraigo local fuera del trabajo y la ITI de la pareja), c) actitudes hacia el trabajo (compromiso afectivo con la organización, compromiso de continuidad por coste de los sacrificios/escasez de alternativas, satisfacción laboral, percepción de apoyo de la organización), y d) características individuales (centralidad del trabajo, autoeficacia, apertura a nuevas experiencias y salud).

Como aspecto teórico más destacable cabe decir que adopta una estrategia teórica ecléctica según las relaciones específicas esperadas de los predictores con las variables criterio. Pero no adopta un marco teórico unificado como puedan hacer Eby y Russell (2000) o Tharenou (2008), si bien es cierto que realiza un planteamiento riguroso haciendo un amplio recorrido por diversos ámbitos de la persona y su entorno, con medidas cuya fiabilidad y validez suelen estar bien establecidas en la literatura. A continuación, únicamente se presentan los resultados en la ITI, sin entrar en el análisis de las otras dos variables criterio.

En cuanto a los demográficos, las mujeres fueron menos propensas al traslado internacional que los hombres ( $\beta = -0,16$ ;  $p < 0,001$ ), mientras el mayor nivel educativo propiciaba la mayor ITI ( $\beta = 0,13$ ;  $p < 0,01$ ). En los factores del contexto externo al trabajo, el arraigo local ( $\beta = -0,11$ ;  $p < 0,01$ ) y la ITI de la pareja ( $\beta = 0,24$ ;  $p < 0,001$ ) resultaron significativos. En el ámbito de las actitudes hacia el trabajo fueron significativos el compromiso afectivo ( $\beta = 0,15$ ;  $p < 0,01$ ) y el compromiso de continuidad por coste de los sacrificios ( $\beta = -0,12$ ;  $p < 0,05$ ). Finalmente, las características individuales con impacto en la ITI fueron la centralidad del trabajo ( $\beta = 0,12$ ;  $p < 0,01$ ), la apertura a nuevas experiencias

( $\beta = 0,19$ ;  $p < 0,001$ ) y la salud ( $\beta = 0,10$ ;  $p < 0,05$ ). Mignonac (2008) confirma algunos resultados de las investigaciones anteriores como la menor ITI en las mujeres o la ITI de la pareja. En general, demuestra la presencia de relaciones significativas interesantes y clarificadoras. Pero el modelo tiene una baja capacidad explicativa ( $R^2 = 0,22$ ;  $p < 0,001$ ).

### **3.5.1.7 Modelo de Konopaske *et al.* (2009)**

Konopaske *et al.* (2009) establecen un marco conceptual de variables del individuo, de la familia y de la organización. Habida cuenta de la mayor diversidad de modalidades de expatriación de negocio, adaptando la pregunta de Brett y Stroh (1995), incorporan tres formulaciones de la ITI en función del tiempo. En concreto, preguntan por un traslado de largo plazo (entre uno y cuatro años), un traslado de corto plazo (menos de un año) y la modalidad de viajes frecuentes (estancias menores a ocho semanas). Como variable criterio su concepción de la ITI, no solo se concreta en la duración de la expatriación, esta también cobra sentido dentro de la carrera profesional. Teóricamente justifican la elección de una medida como la ITI en base a la *teoría de la acción razonada* (TAR), la cual, como sabemos, sitúa a las actitudes como antecedente de la intención y a la intención como antecedente de la conducta. Brett y Stroh (1995) identifican factores relevantes de la literatura de movilidad local e internacional, carreras internacionales, personalidad, teoría sistémica y conciliación familia y trabajo como variables predictoras. Concretamente, su marco de factores predictores es el siguiente:

- a) Factores individuales (sentido de la aventura, valoración del país de destino).
- b) Factores familiares (vivir próximo a mayores, niños en casa, antigüedad en la comunidad, ITI de la pareja).
- c) Factores organizacionales (compensación y beneficios, planificación de carrera y planificación de la repatriación).

Las variables de control incluyeron factores demográficos como género, movimientos laborales previos o ingresos. Tras un análisis factorial y múltiples regresiones jerárquicas en la muestra total y las muestras pareadas, se reproducen únicamente los resultados de la muestra total en la ITI de largo plazo como los más relevantes. En cuanto a variables demográficas de control, resultó significativo el número de movimientos laborales ( $\beta = 0,18$ ;

$p < 0,01$ ), mientras las mujeres mostraron menor ITI ( $\beta = -0,13$ ;  $p < 0,01$ ). Los factores individuales significativos fueron: sentido de la aventura ( $\beta = 0,15$ ;  $p < 0,01$ ), el país de destino ( $\beta = -0,19$ ;  $p < 0,001$ ), vivir próximo a mayores ( $\beta = 0,15$ ;  $p < 0,01$ ), y antigüedad en la comunidad ( $\beta = -0,19$ ;  $p < 0,001$ ). La ITI de la pareja no está disponible en la muestra completa pero sí en la muestra pareada, resultando ser el factor de mayor peso ( $\beta = -0,51$ ;  $p < 0,001$ ). En cuanto a las variables organizacionales, la planificación de carreras ( $\beta = 0,27$ ;  $p < 0,001$ ) seguida de la compensación y beneficios ( $\beta = 0,14$ ;  $p < 0,05$ ). La varianza explicada del modelo de Konopaske *et al.* (2009) es baja ( $R^2 = 0,26$ ;  $p < 0,001$ ). El sentido de la aventura y la valoración de la similitud-disimilitud de país de destino son factores determinantes pero insuficientes.

### **3.5.2 Modelos de alcance explicativo focalizado**

Los modelos de alcance focalizado restringen el análisis a cuestiones más específicas de la decisión del potencial expatriado. Es frecuente que se centren en aspectos relacionados con el país de destino, la pareja acompañante y la ideología de género. Dado su mayor foco, sus variables son menos y en ocasiones no se contempla la inclusión de variables psicológicas en el análisis. Si bien son las variables psicológicas las que centran el interés de nuestra investigación, los modelos de alcance focalizado basados en variables externas exclusivamente también serán comentados, debido a la información que aportan sobre la influencia de los ámbitos del comportamiento que interesan. Por ejemplo, variables no percibidas de naturaleza demográfica sobre el país de destino aportan información sobre la relevancia del país de destino en la decisión. De un modo análogo al apartado anterior sobre modelos amplios, la Tabla 7 muestra únicamente los valores de los factores percibidos. Nuevamente, se basan en regresiones lineales, aunque se halla una excepción en la investigación de Law *et al.* (2016) con un modelo *logit*. Se incorporan los índices de regresión ( $\beta$ ) y se aporta la varianza total explicada de los modelos con todas sus variables ( $R^2$ ) de naturaleza percibida u objetiva.

**Tabla 7**

*Modelos de alcance amplio. Índices de regresión en disposiciones/constructos psicológicos y varianza explicada*

Konopaske <i>et al.</i> (2005)	<b>Factores varios de pareja (traslado corto plazo)</b>	<b>β</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Implicación en el puesto	-0,18*	-
	Espíritu aventurero	0,35*	
	Importancia de soporte de carrera	0,00	
	<b>Factores varios de pareja (traslado largo plazo)</b>	<b>β</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Implicación en el puesto	0,00	-
	Importancia de soporte de carrera	-0,22*	
Larson (2006)	<b>Factores de ajuste familiar previo</b>	<b>β</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Ajuste cultural general de pareja	0,41*	0,18
	Ajuste cultural de interacción de pareja	-0,14	
	Ajuste cultural de hijos	0,04	
	Ajuste general de repatriación de pareja	0,07	
	Ajuste de interacción en repatriación de pareja	-0,25*	
	Ajuste de repatriación de hijos	0,22*	
Dupuis <i>et al.</i> (2008)	<b>Factores de familia</b>	<b>β</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Percepción sobre la ITI de la pareja	0,17*	0,20
	Creencia sobre la movilidad de la pareja	0,15*	
	Creencia sobre presiones en la relación	0,19*	
	Clima familiar	0,10	
	<b>Factores varios (baja distancia cultural)</b>	<b>β</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Percepción sobre la ITI de la pareja	0,14*	0,24
	Creencia sobre la movilidad de la pareja	0,20*	
	Creencia sobre presiones en la relación	0,15*	
	Clima familiar	0,20*	
	<b>Factores varios (alta distancia cultural)</b>	<b>β</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Percepción sobre la ITI de la pareja	0,14*	0,15
	Creencia sobre la movilidad de la pareja	0,11	
Creencia sobre presiones en la relación	0,16*		
Clima familiar	0,07		
Mol <i>et al.</i> (2009)	<b>Factores de personalidad (Big Five)</b>	<b>β</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Estabilidad emocional	-0,06	0,14
	Extraversión	0,04	
	Apertura	0,01	
	Afabilidad	-0,10*	
	Escrupulosidad	0,04	
	<b>Factores específicamente aplicables</b>	<b>β</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Tolerancia a la ambigüedad	0,12*	0,41
	Amplitud categórica	0,02	
	Flexibilidad cultural	0,24*	
	Sensibilidad cultural	0,13*	
	Teorías implícitas de adaptabilidad cultural	0,02	
	Tolerancia a la incertidumbre	-0,01	
Law <i>et al.</i> (2016)**	<b>Factores percibidos varios</b>	<b>RM</b>	<b>R<sup>2</sup> Nag.</b>
	ITI de la pareja	7,63*	0,70
	Estancamiento de carrera	6,85*	
	Soporte organizacional percibido	5,96*	
	Importancia concedida a la compensación	4,41*	
	Importancia de padres/ancianos viviendo cerca	0,47*	

	<b>Factores personales-alemanes (modelo 1)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Dominio del inglés	-0,02	0,42
	Cosmopolitismo	0,55*	
	<b>Factores personales-alemanes (modelo 2)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Dominio del inglés	-0,01	0,45
	Cosmopolitismo	0,26*	
Froese <i>et al.</i> (2013)	<b>Factores personales-coreanos (modelo 3)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Cosmopolitismo	0,55*	0,35
	<b>Factores personales-coreanos (modelo 4)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Dominio del inglés	0,45*	0,60
	<b>Factores personales-coreanos (modelo 5)</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>R<sup>2</sup></b>
	Dominio del inglés	0,40*	0,63
	Cosmopolitismo	0,24*	

Nota: Elaboración propia. \*Valor  $p = 0 < 0,05$ ; \*\*Modelo de Law *et al.* basado en regresión logística. Reportada razón de momios con R<sup>2</sup> de Nagelkerke. Modelo ITI antes de 1 año.

### 3.5.2.1 Modelo de Lowe *et al.* (1999)

En primer lugar, Lowe *et al.* (1999) presentan una conceptualización de la ITI vinculada con la oferta detallada (tipo de compañía, duración de la asignación y condiciones de beneficio y promoción), para luego valorar lo atractivo de dicha oferta según el país de destino (41 países). Concluyen, a diferencia de Adler (1986), que el sexo del potencial expatriado sí influye en la ITI cuando se concretan los términos de la oferta y el país de destino. Para ello se basan en el principio de Feldman (1981) de que los referentes ocupan un lugar fundamental en la cognición humana. Aun con todo, su elaboración teórica aún no es muy elaborada, basándose sobre todo en datos descriptivos. La preferencia por una futura carrera profesional en Adler (1986) se mide con una escala más desiderativa que intencional. En contraste con los resultados de Lowe *et al.* (1999), los datos sugieren que el grado de concreción o anclaje en lo concreto de la medida de la ITI tiene su trascendencia. Es decir, que los ítems de la ITI sean más genéricos o específicos introduce un efecto diferencial en la medida que es sensible al género. Siguiendo un continuo de concreción entre el deseo y la acción, cabe pensar que hombres y mujeres parten de un mismo punto de deseo pero que, en el caso de las mujeres, el proceso de concreción culmina menos en intención. Con independencia del sexo, las variables de país, medidas con fuentes secundarias, que resultaron significativas fueron *nivel de desarrollo* ( $\beta = 0,678$ ;  $p < 0,001$ ) y *distancia cultural* ( $\beta = -0,292$ ;  $p < 0,05$ ).

### 3.5.2.2 Modelo de Konopaske *et al.* (2005)

Konopaske *et al.* (2005) elaboran un modelo estructural partiendo de la teoría sistémica de familia de Minuchin (1974), para poner de relieve la influencia de la ITI de la pareja en la ITI del potencial expatriado. Reportan un tamaño significativo del efecto de la ITI de la pareja sobre la ITI del directivo, que es menor cuando la oferta es por menos de un año ( $\beta = 0,23$ ;  $p < 0,05$ ) y mayor cuando es de uno a cuatro años ( $\beta = 0,55$ ;  $p < 0,05$ ). Ello viene a sugerir que, a mayor plazo del traslado, el papel de la pareja se hace más importante en la decisión. De otro lado, las variables familiares como tener hijos o mayores viviendo próximos no resultan factores significativos en la ITI de la pareja. El dato parece indicar que los intereses de movilidad internacional son iguales en el directivo y en la pareja. Finalmente, cuando se plantea una oferta de corta duración, la importancia concedida a las políticas de apoyo de la empresa no es significativa y la implicación de la pareja en su trabajo tiene un efecto negativo ( $\beta = -0,18$ ;  $p < 0,05$ ) en la ITI. Pero, cuando se trata de un traslado más largo la implicación de la pareja en su trabajo no es un factor significativo. Asimismo, resulta relevante la baja importancia concedida al apoyo proporcionado por la empresa ( $\beta = -0,22$ ;  $p < 0,05$ ).

### 3.5.2.3 Modelo de Larson (2006)

Larson (2006) mantiene el foco en el estudio de la *pareja acompañante*, así como en la variable familiar *hijos*. En concreto, se centra en el efecto de la experiencia previa de un traslado internacional en términos de *ajuste durante la estancia* (*ajuste cultural general* como adaptación a costumbres locales y *ajuste cultural de interacción* como adaptación a las relaciones sociales), y de *ajuste durante la repatriación* (*ajuste general* como readaptación amplia a la costumbre local y *ajuste de interacción* como readaptación a las relaciones sociales locales). Basándose en el trabajo de Kramer (1993), donde se aplica la teoría de la reducción de la incertidumbre a los traslados en el ámbito local, concibe la experiencia previa de la pareja en expatriación como un elemento reductor de la incertidumbre que explicará su mayor inclinación posterior. Las variables de ajuste se refieren tanto a la pareja como a los hijos. Su conclusión es que algunas variables de ajuste de la pareja y los hijos, tanto durante la expatriación anterior como durante el retorno, favorecen la mayor ITI. En concreto, tienen un

efecto significativo positivo en la ITI de la pareja la variable de ajuste de los hijos al retornar ( $\beta = -0,22$ ;  $p < 0,05$ ) y, sobre todo, el ajuste cultural general de la propia pareja ( $\beta = -0,41$ ;  $p < 0,001$ ). En cambio, el buen ajuste de la propia pareja basado en las interacciones al retornar reducía la ITI ( $\beta = -0,25$ ;  $p < 0,05$ ), lo que viene a indicar que la mayor satisfacción de retomar las relaciones locales se relaciona con la menor ITI posterior.

#### **3.5.2.4 Modelo de Dupuis *et al.* (2008)**

De alguna manera, Dupuis *et al.* (2008) continúan el debate lanzado por Lowe *et al.* (1999) sobre la menor ITI en las mujeres basando sus hipótesis en la teoría de la prominencia de roles y la prominencia del rol familiar en la identidad de la persona a la hora de afrontar el conflicto entre el ámbito familiar y laboral. Como variable criterio utilizan la misma medida de la ITI que Lowe *et al.* (1999), en un modelo con una serie de variables familiares relevantes que muestra la diferente respuesta entre hombres y mujeres. Dupuis *et al.* (2008) encuentran que la creencia de que la pareja debe apoyar la carrera del otro influye más en la ITI de las mujeres que en la ITI de los hombres. Del mismo modo, el hecho de tener hijos en casa también influye más en la ITI de las mujeres que de los hombres, sobre todo cuando la distancia cultural del país de destino es grande. La varianza explicada de su modelo agregado es baja ( $R^2 = 0,20$ ) porque el trabajo se restringe a una única parcela de influencia que es la familia. Sin embargo, queda claro que las variables de familia explican más el comportamiento de las mujeres que de los hombres, tanto en países de baja distancia cultural (hombres  $R^2 = 0,21$  y mujeres  $R^2 = 0,37$ ) como en países de alta distancia cultural (hombres  $R^2 = 0,12$  y mujeres  $R^2 = 0,30$ ). La varianza explicada en los modelos de mujeres fue superior a los modelos de hombres, lo que refuerza la conclusión.

#### **3.5.2.5 Modelo de Mol *et al.* (2009)**

Centrándose en la problemática de la selección de expatriados en un entorno competitivo con ratios elevados de selección<sup>16</sup>, Mol *et al.* (2009) aportan uno de los trabajos más audaces al comparar distintas categorías de datos predictores caracterizados por tener

<sup>16</sup> En gestión de RR. HH., el ratio de selección se concreta en un numerador consistente en el número de candidatos seleccionados y un denominador consistente en el número de candidatos evaluados.

distintos niveles de especificidad referida a la intención de aceptar una asignación internacional. Su estrategia de medición de la ITI incorpora diferentes perspectivas y anclajes intentando recoger múltiples facetas de la intención y utilizando diferentes fuentes, entre ellas el instrumento *Diversity of Life Experiences* (DOLE). Mediante regresiones jerárquicas progresivas, Mol *et al.* (2009) comprueban que cuanto más específicas son las medidas predictoras mayor es la validez predictiva que mantienen sobre la ITI. Es decir, conforme tiene lugar el progresivo cumplimiento del principio de compatibilidad de Ajzen (2005) se incrementa la validez predictiva de las variables independientes o predictores, reflejando un valor de varianza explicada ( $R^2$ ) que es incremental:

- a) *Autovaloraciones centrales de la persona* (Judge *et al.*, 1997), en referencia a las opiniones que uno tiene acerca de sí mismo (autoestima, autoeficacia general, locus de control y estabilidad emocional). Son las que menos contribuyen a la predicción de la ITI, si bien realizan una aportación significativa por encima de lo que cabe esperar en un modelo nulo ( $R^2 = 0,09$ ;  $p < 0,001$ ;  $\Delta R^2 = 0,08$ ;  $p < 0,001$ ).
- b) *El modelo de cinco factores o Five Factor Model* (FFM), compuesto por los cinco rasgos de personalidad básicos (neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, afabilidad y escrupulosidad). La contribución de los cinco grandes (FFM) casi duplica la varianza explicada del modelo respecto a las autovaloraciones ( $R^2 = 0,14$ ;  $p < 0,001$ ;  $\Delta R^2 = 0,06$ ;  $p < 0,01$ ).
- c) *Constructos específicos del ámbito de la expatriación* (sensibilidad cultural, flexibilidad cultural, tolerancia a la ambigüedad, tolerancia a la incertidumbre, amplitud categórica, teorías implícitas sobre la adaptabilidad cultural). La contribución de estos constructos incrementa más que ninguno de los factores previos la varianza explicada en el modelo de la ITI ( $R^2 = 0,41$ ;  $p < 0,001$ ;  $\Delta R^2 = 0,26$ ;  $p < 0,001$ ).
- d) *Biodatos en relación a experiencias pasadas* (viajes al extranjero, países visitados de vacaciones, lejanía de los viajes realizados, experiencia de vivir

fuera, afición por los viajes al extranjero, amigos en el extranjero y dominio de lenguas). Finalmente, este tipo de datos son los que mayormente se relacionan con la ITI ( $R^2 = 0,52$ ;  $p < 0,001$ ;  $\Delta R^2 = 0,11$ ;  $p < 0,001$ ), si bien el mayor salto incremental se produce en el paso anterior al introducir las medidas como constructos específicos, el camino sobre el cual profundiza la presente investigación.

Con estos resultados concluyen que, de un modo consistente con el principio de compatibilidad, los constructos específicos mantienen una validez predictiva muy superior a las autovaloraciones y los rasgos de personalidad. Aun con todo, los predictores con mayor validez predictiva en la investigación de Mol *et al.* (2009) fueron los biodatos. Los autores mantienen que la restricción de los biodatos a eventos que han tenido lugar o tienen lugar en la vida de las personas hace que queden excluidos los comportamientos hipotéticos. Este principio convierte al biodato en una medida menos distorsionada por el sujeto<sup>17</sup>.

### **3.5.2.6 Modelo de van Emmerik y Euwema (2009)**

Van Emmerik y Euwema (2009) se adentran en las actitudes específicas de movilidad internacional. Su variable criterio va más allá de la intención al registrar una respuesta sobre el comportamiento activo de buscar misiones internacionales en personal militar de paz. Van Emmerik y Euwema (2009) formulan sus hipótesis en base a la autoeficacia (Bandura, 1977, 1997), la cual ocupa un lugar central. Siguiendo un procedimiento por pasos, su modelo *logit* final pone de relieve el importante papel de la autoeficacia en la búsqueda de misiones internacionales ( $\beta = 0,53$ ;  $p < 0,05$ ). En virtud de la teoría del aprendizaje social, la percepción de preparación también tiene un peso específico importante ( $\beta = 0,35$ ;  $p < 0,05$ ). Las variables actitudinales que marcan las preferencias del sujeto también mantienen una relación directa que es más importante aún. Hablamos del sentido de la aventura ( $\beta = 0,63$ ;  $p < 0,01$ ) y la

---

<sup>17</sup> Mael y Schwartz (1991) ponen de relieve una serie de criterios que determinan la fiabilidad de la medida de los biodatos: a) externalidad, hasta qué punto el biodato es susceptible del testimonio de un tercer sujeto; b) objetividad, el dato es susceptible de caracterizarse o cuantificarse con un alto nivel de acuerdo; c) dato directo, describe lo que uno hace y no lo que otros dicen que uno hace; d) dato discreto, alude a un evento único o contabilización de eventos simples; y e) verificabilidad, en qué medida el dato es sostenible por una fuente externa.

empatía con otras culturas ( $\beta = 0,72$ ;  $p < 0,01$ ). El papel de la autoeficacia es complejo, además de su relación directa con la expatriación, mantiene dos relaciones de moderación sobre: a) el sentido de aventura ( $\beta = 0,66$ ;  $p < 0,05$ ) y b) la empatía por otras culturas ( $\beta = -0,83$ ;  $p < 0,05$ ). De los datos se desprende que las disposiciones actitudinales relacionadas con la atracción por lo internacional tienen una relación directa con la ITI mayor incluso que la percepción de preparación. Aun con todo, el modelo resultante tiene una baja varianza explicada en su conjunto ( $R^2$  Nagelkerke =  $0,19$ ;  $p < 0,01$ ), lo cual es consistente con su focalización causal.

### **3.5.2.7 Experimento de Wagner y Westaby (2009)**

Entre otras conclusiones, Wagner y Westaby (2009) hallan una relación directa entre la oferta económica y la ITI. Su diseño de investigación no obedece al típico modelo de regresión de la mayoría de los trabajos, incluido el presente. Recurren a un diseño experimental  $2 \times 2 \times 3$  para centrar su análisis en determinadas características del país de destino como consecuencia de la percepción social a raíz de los acontecimientos terroristas del 11 de septiembre de 2001 en EE. UU. Su alcance teórico no incluye ninguna teoría explicativa del comportamiento, no va más allá de datos descriptivos propios de la literatura sobre la ITI. Esta ahora es considerada como variable dependiente cuya medida se formula con descriptores característicos de diversos grados de concreción de la intención. Las variables independientes se corresponden con la similitud cultural alta o baja, la seguridad del país alta o baja y la oferta financiera sin bonus, con bonus del 20 % y con bonus del 40 %. De los resultados de un ANOVA concluyen que la similitud cultural no influye en la ITI pero sí lo hace el bonus, y con mayor fuerza todavía la seguridad del país de destino. Estos resultados indican que el potencial expatriado decide por pragmatismo antes que por la atracción cultural. Asimismo, se observa que los incentivos interactúan con la diferencia cultural pero no con la similitud cultural. Es decir, los incentivos pueden animar la decisión de expatriarse a países culturalmente distantes, pero no cuando el país es similar. Finalmente, en contra de su hipótesis, no se halló interacción significativa de los incentivos con la seguridad del destino; es decir, los incentivos no moderan la percepción de seguridad.

### 3.5.2.8 Experimento de Kim y Froese (2012)

Nuevamente se encuentra una alternativa metodológica al análisis de regresión en el trabajo de Kim y Froese (2012). Mediante un diseño experimental  $2 \times 2$  abundan en la teoría de la prominencia de roles y en la literatura descriptiva de la movilidad internacional, para hipotetizar que la lengua inglesa-no inglesa y el nivel de desarrollo alto o bajo del país de destino interactúan con el efecto de la prominencia del rol laboral o familiar sobre la ITI. Reportan, igual que Dupuis *et al.* (2008), que la prominencia del rol laboral o familiar en la identidad de la persona influye de modo positivo o negativo en la ITI, medida con una estrategia que ya hemos definido como anclada o *scenario dependant* en términos de los propios autores. Mediante regresión construyeron un modelo final que incorporaba las siguientes variables que tuvieron impacto significativo en la ITI: número de hijos ( $\beta = -0,19$ ;  $p < 0,05$ ), edad de los hijos ( $\beta = 0,30$ ;  $p < 0,05$ ), inteligencia cultural ( $\beta = 0,17$ ;  $p < 0,05$ ), prominencia del rol ocupacional ( $\beta = 0,17$ ;  $p < 0,05$ ), nivel económico del país de destino ( $\beta = 0,43$ ;  $p < 0,00$ ), idioma del país de destino ( $\beta = 0,25$ ;  $p < 0,01$ ), y el efecto de la prominencia del rol ocupacional moderado por el nivel económico del país de destino ( $\beta = 0,25$ ;  $p < 0,01$ ). Estos autores ponen de relieve el importante papel del nivel económico del país de destino, así como las consideraciones familiares. Ambos factores externos tienen mayor peso que los factores internos de inteligencia cultural o prominencia del rol ocupacional.

### 3.5.2.9 Modelo de Froese *et al.* (2013)

El trabajo de Froese *et al.* (2013) supone una contribución esencial a la investigación, tanto por su enfoque teórico como por su aportación del constructo *cosmopolitismo*. En el contexto de un estudio multicultural alemán/coreano, Froese *et al.* (2013) profundizan en el efecto de las actitudes recurriendo a la TAR/TCP. Concretamente, cobra relevancia su esquema de concreción del comportamiento: atención-intención-acción. Con su trabajo, Froese *et al.* (2013) introducen el constructo cosmopolitismo y ponen de relieve el complejo papel de esta actitud, definida por Skrbis *et al.* (2004) como la *apertura consciente al mundo y a las diferencias culturales*. En particular, reportan que el cosmopolitismo tiene un papel mediador

entre la experiencia internacional y la ITI. En varios análisis de regresión de múltiples predictores por separado relacionados con la experiencia internacional sobre el criterio cosmopolitismo, todos tuvieron un efecto significativo. Ahora bien, el factor que se sostuvo en el modelo final integrado por todas las variables simultáneamente fue el de tener contactos internacionales (en población alemana  $\beta = 0,50$ ,  $p < 0,001$ , y en población coreana  $\beta = 0,56$ ,  $p < 0,001$ ). Ello sugiere que la red social es determinante de la actitud.

En la segunda serie de regresiones sobre la variable ITI, el modelo final con todas las variables predictoras introducidas simultáneamente produjo una varianza explicada considerable (en población alemana de  $R^2 = 0,45$ ,  $p < 0,001$ , y en población coreana de  $R^2 = 0,61$ ,  $p < 0,001$ ), con el protagonismo del número de contactos internacionales (en población alemana  $\beta = 0,28$ ,  $p < 0,001$ , y en población coreana  $\beta = 0,29$ ,  $p < 0,001$ ) y la actitud de cosmopolitismo (en población alemana  $\beta = 0,26$ ,  $p < 0,001$ , y en población coreana  $\beta = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ). Dominar el inglés no fue un predictor significativo en población alemana pero sí lo fue y mucho en la población coreana ( $\beta = 0,40$ ;  $p < 0,001$ ); con menor peso resultó significativo hablar idiomas en población alemana ( $\beta = 0,12$ ;  $p < 0,1$ ). Aunque con menor peso explicativo, también resultaron determinantes las otras variables de experiencia internacional como viajes internacionales (en población alemana  $\beta = 0,13$ ,  $p < 0,05$ , y en sentido opuesto en población coreana  $\beta = -0,13$ ;  $p < 0,05$ ). Haber vivido en el extranjero únicamente afectó de manera significativa a la ITI en población alemana ( $\beta = 0,11$ ;  $p < 0,1$ ). Todas estas variables de naturaleza experiencial o biográfica, dejando a un lado el cosmopolitismo que es de naturaleza actitudinal, ponen de relieve la importancia de los biodatos en la predicción de la ITI (Mol *et al.*, 2009). Asimismo, también puede concluirse que las variables de naturaleza experiencial están culturalmente afectadas.

### **3.5.2.10 Modelo de Law *et al.* (2016)**

En un estudio multicultural sobre contables públicos, Law *et al.* (2016) elaboran un modelo teórico a partir de la teoría sistémica de familia y la teoría de roles. Las variables de familia se refieren como entorno interno y las variables de la organización como entorno externo a la familia. Según el modelo, una tercera fuente de varianza viene dada por el rol de

género. El modelo puso de relieve los efectos directos de las variables del entorno interno y externo de la familia, así como las interacciones o efecto moderador del género sobre las variables de familia y entorno organizacional. El modelo fue probado mediante múltiples regresiones logísticas con el fin de recoger la vivencia cultural del tiempo en la idiosincrasia de EE. UU. y Hong Kong (HK). De este modo, midieron la ITI con cuatro horizontes temporales de intención (antes de un año el menor y dentro de más de cinco años el mayor). Todas las variables de familia (entorno interno) se mostraron significativas ( $p < 0,01$ ).

Los resultados<sup>18</sup> para ambas muestras de EE. UU. y HK indican que a partir de la ITI, medida como intención dentro de un horizonte temporal de tres años, existen diferencias y similitudes en ambas culturas. Estar casado y con hijos es un factor disuasorio de la movilidad internacional en ambos lugares de un modo similar. Asimismo, tener mayores viviendo cerca también es un factor disuasorio en ambas culturas, aunque según el modelo resultante en menor proporción que estar casado y con hijos. Pero aquí surge un matiz cultural, tener mayores viviendo cerca es más disuasorio en el caso de la población de HK. Por su parte, la relación de los factores de la organización (entorno externo) con la ITI también fue significativa en todas las variables. De este modo el estancamiento de carrera resultó ser un motivo para la movilidad internacional, aunque más en la cultura asiática. El soporte percibido por parte de la organización también fue un factor incentivador en ambas culturas, aunque más en la población de HK. En cambio, siendo el nivel retributivo un factor incentivador en ambas poblaciones, resultó ser algo más en el caso de la población norteamericana. Finalmente, el factor significativo con menor peso fueron los años de experiencia, con valores similares en ambas muestras.

En cuanto al tercer bloque de varianza, referido a las interacciones, se registraron relaciones de moderación significativas ( $p < 0,01$ ) de la variable género. El género interacciona con la ITI de la pareja en ambas muestras en favor de los hombres, aunque en mayor medida en la muestra de HK. La segunda interacción del género se refiere a los años de experiencia,

---

<sup>18</sup> Reportados como razón de momios.

mayor en los hombres, aunque en este caso con valores similares en ambas culturas. Finalmente, también se halló una interacción del género con el estancamiento de carrera que solo fue significativa en la población asiática. Las varianzas explicadas fueron altas tanto en el modelo de población de HK ( $R^2$  Nagelkerke = 0,71) como de EE. UU. ( $R^2$  Nagelkerke = 0,75). Además de la relevancia de los predictores por sí mismos, es importante poner de manifiesto que semejantes valores de  $R^2$  se obtienen a partir de mediciones que ponen de relieve el papel central de la familia y las implicaciones económicas del entorno laboral.

### **3.5.2.11 Modelo de Eccher y Duarte (2018)**

Eccher y Duarte (2018) cambian el foco del individuo y su familia a la influencia del entorno más externo en una población de ingenieros españoles, franceses y portugueses, cubriendo lo que identifican como una laguna de investigación en la ITI. En concreto, además de la lengua española, francesa o portuguesa junto a algunas variables demográficas básicas, analizaron la influencia de la imagen de los países emergentes a través de las siguientes variables predictoras: a) seguridad ciudadana, b) sistema de salud, c) infraestructuras, d) estabilidad política, e) apertura social de los locales y f) atracción por la cultura local. De manera consistente con dicho objetivo, su estrategia de medición de la ITI es anclada, basada en Noe y Barber, 1993. Eccher y Duarte (2018) comprobaron la relación de dos posiciones vacantes diferentes (posición A de menor responsabilidad y posición B de mayor responsabilidad) en seis países de habla española, francesa y portuguesa en África y Sudamérica mediante múltiples y repetidas regresiones. Reportaron solo los resultados consistentemente significativos en varias repeticiones. Las únicas características que presentaron relación con la ITI en ambas ofertas A y B fueron la seguridad ciudadana ( $\beta = 0,19$  a  $0,30$ ;  $p < 0,01$ ) y la atracción por la cultura local ( $\beta = 0,26$  a  $0,39$ ;  $p < 0,01$ ). Con todo ello, la seguridad y la atracción por la cultura del país fueron los factores más decisivos para conformarse la imagen del país.

### 3.6 Limitaciones en la investigación sobre la ITI

En términos generales, no existe un modelo explicativo amplio basado en variables actitudinales específicas del ámbito de la expatriación que sean comparables entre sí, acotando su peso en su dimensión relativa y permitiendo una aproximación completa y precisa a los factores actitudinales antecedentes de la ITI. Desde un punto de vista conceptual y en relación con el objetivo de la presente investigación (definido en el siguiente capítulo), se trata de la principal ausencia hallada en la literatura. Pero en el plano procedimental, también se presentan otros problemas:

- a) La prominencia de muestras sesgadas y poco comparables.
- b) El escaso desarrollo teórico en modelos con poca ambición predictiva.
- c) Los dominios y factores específicos no cubiertos o irrelevantes.
- d) Los problemas de medida de las actitudes.

Respecto a la primera cuestión, el sesgo en las muestras, asumiendo la necesaria naturaleza no probabilística de las mismas, difícilmente llega a plantearse una solución definitiva a partir de la cual referirse a la población diana de potenciales expatriados de negocio (no restringida al expatriado tradicional). La configuración de las muestras constituye todo un reto y particularmente las muestras de potenciales receptores de una oferta internacional. La presente investigación aporta una solución muestral estrictamente propositiva, no se configuran muestras institucionales idiosincráticas, de estudiantes de grado, u otro tipo de muestras de conveniencia. Por el contrario, se llevó a cabo una estrategia de campo basada en el reclutamiento de participantes a través de Internet que únicamente halla cierto referente en el trabajo de Eccher y Duarte (2018). Como consecuencia, existe una suficiente representatividad en la mayoría de las variables demográficas relevantes del ámbito laboral y personal, y de un modo muy particular la edad, el sexo y las variables familiares. Asimismo, abarcamos los movimientos internacionales posibles dentro de una misma empresa o bien entre empresas distintas, tal como propone la concepción amplia del expatriado que preside la presente investigación, a diferencia del expatriado tradicional.

El escaso desarrollo teórico en modelos con poca ambición predictiva se corresponde con el alcance focalizado en ámbitos explicativos y predictores específicos o insuficientemente contextualizados. Al plantear sus variables predictoras y su variable criterio, Adler (1986) adolece de desarrollos teóricos más allá de fuentes descriptivas sobre el reto internacional en la gestión empresarial y cierta ideología de género subyacente. Desde entonces, la trayectoria de la investigación se ha caracterizado por introducir progresivamente una mayor y más diversa elaboración teórica en la fundamentación de las hipótesis. Aunque ya se ha puesto de relieve que la TAR es mencionada con frecuencia a la hora de justificar el uso de una medida de intención, el apoyo explícito en teorías generales fuertes del comportamiento, básicamente el marco de la TAR/TCP de Ajzen y Fishbein (1977), Fishbein y Ajzen (1975), Ajzen (1991), y el marco sociocognitivo de Bandura consultado (1977, 1982, 1989, 1997, 2001) no suelen desarrollarse en profundidad. Eby y Russell (2000) y particularmente Tharenou (2008) son una excepción al realizar un desarrollo teórico basado en estas teorías que abarca a los antecedentes de la conducta y no solo a la intención o a la propia acción. Por lo general, los trabajos han intentado centrarse en cuestiones específicas y de modo consistente han recurrido a teorías específicas. El desarrollo de modelos explicativos de mayor alcance sigue siendo una necesidad. Pero no solo, el trabajo de Adler (1986) ya mencionaba a las actitudes, aunque estas no se concretaban en constructos específicos. No es hasta Froese *et al.* (2013) cuando se formula un constructo actitudinal específico de la ITI, hablamos del cosmopolitismo. Mol *et al.* (2008) pusieron de relieve algunos constructos actitudinales específicos existentes en expatriación, pero en gran medida se limitaban al ámbito de la cultura.

En estrecha relación con la limitación anterior surge la cuestión de los dominios y factores específicos no cubiertos o irrelevantes como variables predictoras de la ITI. En la definición del alcance en factores explicativos ya se justificó la exclusión de las políticas. De hecho, no es frecuente su aparición si estas no resultan ser el tema central de investigación. Pero la limitación más importante no guarda tanta relación con la irrelevancia de algunas variables como con la ausencia de otras. Brett y Stroh (1995) dejan fuera de su alcance otras influencias importantes en la predicción de la ITI. Su modelo no considera las variables del

país de destino, la influencia del entorno, ni la percepción de control. Asimismo, dentro de las variables familiares no tienen en cuenta el factor de tener dependientes ni el peso de la familia en general.

Otros ejemplos los hallamos en Eby y Russell (2000) o en van der Velde *et al.* (2005), donde las condiciones del país de destino no figuran entre los predictores. Al margen de los estudios interculturales como el realizado por Kim y Froese (2012), el país de destino suele estar presente en la tradición de medida de la ITI que hemos denominado anclada. Sin embargo, no suelen conjugarse las características del país de destino incluyéndolas junto a otras variables predictoras. Sí existen trabajos específicamente centrados en el país de destino que predicen la ITI en función de las características de un país. Wagner y Westaby (2009) o Eccher y Duarte (2018) analizan específicamente el desarrollo económico, el sistema sanitario o la seguridad ciudadana.

En cuanto a la familia, esta suele estar presente de una u otra manera, sobre todo con variables relacionadas con la pareja, por ejemplo, en Konopaske *et al.* (2005). Los hijos también aparecen con frecuencia, aunque no suelen tener el protagonismo central que tiene la pareja. Con menor frecuencia aparecen los dependientes y menos aún la conceptualización de un concepto de carga familiar como variable predictora más.

Finalmente, la cuarta gran limitación guarda relación con los problemas de medida de las actitudes. Dicha limitación se articula en torno a dos grandes cuestiones: a) el incumplimiento del principio de compatibilidad en el marco de la TAR/TCP, y b) la ausencia de procesos analíticos más avanzados de análisis factorial (AF). El principio de correspondencia, también denominado de compatibilidad (Ajzen, 2011), indica que las actitudes pueden predecir la conducta solo hasta el punto en que ambas sean formuladas en los mismos términos de especificidad en su objetivo, acción, contexto y elementos temporales. La formulación actitudinal de Adler (1986) no cumple con el principio de compatibilidad de la TAR. En Aryee *et al.* (1996) las variables de personalidad elegidas (locus de control y extraversión) son excesivamente generales respecto a la especificidad de la intención, violándose aquí también el principio de compatibilidad de la TAR/TCP. El resultado de Eby y

Russell (2000) sobre el impacto de las actitudes es decepcionante con respecto a las predicciones realizadas desde el marco de la TAR/TCP; el problema trata de una nueva violación del principio de correspondencia. Las creencias sobre el traslado no especifican si es local o internacional; las creencias normativas sobre la aceptación de una oferta no especifican que se trata de una oferta internacional; la autoeficacia en el desarrollo de habilidades tampoco alude a una carrera internacional.

Respecto al método analítico, en las décadas más recientes el desarrollo computacional ha ido acompañado de nuevos métodos factoriales que permiten elaboraciones teóricas más adaptadas a la naturaleza multifactorial compleja del mundo de las actitudes. El análisis bifactorial permite la obtención de factores con varios significados simultáneos específicos y un significado transversal denominado factor G. Una medida esta última capaz de condensar el elemento común de una serie de comportamientos muy variados que nunca ha sido usada en el contexto de la investigación sobre la ITI. Este planteamiento más avanzado del análisis factorial permite superar las rigideces de la metodología que restringe el resultado a la obtención de factores independientes y ortogonales, forzando una simetría que es más propia de las ciencias físicas que del comportamiento humano. Se sabe que aún hoy en día el análisis factorial sigue dominado por este planteamiento conocido como *Little Jiffy*<sup>19</sup> y que en su conjunto se considera una práctica errónea por la comunidad científica más actualizada. De aquí en adelante se procura superar esta limitación metodológica, así como las demás limitaciones teóricas y procedimentales puestas de relieve.

---

<sup>19</sup> Domínguez *et al.* (2018) indican que este conjunto de práctica se estableció hace más de cincuenta años: a) extracción de componentes mediante *análisis de componentes principales* (ACP), b) determinación del número de factores a extraer mediante la *regla de Kaiser* (RK; autovalores > 1), y c) definición de la estructura más simple a través de la *rotación ortogonal varimax* (RV).

## Capítulo 4

### Modelo explicativo e hipótesis de investigación

---

#### 4.1 Objetivo de la investigación

La anterior revisión documental no solo pone de relieve una serie de contribuciones y avances sobre los cuales construir el marco explicativo y plantear nuestras hipótesis. Ofrece un panorama de diferentes matices muestrales, medidas que varían en el criterio, variables predictoras múltiples y diversas, alcances explicativos amplios o focalizados, marcos teóricos generales o específicos y procedimientos metodológicos diversos dentro del predominio de los modelos estadísticos de regresión. Se parte de una corriente de investigación caracterizada por intentar comprender los motivos que guían la decisión del potencial expatriado ante una oferta internacional. En este contexto, tras la revisión de la cuestión se procura una aportación explicativa teniendo en cuenta los avances reflejados en la literatura, así como las lagunas.

Para ello se plantean los siguientes objetivos de investigación.

**Objetivo general:** conocer cuáles son los factores que influyen en la ITI y cómo se relacionan entre sí a la hora de explicar la decisión de un potencial expatriado ante una oportunidad profesional que conlleva un traslado internacional.

El objetivo anterior lleva al planteamiento de los siguientes **objetivos específicos:**

- *Elaborar un cuestionario sobre motivos de expatriación basado en la praxis de la gestión internacional de recursos humanos y en el conocimiento académico existente.*
- *Obtener un modelo psicométrico de medida de factores latentes compuesto por un conjunto de constructos actitudinales estadísticamente válidos y fiables.*
- *Elaborar un modelo actitudinal explicativo de la ITI del potencial expatriado controlando la influencia de otros factores sociodemográficos relevantes.*

La sustentación científica del modelo propuesto se basa en el contraste de una serie de hipótesis que se desarrollan a continuación en base al marco teórico de la TAR/TCP y a la literatura académica sobre la ITI desarrollada a partir de Adler (1986). Pero antes resulta necesario delimitar el alcance explicativo del estudio.

#### **4.2 Alcance explicativo: exclusión de políticas de empresa**

La presente investigación se realiza con una ambición explicativa amplia de las variables que determinan la ITI. En este contexto propositivo tiene sentido precisar qué factores se excluyen del espectro de variables antecedentes y por qué. El trabajo procura abarcar la mayor parte de las influencias relevantes en la decisión de expatriación, pero el ámbito de las políticas de la organización en materia de movilidad internacional se obvia por diversos motivos. Borstorff *et al.* (1997) ponen de relieve la poca información existente sobre el impacto de las políticas de empresa, a la vez que destacan su relevancia teórica como factor determinante de la ITI. Konopaske y Werner (2005) confirman este extremo afirmando que el tamaño del efecto de las políticas es apenas relevante y no necesariamente se traduce en consecuencias prácticas. Mediante una muestra de gran tamaño sensible a pequeñas variaciones hallaron incrementos significativos muy bajos sobre la ITI (incremento medio de 0,21 sobre una escala de cinco unidades con una media de 3,48). El protagonismo de las políticas como variable antecedente de la ITI no se ha visto confirmado. Aunque se pueda y se deba llevar a cabo estudios especializados para conocer su importancia explicativa, por ejemplo, Haines y Saba (1999), Konopaske y Werner (2005) o Pinto *et al.* (2012), este no es el

foco. En el plano conceptual, las preferencias por las condiciones de una política concreta no hacen más que traslucir disposiciones del comportamiento, una perspectiva más inespecífica e interesante para la psicología social. Dentro de un marco de condicionantes vitales más trascendentes, las políticas son meramente accesorias o instrumentales. Nuestra investigación se sitúa en un plano más general del comportamiento donde la varianza aportada por las políticas solo podría ser marginal.

En una muestra de repatriados, Dickmann *et al.* (2008) indican que un aspecto determinante de las políticas, la *oferta financiera*, no tuvo el poder movilizador tradicionalmente atribuido desde el ámbito de la gestión. Por el contrario, fueron motivaciones de carrera e interés personal las que contribuyeron más a la decisión. Se trata de una pista que nos acerca a la motivación intrínseca más que extrínseca hacia la movilidad internacional. En un estudio transcultural, Tillery y Jourdan (2009) encuentran que la ITI es una cuestión de motivación intrínseca de tal modo que las promociones y los beneficios asociados al traslado son factores extrínsecos más importantes en las personas con baja ITI. Larsen y Edwards (2019) analizaron el efecto de las políticas de movilidad internacional sobre la ITI en expatriados retornados en cuanto a soporte financiero, de carrera y de ajuste cultural. Descubrieron que la varianza explicada por las políticas era muy baja y que únicamente el soporte financiero tuvo cierto efecto en la ITI posterior a la experiencia de expatriación. Eby y Russell (2000) no hallan que el nivel de satisfacción con las políticas de reubicación en expatriados retornados tenga relación con la ITI.

Otra cuestión son los trabajos que se basan por completo en las políticas. El trabajo de Haines y Saba (1999) concluye que las principales necesidades del expatriado son relativas a la carrera, aspectos financieros y asistencia familiar. Aun con todo, en el trasfondo se sigue apelando a disposiciones motivacionales. Su conclusión más destacada es consistente con Tillery y Jourdan (2009). A mayor propensión a la movilidad internacional menor relevancia explicativa de las políticas de empresa, lo cual es consistente con la idea de que la decisión de emprender un camino internacional obedece a factores intrínsecos de la persona; una idea sobre la cual también se construyen las hipótesis de investigación.

### 4.3 Propuesta de modelo explicativo de la ITI

En este apartado se desarrolla el modelo de factores que como sabemos se identificaron a partir de la revisión bibliográfica, la intervención de expertos durante la elaboración del cuestionario, y la aportación de la experiencia en la dirección de un proyecto de consultoría internacional que fue punta de lanza en el marco del proceso de integración empresarial entre Iberdrola y Scottish Power en el año 2008. Como consecuencia de todo ello, hoy en el ámbito académico, la propuesta teórica que se desarrolla a continuación corresponde a un modelo multifactorial de diversas variables antecedentes de tipo actitudinal sobre una variable consecuente que consiste en la intención de expatriarse.

Como ya se anticipó en el capítulo anterior, el sustrato conceptual de dicho modelo no es otro que la *teoría de la acción razonada/teoría del comportamiento planificado* (TAR/TCP) de Fishbein y Ajzen (1975) y Ajzen (1991). En base a este desarrollo teórico se asume el principio de que las personas dirigen su comportamiento de manera racional para actuar conforme a lo que perciben como más ventajoso. El modelo propuesto parte de que las personas procuran hacer lo que desean guiadas por sus disposiciones personales (creencias favorables o desfavorables sobre el traslado internacional). Se trata de un planteamiento consistente con la teoría de las expectativas de Vroom (1964), según la cual los individuos deciden comportarse de una manera u otra en base a lo que esperan obtener. Elaboran una cognición relacionada con el valor atribuido a los objetos del entorno que determina lo que es más deseable o menos. Ello forma parte de un proceso informativo y afectivo que se concreta en el concepto de actitudes internas y otras medidas del comportamiento de naturaleza similar en relación con la percepción del entorno social, los recursos y condicionantes de la situación, así como la capacidad propia. En este contexto el principio de racionalidad rige la conformación de la intención de expatriación y su posterior traslación a una conducta observable. El potencial expatriado sopesa las ventajas (estímulos) y las desventajas (obstáculos) del traslado y particularmente estas últimas. Sobre todo, si se tiene familia, se anticipan problemas en la carrera profesional y el país destino es un lugar distante, culturalmente ajeno o incluso asociado a riesgos personales.

Esta estructura subyacente de factores que impulsan y factores que inhiben se hace explícita en varios trabajos. Si bien, particularmente en los inicios de la investigación, predomina cierta visión pesimista o de sacrificio en el hecho de trasladarse internacionalmente; por ejemplo, la idea del traslado internacional como un evento con múltiples impedimentos se encuentra en Adler (1986), se trata de una primera visión más bien aversiva de la expatriación como proceso de superación de obstáculos. Sin embargo, lo más determinante de esta idea es que ya se realiza un planteamiento como el actual basado en la anticipación de consecuencias negativas y/o positivas.

No solo Adler (1986) distingue entre factores de rechazo y de aceptación, sino que Brett y Stroh (1995) analizan la evaluación de aspectos negativos y positivos sobre la carrera y la familia para predecir la intención. Haines y Saba (1999) indican que la reacción ante políticas de expatriación viene determinada por los obstáculos que percibe el potencial expatriado; implícitamente asumen la existencia de escenarios opuestos. Dickmann *et al.* (2008) vuelven a incidir en lo negativo señalando que la investigación sobre los motivos de expatriación ha identificado un amplio abanico de preocupaciones del potencial expatriado. Entre ellas se incluyen las relacionadas con el país destino, la conciliación entre trabajo y vida personal, preocupaciones financieras o impacto sobre la progresión de carrera. En definitiva, todo parece indicar que durante la decisión se ponen en juego motivaciones asociadas a consecuencias contrapuestas (estímulos y obstáculos) susceptibles de orientar la acción hacia la aceptación o el rechazo. Se trata de una importante premisa teórica que la presente investigación adopta y cuyo impacto trasciende al diseño metodológico que se plantea.

Dentro del contexto de decisión caracterizado por la presencia de ventajas y desventajas a considerar, la intención que sigue a la valoración es la disposición cognitiva antecedente más próxima a la conducta observable (Ajzen, 1991, 2005). La superioridad predictiva del constructo *intención* sobre el constructo *actitud* es una premisa de la TAR/TCP reforzada con multitud de estudios empíricos que ponen de relieve una importante relación entre intención y conductas específicas. En el capítulo anterior ya ha sido justificada la validez empírica de la intención como predictor de la conducta observable. Por ejemplo, Sheppard *et*

al. (1988) demuestran la relación con la conducta mediante un *metaanálisis* basado en más de setenta investigaciones. Bien es cierto que dichos comportamientos han estado mayormente sujetos al control volitivo del sujeto en base a *la teoría de la acción razonada* (TAR) antes que a *la teoría del comportamiento planificado* (TCP). En efecto, la decisión de embarcarse en un traslado internacional no es un comportamiento que dependa exclusivamente de la voluntad del individuo. Por este motivo, la TCP resulta un marco conceptual de referencia más adecuado que la TAR al admitir que existen una serie de condicionantes del entorno externo y estados emocionales que escapan al control volitivo. Ajzen (1991) cita los resultados de dieciséis estudios para evidenciar la fortaleza de la TCP con modelos que mantienen varianzas explicadas en torno al valor medio de  $R^2 = 0,69$ . Todo ello fundamenta la utilización de una medida de intención para predecir la conducta en base a un marco conceptual donde la actitud precede a la intención y la intención precede a la conducta.

Desde el marco de la TCP la explicación de fondo no es simple, porque además de las relaciones directas de las preferencias personales con la intención también deberán presentarse otras relaciones de interacción. Es decir, el efecto teórico de las actitudes personales individuales sobre la ITI se verá moderado por la percepción de los condicionantes externos, los cuales son ajenos al control de la persona. El modelo propuesto asume que la intención de la persona —y el comportamiento subsiguiente— está determinada por lo que mayormente define a la persona como sujeto particular (sus preferencias individuales).

No obstante, desde el entorno externo se derivan imponderables que determinan en qué grado la persona puede hacer lo que quiere. En este contexto, la anticipación de los temores propios, como elemento intrínsecamente incontrolable, también mantendrá un patrón de relación similar a los factores externos, es decir, una relación de moderación. La teoría sociocognitiva de carrera (Lent *et al.*, 2000) establece que durante la fase activa de toma de decisiones de carrera el comportamiento intencional (objetivos) y las acciones se ven moderadas por las influencias contextuales proximales. Después se centra en el papel de las barreras del propio individuo y su entorno como algo intrínseco al proceso de desarrollo de una carrera. En el ámbito más específico de la expatriación, Shaffer y Harrison (1998) también

destacan la relevancia de las relaciones de moderación de las variables contextuales. Particularmente cuando hablamos del entorno familiar del expatriado. En su trabajo concluyen que la responsabilidad familiar no mantiene una relación directa con las cogniciones de retorno anticipado una vez en el país de destino. No obstante, sí moderan el efecto de las variables actitudinales. De algún modo indican que el entorno familiar próximo impone cierto sentido de obligación moral al cual se le da prioridad.

Partiendo de la intención como variable criterio, la *tesis central* de la presente investigación es:

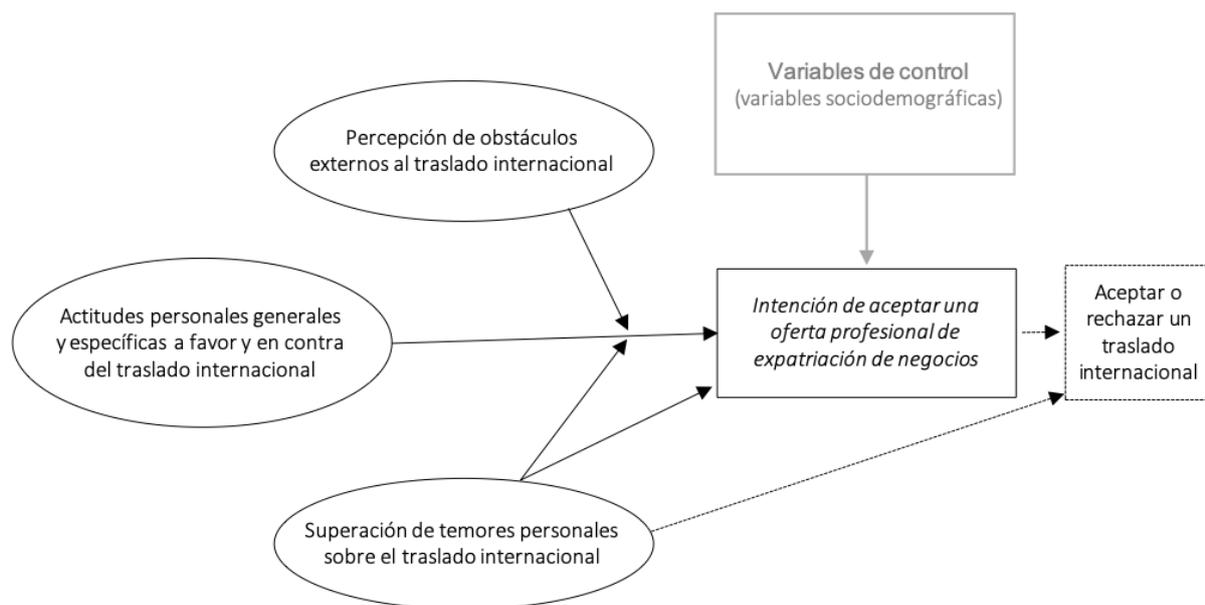
La ITI es una función directa de disposiciones y actitudes personales hacia la expatriación moderadas por la percepción de factores externos relacionados con las circunstancias familiares y los riesgos del país de destino. A ello hay que sumar la contribución directa de la superación de temores personales relacionados con vivir en otro país; estos también moderan la relación entre actitudes personales y la ITI.

El cumplimiento del principio de compatibilidad (Ajzen y Fishbein, 1977) lleva a la elaboración de medidas actitudinales propias del ámbito de la expatriación que hasta el momento no se habían planteado con el requerido nivel de especificidad. Obviamente, la especificidad de las medidas también se traduce en la especificidad del modelo de decisión que las relaciona y que desde su misma concepción tiene que ver con el ámbito de la expatriación. Según se refleja en el Figura 6, el potencial expatriado es un agente que tiene sus motivaciones personales para actuar. Dichas motivaciones se manifiestan como: a) actitudes generales que cubren un espectro muy amplio de conductas, y b) actitudes específicas con un abanico de conductas más focalizadas y restringidas en variedad. Dentro del modelo explicativo las actitudes generales guardan relación con la dinámica de oposición entre la disposición general a mantener la situación actual y la disposición general de acometer el camino de la internacionalidad. Sin embargo, la orientación intencional tiene lugar en un entorno físico y social que favorece o dificulta el traslado (aunque también existe un amplio espacio de circunstancias intermedias o neutras). Las actitudes personales hacia la expatriación son el principal conductor del comportamiento de expatriación, pero la percepción de los factores

ajenos no controlables estimula o inhibe en mayor o menor medida la manifestación de dichas disposiciones. La inevitable presencia de factores que no dependen del control volitivo condiciona la expresión de las disposiciones actitudinales de la persona en conductas concretas.

**Figura 6**

*Propuesta de modelo explicativo de la ITI*



Nota: Elaboración propia.

Los factores no controlables no solo son externos a la persona, las emociones negativas de fuerte intensidad también pueden formar parte del ámbito de lo incontrolable (Ajzen, 1991). En el modelo explicativo la superación de temores personales se asimilaría en gran medida con la *percepción del control del comportamiento* de la TCP. Sin embargo, el concepto de percepción de control del comportamiento también se hace extensivo a la percepción de los obstáculos externos (variables del país de destino, así como condicionantes familiares). Tomando la ITI como variable de intención se plantea el anterior modelo explicativo (Figura 6). En el mismo, las actitudes personales se caracterizan por ser representativas de la posición del agente de la decisión (el potencial expatriado), manteniendo un efecto directo que potencia o inhibe la ITI. La cuestión de fondo guarda relación con permanecer en la situación local actual

evitando los riesgos de un cambio internacional y manteniendo las condiciones vitales actuales, o bien abrirse al traslado abrazando sus ventajas. Finalmente, desde un punto de vista empírico (modelo predictivo) la introducción de variables de control sociodemográficas ofrece un punto a partir del cual establecer la contribución de las variables actitudinales (modelo explicativo). A continuación, se desarrollan los diversos aspectos del modelo presentado. La Figura 7 termina por concretar el modelo con sus variables actitudinales concretas y las relaciones hipotetizadas.

#### **4.4 Actitudes personales**

Las actitudes y en general las variables actitudinales ocupan un papel central en las investigaciones sobre psicología social hoy en día (Ajzen, 2011). Es una prueba del protagonismo que han recuperado tras un periodo en el que fueron puestas en duda. Aun así, en lo referente al estudio de la ITI, las actitudes no ocupan el lugar que merecerían dentro de los modelos predictivos. A menudo las explicaciones se ven eclipsadas por variables de tipo demográfico. Particularmente, la variable sexo ocupa un lugar destacado en el desarrollo de esta línea de investigación debido al protagonismo en la decisión del expatriado de la pareja, los factores familiares o la ideología de género (Adler, 1986; Brett y Stroh, 1995; Lowe *et al.*, 1999; van der Velde *et al.*, 2005). Sin embargo, las actitudes también aparecen de una u otra manera en la literatura desde el principio. Adler (1986) ya pone de relieve que la *búsqueda de experiencias interculturales* y el *deseo de crecimiento personal* son los motivos que principalmente se aducen para desear una carrera internacional. Brett y Stroh (1995) no recurren a constructos actitudinales específicos, pero hablan de *actitudes ante la movilidad*. Se refieren a las actitudes hacia los traslados en base a una escala general de diez elementos de Brett y Reilly (1988). Se trata de una medida que no alude específicamente a un traslado internacional y no cumple con el principio de compatibilidad en relación con el comportamiento a predecir. Es decir, el objetivo del comportamiento que se describe mediante un rasgo de personalidad, su acción, contexto y momento, se plantean y evalúan con un nivel de generalidad mayor al objetivo, acción, contexto y momento encarnados en la intención específica de trasladarse internacionalmente.

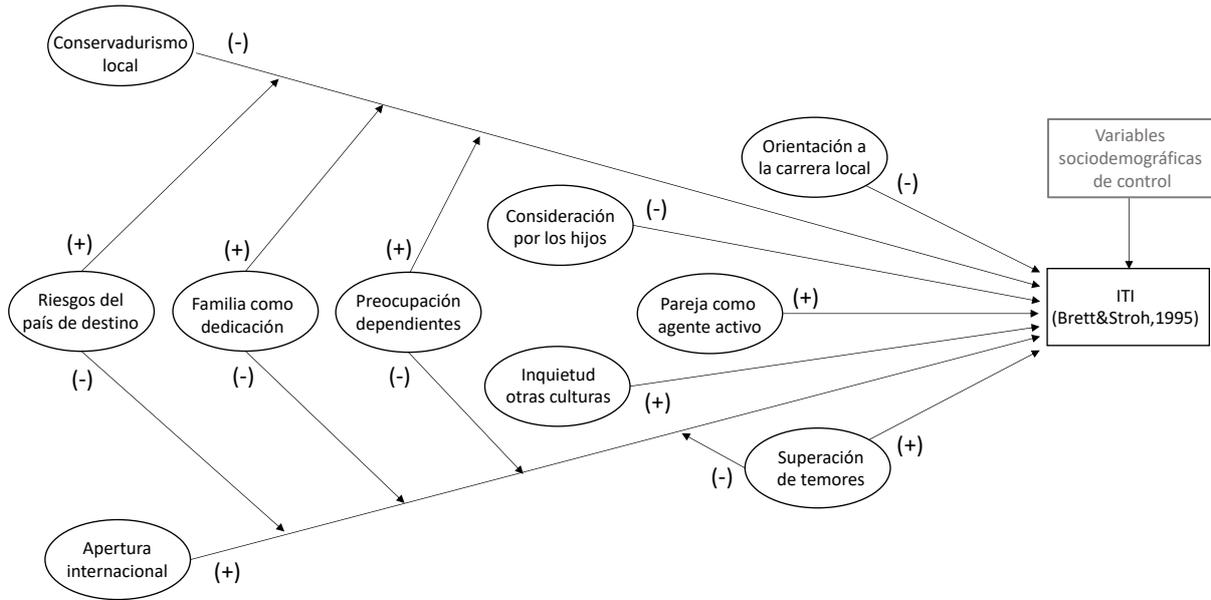
Es una crítica que puede extenderse a la mayoría de los trabajos consultados. De este modo, Aryee *et al.* (1996) incluyen rasgos de personalidad en su modelo, particularmente hablan de *locus de control* y *extraversión*, ambos constructos consolidados dentro de la literatura de las diferencias individuales, pero lejos del principio de compatibilidad cuando se usan como predictores de la ITI. En efecto, la generalidad o repertorio conductual posible es mucho mayor en el rasgo que la intención específica de proceder de una determinada manera en una situación muy específica. Del mismo modo, Mignonac (2008) incluye *apertura a la experiencia* como rasgo de personalidad a partir del *International Personality Item Pool* (IPIP), un cuestionario de personalidad baremado que sigue siendo generalista en comparación con las exigencias más estrictas del principio de compatibilidad. Konopaske *et al.* (2009) incluyen la *actitud aventurera* en base al IPIP, tanto si la expatriación es de larga duración como de corta. En estos dos trabajos no se cumple el principio de compatibilidad del constructo predictor con la intención específica de trasladarse internacionalmente, o al menos no con el nivel necesario para maximizar la relación entre ambas variables. Sin embargo, Froese *et al.* (2013) constituyen una excepción al formular el constructo *cosmopolitismo*. En esta ocasión el objetivo, la acción y el contexto del comportamiento cosmopolita se encuentran específicamente alineados con la intención de trasladarse internacionalmente.

Con base en el trabajo de Tharenou (2008), Mol *et al.* (2009) mantienen que hay evidencias que sugieren la presencia de una disposición que se acercaría a los rasgos de personalidad en la estabilidad de la intención de expatriarse. Pero hasta este momento, los coeficientes de determinación obtenidos son modestos. Cuando son significativos no suelen superar el valor de 0,20. Por tanto, se pone de relieve la necesidad de formular disposiciones específicas estables en el ámbito de la expatriación y más acordes con el principio de correspondencia. Pero los mismos trabajos citados que fallan en atribuir el grado de especificidad adecuado a sus constructos actitudinales, también apuntan a cuáles son los contenidos que deberían incluirse en esos nuevos constructos de una naturaleza mayormente específica a la expatriación. Por su parte, Konopaske *et al.* (2009) también sugieren que el papel de las actitudes es central. Indican que, aunque no existe mucho desarrollo teórico

todavía, es lógico pensar que las actitudes personales tendrán mayor influencia sobre la ITI que la propia familia, un factor externo sobre cuya influencia se propone un patrón de relación de moderación.

**Figura 7**

*Propuesta detallada de modelo explicativo de la ITI*



Nota: Elaboración propia.

Los autores citados sugieren de un modo explícito o implícito la necesidad de medidas más acordes con la naturaleza específica de la intención de expatriación. Incluso las predicciones no significativas aportan una evidencia sobre la dirección que no se debe tomar. Se desprende que el desarrollo de constructos actitudinales específicos ofrece una mejor vía para la predicción de la decisión del expatriado. Con todo ello, se postula que la apertura internacional junto al comportamiento opuesto de conservadurismo local son actitudes generales pertenecientes al ámbito de la expatriación. Dichas actitudes mantienen una contribución central en la decisión de expatriarse. Se presentarán como tendencias del comportamiento opuestas dentro del modelo explicativo. Siendo las actitudes personales los factores más representativos de las preferencias del agente de la conducta, estas mantendrán una relación directa con la ITI.

#### **4.4.1 Apertura internacional**

El interés de la persona por lo internacional ya se ha puesto de manifiesto como un importante predictor del traslado internacional (Borstorff *et al.*, 1997). En un estudio comparativo de población norteamericana, asiática y europea, Tung (1987) pone de relieve que la menor orientación internacional de los empleados norteamericanos en comparación con los europeos es un factor explicativo del mayor nivel en expatriaciones fallidas en población americana. Con ello se trasluce la potencial aplicación que la formalización y medición de un constructo como *apertura internacional* puede aportar.

Cabe hallar ciertos antecedentes que marcan el camino para concretar en qué consisten este tipo de actitudes. Nuevamente es inevitable comenzar por la contribución de Adler (1986), quien se aproxima al constructo de *apertura internacional*. Concibe el hecho de tener que afrontar el cambio cultural como un obstáculo intrínseco que puede estar vinculado al deseo de desarrollo personal. Como resultado, obtuvo que las oportunidades para el crecimiento personal, la expansión de horizontes y la ampliación formativa a través de la exposición a otras culturas atrajo a más del 50 % de los sujetos de su muestra. Van Emmerik y Euwema (2009) hacen un esfuerzo por acercarse a la situación internacional en su acción, objeto y contexto como recomienda el principio de compatibilidad en el marco de la TAR/TCP. Hablan de *competencia intercultural* a partir del *Multicultural Personality Questionnaire*. Tratándose de comportamientos propios de una situación internacional tienen mayor grado de especificidad; es decir, mayor adecuación al principio de compatibilidad y mejores índices de correlación con la ITI que los factores de personalidad más generales, tal como cabría esperar.

Por su parte, Froese *et al.* (2013) proponen un constructo actitudinal que está específicamente relacionado con la situación internacional. Su propuesta conceptual apunta en la misma dirección que la *apertura internacional*. Al hablar de *cosmopolitismo* ponen de relieve el papel de esta actitud como elemento mediador entre la experiencia y la intención. Tomando diversas fuentes vienen a definir el ‘cosmopolitismo’ como la «apertura consciente al mundo y a las diferencias culturales y el deseo y la habilidad de comunicarse con personas de otras culturas adaptándose a sus costumbres y hábitos» (2013, p. 3249). Los valores de

regresión también son altos en línea con los valores de personalidad catalogados como más específicos de la expatriación. Son resultados superiores a los obtenidos mediante rasgos generales de personalidad y mediante las disposiciones intencionalmente vinculadas a lo internacional propias del cuestionario IPIP. Mol *et al.* (2009) reportan como los constructos actitudinales específicos del ámbito cultural mantienen una importante relación con la ITI, pero no solo: lo más importante de su trabajo es que de un modo consistente con el principio de compatibilidad de la TAR/TCP, demuestran que las disposiciones comportamentales específicas mejoran la predicción de la ITI en comparación con los constructos generales. Continuando por el camino trazado en la investigación, el presente trabajo propone nuevos constructos actitudinales vinculados a la acción, objeto y contexto de la expatriación. Este tipo de constructos serán susceptibles de integrarse en modelos con mayor capacidad predictiva. Aun con todo, si bien los trabajos mencionados aluden al ámbito internacional, no lo hacen de un modo tan específico en el nicho de la expatriación.

El cosmopolitismo podría estar cerca de ser un gran factor aglutinador de la pulsión favorable al traslado internacional. Su significado se acerca al ámbito internacional y multicultural e incide en la dimensión personal al mismo tiempo. Desde los inicios, Adler (1986) apela al deseo de experiencia intercultural y crecimiento personal como la principal razón por la cual su muestra de MBA aceptarían un traslado internacional. Konopaske *et al.* (2005) incluyen el sentido de aventura como una predisposición a la novedad en la predicción de la ITI de la pareja. Dickmann *et al.* (2008) ponen de relieve que existen motivos personales de aventura, viaje y cambio vital que son determinantes. Pero la medida sigue careciendo de la especificidad que alude a un traslado internacional y a un contexto de carrera profesional. Con base en este razonamiento se propone un constructo similar pero más específico de la expatriación y más general o transversal en los aspectos de la expatriación reflejados. Es decir, mayormente basado en el objetivo, acción y contexto de la expatriación de negocio y suficientemente general como para abarcar la mayoría de las facetas de la expatriación. La denominación es *apertura internacional* y se define como *motivación personal y disposición profesional hacia la vivencia internacional*. Se trata de una disposición transversal a la

mayoría de los aspectos implícitos en la expatriación de negocio que, no solo abarca la dimensión intercultural o personal, también considera la carrera profesional como aspecto central de lo que significa la expatriación de negocio.

A partir de esta formulación se plantea la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 1.** La *apertura internacional* es una actitud general del potencial expatriado que se espera tenga una relación positiva con la ITI, de modo que a mayor *apertura internacional* mayor ITI.

#### **4.4.2 Conservadurismo local**

A la hora de abordar el *conservadurismo local* se hace necesario aludir al constructo anterior con el fin de captar su sentido de fuerza contrapuesta dentro del modelo explicativo propuesto. La revisión bibliográfica revela que las disposiciones actitudinales contrarias a la expatriación no son frecuentes. Existen antecedentes teóricos que han dado lugar al constructo de *cosmopolitismo*, así como a nuestra propia propuesta de *apertura internacional*. Sin embargo, apenas existen desarrollos similares que conduzcan a un significado actitudinal opuesto. Aun con todo, en su revisión documental Borstorff *et al.* (1997) podrían acercarse un poco al destacar el papel del constructo actitudinal *etnocentrismo*. Basándose en evidencias sobre su impacto negativo en la adaptación y el ajuste del expatriado, señalan que se trata de una actitud que podría incidir negativamente en la ITI.

Adler (1986), una vez más, realiza la primera contribución e indica que un 20 % de su muestra de MBA ni querían aprender un nuevo idioma ni adaptarse a un nuevo entorno cultural. En algunos casos se rechazaba el aislamiento, el temor y la incertidumbre. Pero a partir de este trabajo esta idea no tuvo continuidad y la investigación se centró en predecir la aceptación, pero no el rechazo de un traslado internacional. Quizás el trabajo que de un modo más explícito fija esta concepción sea el de Mol *et al.* (2009). En su idea de concretar el comportamiento en los términos del principio de compatibilidad, explícitamente definen la acción como propensión a la aceptación, aunque conceptualmente también cabe esperar la propensión a la no aceptación.

De nuevo, Tharenou (2008) habla de la motivación a expatriarse, pero nada dice sobre la motivación a permanecer en la localidad, aunque también es un suceso que cabe esperar. Y así hasta los trabajos más recientes. Por ejemplo, Larsen y Edwards (2019) hablan de la inclinación a aceptar un nuevo traslado internacional poniendo el acento en el asentimiento. Frecuentemente los trabajos apelan a la falta de control e incertidumbre como fundamento de una tendencia contraria a la expatriación. Se trata de una variable que puede inhibir la intención. Sin embargo, constituye una influencia que es contemplada de manera autónoma dentro del modelo propuesto y que se aborda próximamente al ocuparnos de la *percepción de control*. Por lo tanto, no se aprecian esfuerzos teóricos por definir específicamente una actitud general favorable a permanecer como empleado local ante una oferta internacional. Si bien es un concepto que apunta en la dirección contraria a la movilidad internacional tal como se pretende formular, no tiene un espectro comportamental tan amplio como *cosmopolitismo* o *apertura internacional*.

Careciendo de mayores referencias que Adler (1986) en el ámbito específico del estudio de la ITI, se recurre a un marco conceptual más básico y general. De modo consistente con la racionalidad implícita en el marco de la TAR/TCP, cabe formular un constructo similar en cuanto a su grado de generalidad-especificidad, aunque de signo inverso al ya formulado de *apertura internacional*. Igual que se encuentra una tendencia estimuladora de la ITI en una actitud general que acoge con afecto positivo la idea de un traslado internacional, se puede hablar de una actitud contraria en el constructo *conservadurismo local* definido como *ánimo de conservación de la vida y condiciones laborales actuales permaneciendo en la localidad*.

De este modo se hipotetiza que:

**Hipótesis 2.** El *conservadurismo local* es una actitud general del potencial expatriado que se espera tenga una relación negativa con la ITI, de modo que a mayor *conservadurismo local* menor ITI.

#### **4.4.3 Factores personales específicos**

El modelo propuesto alude a la influencia de la carrera local y el interés cultural como ámbitos personales que operan al margen de los factores generales anteriores. Las dos

actitudes generales de *conservadurismo local* y *apertura internacional* serían centrales en el modelo explicativo propuesto. Sin embargo, a pesar de la amplitud de comportamientos teóricamente cubiertos por las actitudes generales, no cabe reducir la totalidad de variables personales a las mismas. Es decir, estas actitudes generales no cubrirían todos los aspectos percibidos dentro del espectro de los intereses más personales o propios del expatriado. Queda asumido que el fenómeno se presenta con mayor complejidad, existiendo factores específicos adicionales con identidad suficiente para operar al margen del sentido amplio encarnado en las actitudes generales. Se trataría de variables no cubiertas debido a su singularidad, pero mantendrían una influencia autónoma sobre la ITI.

Antes de la consideración de factores familiares o de pareja, la revisión de la literatura ofrece dos grandes temáticas para intentar cubrir todos los aspectos que afectan al interés individual del potencial expatriado: a) la carrera profesional y b) la distancia cultural del país destino. La cuestión de la carrera y la distancia cultural son consustanciales al fenómeno de la expatriación y su aparición simultánea se halla presente en varios de los planteamientos explicativos desde los inicios (por ejemplo, Adler, 1986; Borstorff *et al.*, 1997; Brett y Stroh, 1995), en trabajos con mayores desarrollos teóricos (por ejemplo, Doherty *et al.*, 2011; Froese *et al.*, 2013; Mol *et al.*, 2009), o en trabajos más recientes y diversos (por ejemplo, Eccher y Duarte, 2018; Larsen y Edwards, 2019; Law *et al.*, 2016). A continuación, se explica qué aspectos no se han visto cubiertos por las actitudes generales anteriores al hablar de carrera profesional y de percepción de distancia cultural.

#### **4.4.3.1 Orientación a la carrera local**

La concepción de la carrera profesional como estímulo para la movilidad internacional está ampliamente extendida en la literatura. A pesar del predominio de una visión que contempla la carrera profesional como estímulo de internacionalidad, se considera que esto no siempre es así. Cabe la posibilidad de que un empleado presente una alta orientación a la carrera y a la vez una actitud opuesta al traslado internacional. Las implicaciones de carrera como estímulo de movilidad no excluyen su papel como obstáculo. En el modelo, la disposición positiva introducida por la percepción de una carrera internacional es absorbida por la actitud

general denominada *apertura internacional*. Pero en este factor general no cabe la *orientación a la carrera local*. Esta se configura como un factor actitudinal específico e independiente del factor general internacional. Aunque no es frecuente que esta cuestión se ponga de relieve, coexisten dos concepciones de carrera, una clásica y otra abierta, y solo la abierta tiende a ser compatible con el camino internacional.

La concepción clásica se caracteriza por una progresión del empleado estable y lineal, siempre en la misma organización y país. Un ejemplo paradigmático en la historia reciente de España sería el caso de Alfonso Escámez (1916-2010), quien comenzó en los puestos más bajos dentro del Banco Central y terminó como presidente, responsable de un importante crecimiento empresarial. Se trata de un planteamiento de carrera que sintoniza con un entorno competitivo más o menos previsible donde las empresas mantienen estrategias conocidas como *push*, caracterizadas por la planificación a largo plazo.

En el lado opuesto, de la mano de la globalización, a la cual ya se ha aludido en el capítulo tercero, la visión abierta de la carrera profesional no solo es más permeable al cambio de localidad o país, también al cambio de función o al cambio de empresa, mientras la progresión es más irregular. Se trata de un planteamiento que cobra sentido en el contexto de las estrategias *pull*, caracterizadas por tener lugar en los entornos competitivos más inciertos donde las organizaciones no planifican a largo plazo. Por el contrario, reaccionan a los cambios más inmediatos de la demanda y sus esfuerzos racionales se dirigen a estar preparados ante las eventuales necesidades del mercado. En este caso, como ejemplo de carrera abierta contrapuesta a la anterior, cabe mencionar al también español Pablo Isla (1936-), ejecutivo que contribuyó de un modo decisivo a la expansión internacional del grupo Inditex.

Siguiendo el razonamiento, las visiones más abiertas de la carrera profesional tienden a ver una oportunidad en los traslados internacionales. Borstorff *et al.* (1997) definen la orientación a la carrera como focalizarse planificando estrategias específicas para dirigir la trayectoria profesional. Consideran la movilidad internacional como una palanca de progresión e indican que, ya en la investigación más temprana de los años sesenta, las variables relacionadas con la orientación a la carrera mantuvieron una importante relación

predictiva con la ITI. Froese *et al.* (2013) vienen a destacar que, mientras la familia tradicionalmente ha sido considerada la gran barrera a la movilidad internacional, las oportunidades de carrera han sido el gran estímulo. En esta línea, Tung (1988) explica que los expatriados valoran la oportunidad de adquirir capacidades que no se encuentran en casa. Coincidiendo con este punto de vista favorable a la internacionalidad, Dickmann *et al.* (2008) apuntan que la motivación de carrera es un factor clave en la aceptación de los traslados internacionales y que los expatriados orientados a la misma tienden a ser vistos como más conscientes de las acciones que incrementan su capital de carrera. Mol *et al.* (2009) se refieren a un estudio en el que el 76,9 % de los expatriados veían en su traslado una oportunidad de carrera. Wagner y Westaby (2009) mencionan que la literatura habla de un rango de correlación entre orientación a la carrera e ITI de 0,15 a 0,39.

Incluso, en el supuesto de que hoy en día el traslado internacional no se viera como ventajoso, el entorno competitivo tendría un peso importante para inclinar la decisión hacia la internacionalidad. Law *et al.* (2016) ponen de relieve como el hallarse en una situación de meseta o estancamiento en el desarrollo de la carrera profesional es una de las razones principales para desear un traslado internacional. Y todo ello con independencia de la duración de dicho traslado, tanto en población oriental como occidental. Profundizando en la visión abierta de carrera, Hall (2004) introduce el constructo *protean career* o «carrera proteana» en 1976 para dar cuenta de unas trayectorias profesionales mayormente cambiantes y autodeterminadas. Se trata de un concepto de carrera más expuesta a la incertidumbre. Con mayor aplicabilidad a la movilidad internacional, DeFillippi y Arthur (1994) introducen el constructo *boundaryless career* o *carrera fluida*, caracterizada por la ausencia de límites en un entorno de mayor permeabilidad organizacional. Sullyvan y Arthur (2006), citados en Volmer y Spurk (2011), indican que las personas con mentalidad fluida navegan por el panorama cambiante del empleo sin barreras. No es difícil la aplicación teórica de esta idea a las fronteras físicas entre países.

Suutari y Taka (2004), como se cita en Lazarova *et al.* (2014), ponen de relieve un noveno motivo de anclaje de carrera dentro del marco establecido en la *teoría de anclajes de*

*carrera* de Schein (1996)<sup>20</sup>: el *internacionalismo*. Este se define como un rasgo característico de personas esencialmente motivadas por el trabajo en un entorno internacional. Concretamente, se refiere a una preferencia para «desarrollar competencias en entornos internacionales y propiciar oportunidades de carrera internacional, estando interesado en buscar nuevas experiencias a través del conocimiento de países escasamente familiares y culturas diferentes» (p. 836). Todas estas tendencias comportamentales de carrera puestas de relieve en la literatura forman parte del espectro del factor general denominado *apertura internacional*. La propia definición teórica del constructo implica que la disposición internacional es al mismo tiempo de naturaleza personal y profesional.

En el extremo opuesto, la pervivencia de cierta visión clásica de carrera local debería traducirse en alguna evidencia documentada sobre su impacto negativo en la ITI, como así es. Konopaske *et al.* (2009) sugieren que, aunque los traslados internacionales tienden a verse como oportunidades de carrera, en tiempos de «turbulencia» en la oficina local (por ejemplo, reestructuraciones, adquisiciones y reducciones de plantilla) los empleados son menos proclives a un traslado con el fin de permanecer cerca de los lugares de decisión y proteger su propia carrera. Cho *et al.* (2013) apuntan a factores que nada tienen que ver con la preferencia personal hacia lo internacional. Observan en población coreana que, con independencia de la ITI, se aceptará un traslado internacional si la empresa lo requiere debido a factores como la lealtad a la compañía y la seguridad en el puesto. Lo cual cabe relacionar con una visión más tradicional que choca con la visión de carrera abierta, *proteana* o carrera fluida. De este modo el traslado internacional se percibe como obstáculo antes que como estímulo. Una visión tradicional mayormente centrada en las oportunidades locales dentro de la organización conocida y consistente con la percepción «amenazante» de un traslado internacional.

En esta línea, Konopaske *et al.* (2009) indican que los traslados internacionales se aceptan con el fin de lograr avanzar y para evitar consecuencias negativas sobre la propia

---

<sup>20</sup> Schein (1996) define los anclajes de carrera como un *autoconcepto* sobre: a) talentos y capacidades, b) motivos y necesidades, y c) actitudes y valores. Estos anclajes se van definiendo con la experiencia y llegan a orientar la trayectoria profesional. Identifica ocho anclajes: a) competencia técnica/funcional, b) competencia de gestión, c) seguridad/estabilidad, d) emprendimiento y creatividad, e) autonomía e independencia, f) dedicación a una causa, g) puro reto, y h) estilo de vida.

carrera si se rechaza la oferta de traslado. Sugiere que, si las preferencias de carrera son distintas, por ejemplo, locales, el empleado puede sentirse forzado al traslado internacional. No es de extrañar que Dickmann *et al.* (2008) indiquen que a menudo no hay armonía entre las necesidades individuales y organizacionales. Pinto *et al.* (2012) ponen de relieve como las empresas llegan a presionar a sus empleados para que acepten traslados internacionales. Larson (2006) destaca como en un estudio empírico las aspiraciones de carrera fueron el segundo motivo por el cual los traslados internacionales fueron rechazados. Siguiendo este trabajo, los expatriados a menudo sintieron que su experiencia fue de poco valor para su carrera y para su compañía. Particularmente, el momento de la repatriación destaca como el más trascendental. Cho *et al.* (2013) señalan que, a pesar de la visión positiva sobre el impacto de la expatriación en la carrera, a menudo el expatriado no es ascendido al retornar y sus nuevas capacidades tampoco son apreciadas.

Finalmente, no se debe olvidar el efecto de estar fuera de la esfera doméstica donde tienen lugar las decisiones de carrera. La literatura clásica se refiere a ello como el efecto de *out of sight* o, incluso, en el juego de palabras *out of sight, out of mind*. Tung (1988) acuña el término, pero son muchos quienes lo usan (entre ellos, Borstorff *et al.*, 1997; Collier *et al.*, 2006; Haines y Saba, 1999; Harvey y Moeller, 2009, Konopaske *et al.*, 2009; Konopaske y Werner, 2005; Larsen y Edwards, 2019; Larson, 2006; Mol *et al.*, 2009; Weisheit, 2018). Se trata de un efecto que no solo ha sido relevante para el propio expatriado; también para la pareja acompañante cuando esta mantiene una carrera dual. Larson (2006) indica que las compañías deben buscar modos de enviar a sus mejores empleados a misiones internacionales sugiriendo que los mejores directivos son los que optan por una carrera local.

Aunque Adler (1986) plantea el dilema entre carrera internacional y carrera doméstica, no es habitual realizar esta diferenciación cuando los trabajos refieren el término de *orientación a la carrera*, y esto ha podido crear confusión o resultados contradictorios sobre la ITI. Con el constructo específico *orientación a la carrera local*, definido como *orientación a la carrera en ausencia de componente internacional*, se viene a cubrir un hueco teórico. Cabe esperar que esta mantendrá un efecto negativo sobre la ITI por ser intrínsecamente

opuesta a la carrera internacional. Salvo en el trabajo de Adler (1986), una vez más, se carece de antecedentes que pongan en juego la carrera doméstica en un contexto multifactorial de predictores sobre la ITI. Con alguna frecuencia se observa la inclusión de la inclinación al traslado doméstico como elemento predictor de la ITI. Sin embargo, se mide como variable de intención, más que como actitud.

La inclusión de este factor debería incrementar la explicación del fenómeno dentro del modelo propuesto. No obstante, siendo una actitud específica o enfocada a un aspecto muy particular, abarca menos comportamientos que una actitud general; con ello también se espera que su responsabilidad explicativa sea menor dentro del modelo. Mediante la *orientación a la carrera local* no solo se realiza una precisión que es infrecuente. Dentro de la propuesta explicativa, la variable del comportamiento *orientación a la carrera local* se integra de conformidad con el principio de compatibilidad, dentro del marco de la TAR/TCP.

Al igual que el resto de los constructos actitudinales, ello es así en tanto que se confronta un ámbito de comportamiento definido por unas actitudes con otro ámbito de comportamiento definido por una intención, donde ambos comportamientos coinciden con el mismo nivel de especificidad en la situación que enfrenta un potencial expatriado ante una oferta de traslado internacional. Particularmente, tal como postula el principio de compatibilidad, la *orientación a la carrera profesional sin componente internacional* se caracteriza por una serie de comportamientos que coinciden con la *intención de trasladarse* internacionalmente en su objetivo (aceptar o rechazar un traslado), la acción (tomar una decisión), el contexto (oferta de expatriación) y el tiempo (ambos comportamientos se presentan conjuntamente).

Con base en todo lo expuesto hasta el momento se hipotetiza que:

**Hipótesis 3.** La *orientación a la carrera local* es una actitud del potencial expatriado que se espera tenga una relación negativa con la ITI, de modo que a mayor *orientación a la carrera local* menor ITI.

#### 4.4.3.2 Inquietud por otras culturas

El componente intercultural es inherente al fenómeno de la expatriación, la misma noción de país conlleva el tener una cultura propia y diferenciada. De hecho, existen formulaciones operativas de la ITI basadas en una dimensión de distancia cultural del país destino, por ejemplo, Aryee *et al.* (1996) o Lowe *et al.* (1999). La temática cultural es recurrente, casi todos los trabajos ya citados la mencionan en algún aspecto. Sin embargo, su visión como obstáculo es predominante; en definitiva, la cultura como dificultad. Se observa que el proceso de adaptación cultural al país destino es en mayor o menor medida un problema. Pero también hay cabida para una visión más optimista e implicada en la experiencia positiva de adaptarse a otras culturas, la cultura como estímulo. Por consiguiente, hay dos concepciones con significados y comportamientos distintos: a) el obstáculo que supone adaptarse a una cultura diferente, y b) el interés por la vivencia cultural. El primer punto de vista propone en alguna medida lidiar con un problema. Su significado es de superación de la distancia cultural, bien como reto que puede ser atractivo o bien como dificultad que conviene evitar. Dentro del modelo propuesto, la mayor parte de estas posiciones ante una oferta internacional están incluidas en las actitudes generales de *conservadurismo local* y *apertura internacional*. En efecto, el rango comportamental de estas dimensiones es muy amplio y la cuestión cultural es relevante en ambas, igual que pudiera serlo la carrera profesional anteriormente tratada.

La idea de las costumbres y la sociedad del país destino como un problema a superar se encuentra desde sus orígenes en cómo se concibe la variable cultura. Se trata de un sentido que mantiene un componente aversivo para el potencial expatriado y se integra dentro del factor *conservadurismo local*. Se encuentra una referencia seminal en la idea de expatriación que presenta Adler (1986). Conceptualmente, Aryee *et al.* (1996) abordan la temática cultural como superación de obstáculos en torno a la distancia cultural. Lowe *et al.* (1999), Wagner y Westaby (2009), entre otros, entienden que la distancia cultural es determinante de un deficiente ajuste. Esta misma idea es sacada a relucir en algún momento por Cho *et al.* (2013), Goede y Berg (2018), Konopaske *et al.* (2009), Larsen y Edwards (2019), Larson (2006), y van

Emmerik y Euwema (2009), quienes utilizan el término *shock cultural* en referencia a la adaptación del expatriado y/o su pareja acompañante. En cuanto a prevenir la vivencia aversiva, Larson (2006) destaca la importancia de haber pasado por un proceso de adaptación previo como factor predictor de la ITI. Respecto a la explicación de cómo tiene lugar la adaptación, Tharenou (2008) mantiene que para superar todas las dificultades el cambio cultural se afronta desde el ejercicio de la *agencia personal*. Todos estos autores ponen de relieve la cuestión cultural como problema.

En contraposición, no es hasta avanzados los años 2000 cuando aparece el significado de la cultura como factor de estímulo a la movilidad internacional. Como si lo que antes fuera un problema ahora fuera un aliciente. En este sentido cabe mencionar el trabajo de Mol *et al.* (2009). Son los primeros en recurrir a constructos específicamente funcionales en el ámbito intercultural que reflejan la orientación a otras culturas. Concretamente hablan de tres capacidades interculturales:

- a) *Sensibilidad intercultural*, definida como «la capacidad individual para desarrollar emociones positivas hacia el entendimiento y la apreciación de las diferencias culturales que promueven el comportamiento adecuado y efectivo en la comunicación intercultural» (Chen y Starosta, 2000, p. 5).
- b) *Teorías implícitas sobre la adaptabilidad cultural*, con una escala específicamente desarrollada por los autores para evaluar si se cree en la adaptación cultural (Chen y Starosta, 2000).
- c) *Flexibilidad cultural*, definida como «la capacidad de sustituir actividades que se disfrutaban en el país propio con las actividades existentes y usualmente distintivas del país destino» (Shaffer *et al.*, 2006, p. 12).

Por su parte, Kim y Froese (2012) destacan el papel de la *inteligencia cultural* como factor contributivo a la ITI con una medida obtenida a partir de la escala *Motivational Cultural Intelligence* (MCQ). Van Emmerik y Euwema (2009) hablan de *empatía por otras culturas*. A los efectos de nuestra propia teorización, la concepción de la cultura como estímulo se reparte entre el factor general de *apertura internacional* y el factor específico *inquietud por otras*

*culturas*. Todos estos constructos apelan de una u otra manera a una tendencia teórica activa que impulsa lo internacional en el ámbito profesional.

Dentro del modelo propuesto, la vivencia de otra cultura como cuestión consustancial al traslado es un significado de comportamiento absorbido por la *apertura internacional*. Sin embargo, una vez más la diversidad de comportamientos resulta difícil de abarcar mediante las actitudes generales. De un modo similar a la *orientación a la carrera local*, existe un factor autónomo e independiente de la actitud general que cubrirá un pequeño espacio en la explicación de las motivaciones personales. Se trata del mero interés contemplativo por otras culturas, carece de acción implícita o compromiso de vivencia. Gracias a este factor se amplían las opciones explicativas del modelo, aunque en menor proporción que los factores generales debido a su mayor focalización comportamental. Se trata de una variable infrecuente en la literatura que no se presenta en los modelos predictivos hasta Eccher y Duarte (2018). Este trabajo se refiere específicamente a la *atracción por la cultura* del país. En el modelo propuesto se hablará de *inquietud por otras culturas*. Con esta propuesta se viene a cubrir un nuevo aspecto teórico al ofrecer una fuente explicativa independiente y adicional a la influencia de las actitudes generales. Se define esta actitud específica como *interés por la experiencia cultural, el idioma y el conocimiento de otros países*.

Con base en este constructo se elabora la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 4.** La *inquietud por otras culturas* es una actitud del potencial expatriado que se espera tenga una relación positiva con la ITI, de modo que a mayor *inquietud por otras culturas* mayor ITI.

## 4.5 Percepción de factores no controlables

La TCP incorpora los factores no controlables (internos y externos) en su propuesta a través del constructo de *percepción de control del comportamiento*. Se trata de un factor angular en la TCP que permite la predicción de la intención cuando se incorporan circunstancias que escapan al control volitivo. La valoración del potencial efecto de factores incontrolables guarda relación con el mayor espectro explicativo de la TCP para predecir comportamientos sujetos a mayores fuentes de varianza, es decir, más complejos. La percepción subjetiva de control del comportamiento, no solo abarca la valoración de factores externos, también se incluyen aquellos que siendo internos son de una naturaleza incontrolable (Ajzen, 1991). Nos referimos a las limitaciones en la capacidad de la persona, sus temores/estabilidad emocional y la consiguiente influencia de emociones fuertes cuando se presentan.

Estas variables internas se abordarán como subapartado donde se delimita el constructo *percepción de control del comportamiento* dentro del modelo propuesto. Por ahora, se centra la cuestión en los entornos externos más relevantes: a) el factor familiar en general, b) los hijos, c) los dependientes, d) la pareja y e) el país destino. Bajo estas agrupaciones se incorporan variables en mayor o menor medida externas a la propia persona y que esta no puede controlar. Como es de esperar en un contexto internacional, en el modelo propuesto la percepción de los factores externos ocupa un lugar destacado. Tanto el entorno familiar como la localidad de destino suelen ser tratados como obstáculos más que como influencias estimulantes del traslado.

Aun con todo, los factores familiares han sido los más estudiados en detrimento del país destino, y ello a pesar de que Adler (1986) puso de relieve la importancia de la localidad desde el primer momento. Estos factores actuarían moderando la relación entre las actitudes y la ITI. Los efectos de moderación aparecen en la literatura a finales de los años 2000. Se puede interpretar que los modelos explicativos se van enriqueciendo en el tipo de relaciones que ponen de manifiesto. Como orientación de futuro para la investigación, Konopaske *et al.* (2009) indican que es necesaria la exploración de las influencias de moderación sobre la ITI.

Diez años más tarde, Larsen y Edwards (2019) vuelven a incidir en la necesidad de que la investigación analice las relaciones de mediación y moderación sobre la ITI.

Tharenou (2008) indica que las variables de familia ejercen una influencia de moderación parcial (también una influencia directa) sobre la ITI. Law *et al.* (2016) ponen de manifiesto que el *género* modera la relación de las variables de carrera. En cuanto al país destino, Eccher y Duarte (2018) destacan como el *conocimiento del idioma* modera el efecto de las valoraciones subjetivas acerca de un país. Kim y Froese (2012) proponen un modelo teórico con variables personales (*importancia dada a la pareja* e *importancia dada al trabajo*) moderadas por dos características de país: *idioma* y *nivel económico*. Con su diseño ponen de relieve que la variable externa *nivel económico* del país mantiene un efecto de moderación sobre una variable personal como la *importancia dada al trabajo*. Estas evidencias apuntan al papel moderador de las variables del entorno externo no controlable sobre el efecto central y directo de las actitudes personales del agente emisor del comportamiento.

#### **4.5.1 Familia como dedicación**

La familia es un ámbito de varianza casi omnipresente en las investigaciones sobre la ITI. Las consideraciones sobre la familia no solo han sido puestas de relieve en el contexto de la expatriación tradicional de negocios. Doherty *et al.* (2011) hablan de su papel crucial en las expatriaciones autoiniciadas, una modalidad que también forma parte del espectro de nuestra investigación. En la literatura se halla que la familia es abordada de varias maneras obedeciendo al interés del investigador. Lo habitual es que sea considerada uno de los factores más determinantes del éxito de los traslados internacionales (Brett y Stroh, 1995; Froese *et al.*, 2013; Larson, 2006; van Emmerik y Euwema, 2009). Desde la teoría familiar sistémica de Minuchin (1974), la familia conforma una unidad de análisis o sistema donde todos sus miembros se influyen mutuamente. Según esta explicación, el potencial expatriado difícilmente será ajeno a la influencia familiar en su proceso de decisión sobre el traslado internacional. Sin embargo, cabe considerar la complejidad de la relación entre familia e ITI

en tanto que la familia es un factor multifacético imposible de medir a través de una variable única. Ello obliga a proporcionar explicaciones parsimoniosas.

El planteamiento teórico de la unidad familiar como sistema social que trasciende a sus componentes conlleva el reto de elaborar indicadores de familia como entidad abstracta; es decir, no solo de sus miembros. La investigación ha avanzado poco en esta dirección. Aunque existe un factor actitudinal que alude a *la familia como dedicación*. Es un constructo con una medida latente que en gran parte sintetiza la influencia familiar en el potencial expatriado. Con ello también se presenta un camino para la solución de un problema teórico y metodológico tradicional en la investigación sobre la ITI a la hora de abordar la cuestión familiar.

Cuando los trabajos se aproximan a la cuestión familiar suelen usar variables que aluden a un aspecto concreto de la familia. Este se considera representativo de la cuestión familiar en su conjunto. En el plano conceptual puede decirse que se usan variables *proxy*<sup>21</sup> del fenómeno familiar. Por ejemplo, la variable género se usa como variable de familia debido a la relevancia de la mujer en el ámbito familiar. Goede y Berg (2018) realizan una exhaustiva clasificación de variables familiares ubicando el género como variable de características individuales propia del ámbito familiar. Los siguientes trabajos se basan en la variable género como variable de familia: Brett y Stroh, 1995; Dupuis *et al.*, 2008; Mignonac, 2008; Shortland, 2015; Tharenou, 2008; van der Velde *et al.*, 2005.

A falta de indicadores holísticos, los hijos también son una variable para medir el factor familiar. Por ejemplo, en su modelo predictivo de la ITI, Brett y Stroh (1995) elijen el factor hijos como variable representativa de la familia porque afecta a ambos miembros de la pareja. Por su parte, también van der Velde *et al.* (2005) se focalizan en los hijos y en sus diversos tramos de edad como únicos factores familiares en su modelo multifactorial. Se considera que la demanda de dedicación a la familia en su sentido más amplio viene dada por los hijos fundamentalmente. A lo que cabría sumar cuando fuere el caso la existencia de algún miembro

---

<sup>21</sup> Una variable *proxy* es una medida que correlaciona con la variable de interés. Las variables *proxy* se usan cuando la variable de interés no se puede medir directamente.

con dependencia dentro del hogar, que sin duda ampliaría notoriamente dicha demanda familiar. Haines y Saba (1999) determinan que a mayor número de hijos mayor importancia cobra la cuestión financiera en la familia. Cabe esperar que la consideración sobre los hijos sumada a la presencia de miembros dependientes en el hogar acreciente todavía más la demanda familiar, una necesidad que sintetiza el significado de la *familia como dedicación*.

Sin embargo, el potencial expatriado también puede hallar conflicto entre su dedicación a la empresa y las demandas de la familia. De hecho, el ámbito de la expatriación podría considerarse una parcela donde se pone de relieve de manera singular la problemática de las presiones laborales y económicas sobre la familia. Más aún, el conflicto entre familia y trabajo ha ganado protagonismo en la literatura, dejando claro que la decisión de aceptar o no un traslado internacional puede convertirse en un dilema entre lo laboral y lo familiar (Kim y Froese, 2012). Según Doherty *et al.* (2011), el equilibrio entre actividades dentro y fuera del trabajo es una de las cuestiones más frecuentemente mencionadas en la literatura sobre movilidad internacional y expatriación tradicional.

Además, Haines y Saba (1999) señalan que cada vez más ambos miembros de la pareja trabajan y ello ha conllevado mayor dificultad para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Un problema que parece haber empeorado con el tiempo. Shaffer y Joplin (2001) señalan que el conflicto familia-trabajo se ha visto acentuado debido al incremento de las demandas y presiones sobre los roles laboral y familiar. Fondas (2015) indica que, en un informe de EY dirigido a 9700 empleados de ocho países, los *millennials* se quejan del incremento simultáneo de las presiones laborales y familiares. Concretamente se refieren a la dificultad para dedicarle el tiempo necesario a los hijos. En este contexto, un 38 % de los *millennials* estadounidenses manifestaron que se desplazarían a otro país con mejores políticas parentales.

Aun cuando se habla de conflicto, necesariamente se alude a la confrontación de dos puntos de vista que defienden distintos intereses. Dickmann *et al.* (2008) descubrieron que la valoración de la importancia concedida al factor familiar era distinta entre empresa y empleado. La distinta aproximación entre ambos puede estar en la raíz de la problemática de

la conciliación. En este contexto cobran sentido los análisis que toman en cuenta el compromiso del expatriado con su *rol familiar* versus su *rol profesional* (Dupuis *et al.*, 2008; Kim y Froese, 2012; Tharenou, 2008; van der Velde *et al.*, 2005). Brett y Stroh (1995) concluyeron que los hijos son una presión para el potencial expatriado a través de la influencia de la pareja. Esta evidencia debe considerarse en conjunción con el hecho de que la muestra de parejas acompañantes estaba compuesta por mujeres en un 91 %. En este contexto de investigación, se considera que más que una diferencia de género del expatriado se trata de la relevancia del rol familiar. Van der Velde *et al.* (2005) obtuvieron como resultado de su trabajo que la relevancia del rol familiar se vio incrementada con la mayor presencia de hijos, tal como cabría esperar. Asimismo, la mayor relevancia del rol familiar impactó negativamente sobre la ITI. La relevancia del rol familiar es en alguna medida asimilable al concepto de *dedicación familiar* usado en el modelo propuesto.

Por otra parte, dentro del mismo, los *hijos y dependientes* se consideran variables identitarias del factor familiar. Se incorpora a los dependientes a la hora de elaborar una medida de la *familia como dedicación*, aunque sobre estos no hay casi referencias en la investigación sobre la ITI. Por su parte, la pareja se configura como una influencia autónoma. Aunque la pareja es también familia, se considera que su integración funcional en el mismo rango teórico que los hijos ha sido un impedimento al desarrollo empírico de medidas holísticas de familia, porque la casuística de la pareja es muy distinta a la de los hijos, lo que en la práctica supone un elemento de distorsión en la medida de la familia como un todo.

Dentro del modelo propuesto se tiene en cuenta que, como consecuencia del mayor protagonismo social de la mujer, la pareja se ha convertido en un factor autónomo escindible del factor familiar como dedicación. Se considera que la pareja es una variable adicional debido a su peso específico como agente activo directo en la decisión del expatriado, más que pasivo o indirecto. Aunque la variable pareja no ha sido incluida en la formulación de la *familia como dedicación*, lo más frecuente en la literatura es que *hijos y/u otros parientes* aparezcan en la misma agrupación junto a la variable *pareja* (Dupuis *et al.*, 2008; Kim y Froese, 2012; Konopaske *et al.*, 2009; Larson, 2006; Law *et al.*, 2016; Mignonac, 2008). Aryee

*et al.* (1996) suponen una excepción en tanto que consideran las responsabilidades de parentesco y el papel de la pareja como distintas fuentes de varianza.

La diferenciación entre pareja y familia permite conjuntar la influencia de hijos y dependientes para elaborar un constructo familiar más homogéneo como medida latente. Solamente se encuentra un antecedente directo en Ridgway y Robson (2017), quienes definen al *factor familiar* como «impacto sobre los miembros de la familia y su ajuste al trasladarse internacionalmente» (p. 26). Sin embargo, el factor se halla pobremente medido. Se basa únicamente en dos ítems que presentan sesgo en cuanto al repertorio de creencias consideradas porque solo están presentes las que favorecen la movilidad, sin considerar la faceta de obstáculo también característica de la familia. Con el fin de avanzar hacia un constructo de familia más ambicioso en su fondo teórico, se propone una actitud general, propia del ámbito de la expatriación que: a) abarque la consideración de la familia como dedicación, b) se centre en las necesidades de hijos y dependientes, y c) considere el conflicto del traslado internacional con las exigencias del ámbito familiar. Con tal fin se propone un factor familiar general denominado *familia como dedicación* y definido como el *peso de las demandas de la familia en la vida del potencial receptor de una oferta internacional*. Según lo explicado con anterioridad, en virtud de su naturaleza externa, cabe esperar del factor familiar un papel moderador de las actitudes internas del individuo como agente de su conducta.

A partir de esta concepción se plantea la siguiente hipótesis compuesta:

**Hipótesis 5.** La *familia como dedicación* es una variable actitudinal general del potencial expatriado que modera la relación de otras actitudes generales de la persona (*apertura internacional* y *conservadurismo local*) con la ITI.

**Hipótesis 5.1.** La *familia como dedicación* tendrá una interacción negativa con la relación entre *apertura internacional* e ITI, de tal modo que a mayor percepción de la *familia como dedicación* menos positiva será la relación de la *apertura internacional* con la ITI.

**Hipótesis 5.2.** La *familia como dedicación* tendrá una interacción positiva con la relación entre *conservadurismo local* e ITI, de tal modo que a mayor percepción de la *familia como dedicación* mayor será la relación negativa del *conservadurismo local* con la ITI.

#### 4.5.1.1 Consideraciones sobre los hijos

El factor familiar general denominado *familia como dedicación* (G) incorpora la dedicación específica a los hijos y esta no agota toda la varianza aportada por los hijos. Permanece un espacio explicativo genuinamente centrado en los hijos como variable familiar específica que no ha sido absorbido por el factor familiar general (G). Los hijos no solo son un asunto de responsabilidad que obliga a la dedicación a los mismos, ahora el asunto de fondo es si las otras múltiples consideraciones (oportunidad educativa, integración cultural, problemas escolares, etc.) hacen que los hijos sean considerados obstáculo o estímulo a la movilidad internacional en términos generales.

De otro lado, aunque no del mismo modo que la pareja, cabe esperar que hoy en día los hijos también tengan cierta voz como agentes de la decisión, una cuestión sobre la cual tampoco se hallan referencias en la literatura pero que en alguna medida caracteriza a esta influencia como fuente de varianza, particularmente en las edades más avanzadas. En su revisión bibliográfica, Borstorff *et al.* (1997) hablan del peso disuasorio de tener hijos en la decisión del expatriado. Pero, aunque la literatura posterior también refleje el predominio de la visión de los hijos como obstáculo, la cuestión sigue siendo confusa. Konopaske *et al.* (2005) sostienen que en contra de lo que cabría esperar la variable demográfica número de hijos no guarda relación con la ITI de la pareja acompañante. En un trabajo posterior, en esta ocasión centrado en el potencial expatriado, Konopaske *et al.* (2009) obtuvieron un resultado diferente, la ausencia de hijos en el hogar predecía favorablemente la ITI. Eby y Russell (2000), aunque concluyeron que el número de hijos que residen en casa es un factor que ejerce una influencia negativa sobre la ITI, ponen de relieve las contradicciones de la literatura. En efecto, existen datos donde los hijos contribuyen significativamente como obstáculo, pero también hay evidencias de no significación. Con población oriental, Kim y Froese (2012) indican que el número de hijos no mantiene una relación significativa con la ITI.

Tras la visión de los hijos como obstáculo existe una explicación más compleja de lo que las simples variables demográficas pueden captar. Ante las contradicciones puestas de relieve cabe adscribirse a la posición de Konopaske *et al.* (2005), cuando señalan que el número de hijos es una variable muy limitada para capturar las actitudes hacia lo que supone exponer a los hijos a otra cultura e idioma. En su revisión, Borstorff *et al.* (1997) señalan que la influencia de los hijos es particularmente negativa cuando estos son adolescentes.

Las variables de tipo socioemocional cobrarán particular importancia, concretamente el temor al desarraigo, los vínculos sociales y las implicaciones educativas. Larson (2006) indica que los hijos de familias trasladadas tenían menos relaciones sociales que los hijos de familias no trasladadas. Asimismo, sus padres frecuentemente aducían problemas de ajuste social en sus hijos. Cabe esperar que con el transcurso del tiempo dichos vínculos socioemocionales con el entorno sean aún mayores, por tanto, la mayor edad debería suponer un mayor obstáculo para el traslado. Law *et al.* (2016) explican que una parte importante del problema tiene que ver con los lazos emocionales de los hijos en su comunidad. El traslado a un nuevo colegio y comunidad puede ser difícil para los menores cuando estos han desarrollado fuertes vínculos en su colegio con maestros, compañeros y amigos.

En cuanto al papel de la educación, van der Velde *et al.* (2005) indican que en población occidental el efecto negativo de tener hijos guarda relación primordialmente con las preocupaciones sobre su educación. Pero también al hablar de educación la edad de los hijos vuelve a ser una variable a tener en cuenta. En su modelo predictivo, van der Velde *et al.* (2005) incorporan los tramos de edad correspondientes a la educación preescolar, primaria y secundaria. Como resultado demuestran que el impacto negativo de los hijos sobre la ITI es significativo cuando estos están en el tramo de edad superior, entre los 13 y 18 años. En este sentido, Tharenou (2008) explica que trasladarse a una nueva cultura es un obstáculo que reduce la ITI debido al efecto disruptivo sobre la educación de los hijos que cursan secundaria. Sin embargo, la cuestión no está clara. Las demandas educativas son mayores y más complejas en los tiempos actuales. La internacionalidad es un valor y la aportación de una vivencia de este tipo a los hijos podría considerarse para muchos padres incluso una responsabilidad, un

aspecto más de esa necesaria dedicación a los hijos. Por este motivo, la aportación educativa podría llegar a suplir la interrupción escolar minimizando en alguna medida la anticipación de potenciales efectos negativos para los hijos en el ámbito escolar y también en general.

Si bien predominan las evidencias significativas del papel disuasorio de los hijos ante una oferta internacional, en apoyo de nuestra tesis también existen algunos datos que apuntan en un sentido opuesto. Con población oriental, Kim y Froese (2012) reportan que la edad de los hijos tiene una relación positiva con la ITI. Atribuyen el resultado a las oportunidades educativas para aprender el idioma inglés<sup>22</sup>. Con ello se observa como el mismo argumento, la educación de los hijos, también puede suponer un estímulo a la movilidad internacional. Se entiende que según sean las diversas creencias que se tengan acerca del impacto de un traslado internacional en la vida de los hijos, su influencia será positiva o negativa, de tal modo que es oportuno formular el constructo en términos de *consideraciones sobre los hijos*. Estas son de tipo socioemocional y se definen como *anticipación de retraso escolar, desarraigo cultural y alejamiento de la red social de los hijos*.

Si bien se entiende que predomina el papel de los hijos como obstáculo para el traslado internacional, la casuística del potencial expatriado puede ser muy variada, de tal modo que caben situaciones que sean percibidas como una oportunidad para los hijos, y por tanto como un estímulo a la movilidad internacional. Estas situaciones vienen a darse con menos frecuencia en la percepción de los potenciales expatriados, pero mitigan la relación negativa de los hijos con la ITI, lo que debe traducirse como un efecto negativo significativo pero menor. Asimismo, la consideración específica de los hijos, al margen de sus demandas de dedicación absorbidas por el factor general de la *familia como dedicación*, conlleva su intervención como agentes activos que en alguna medida también participan en el proceso de decisión. Por este motivo se plantea la existencia de un patrón causal directo entre hijos e ITI.

Con todo ello se formula la siguiente hipótesis:

---

<sup>22</sup> Cabe situar este dato en un contexto donde conocer el idioma inglés es promovido por el Gobierno surcoreano como parte de una estrategia socioeconómica del Estado.

**Hipótesis 6.** *Las consideraciones sobre los hijos conforman una variable actitudinal en el potencial expatriado que por lo general tiene una relación negativa con la ITI, de modo que a mayor expectativa de repercusiones socioemocionales sobre los hijos menor ITI.*

#### **4.5.1.2 Preocupación por el traslado de los dependientes**

No existen apenas referencias sobre el impacto que la presencia de algún tipo de dependencia en la familia tiene sobre la ITI. Según el INE, en España, en 2008, había 3,85 millones de personas con discapacidad o limitación viviendo con sus familias. Un dato que pone de relieve la importancia de este factor. En su Recomendación n.º (98) 9, el Comité de Ministros de Estados miembros de la Unión Europea define la dependencia como «estado en el que se encuentran las personas que por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual tienen necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria» (p. 2). Se trata de una definición referente dentro del marco español que es recogida por la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y de Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LPAD) de 2006. Es lógico pensar que una casuística familiar de esta naturaleza tenga cuando menos cierta influencia en la decisión del potencial expatriado.

Se encuentra alguna referencia parcial en la variable *mayores viviendo cerca*. Aunque el término no es plenamente representativo de todos los dependientes porque los hijos con alguna discapacidad quedarían fuera, Konopaske *et al.* (2005), Konopaske *et al.* (2009) y Law *et al.* (2016) hallaron evidencias sobre la relevancia de este factor como obstáculo en la decisión del potencial expatriado. Aryee *et al.* (1996) analizan la influencia de *responsabilidades de parentesco* obteniendo resultados similares, aunque de nuevo el término tampoco es representativo. Si bien los datos son escasos y parciales, se conceptualiza la presencia de dependencia dentro de la familia como un obstáculo denominado *preocupación por el traslado de los dependientes*, y se define como *percepción de impedimentos asociados al traslado del dependiente (hijos discapacitados y mayores)*. Cabe esperar que la figura del dependiente, hijo o anciano, tenga un papel como agente menormente activo que la pareja o los hijos *per se*. En base a ello se hipotetiza una relación de moderación

antes que directa. Asimismo, tratándose de una actitud específica que abarca menos comportamientos que una actitud general, su relación con la ITI será leve.

Concretamente se formula la siguiente hipótesis compuesta:

**Hipótesis 7.** La *preocupación por el traslado de los dependientes* conforma una variable actitudinal familiar del potencial expatriado que modera la relación de otras actitudes generales personales (*apertura internacional* y *conservadurismo local*) con la ITI.

**Hipótesis 7.1.** La *preocupación por el traslado de los dependientes* tendrá una interacción negativa sobre la relación de la *apertura internacional* con la ITI, de tal modo que a mayor *preocupación por el traslado de los dependientes* menor será la relación positiva de la *apertura internacional* con la ITI.

**Hipótesis 7.2.** La *preocupación por el traslado de los dependientes* tendrá una interacción positiva sobre la relación del *conservadurismo local* con la ITI, de tal modo que a mayor *preocupación por el traslado de los dependientes* mayor será la relación negativa del *conservadurismo local* con la ITI.

#### **4.5.2 La pareja como agente activo**

La pareja forma parte de las consideraciones más relevantes y personales del potencial expatriado. Konopaske *et al.* (2009) indican que la pareja es particularmente relevante si el traslado es a largo plazo, lo que sugiere su mayor protagonismo cuando la decisión tiene implicaciones más profundas. Dentro del modelo explicativo propuesto, se considera a la pareja la variable más autónoma respecto al resto de variables familiares y por ello se analiza de un modo independiente. Lo más frecuente es que ambos factores, familia y pareja, se presenten conjuntamente, aunque tengan distinta naturaleza con implicaciones teóricas diferentes, así como distintos patrones de relación causal con la ITI. Eby y Russell (2000) sitúan a la pareja como influencia independiente del resto de las condiciones de familia dentro de su modelo. Si bien en el trabajo inicial de Adler (1984a, 1984b) la pareja y los hijos se situaban en un mismo nivel, en el actual contexto social la pareja es también un agente de decisión que debe tratarse como fuente singular de varianza dentro del modelo. Se asume que la pareja potencialmente acompañante tiene un papel activo en la decisión propuesta. Más

aún, Brett y Stroh (1995) destacan la unidireccionalidad de la ITI de la pareja acompañante hacia la ITI del potencial expatriado y no viceversa. A lo que añaden que está demostrado que:

- a) La pareja favorable al traslado mantiene mayores niveles de interacción intercultural.
- b) El desajuste de la pareja se asocia con el desajuste del expatriado.
- c) La razón principal de un traslado fallido guarda relación con el desajuste de la pareja.

Hay razones y evidencias para diferenciar al factor pareja del resto de factores familiares. Sin embargo, aunque conceptualmente se deslinde a la pareja del resto de variables familiares, no se puede soslayar que sigue formando parte del sistema familiar; es decir, el potencial expatriado no puede ser ajeno a su influencia. Harvey y Moeller (2009) indican que, habida cuenta del papel de la pareja, la unidad de análisis no debería centrarse en el empleado sino en el conjunto de ambos: expatriado y acompañante.

La cuestión de fondo es hasta qué punto la pareja actúa como obstáculo o como estímulo de la movilidad internacional en términos generales. El trabajo de Tung (1987) ya situó a la pareja acompañante como un obstáculo crítico al averiguar que el desajuste de la pareja puede ser incluso más decisivo que el desajuste del propio expatriado. En el trabajo de Adler (1986), un 33,4 % de los encuestados menciona la cuestión del bienestar de la pareja junto a los reparos familiares como el *tercer motivo para rechazar un traslado internacional*. En el mismo estudio también se halla que el 3,5 % de los encuestados menciona las ventajas para la pareja y la familia, así como el hecho de que la pareja se sintiera favorablemente inclinada al traslado internacional fue el *séptimo motivo para aceptar una oferta de traslado internacional*. *A priori* parece que predomina la valencia negativa del factor pareja sobre la ITI del potencial expatriado. Aun así, la cuestión es compleja. Dupuis *et al.* (2008) hallan que la creencia en que uno debe trasladarse en favor de la carrera de su pareja y la creencia en que el traslado añade presión sobre la relación de pareja son determinantes en la ITI de las mujeres, pero no de los hombres. Se desprende que la cuestión de género introduce complejidad en la influencia de la pareja. Aun con esto, en la investigación sobre expatriación, más que el género

en sí, las variables de pareja más determinantes son las actitudes personales hacia el traslado internacional y hacia el ámbito laboral (Borstorff *et al.*, 1997).

En la literatura, la agrupación anterior de actitudes individuales y cuestiones profesionales abarca múltiples medidas de pareja. De todas ellas se considera que la *ITI de la pareja* es el más importante predictor de la *ITI* del potencial expatriado (Eby y Russell, 2000; Law *et al.*, 2016; Mignonac, 2008). Pero también se presentan otros indicadores actitudinales. Por ejemplo, Aryee *et al.* (1996) consideran tres variables: a) *apoyo de la pareja*, b) *capital técnico de la pareja*, y c) *orientación al empleo versus a la carrera*. En su trabajo, únicamente el apoyo de la pareja, un factor de estímulo, resultó significativo en su impacto sobre la *ITI* del expatriado potencial. Las dos variables relacionadas con el ámbito laboral quedaron relegadas a un papel no significativo.

Por su parte, Eby y Russell (2000) continúan analizando más variables de pareja y además de la *ITI de la pareja* consideran su: a) *dificultad para trasladarse*, b) *satisfacción con políticas*, c) *satisfacción con el puesto*, y d) *compromiso organizacional*. Las variables no significativas fueron satisfacción con políticas y satisfacción con el puesto, coincidiendo en gran medida con la menor relevancia de variables del ámbito laboral. Sin embargo, el compromiso organizacional resultó significativo poniendo en cuestión el argumento de la menor relevancia de las variables laborales. Nuevamente cabe hallar explicación en la variable género que viene a sumar mayor complejidad a la cuestión. Quizás las implicaciones emocionales asociadas al compromiso tengan un significado distinto para hombres y mujeres. En este sentido, van der Velde *et al.* (2005) encuentran que el compromiso organizacional se relaciona positivamente con la *ITI* en mujeres, mientras que lo hace negativamente en hombres. De un modo consistente, en el plano sentimental, Dupuis *et al.* (2008) ponen de relieve que, ante una oferta internacional en un país con alta distancia cultural, la anticipación de tensiones sobre la relación de pareja es un predictor disuasorio u obstáculo en las mujeres, pero no en los hombres.

La influencia de la pareja en la decisión del expatriado es singular en comparación con el resto de las variables familiares. Dicha singularidad viene determinada por el desempeño

de un importante papel activo, el cual es diferente según el género. El protagonismo de la pareja que la literatura pone de relieve no puede limitarse a la aportación de un efecto de moderación sobre la ITI tal como se esperaría de las variables del entorno. En este sentido, la única variable en alguna medida asimilable a *la pareja como agente activo* sería *consideraciones sobre los hijos*, porque ellos también pueden mantener un papel activo en la decisión, si bien con menor peso que la pareja. Si en el caso de los hijos esta condición de agente activo llevó a hipotetizar una relación directa sobre la ITI, con más motivo habrá de hacerse en el caso de la pareja. A diferencia de la familia como factor general o el papel de los dependientes, cabe plantear que la pareja mantiene un patrón de relación directo con la ITI.

En términos generales, la literatura indica que la influencia activa de la pareja suele manifestarse como obstáculo. De conformidad con este planteamiento se define la influencia de *la pareja como agente activo* como *percepción del apoyo y las consideraciones de la pareja sobre las dificultades presentadas*. La influencia de la pareja puede variar en tanto que la actitud positiva de la misma puede incrementar la ITI del potencial expatriado. La comunión de intereses económico-familiares y la identidad de la familia como sistema favorecerá la actitud positiva de la pareja en la consecución de los beneficios de la progresión de carrera del potencial expatriado. Como consecuencia se concluye que el peso de las consecuencias positivas será mayor que las negativas, resultando la pareja un estímulo antes que un obstáculo.

Concretamente se plantea la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 8.** *La pareja como agente activo* conforma una variable actitudinal relacionada positivamente con la intención del potencial expatriado, de modo que cuanto mayor sea el papel de *la pareja como agente activo* mayor será la ITI del potencial expatriado.

#### **4.5.3 Riesgos del país de destino**

Las variables externas relacionadas con el país destino son una parte esencial del modelo propuesto a pesar de que sean factores que escapan a la volición de la persona. Gracias al marco teórico de la TCP se mantiene la presencia simultánea de factores controlables y no controlables en la decisión del potencial expatriado. La relevancia de las variables del país

destino es conocida desde el principio de la investigación sobre la ITI. Adler (1986) obtuvo como resultado que la *localidad de destino* es el principal motivo para rechazar un traslado internacional en casi dos tercios de sus 1129 encuestados. Las variables del país destino guardan relación con la percepción de una variedad de obstáculos relacionados con la distancia cultural, las infraestructuras sanitarias y las condiciones socioeconómicas y políticas. Estas influencias del país quedan cubiertas por el factor general *conservadurismo local*, además del factor específico *riesgos del país destino*, el cual protagoniza el presente apartado.

El *conservadurismo local* implica un acomodamiento que se manifiesta sopesando las desventajas internacionales frente a la situación local actual. Estas consideraciones que denotan acomodamiento y preferencia por lo local se hacen de un modo general en conjunción con las preferencias personales y las consideraciones de carrera. En cambio, la actitud específica *riesgos del país destino* se centra en una fuente de varianza distinta y mayormente restringida a consideraciones relacionadas con la integridad personal y el riesgo. De manera consistente con su denominación, este factor alude a la percepción más aversiva de esos mismos obstáculos: los *riesgos del país destino*. Se trata de un factor que considera al país destino con independencia de las preferencias personales y de carrera reflejadas en el *conservadurismo local*. Eccher y Duarte (2018) señalan que hay aspectos del país, como la percepción de seguridad, que están sujetos a mecanismos emocionales relacionados con la percepción de amenazas y temores asociados a la integridad personal y el riesgo.

Sin embargo, la consideración del país destino no siempre ha tenido en cuenta la variedad de características mencionadas al centrarse casi en exclusiva en la *distancia cultural* o en la mención del nombre del país. A pesar de que Adler (1986) deja clara la influencia del país destino, no es hasta iniciada la segunda década de los años 2000 cuando este análisis cobra mayor importancia y se amplía el número de aspectos tenidos en cuenta. Ello sucede en un contexto donde la gestión de la movilidad internacional ya es algo cotidiano en las empresas. A ello hay que sumar el efecto de un panorama internacional más preocupado por la seguridad a partir de los atentados que tuvieron lugar en Nueva York el 11 de septiembre de 2001. Se trata de un hecho que probablemente hizo que la atención se centrara más en las

consideraciones sobre el país destino. Hasta entonces la investigación se centró en el propio traslado y en el expatriado y su entorno inmediato. Borstorff *et al.* (1997), a pesar de su exhaustiva revisión del estado del arte sobre la intención de expatriarse, en ningún momento aluden a características del país destino como factor antecedente de la ITI. Como excepción de su tiempo, Lowe *et al.* (1999) analizan la *distancia cultural*, el *nivel de desarrollo* y el *riesgo político*. Aun con todo, no se trata de un interés genuino por la localidad de destino, su interés principal consistió en analizar la influencia de las diferencias de género poniendo de relieve cómo este afectaba diferencialmente la decisión.

En este nuevo contexto de globalización, riesgo internacional y gestión habitual de movilidad internacional, es cuando renace el interés por la localidad de destino y surgen los estudios interculturales, como el de Law *et al.* (2016). Pero más importante aún es la adición de nuevas variables a la habitual distancia cultural. De este modo, se incorpora la *importancia del país destino* (Konopaske *et al.*, 2009), la *peligrosidad* como variable explicativa relacionada con la retribución ofrecida (Wagner y Westaby, 2009), el *nivel económico del país* y el *idioma del país* (Kim y Froese, 2012), la *atracción del país como lugar para vivir* (Ridgway y Robson, 2017), la *seguridad*, el *sistema de salud*, las *infraestructuras*, la *estabilidad política* y la *apertura de los ciudadanos del país destino* (Eccher y Duarte, 2018). En definitiva, en un periodo de algo más de diez años se observa una proliferación de variables del país destino denotando un mayor interés por cuestiones más concretas y variadas en la investigación.

De otro lado, la conjugación de variables externas del país destino junto a variables de familia y variables de preferencia personal dentro de un único modelo de regresión tampoco es frecuente. Con el antecedente teórico de Adler (1986), son Konopaske *et al.* (2009) y Kim y Froese (2012) los únicos autores que conjugan variables tan diversas en un mismo modelo. Sin embargo, también cabe esperar un patrón de relaciones más complejo que las tradicionales relaciones directas que predominan en la literatura. Centrando la atención en el país de destino y teniendo en cuenta su naturaleza externa, cabe esperar que este tenga una influencia de moderación en el fenómeno de la decisión del potencial expatriado. Con todo ello se

propone una medida latente específica del país destino que resume las consideraciones que se hacen desde el punto de vista de sus riesgos y que refleja una relación de interacción con variables más personales propias del agente emisor de la conducta. En concreto, se define el constructo actitudinal *riesgos del país de destino* como *percepción de riesgos e inseguridades típicas de vivir en un país menos desarrollado*.

Y en base al análisis realizado se establece la siguiente hipótesis compuesta:

**Hipótesis 9.** La percepción de *riesgos del país destino* conforma una variable actitudinal del potencial expatriado que modera la relación de otras actitudes generales personales (*apertura internacional* y *conservadurismo local*) con la ITI.

**Hipótesis 9.1.** Los *riesgos del país destino* tendrán una relación de interacción negativa sobre la relación de *apertura internacional* con la ITI, de tal modo que a mayor percepción de *riesgos del país destino* menor será la relación positiva de la *apertura internacional* con la ITI.

**Hipótesis 9.2.** Los *riesgos del país destino* tendrán una relación de interacción positiva sobre el *conservadurismo local* en la ITI, de tal modo que a mayor percepción de *riesgos del país destino* mayor será la relación negativa del *conservadurismo local* con la ITI.

#### 4.5.4 Superación de temores

Desde el anclaje conceptual en la TCP, la *percepción de control del comportamiento* no solo abarca los factores externos, también se refiere a la propia capacidad (Ajzen, 2005). La consideración de capacidad técnica del potencial expatriado para desempeñar la misión internacional no se plantea, máxime en un contexto donde dominan los criterios técnicos en detrimento de otros predictores emocionales (Reiche y Harzing, 2008). En cambio, la capacidad emocional para adaptarse al nuevo entorno y superar los temores asociados se considera una fuente de varianza más relevante dentro del modelo de decisión. La percepción de los propios temores se añade a la percepción de los factores externos a la volición del sujeto. En esta ocasión es preciso centrarse en la percepción de control sobre los temores propios y la valoración de su incidencia en el éxito del traslado internacional como elemento a considerar en la decisión del potencial expatriado, concretamente se hablará de la *superación de temores*.

En la literatura se presentan multitud de variables relacionadas, si bien no equivalentes. Partiendo de la TCP conviene recordar que la percepción de control es asimilable a la autoeficacia de la teoría sociocognitiva de Bandura (1977, 1997). En sintonía con el concepto de superación de temores, la autoeficacia es un predictor frecuente en la literatura sobre ITI. Explícitamente, Eby y Russell (2000) recurren al marco de la TAR/TCP incorporando en su modelo una medida de autoeficacia.

En otras ocasiones hay explicaciones alternativas, aunque también similares, como la de Black *et al.* (1991), quienes sostienen que uno de los procesos primarios de ajuste guarda relación con el *restablecimiento del control mediante la reducción de la incertidumbre*. En el planteamiento que se propone la incertidumbre es una fuente de temores. Borstorff *et al.* (1997) mantienen que «los temores al fracaso, la baja visibilidad y los impactos dañinos sobre la pareja y la familia se presentan como consecuencia de la incapacidad de predecir, entender y controlar los eventos» (p. 34).

En este mismo sentido se pronuncia Larson (2006), al afirmar que en general los traslados producen sentimientos de ansiedad, incertidumbre, reto y falta de control, y que estos síntomas son aún más grandes cuando se está ante un traslado internacional debido al gran contraste entre los marcos de referencia en el país de origen y el país destino. Aryee *et al.* (1996) construyeron su modelo en torno a esta idea. Incluso integraron el constructo *locus de control* entre sus predictores, aunque todo ello con un éxito más bien moderado. Obviamente, dentro de nuestra propuesta explicativa es importante reflejar la percepción de la capacidad de uno mismo para lidiar con barreras percibidas como propias. En esta categoría de factores hallan su sitio los temores y las reticencias más personales respecto al traslado internacional.

Existe cierta contradicción respecto al papel de la autoeficacia. Eby y Russell (2000) y Mignonac (2008) no hallaron relación significativa con la ITI, mientras que van Emmerik y Euwema (2009) sí lo hicieron. Sin embargo, Tharenou (2008) pone de relieve el significativo papel de la autoeficacia sobre la ITI adhiriéndose a una teoría fuerte del comportamiento

general como la teoría de la agencia personal<sup>23</sup> de Bandura (1989, 2001). Mol *et al.* (2009) indican que los potenciales expatriados cuya opinión sobre sí mismos sea baja tienen más posibilidades de que su ITI sea menor. Concretamente mencionan las disposiciones de *autoestima*, *autoeficacia generalizada*, *locus de control* y *estabilidad emocional*. Indican que la baja opinión de uno mismo puede producir dudas sobre la capacidad propia de afrontar el descabalamiento que implica un traslado internacional. Puede que la falta de consenso en los datos se deba a un papel más bien limitado de los temores propios. Ciertamente, cabe la posibilidad de que la relevancia de este factor solo sea importante tratándose de población clínica, pero no tanto cuando se trata de población general activa considerada dentro de la normalidad. En el ámbito de la movilidad doméstica, Noe *et al.* (1988) indican que quienes no recibieron una promoción deseada y atribuyen su falta de progresión a factores ajenos a su control volitivo pueden presentar síntomas de indefensión aprendida que les haga más pasivos y menos proclives a las oportunidades de movilidad<sup>24</sup>.

A los efectos de nuestra investigación se trata de una varianza específica que no forma parte de la actitud general de *conservadurismo local* y que denominamos *superación de temores*. De un modo consistente con la teoría del comportamiento planificado (TCP), la percepción de control del comportamiento guarda relación con la mayoría de las variables externas mencionadas y singularmente con las variables del país de destino. Pero la percepción de control del comportamiento guarda una especial correspondencia con los temores más viscerales que provienen de la propia persona. Cabe esperar una relación de moderación sobre otras variables actitudinales personales siendo equiparable a los factores externos no controlables. Pero también cabe esperar una relación directa al ser una variable propia de la persona como agente emisor de conducta. Con estas consideraciones se plantea el constructo *superación de temores* como la *anticipación de superación de temores personales una vez residiendo en el país de destino*. Partiendo de esta definición se plantea la siguiente hipótesis

---

<sup>23</sup> La agencia personal se define como la creencia en que uno puede ejercer control sobre el comportamiento propio y el entorno para lograr objetivos deseados y evitar consecuencias negativas.

<sup>24</sup> Como solución, Larsen y Edwards (2019) vienen a señalar dos estrategias del expatriado para afrontar o reducir su incertidumbre: a) buscar la ayuda de la organización, y b) recurrir, cuando se tiene, a la propia experiencia en traslados previos.

compuesta en consonancia con la TCP. Asimilando el constructo *control de comportamiento*, se predicen dos relaciones, una directa y otra de moderación.

**Hipótesis 10.** La *superación de temores* es una variable actitudinal del potencial expatriado que mantiene una relación directa con la ITI y a la vez modera la relación de otras actitudes personales (*apertura internacional* y *conservadurismo local*) con la ITI.

**Hipótesis 10.1.** Las puntuaciones altas en *superación de temores* estarán relacionadas con una mayor ITI del potencial expatriado, de tal modo que a mayor *superación de temores* mayor será la ITI.

**Hipótesis 10.2.** La *superación de temores* mantiene una interacción negativa sobre la relación entre *apertura internacional* e ITI, de tal modo que a mayor *superación de temores* menor será la relación positiva de la *apertura internacional* con la ITI.

#### 4.6 Síntesis del modelo actitudinal propuesto

A modo de síntesis, en consonancia con el marco teórico de la TCP, el modelo propuesto señala que las actitudes personales e individuales se relacionan directamente con la ITI, a diferencia de las actitudes externas vinculadas al entorno del potencial expatriado. Es decir, factores como *apertura internacional* o *conservadurismo local* son determinantes (tienen un importante peso y mantienen un sentido de relación con la ITI contrapuesto); pero no se puede soslayar el papel de la familia y las características del país de destino. Estos ámbitos de varianza tienden a moderar la relación de las actitudes personales con la ITI. Además de estos factores, se presentan otras variables personales con un ámbito comportamental más restringido y específico: la inquietud *por otras culturas* y la *orientación por la carrera local*. También en este caso se hipotetiza que tendrán influencias contrapuestas la una respecto a la otra en su relación con la ITI. Finalmente, respecto a los factores externos de familia y país de destino, no todos moderan las variables personales. Por el contrario, se hipotetiza que la pareja, y aún los hijos, tendrán una relación directa sobre la ITI en virtud de su papel como agentes activos que participan en la decisión. Finalmente, la *superación de temores*, variable en gran medida asimilable a la percepción de control postulada por la TCP, mantiene una doble

relación. De un lado promoviendo directamente la ITI, de otro moderando la relación de *conservadurismo local* sobre la ITI en consonancia con las predicciones de la TCP.



# Capítulo 5

## Metodología

---

### 5.1 Elaboración de un cuestionario de actitudes

Para la recogida de información se elaboró un cuestionario de actitudes concediendo gran importancia a la fase previa de deliberación (Krosnick *et al.*, 2014). El proceso desarrollado para la construcción de un cuestionario tiene mayor trascendencia que la mera elaboración de una herramienta válida y fiable. La investigación mediante cuestionario se configura como un paradigma específico de la investigación correlacional donde el cuestionario en sí mismo es el elemento más determinante del diseño de investigación. Con el propósito de reflejar un espectro lo más amplio posible de motivos teóricos de un potencial expatriado para aceptar o rechazar una oferta laboral de traslado internacional, se desarrolla el *Cuestionario de Actitudes ante un Eventual Traslado Internacional (CAETI)*. Pero no solo se trata de construir una herramienta para medir las actitudes hacia un traslado internacional, se requiere dotar de garantías científicas al proceso seguido en la respuesta a la pregunta de investigación: *¿cuáles son los factores que influyen en la ITI y cómo se relacionan entre sí a la hora de explicar la decisión de un potencial expatriado?* Para responder a esta pregunta se llevó a cabo el siguiente procedimiento.

### 5.1.1 *Proceso de elaboración*

El proceso para elaborar el cuestionario de actitudes (Figura 8) se inició con una exhaustiva revisión bibliográfica sobre el objeto de estudio y una criba de factores teóricos potencialmente relevantes para aceptar o rechazar una oferta de traslado internacional. La identificación de factores teóricos específicos representativos de los motivos del potencial expatriado supone una tarea crítica sobre la que se sustenta la validez interna de la investigación. No solo se pretendió que los resultados fueran generalizables, sino que el propio proceso de investigación fuese adecuado al objetivo. Limitar el número de variables predictoras para mantener el modelo explicativo dentro de lo manejable y a la vez mantener una alta proporción de varianza explicada en la variable criterio se presentó como el verdadero reto. Se plantea la siguiente lógica de embudo (Figura 8) como procedimiento de trabajo.

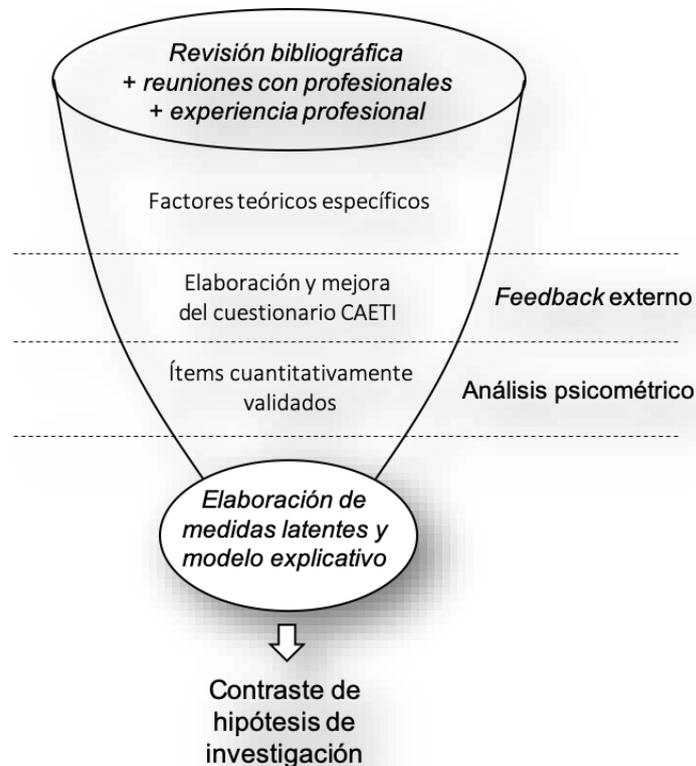
Además de las fuentes documentales, la identificación de un nutrido número de factores teóricos también se basó en la experiencia del investigador<sup>25</sup>, así como en el *expertise* en movilidad internacional y la elaboración de cuestionarios de varios profesores universitarios y profesionales en activo. Como parte del procedimiento seguido, fueron consultados en la construcción y validación del CAETI. Tras una criba consensuada se obtuvo un listado de 38 factores específicos relevantes. Se procuró no dejar fuera del foco ninguno de los factores que tradicionalmente aparecen en la literatura como variables determinantes de la ITI sobre una base documental de más de 80 trabajos indexados en EBSCO que fueron consultados. Entre las variables más destacables, el papel de la pareja, la distancia cultural del país destino, la escolarización de los hijos, la conciliación familiar... Pero se llegó más lejos incluyendo otros factores teóricos específicos de interés actual que no habían sido tan frecuentes en la literatura; por ejemplo, la climatología del destino, las libertades democráticas, el acomodo personal en el entorno local...

---

<sup>25</sup> Consultor de Hay Group a cargo del diseño de una política de gestión de movilidad internacional en la compañía Iberdrola durante el segundo lustro de los años 2000. Dicha política fue elaborada como pieza clave de un proceso de internacionalización guiado por una estrategia de crecimiento no orgánico dirigida por el CEO José Ignacio Sánchez Galán. El proyecto de entonces ya incluía una encuesta a los empleados, potenciales candidatos a un traslado internacional.

**Figura 8**

Proceso de investigación



Nota: Elaboración propia.

La agrupación inicial de los ítems fue la siguiente:

- a) *el ámbito laboral,*
- b) *el país destino,*
- c) *el propio individuo,*
- d) *la pareja (en caso de tenerla),*
- e) *los hijos (en caso de tenerlos),*
- f) *los dependientes (en caso de tenerlos).*

### **5.1.2 Determinación de ítems actitudinales y cuestionario final**

En este momento del proceso el trabajo se centra en la formulación de reactivos eficientes en su función de presentación estimular, dirección atencional y elicitación de respuesta, sin olvidar su anclaje teórico en el marco de la TAR/TCP. Tal como se indica en Ajzen

(2005), se tuvieron en cuenta los principios de *agregación y compatibilidad* al redactar los ítems para que recogiesen correctamente los factores que se desea medir:

- a) *Principio de agregación.* La idea de base es que las conductas particulares reflejan una disposición general subyacente, pero también una varianza muy particular relativa a la ocasión, situación y acción observada. La agregación permite anular las fuentes específicas de varianza resultando que los valores agregados son medidas más válidas. Como consecuencia se contribuye de manera definitiva a que las medidas actitudinales latentes sean válidas y fiables.
- b) *Principio de compatibilidad.* Indica que las actitudes pueden predecir la conducta solo hasta el punto en que ambas (actitud y conducta) sean formuladas en los mismos términos de especificidad en su objetivo, acción, contexto y elementos temporales. Según este principio las actitudes globales predicen mejor los comportamientos globales, mientras las actitudes específicas predicen mejor los comportamientos específicos. La aplicación del principio de correspondencia, que es uno de los preceptos más importantes de este trabajo, llevó a que los ítems reflejaran la especificidad de una gran variedad de situaciones potencialmente determinantes de la ITI.

Además de los principios de agregación y correspondencia de la TAR/TCP, en un plano operativo se siguen las orientaciones prácticas de Blanco *et al.* (2003) y Krosnick y Presser (2009) sobre las tácticas tácitas y el sentido común en la redacción de ítems:

- Que solo hubiera un motivo de aceptación o rechazo por ítem, además de una longitud similar entre ítems y una redacción clara y coloquial.
- Predominio de tiempos verbales presentes por encima de los subjuntivos y condicionales con el fin de transmitir una sensación de inminencia del traslado.
- Cada reactivo debería reflejar una opinión con la cual poder estar más o menos de acuerdo.
- Los contenidos de los ítems deberían ser relevantes en el contexto de la decisión de un potencial expatriado sobre la aceptación o rechazo de su traslado internacional.

- Se debería mantener una continua alusión a la oferta internacional, implícita o explícitamente, pero sin caer en la monotonía narrativa.
- Eludir adjetivos de magnitud para evitar respuestas condicionadas por magnitudes previas introducidas por el investigador.
- Evitar el uso de partículas negativas, aunque no se descartan debido a la naturaleza del propio fenómeno analizado: la confrontación entre la aceptación y el rechazo.

Siguiendo a Nunnally (1978) se incluyó un primer número balanceado de ítems positivos y negativos, 30 en total. Dentro de un esquema de contingencia estimular y acción consecuente, se trasladó el concepto de estímulo *apetitivo* y *aversivo* de la escuela conductista a los reactivos o variables representativas de los incentivos y los obstáculos al traslado internacional. El contexto de *expatriación de negocio* fue simultáneamente presentado planteando *una oferta laboral internacional dentro o fuera de la propia empresa*. Luego se decidió añadir a la división original de incentivos y obstáculos otras dos categorías: *no-incentivos* y *no-obstáculos*. Con ello se duplicó el número de ítems a 60. Se buscó aumentar la representatividad de los reactivos.

**Tabla 8**

*Estructura subyacente por tipo de ítem*

ÍTEMS TIPO	IMPACTO COMPORTAMENTAL		CONSTRUCCIÓN DEL ÍTEM			
	AFECTIVO	CONDUCTUAL	CREENCIA EXPLÍCITA (CONTIENE SIGNO Y CONTINGENCIA)	DECISIÓN >	ACCIÓN EXPLÍCITA O IMPLÍCITA	
<i>INCENTIVO</i>	Anima	Contribuye a irse	significado apetitivo > presentación >		DECISIÓN >	SÍ
<i>NO INCENTIVO</i>	No anima	Contribuye a quedarse	significado aversivo > retirada >	NO		<i>oferta de traslado internacional</i>
<i>OBSTÁCULO</i>	Desanima	Contribuye a quedarse	significado aversivo > presentación >	NO		
<i>NO OBSTÁCULO</i>	No desanima	Contribuye a irse	significado apetitivo > retirada >	SÍ		

Nota: Elaboración propia.

La Tabla 8 anterior pone de relieve la estructura subyacente en esta primera formulación de ítems. Sin embargo, no fue un camino que se siguió por completo, tras someter los reactivos al criterio de los expertos se decidió modificar el planteamiento. Se concluyó que los ítems eran demasiado largos y estructuralmente complejos, y la redacción negativa de

algunos dificultaba su comprensión. Teniendo en cuenta estas consideraciones los ítems se redactaron de nuevo conforme a una estrategia de elaboración más sencilla. En primer lugar, se extrajo el significado contextual de la propia redacción del ítem, trasladándolo a una pregunta introductoria inicial, evitando así su continua repetición. Dicha pregunta se formuló: «Ante una oferta de traslado internacional inminente para trabajar durante un año o más en otro país..., indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones». La extracción de este contenido de los ítems redujo la extensión de los reactivos.

**Tabla 9**

*Ejemplo de mejora de los ítems*

Ítem v.1		Ítem v.2
Lograr tener un trabajo más estimulante es algo que me anima a aceptar una oferta internacional.	➔	Me impulsa el poder acceder a un trabajo más estimulante que el actual.
Al volver a mi país ya no habría un puesto en mi empresa adecuado a mi perfil, lo que me inhibe de aceptar una oferta.	➔	Me frena que al volver no haya un puesto adecuado a mi perfil en mi empresa.

Nota: Elaboración propia.

También se suprimieron las dos categorías de ítems sobreañadidas de *no-incentivo* y *no-obstáculo*. Su eliminación supuso la reducción de la longitud del cuestionario en un 50 %, volviendo a la equivalencia entre el número de variables específicas y el número de reactivos (30 ítems y 30 factores teóricos específicos). La eliminación de las partículas de negación también simplificó la redacción, la cual se hizo más directa y corta. Los reactivos se hicieron más claros y eficientes en su objetivo. Como ilustración del proceso seguido, de cuatro ítems relativos a la dimensión laboral se eliminaron dos (no-obstáculo y no-estímulo) y permanecieron dos (obstáculo y estímulo), que a su vez se modificaron como se indica en la anterior Tabla 9. En ella se aprecia el tránsito hacia una mayor sencillez en la redacción.

### **5.1.3 Plasmación del cuestionario**

Una vez decididos los ítems a incluir en el cuestionario se procedió a su diseño. Las cuestiones centrales de nuestra investigación, es decir, las variables de naturaleza actitudinal se vieron acompañadas por otro tipo de variables de interés, fundamentalmente datos

sociodemográficos. Con ello el cuestionario se estructuró en cuatro grandes apartados conforme se puede apreciar en el Anexo I:

- a) *Introducción y preguntas de selección de la muestra.* Se incluyó en este apartado una breve explicación del propósito de la investigación, así como su carácter voluntario y confidencial. Y se incluyeron varias preguntas que permitieron seleccionar la muestra objeto de estudio: a) trabajar en España, b) ser plausible un traslado internacional, c) no ser expatriado en la actualidad, y d) estar trabajando en el momento de la encuesta.
- b) *Variables sociodemográficas.* Algunas de ellas se utilizaron como filtro para responder a cuestiones del CAETI.
- c) *Variable criterio (ITI).* Adaptación de Brett y Stroh (1995).
- d) *Reactivos actitudinales.* Dentro de cada subapartado actitudinal los reactivos fueron aleatorizados a través de random.org<sup>26</sup>.

### **Programación online**

Los medios electrónicos de recogida de información están muy difundidos en el ámbito profesional o de la investigación de mercados. Se utilizó la plataforma EUSurvey de la Comisión Europea (s. f.). EUSurvey es una plataforma gratuita especializada en investigación con las necesarias prestaciones para el presente trabajo, habida cuenta del espectro de casuísticas personales que se deben recoger. En el caso de la investigación actual la programación de los reactivos fue condicional, resultando que únicamente se preguntó por las actitudes relacionadas con la pareja, los hijos o los dependientes si previamente los sujetos encuestados habían indicado que tenían pareja, hijos o dependientes a cargo. Asimismo, EUSurvey presenta funcionalidades propias de medios profesionales de pago que son muy superiores a la recurrente plataforma gratuita de gran difusión Google Forms. EUSurvey proporciona funcionalidades de seguridad ofreciendo todas las garantías de la normativa europea en almacenamiento de datos personales, de retorno al encuestado, permitiendo la

---

<sup>26</sup> random.org es una plataforma de acceso libre que prescinde de algoritmos artificiales ofreciendo números aleatorios verdaderos, sirviéndose del registro constante de ruido atmosférico.

descarga de un documento con las respuestas proporcionadas, y de seguimiento del proceso con gráficos e informes.

Aunque en las investigaciones consultadas sobre ITI con población de potenciales expatriados todavía no se suelen obtener los datos a través de Internet, se hallan algunas excepciones que se alinean con el presente trabajo. No es hasta mediados de los años 2000 cuando se aprecia tímidamente la introducción del correo electrónico como estrategia alternativa al correo tradicional, y con ello los cuestionarios sobre plataformas *online* sustituyendo al papel. Cabe señalar las investigaciones realizadas por Dickmann *et al.* (2008), Eccher y Duarte (2018), Kollinger (2005), y Mol *et al.* (2009). Por otra parte, varios estudios consultados que analizan la recogida de datos *online* admiten su viabilidad, cuando no su superioridad para obtener muestras de mayor calidad (Benfield y Szlemko, 2006; Wachelke *et al.*, 2011; Weigold *et al.*, 2013).

#### **5.1.4 Prueba piloto y versión final**

Con la finalidad de evaluar y probar una primera versión del cuestionario, en el mes de mayo de 2018 se lanzó una versión piloto a 100 personas, obteniendo 57 encuestas válidas tras la aplicación de los filtros de selección muestral. Con esta pequeña muestra se llevó a cabo un breve análisis descriptivo de los ítems de la primera versión del CAETI y un análisis de componentes principales con el fin de verificar la agrupación de sus reactivos. Como consecuencia de este testeo no se modificó ningún ítem original, pero se decidió reforzar la medida de los factores teóricos laboral y personal debido a una menor representatividad de la medida. El ámbito laboral se consideró insuficientemente representado en cuanto a desarrollo de carrera profesional; por este motivo se añadieron cuatro nuevos ítems. El ámbito personal fue la prioridad siguiente. Si bien globalmente se consideró mejor representado que el laboral, se decidió completar la medida añadiendo algunos ítems en referencia a la ansiedad y la atracción cultural. Como consecuencia también se añadieron cuatro nuevos reactivos al factor personal, situando la versión final del cuestionario en 38 elementos.

Tabla 10

Factores latentes e ítems del CAETI posvalidación psicométrica

FACTOR LATENTE GENERAL (G)	FACTOR LATENTE ESPECÍFICO DE GRUPO	ID	CÓDIGO	FACTOR TEÓRICO ESPECÍFICO	ÍTEM	
Apertura internacional (g)		1	E_ImpuCa	Mayores oportunidades de carrera	Me motiva la oportunidad de darle un impulso a mi carrera profesional	
		5	E_TraMasEst	Tener un trabajo más estimulante	Me impulsa el poder acceder a un trabajo más estimulante que el actual	
		7	E_MejSatLab	Mejorar la satisfacción laboral	Me motiva el mejorar mi satisfacción laboral mediante un traslado	
	Inquietud por otras culturas	19	E_CreciPers	Búsqueda de crecimiento personal	Me motiva el crecimiento personal de trabajar en otro país	
		24	E_Avent	Buscar diversión-aventura	Me llama la aventura de poder vivir y trabajar en otro país	
		25	E_ApreSegldio	Aprender un idioma	Me estimula la oportunidad de aprender o mejorar un segundo idioma	
	Orientación a la carrera local		28	E_ConolugGen	Ganas de conocer mundo	Me atrae el poder conocer otros lugares y otras gentes
			18	E_VocalInter	Tener vocación internacional	Me anima a marchar el hecho de sentir vocación por lo internacional
			6	E_DesRelEmp	Desarrollar relaciones dentro de la empresa	Me atrae la oportunidad de desarrollar mis relaciones dentro de la empresa
			8	E_MejConLab	Mejorar condiciones laborales	Me motiva el poder mejorar mis condiciones laborales contractuales
Conservadurismo local (g)	Superación de temores	9	E_ApreNego	Conocer mejor el negocio	Me anima aprender más cosas sobre el negocio de mi empresa	
		10	E_MejPosEmp	Mejorar la posición en la empresa	Me seduce que el traslado vaya unido a mejorar mi posición en la empresa	
		3	O_Ganlgu	Mantener la misma retribución	Me desmotiva ganar lo mismo que gano ahora en mi propio país	
	Riesgos del país destino		4	O_PuesRetor	Encajar en la empresa al retornar	Me frena que al volver no haya un puesto adecuado a mi perfil en mi empresa
			26	O_EntoHost	Anticipación de un entorno hostil	Me desanima tener que vivir en un entorno que podría ser hostil
			17	O_Descoldio	Desconocer el idioma	Me echa hacia atrás desconocer el idioma que hablen en el país
			20	O_ComVidAc	Estar acomodado en el entorno actual	Me frena tener que renunciar a la comodidad de mi vida actual
			21	O_LejFAmig	Reticencia a alejarse de familiares y amigos	Me costaría mucho tener que vivir lejos de mis familiares y amigos
			22	O_IncEDesco	Temor a la incertidumbre	Me disuade la incertidumbre de un entorno tan desconocido en el extranjero
			23	O_AisSoDest	Posible aislamiento social en el país	Me preocupa el aislamiento social que pueda sufrir en el país destino
2			O_PerOpLoc	Perderse oportunidades en el país propio	Me desalienta perderme oportunidades de carrera en mi propio país	
11			O_MenDesEco	Menor desarrollo socioeconómico	Me disuade que el desarrollo económico sea inferior a mi país	
12			O_CultDif	Posible inadaptación cultural	Me cuesta si la cultura del país es muy diferente a la mía	
		13	O_MenSegCiu	Menor seguridad ciudadana	Me disuade que el nivel de seguridad ciudadana sea menor que en mi país	
		14	O_SisSanAdec	Sin acceso a un sistema sanitario adecuado	Me frena que el país no tenga un sistema sanitario adecuado y accesible	
		16	O_SinLibDem	Estado sin libertades democráticas	Me frena que no existan libertades democráticas en el país	

FACTOR LATENTE GENERAL (G)	FACTOR LATENTE ESPECÍFICO DE GRUPO	ID	CÓDIGO	FACTOR TEÓRICO ESPECÍFICO	ÍTEM
	Preocupación por el traslado de los dependientes	39	O_DepsLlev	Impedimentos para el traslado del dependiente	Me dificulta no poder llevarme a la persona dependiente que tengo a mi cargo
		40	O_DepsAten	Inadecuada atención durante la ausencia	Me preocupa que la persona dependiente a mi cargo no quede bien atendida si me voy
Familia como dedicación (g)	Consideraciones socioemocionales sobre los hijos	34	E_HijsVivIntl	Aportación educativa a los hijos	Me alienta la aportación formativa de una vivencia internacional en mis hijos
		35	O_HijsRaiCu	Desarraigo de la cultura española de los hijos	Me inhibe el riesgo de que mis hijos pierdan sus raíces culturales
		36	O_HijsRetEsco	Presentación de un posible retraso escolar	Me echa hacia atrás el retraso escolar que puedan sufrir mis hijos
		37	O_HijsAmi	Alejamiento del círculo de amigos de los hijos	Me preocupa la oposición de mis hijos a alejarse de sus amigos
		38	E_HijsTiempFam	Posibilidades de conciliación familiar	Me anima trabajar fuera si pudiera tener más tiempo para estar con mi familia
La pareja como agente activo (FACTOR LATENTE SIMPLE)		29	O_ParCa	Carrera profesional de la pareja	Me obstaculiza la carrera profesional de mi pareja para poder irme
		30	E_ParVenta	Disposición de la pareja al traslado internacional	Me anima que mi pareja viese en irse más ventajas que desventajas
		31	O_ParArraig	Arraigo de la pareja al lugar actual	Me dificulta que mi pareja esté muy arraigada al sitio donde vive
		32	O_ParTens	Anticipar tensiones en la relación	Me disuade que vivir con mi pareja en otro país provocaría tensiones en la relación
		33	E_ParApoy	La pareja como soporte y apoyo	Me impulsa el apoyo que tendría de mi pareja una vez allí juntos

Nota: Elaboración propia.

El procedimiento descrito no modificó ningún elemento de la primera versión del CAETI, lo cual permitió conservar los 57 casos con sus respuestas no contestadas en el análisis de las respuestas. La Tabla 10 anterior muestra los 38 factores teóricos específicos con sus correspondientes 38 ítems y codificaciones. La codificación se hizo con un criterio mnemotécnico para ayudar a recordar el significado que encarna cada ítem. Además, cada código de ítem se inicia con una «O» de obstáculo a la movilidad o una «E» de estímulo según la síntesis de su significado teórico (no empírico). La Tabla 10 también recoge los 10 factores latentes del CAETI empíricamente obtenidos y validados después de su aplicación: 1 factor simple más 3 factores complejos (integrados por 1 factor  $g$  y 2 factores de grupo o específicos)<sup>27</sup>. El cuestionario completo incluyendo las preguntas demográficas además del CAETI puede verse en el Anexo 1, el cual incorporó preguntas demográficas y experienciales, además de los reactivos actitudinales; las opciones de respuesta se concretan en una escala Likert bipolar con seis valores: *Muy en desacuerdo (1)*, *Bastante en desacuerdo (2)*, *Más bien en desacuerdo (3)*, *Más bien de acuerdo (4)*, *Bastante de acuerdo (5)* y *Muy de acuerdo (6)*.

### **5.1.5 Evaluación de validez de contenido general**

Olson (2010) proporciona evidencias de que los expertos son capaces de discernir qué contenidos presentan problemas de calidad. Con este objetivo se eligió *ad hoc* un grupo de catorce jueces constituido por profesionales de la gestión y el mundo universitario, laboralmente en activo, para valorar diversos aspectos del cuestionario. Una vez realizada la valoración, se analizaron sus respuestas para asegurar la inexistencia de sesgos previamente al análisis de la validez de contenido de los grandes factores del cuestionario.

#### **5.1.5.1 Control del sesgo en los jueces**

Con la finalidad de realizar un análisis empírico de la calidad de respuesta de los jueces se llevaron a cabo varios análisis (Tabla 11). Concretamente se analizaron: a) la asimetría y la curtosis en la distribución de sus respuestas, b) el sesgo del evaluador (como desviación media

<sup>27</sup> En el contexto bifactorial el factor  $g$  asume la varianza general de todos los ítems y los factores de grupo absorben las varianzas específicas restantes.

de la media y desviación media de la varianza), y finalmente c) un análisis de asociación o *análisis de unicidad dimensional* como prueba mayormente conclusiva (Tabla 11).

Como consecuencia de este análisis, cuatro jueces fueron eliminados del análisis. El indicador de unicidad unidimensional fue el criterio más importante. Se trata de una medida de la percepción de los jueces como variable latente representativa de una supuesta evaluación ideal. Siguiendo a Uebersax (<https://john-uebersax.com>), el análisis del factor latente se postula como la mejor forma de lidiar con la adecuación de los jueces cuando no se cuenta con un *gold standard* o criterio externo bien establecido. La eliminación de los jueces con respuestas más atípicas supuso que la varianza explicada del factor único pasara del 31,0 % al 39,7 %. Una medida final en ambos casos por encima del 30 % que confirma la presencia de una dimensión latente relacionada con el criterio de evaluación ideal. En base a este resultado la evaluación de la validez de contenido global de los factores principales se condujo con diez expertos evaluadores, en lugar de catorce.

**Tabla 11**

*Análisis de la adecuación de las respuestas de los jueces*

Juez	Asociación	Sesgo de evaluador		Forma de la distribución	
	Un factor*	DMM	DMV	Asimetría	Curtosis
A	0,711	0,269	-0,266	-0,918	-0,2
B	0,723	0,194	0,103	-1,276	-0,213
C	0,746	-0,506	0,354	-0,553	-0,481
D	0,668	-0,631	0,627	-0,482	-0,523
E	0,556	-0,031	-0,091	-0,47	-0,759
F	0,688	0,069	0,042	-1,197	0,98
G	0,593	-0,151	0,115	-0,651	-0,339
H	0,55	0,044	-0,015	-0,742	-0,765
I	0,365	-0,056	-0,205	-0,171	-0,467
J	0,424	-0,131	0,165	-0,667	-0,572
K	0,531	-0,356	0,283	-0,574	-0,433
L	0,362	0,269	-0,317	-0,424	-1,919
M	0,256	0,494	-0,415	-1,778	1,22
N	0,285	0,519	-0,381	-3,013	9,225

Nota: Elaboración propia. \* Extracción por mínimos cuadrados no ponderados; DMM = desviación media de media; DMV = desviación media de varianza.

### 5.1.5.2 Validez de contenido general

La tabla siguiente (Tabla 12) recoge las respuestas proporcionadas por aquellos jueces con un criterio más consistente. Los resultados ponen de relieve la representatividad de la clasificación de los grandes factores teóricos del cuestionario relativos al: a) *ámbito laboral*, b) *país de destino*, c) *individuo*, d) *pareja*, e) *hijos* y f) *dependientes*. La mera observación de los datos directos refleja que la mayoría de los jueces valoró los grandes factores del cuestionario como muy adecuados o bastante adecuados, pero también se encuentra algún dato menos favorable.

**Tabla 12**

*Respuesta de los jueces, razón de validez de contenido y acuerdo esencial*

	Nada adecuado	Poco adecuado	Algo adecuado	Bastante adecuado	Muy adecuado	RVC	Acuerdo esencial
Laboral	0	0	0	2	8	1,00	100 %
Destino	0	0	2	5	3	0,60	80 %
Personal	0	0	0	5	5	1,00	100 %
Pareja	0	0	1	3	6	0,80	90 %
Dependientes	0	2	5	0	3	-0,40	30 %

Nota: Elaboración propia.

Como medida de validez de contenido general se usó la *razón de validez de contenido* (RVC)<sup>28</sup> conforme a la formulación establecida por Lawshe (1975), siguiendo los cálculos más actualizados de Ayre y Scally (2013)<sup>29</sup>, quienes fijan la *razón crítica de validez de contenido* (RCVC) en 0,80 si el número de jueces es igual a diez. Para este número de jueces ( $n = 10$ ), los mismos autores también establecen que el acuerdo esencial (AE) debe alcanzar el 90 %. Como puede verse el desacuerdo se hace patente en la categoría de *dependientes* con una razón de validez de contenido negativa ( $RVC = -0,40$ ) y un bajo acuerdo esencial ( $AE = 30\%$ ). En cuanto al acuerdo global en esta misma categoría, cabe mencionar que no se calculó el índice Kappa de Fleiss debido a la escasez de casos. Pero sí fue posible calcular el coeficiente de concordancia

<sup>28</sup> La RVC es un indicador cualitativo muy difundido que requiere agrupar los ítems en tres categorías.

<sup>29</sup> Razón crítica de validez de contenido (CVRcritical). Test de una cola ( $\alpha = ,05$ ) basado en probabilidades binomiales exactas.

W de Kendall de acuerdo global con un valor de 0,716 y una significación de  $p = 0,00$ . Lo que se traduce como un valor significativo bueno, considerando los criterios de Landis y Koch (1977) para la interpretación de  $k$ . El análisis puso de relieve la potencial debilidad de la medida de esta categoría. Puede verse que el contraste es grande en comparación con el resto de las puntuaciones; se trata de una debilidad que deberá tenerse en cuenta durante la interpretación de los resultados.

## 5.2 Población y muestreo poblacional

Además de residir en España y recoger una amplia representatividad de variables sociodemográficas (edad, sexo y sector productivo), la selección de los encuestados fue guiada por el concepto de expatriado de negocio en base al trabajo de McNulty y Brewster (2017), tal como se formuló en el capítulo 2 sobre gestión de la expatriación. Partiendo de este marco de referencia, se delimita el interés del trabajo a la ITI del potencial expatriado de negocio —sin distinción entre el potencial expatriado tradicional (ET) y el potencial expatriado autoiniciado (EAI)—. Por este motivo, la pregunta relativa a la variable criterio ITI fue indefinida en cuanto a si el movimiento internacional tendría lugar dentro de la misma empresa o de una empresa a otra. Cada encuestado pudo darle el matiz de significado propio que quiso imaginar en mayor conformidad con sus circunstancias personales.

### Muestreo propositivo

Se estableció una estrategia de muestreo propositivo de naturaleza no probabilística. Etikan *et al.* (2016) definen el muestreo no probabilístico como una técnica que no proporciona a todos los elementos de la población las mismas probabilidades de ser incluidos en la muestra. Sin embargo, cuando las muestras no aleatorias obedecen a criterios propositivos, y por tanto ajenos a los criterios de conveniencia o facilidad de acceso, pueden proporcionar datos válidos y fiables comparables con los resultados obtenidos mediante muestreo aleatorio (Campbell, 1955; Karmel y Jain, 1987; Topp *et al.*, 2004). En el contexto de las inferencias basadas en modelos que buscan un mejor ajuste probabilístico, como es el caso de la actual investigación, Smith (1983) sostiene que con independencia de que lo deseable siempre sea introducir alguna forma de aleatorización, determinadas estrategias de

muestreo no probabilístico, como los métodos de balanceo o el muestreo propositivo bien controlado, son admisibles como evidencia científica, siempre que se cumpla la condición de que el método de selección de los elementos de la población no dependa de los valores de la variable que se pretende medir. Smith (1987) indica que son múltiples las estrategias no probabilísticas que pueden cumplir la premisa anterior, entre ellas el muestreo propositivo.

No obstante, siempre que sea una opción viable el muestreo probabilístico debe elegirse por encima del muestreo no probabilístico, porque la aleatorización permite generalizar el resultado a la población de interés (Tongco, 2007). No en vano, Smith (1983) se refiere a la aleatorización como una de las contribuciones más importantes de la estadística a la ciencia. Pero existen unos condicionantes previos. Alvi (2016) indica que la población debe ser finita y definida con precisión en una categoría específica. Smith (1987) señala que una población bien definida es aquella en la cual los  $n$  elementos de la población se listan dentro de un marco de referencia y son identificados con etiquetas.

Sin embargo, no es posible aplicar estas exigencias a nuestra población española de potenciales expatriados. No existe un registro nacional, ni algo similar. Ello nos sitúa obligatoriamente en un terreno no probabilístico donde las muestras se debaten entre criterios de conveniencia para el investigador y criterios propositivos acordes con la pregunta de investigación. Los trabajos suelen apelar a una población localizada *a priori* a través del contacto personal en el marco institucional empresarial o educativo. Generalmente, en instituciones educativas las muestras son de conveniencia y es en las empresas multinacionales (MNC) cuando las muestras son mayormente propositivas, aunque cautivas y sujetas a idiosincrasias particulares.

En el caso de la presente investigación se utilizaron sujetos profesionales en activo y se evitó la elección de estudiantes universitarios, aun siendo estos la opción más fácil o conveniente para el investigador. Adicionalmente, la muestra tampoco se restringió a una empresa o institución en particular, sino que fue transversal afectando a múltiples individuos de múltiples sectores productivos. Con ello también se evita el efecto de los datos cautivos y la información idiosincrática. En resumen, por las características del estudio se optó por un

muestreo propositivo seleccionando nuestra muestra a partir únicamente de personas que cumplieran los criterios establecidos. Como muestra propositiva nuestra población diana cumplió con los siguientes criterios de selección:

- a) *Residir en España.* Incluye a los nacionales españoles y a los residentes extranjeros como población española. No abundan las muestras con población española. Como se vio en la revisión bibliográfica se trata de una novedad que aporta el presente trabajo.
- b) *Plausibilidad de un traslado internacional.* Es una condición necesaria en este estudio. Se trata de una restricción presente de una manera u otra en casi todos los trabajos empíricos sobre ITI consultados, incluso cuando las muestras seleccionadas son exclusivas de una sola organización. Sin duda, este es el criterio selectivo más importante. De no limitar nuestra población con este criterio se correría el riesgo de incluir perfiles autoseleccionados que no serían de interés predictivo.
- c) *No ser expatriado en la actualidad.* Este criterio viene lógicamente impuesto por el mencionado carácter de potencial expatriado que impone nuestra variable de medida. En efecto, el interés de la investigación consiste en medir la inclinación de los sujetos que se pueden ir y no de los que se han ido.
- d) *Estar trabajando en la actualidad.* Asegura que el tránsito internacional se realizaría desde el empleo y no desde el desempleo, lo que sería más propio de los migrantes que de los expatriados. En este caso se logra eliminar el sesgo poblacional que supondría introducir a potenciales emigrantes en la muestra, en lugar de potenciales expatriados de negocio.

### **5.3 Trabajo de campo y características de la muestra**

En noviembre de 2018 se lanzó la versión definitiva del CAETI a través de las redes sociales LinkedIn y WhatsApp, así como a través de correo electrónico a partir de la base de contactos de Systeme Innovación y Consultoría, S. L., empresa en situación inactiva en el momento de la encuesta. Se envió un texto breve invitando a participar y a difundir el enlace

de EUSurvey al mayor número de personas posible. Al solicitar a los encuestados que enviaran la encuesta a otras personas que pudieran cumplir con los requisitos previos se halló una nueva fuente de reclutamiento de sujetos en el efecto *bola de nieve*. Se continuó recogiendo información durante un periodo de ocho meses, cerrándose la recogida en junio de 2019. Debido al mencionado efecto bola de nieve implícito en el proceso de difusión se desconoce el número final de receptores de la invitación a participar. Aun con todo, se obtuvieron un total de 523 respuestas.

### **Muestra**

Para obtener una muestra representativa de nuestra población objetivo, de las 523 respuestas obtenidas en el proceso de recogida de información se excluyeron 197 (37,67 %) casos por no cumplir alguno de los requisitos previos de un potencial expatriado de negocio residente en España. Concretamente, se eliminaron 22 (4,21 %) respuestas por no residir en España, 145 (27,72 %) por no ser plausible un traslado internacional, 9 (1,72 %) por estar expatriados y 21 (4,02 %) por estar en situación de desempleo, lo que dejó una muestra final de  $n = 326$  (62,33 %). Al aplicar los anteriores criterios de selección se redujo el tamaño muestral considerablemente, pero la muestra se hizo más representativa de los *potenciales expatriados de negocio residentes en España*.

### **Descripción muestral**

Se presenta a continuación el perfil de los encuestados incluidos en la muestra y se comentan algunos aspectos relevantes. En un análisis somero no se observan desviaciones que pudieran significar un sesgo respecto a lo que cabría esperar tratándose de una muestra de población española. Ahora bien, se produce una concentración de sujetos residentes en la Comunidad de Madrid (81,9 %), de los cuales se espera que la mayoría resida en un área metropolitana. Se trata de la zona de influencia dentro de la cual se desplegó una estrategia de reclutamiento de encuestados por Internet. No obstante, cabe esperar que las mayores oportunidades de expatriación tengan lugar en áreas metropolitanas, y particularmente las grandes áreas urbanas con representación de empresas multinacionales y mayor comercio

internacional. Como puede observarse en la Tabla 13, existe mayor representación de hombres (57,67 %) que de mujeres (42,33 %). Se trata de un dato consistente con lo indicado sobre el perfil del expatriado español expuesto en el capítulo 2.

En cuanto a las edades de los participantes, todos los tramos tienen representación y son consistentes con lo conocido del panorama socioeconómico de España, reflejando un bajo porcentaje de jóvenes empleados menores de 26 años (6,75 %). El tramo de edad mayormente representado, en sintonía con lo conocido del expatriado español, se sitúa en el rango de edad medio-alto a partir de los 40 años. En cuanto a las situaciones familiares, se presentan una gran diversidad de realidades, conviviendo con pareja (71,78 %) y sin convivir (28,22 %), con hijos (48,16 %) y sin hijos (50,31 %), con dependientes<sup>30</sup> (26,07 %) y sin dependientes (73,62 %). Asimismo, la mayoría de los encuestados tiene estudios superiores (92,33 %), tal como cabría esperar en una población de potenciales expatriados de negocio.

---

<sup>30</sup> No se diferenció entre hijos con minusvalía y personas mayores al cuidado.

**Tabla 13***Datos sociodemográficos personales*

<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Solo sin cargas	67	20,55 %
Pareja sin cargas	80	24,54 %
Pareja con hijos	83	25,46 %
Pareja con hijos y dependientes	60	18,40 %
Otras situaciones	36	11,04 %
<b>SEXO</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Hombres	188	57,67 %
Mujeres	138	42,33 %
<b>EDAD</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
De 18 a 25	22	6,75 %
De 26 a 30	36	11,04 %
De 31 a 35	31	9,51 %
De 36 a 40	37	11,35 %
De 41 a 45	59	18,10 %
De 46 a 50	51	15,64 %
De 51 a 55	58	17,79 %
De 56 en adelante	24	7,36 %
NS/NC	8	2,45 %
<b>DEPENDIENTES</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Algún dependiente	85	26,07 %
Sin dependientes	240	73,62 %
NS/NC	1	0,31 %
<b>NACIONALIDAD</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Español	311	95,40 %
Extranjero	11	3,37 %
NS/NC	4	1,23 %
<b>ESTUDIOS</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Otro	25	7,67 %
Grado	72	22,09 %
Posgrado	180	55,21 %
Doctorado	49	15,03 %
<b>LOCALIDAD</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Madrid	267	81,90 %
Resto de España	59	18,10 %
<b>PAREJA</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Conviviendo	234	71,78 %
Sin convivir	92	28,22 %
<b>HIJOS</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Sin hijos	164	50,31 %
Un hijo	48	14,72 %
Dos hijos	78	23,93 %
Tres hijos	28	8,59 %
Cuatro hijos	3	0,92 %
NS/NC	5	1,53 %

Nota: Elaboración propia.

En la siguiente tabla (Tabla 14) se reportan los datos laborales de la pareja debido a su relevancia teórica. Como puede observarse, la gran mayoría de las parejas de los potenciales expatriados trabaja (85,47 %) y tiene una carrera profesional (79,49 %) igual que el propio sujeto encuestado.

**Tabla 14**

*Datos demográficos laborales de la pareja*

TRABAJO DE LA PAREJA		
	n	%
Pareja trabaja	200	85,47 %
Pareja no trabaja	26	11,11 %
NS/NC	8	3,42 %
CARRERA PROFESIONAL DE LA PAREJA		
	n	%
Pareja con carrera	186	79,49 %
Pareja sin carrera	43	18,38 %
NS/NC	5	2,14 %

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla 15 se presentan los datos relativos al trabajo y la experiencia internacional previa, además de las características del entorno laboral. Los años de experiencia, igual que sucedía con la edad, es una variable ampliamente representada en la mayoría de sus valores. Sin embargo, la amplia representación de uno a tres años de experiencia laboral (13,2 %) puede indicar que el segmento de los más jóvenes se halle en alguna medida sobrerrepresentado, debido a la contribución del entorno universitario de *alumni* de la UPC. Las empresas pequeñas, medias y grandes tienen representación. Predominan las mayores de 300 empleados (61,1 %). Asimismo, las empresas pequeñas también tienen representación (23,6 %), posiblemente dando mayor cabida al expatriado de negocio menos tradicional. Los sectores productivos de la expatriación también están bien representados en consonancia con lo que cabe esperar en una economía como la española, fundamentalmente basada en los servicios (62,6 %). En cuanto a puestos de trabajo se produce una concentración en profesionales de alta cualificación y directivos y mandos (84,7 %); es lo que se debe esperar de una muestra de potenciales expatriados de negocio.

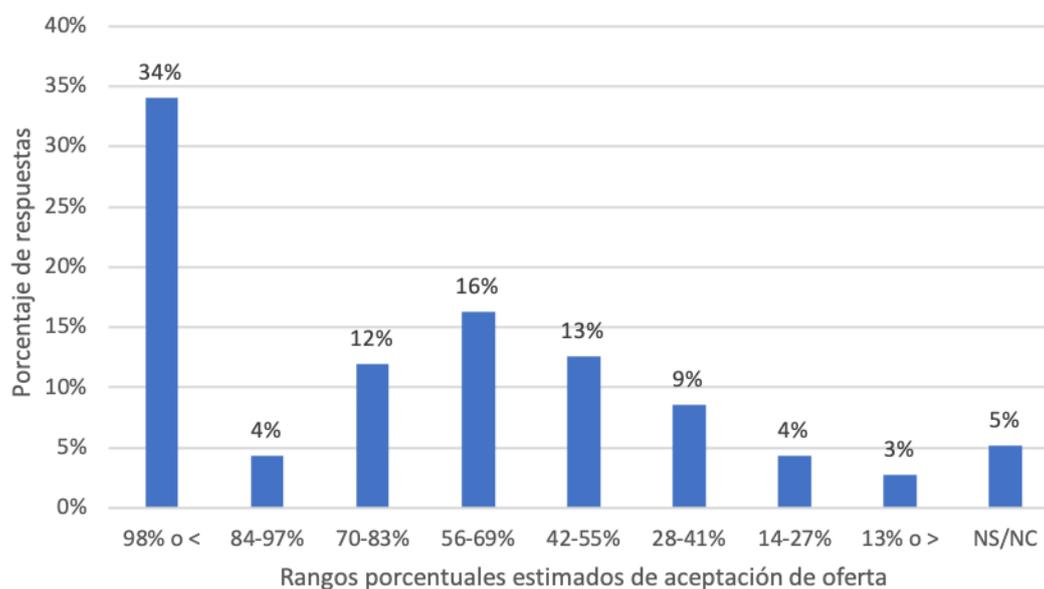
**Tabla 15***Datos sobre trabajo y experiencia internacional*

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Otros oficios/profesiones básicas	10	3,1 %
Técnicos de grado medio	38	11,7 %
Profesionales alta cualificación	171	52,5 %
Directivos y mandos	105	32,2 %
NS/NC	2	0,6 %
<b>SECTOR ECONÓMICO</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Manufacturero	26	8,0 %
Comercial	37	11,3 %
Servicios	204	62,6 %
Administración	18	5,5 %
Tercer sector	26	8,0 %
NS/NC	15	4,6 %
<b>DIMENSIÓN DE LA EMPRESA</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Con 5 o menos	50	15,3 %
Entre 6 y 25	27	8,3 %
Entre 26 y 300	50	15,3 %
Entre 301 y 3000	130	39,9 %
Más de 3001	69	21,2 %
<b>ESTANCIA INTERNACIONAL ESTUDIOS</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Sin estancia por estudios	114	34,97 %
Con estancia por estudios	207	63,50 %
NS/NC	5	1,53 %
<b>ESTANCIA INTERNACIONAL NEGOCIO</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
Sin estancias por trabajo	109	33,44 %
Con estancias por trabajo	215	65,95 %
NS/NC	2	0,61 %
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>		
	<b>n</b>	<b>%</b>
De 1 a 3	43	13,2 %
De 4 a 6	23	7,1 %
De 7 a 9	12	3,7 %
De 10 a 12	24	7,4 %
De 13 a 15	26	8,0 %
De 16 a 18	38	11,7 %
De 19 a 21	39	12,0 %
De 22 a 24	40	12,3 %
De 25 a 27	29	8,9 %
De 28 a 30	25	7,7 %
De 31 a 33	15	4,6 %
Más de 34	12	3,7 %

SATISFACCIÓN LABORAL		
	n	%
Baja	15	4,6 %
Media	81	24,8 %
Alta	164	50,3 %
Muy alta	63	19,3 %
NS/NC	3	0,9 %
PROBABILIDAD DE OFERTA INTERNACIONAL		
	n	%
Alta	109	33,4 %
Media	169	51,8 %
Baja	46	14,1 %
NS/NC	2	0,6 %
EXPATRIACIÓN PREVIA		
	n	%
Sin expatriación previa	228	69,94 %
Con expatriación previa	81	24,85 %
NS/NC	17	5,21 %

Nota: Elaboración propia.

Que sea plausible una oportunidad profesional internacional es una condición *sine qua non* de nuestra población diana y todos los trabajos que adoptan la ITI como variable dependiente así lo consideran de una u otra manera. En la muestra de estudio, la probabilidad de recibir una oferta internacional fue valorada como media o alta en más del 80 % de los encuestados, lo que nuevamente habla en favor de la condición de potenciales expatriados de la muestra. Otra característica específica de los trabajos sobre ITI es que una parte importante de la muestra tenga alguna experiencia internacional. En este sentido, la gran mayoría de los sujetos encuestados tiene algún tipo de experiencia internacional relacionada con estudios (63,5 %) y/o trabajo (65,95 %), lo cual también es esperable en una población de potenciales expatriados. Además, en torno a una cuarta parte de la muestra había tenido una experiencia efectiva de expatriación (24,58 %). A la hora de caracterizar la experiencia internacional se fue más allá y se preguntó por el testimonio de la experiencia internacional ajena dentro de la red social de conocidos. El resultado arrojó que un 34 % de los encuestados afirmaron haber visto que cerca del 100 % de las personas a las que se les había ofrecido un traslado internacional habían aceptado la oferta. En general predomina el ejemplo positivo de personas que aceptaron una oferta internacional. La Figura 9 nos ofrece una descripción más detallada de esta característica muestral.

**Figura 9***Distribución de conocidos que aceptaron una oferta internacional*

Nota: Elaboración propia.

Los datos de experiencia internacional son consistentes con un perfil de potenciales expatriados a los que no les debe resultar ajena la vivencia internacional. Si bien no existe un perfil normalizado del típico expatriado potencial, las características sociodemográficas de la muestra son compatibles con nuestra población de interés. No se observan anomalías en los datos que invaliden la muestra. Por el contrario, se considera que la muestra es ampliamente representativa del potencial expatriado y adecuada para responder al propósito de la investigación. La varianza introducida por los factores muestrales sociodemográficos más relevantes será controlada dentro del modelo predictivo final.

#### **5.4 Idoneidad y adecuación de los datos**

En un primer momento se hace necesario verificar la calidad y adecuación de los datos para el análisis multivariante. El tamaño muestral y su adecuación para el análisis multivariante es algo singularmente relevante para lo que se pretende hacer. Pero no solo es cuestión de tamaño, la calidad de los datos también es crítica. En este sentido, se hace necesario confirmar la ausencia de irregularidades en el comportamiento de los ítems y valorar

las estrategias más adecuadas de operación y cálculo. En el análisis multivariante los datos deben cumplir con una serie de condiciones previas:

- a) Utilizar muestras suficientemente grandes.
- b) Normalidad multivariante.
- c) Homocedasticidad en la distribución del error.
- d) Existencia de linealidad en las correlaciones.
- e) Ausencia de casos atípicos (*outliers*).
- f) Datos continuos.
- g) Ausencia de multicolinealidad extrema.
- h) Bajo porcentaje de no contestados.
- i) Dentro de los condicionantes listados, los criterios de adecuación pueden ser variables y quedan marcados por las características de los datos y la pregunta de investigación. En el presente y en los siguientes apartados se irá dando respuesta a estas y otras cuestiones relativas a la calidad de los datos de partida.

#### **5.4.1 Tratamiento de la base de datos**

La calidad de la base de datos es una cuestión no reportada en la gran mayoría de los estudios que han sido analizados. Parece darse por hecho que es una cuestión solucionada. Pero los valores extremos y los valores ausentes introducen un efecto espurio que de no neutralizarse viene a contaminar los datos, y por tanto los resultados. Los casos atípicos (*outliers*) y las respuestas no contestadas o N/C (*missing*) son consustanciales a la técnica del cuestionario. Metodológicamente se plantean como un problema clásico que se debe afrontar y que admite varias formas de hacerlo.

##### **5.4.1.1 Valores no contestados**

El tratamiento de los valores no contestados (N/C) varió en función del patrón de no respuesta en cada caso. Se eliminaron tres casos en los que solo se había respondido a unos pocos ítems, pasando la muestra de 329 a 326 casos. Se mantuvieron 4 casos, que si bien omitieron responder a determinados bloques del cuestionario —1 sujeto no respondió al bloque *laboral*, 1 sujeto no respondió al bloque *personal* y 2 sujetos no respondieron al bloque

*país destino*—, sus respuestas en el resto de los bloques se consideraron válidas. Estos sujetos contabilizaron 31 respuestas N/C. Siguiendo la recomendación de Tabachnik y Fidell (2007) se reemplazaron estas casillas con un valor de tendencia central, eligiendo para ello la moda del ítem. Cousineau y Chartier (2010) indican que esta práctica puede hacer que la distribución sea más leptocúrtica, incrementando las posibilidades de cometer un error tipo I. Sin embargo, 31 respuestas N/C representan una proporción baja teniendo en cuenta que el total de observaciones fue de 11 278, y a cambio se validan el resto de las respuestas sin necesidad de tener que prescindir de ellas. Adicionalmente se contabilizaron 47 respuestas N/C muy distribuidas en la base de datos. En base a la misma justificación anterior, nuevamente se reemplazaron estos huecos por el valor de la moda del ítem. Finalmente, como ya se indicó anteriormente, los 57 casos rescatados de la encuesta piloto no respondieron a 8 ítems que fueron introducidos en un momento posterior, lo que produce un total de 456 N/C, una proporción que a pesar de ser pequeña (0,04 % del total de las observaciones) se prefirió dejar en blanco con el fin de no mitigar artificialmente la dispersión media de los datos.

#### **5.4.1.2 Valores atípicos**

Se confirmó normalidad multivariante en los datos como podrá verse más adelante, pero no se pudo establecer normalidad univariante. Con ello se asumió la existencia de normalidad imperfecta en la distribución de los datos. Se trata de la opción más común en la elaboración de escalas cuando se tiene como objetivo la obtención de puntuaciones factoriales latentes. Partiendo de esta premisa se siguió la recomendación de Cousineau y Chartier (2010), estandarizando las puntuaciones directas y trazando un punto de corte a partir del cual identificar a los casos atípicos. Dicho punto de corte se estableció a partir de 3 desviaciones típicas. Mediante este procedimiento se identificaron 32 valores atípicos: valor 1 con una frecuencia de 28, y valor 2 con una frecuencia de 4. Los factores específicos/ítems que acumularon la mayor parte de las puntuaciones atípicas fueron *Me llama la aventura de poder trabajar y vivir en otro país (E\_AventAventura)* con 7 casos, *Me impulsa el poder acceder a un trabajo más estimulante que el actual (E\_TraMasEst)* con 6 casos, *Me estimula la oportunidad de aprender o mejorar un segundo idioma (E\_ApreSegIdio)* con 4 casos, y *Me*

*motiva el crecimiento personal de trabajar en otro país (E\_CreciPers)* con 4 casos. Todos los ítems que obtuvieron algún valor atípico representaban estímulos a la movilidad internacional y ocurrieron en la parte más baja de la escala, pero no en la más alta. Se moderó su impacto sustituyendo los valores originales por una categoría menor de la escala, es decir, las puntuaciones extremas de 1 se convirtieron en 2 y las de 2 en 3.

#### **5.4.1.3 Ítems invertidos**

En el ámbito de la investigación psicométrica, desde el libro clásico de Nunnally (1978) han sido muchas las referencias partidarias de invertir los ítems negativos en favor del sentido del constructo representado (Herche y Egelland, 1996; Swain *et al.*, 2008; Wong *et al.*, 2003, entre otros). En cambio, también existe el punto de vista contrario que pone de relieve los efectos sistemáticos no deseables que introduce invertir los valores negativos, llegando a cuestionar esta práctica. Por ejemplo, Suárez-Álvarez *et al.* (2018) realizan una exhaustiva revisión de la cuestión recurriendo a una serie de datos empíricos contrarios a la inclusión de ítems inversos en la elaboración de escalas. Indican que el procesamiento cognitivo de ítems invertidos es diferente. Se trata de una diferencia que aún sería mayor cuando los sujetos tuvieran menor capacidad de comprensión lectora. En cualquier caso, según estos autores la inversión de valores negativos podría amenazar la unidimensionalidad de las escalas porque los patrones de respuesta en ítems positivos y negativos tienden a aglutinar varianza común diferente formando factores espurios en base a la valencia.

En lo que respecta al presente trabajo, no cabe esperar que el nivel de comprensión lectora introduzca un artefacto diferencial en los datos debido al alto perfil educativo de la muestra. De otra parte, al margen de cualquier otra cuestión, la inclusión de preguntas con valencia negativa viene impuesta por el diseño de investigación; este asume la existencia de estímulos y obstáculos al traslado internacional, se trata de analizar un proceso de decisión concebido como una contraposición entre ventajas y desventajas, lo cual ya ha sido teóricamente fundamentado. Ello no significa que los ítems positivos (*estímulos* al traslado internacional) y los ítems negativos (*obstáculos* al traslado internacional) dejen de ofrecer un patrón de distribución diferencial consistente con su valencia original. El patrón diferencial

de los ítems negativos es teóricamente justificable desde la propia naturaleza del fenómeno estudiado. Como parte del proceso cognitivo, cuando hablamos de aceptar o rechazar una oferta de traslado internacional el contraste entre informaciones positivas y negativas es ineludible y existen diferencias entre el procesamiento de la información positiva y negativa.

La diferencia entre la valoración de lo positivo y lo negativo es un hecho que ha sido puesto de relieve en multitud de ocasiones. Se citarán tan solo unos ejemplos. Taylor (1991) indica que la investigación sobre las emociones se ha centrado en orígenes y funciones diferentes del afecto positivo y negativo hasta el punto de que no pueden ser considerados como dos extremos de un continuo, sino más bien dos fenómenos cualitativamente distintos. Ito *et al.* (1998), a través de potenciales neuronales relacionados con eventos, demuestran que la información negativa tiene mayor peso en el procesamiento cerebral. Huangfu y Zhu (2014) registraron los tiempos de reacción como consecuencia de manipular el efecto marco positivo y negativo. Concluyeron que el efecto marco positivo produce decisiones más rápidas, intuitivas y heurísticas, mientras que el efecto marco negativo produce decisiones más lentas, racionales y analíticas. Peysakhovich y Karmarkar (2015) demuestran los efectos asimétricos de la información favorable y desfavorable en el proceso de decisión bajo condiciones de ambigüedad.

En el caso de nuestra investigación se comprueba la existencia de un patrón diferencial en base a la valencia de los ítems del cuestionario. En la Tabla 16 se presentan los valores medios de la distribución de ítems estímulo e ítems obstáculo representados por los estadísticos de *media*, *desviación estándar*, *asimetría* y *curtosis*. Tal como cabe esperar, la prueba t de Student arrojó una diferencia significativa en el comportamiento entre los ítems positivos y negativos ( $p < 0,01$ ). Sin embargo, al dividir las muestras en dos y realizar las comparativas intragrupos, las diferencias de medias quedaban muy lejos de ser significativas. Por tanto, en base a las diferencias anteriormente señaladas en el procesamiento cognitivo de la información, existe una diferencia entre el comportamiento de los ítems con valencia teórica positiva (estímulos) y negativa (obstáculos), que es la que cabe esperar sin que por ello se vean amenazados los resultados.

**Tabla 16**

*Valores medios de distribución y valores de significación de diferencia de medias*

		Media	Desv. est.	Asimetría	Curtosis
ÍTEMS	Estímulos	4,692	1,147	-0,752	0,078
	Obstáculos	3,384	1,405	0,122	-0,531
	Inter estímulos y obstáculos	0,000	0,000	0,000	0,0002
P-VALOR T DE STUDENT	Intraestímulos	0,401	0,230	0,536	0,1747
	Intraobstáculos	0,141	0,160	0,121	0,9107

Nota: Elaboración propia.

Bajando al nivel de los ítems, los valores de asimetría resultan ser el indicador más crítico a la hora de juzgar su comportamiento típico. Los ítems estímulo (E) producirán respuestas medias en la parte superior de la escala, mientras que los ítems obstáculo (O) tendrán el comportamiento contrario en la parte inferior. Ahora bien, ello no sucede de manera proporcional sino de modo más atenuado en los obstáculos. Teóricamente es de esperar que los ítems estímulo (E) mantengan distribuciones con asimetría negativa. Se trata del comportamiento esperable de los factores teóricos específicos con significado favorable al traslado internacional que reflejan puntuaciones tendentes al extremo más alto de la escala. En cambio, se espera que el comportamiento de los obstáculos (O) presente asimetría positiva como consecuencia de unas puntuaciones que teóricamente tenderán al extremo inferior de la escala. En cuanto al nivel de curtosis, se espera que sea próximo al normal en los ítems estímulo. Sin embargo, en los ítems obstáculo cabe esperar distribuciones mayormente platicúrticas (con valores del estadístico por debajo de cero) porque, como ya se ha explicado, la información negativa produce mayor variabilidad en las respuestas.

En términos generales los anteriores preceptos se cumplen (Tabla 17). La consistencia del patrón de las distribuciones es mayor en los ítems estímulo. Tal como se aprecia en la Tabla 17, los ítems estímulo se caracterizan porque sus valores de asimetría son negativos y sus valores de curtosis indican por lo general distribuciones mesocúrticas, aunque se producen ocasionalmente valores de curtosis alejados de cero.

**Tabla 17***Comparativa de valores de distribución entre ítems estímulo e ítems obstáculo*

OBSTÁCULOS			
	n	Asimetría	Curtosis
O_PerOpLoc*	269	-0,287	-0,705
O_GaniGu	269	0,211	-0,943
O_PuesRetor	269	0,088	-1,062
O_MenDesEco	269	-0,035	-1,096
O_CultDif*	269	-0,178	-0,928
O_MenSegCiu**	269	1,004	0,433
O_SisSanAdec**	269	0,983	0,765
O_ClimDes	269	0,139	-0,757
O_SinLibDem	269	1,054	0,163
O_Descoldio	269	0,169	-0,854
O_ComVidAc	269	0,027	-0,726
O_LejFAmig	269	-0,030	-0,744
O_IncEDesco*	269	-0,224	-0,560
O_AisSoDest*	269	-0,372	-0,392
O_EntoHost	269	0,149	-0,615
O_ParCa	192	-0,131	-0,929
O_ParArraig	192	-0,160	-0,805
O_ParTens*	192	-0,490	-0,491
O_HijsRaiCu*	129	-0,521	-0,015
O_HijsRetEsco*	129	-0,320	-0,603
O_HijsAmi	129	0,032	-0,732
O_DepsLlev	73	0,695	-0,748
O_DepsAten	73	0,999	0,119
ESTÍMULOS			
	n	Asimetría	Curtosis
E_ImpuCa***	269	-0,944	0,419
E_TraMasEst	269	-0,724	-0,126
E_DesRelEmp	269	-0,397	-0,177
E_MejSatLab	269	-0,508	-0,428
E_MejConLab	269	-0,726	-0,056
E_ApreNego	269	-0,828	0,188
E_MejPosEmp***	269	-0,965	0,403
E_VocalInter	269	-0,717	0,300
E_CreciPers***	269	-1,241	1,389
E_Avent	269	-0,710	-0,062
E_ApreSegldio	269	-0,903	0,081
E_ViMaSatis	269	-0,382	-0,284
E_ConLugGen***	269	-0,713	-0,441
E_ParVenta	192	-0,669	-0,014
E_ParApoy	192	-0,747	0,182
E_HijsVivIntl	129	-0,958	0,159
E_HijsTiempFam	129	-0,645	-0,211

Nota: Elaboración propia. \* Valor no correspondiente con el comportamiento teórico de asimetría positiva; \*\* Valor no correspondiente con el comportamiento teórico de curtosis negativa; \*\*\* Valor no correspondiente con el comportamiento teórico de curtosis próxima a normal.

La tabla indica:

- a) Tendencia platicúrtica con un valor de -0,441 reflejando un menor nivel de concentración en la respuesta a *Me atrae conocer otros lugares y otras gentes (E\_ConoLugGen)*, relacionado con el factor teórico específico *ganas de conocer mundo*.
- b) Tendencia leptocúrtica reflejando un mayor nivel de concentración en la respuesta a *Me motiva el crecimiento personal de trabajar en otro país (E\_CreciPers)* con un valor de 1,389.

En cualquier caso, la curtosis no es el criterio definitorio de la diferencia entre estímulo y obstáculo. Estas excepciones suelen apuntar a un valor positivo, indicando que existe cierta acumulación de la respuesta en una categoría superior de la escala que en ningún caso contradice el comportamiento típico esperable de un estímulo a la movilidad internacional.

En cambio, cuando hablamos de *obstáculos* y los ítems mantienen una valencia teórica negativa (Tabla 17), la variabilidad es significativamente mayor, el comportamiento de las distribuciones es más irregular y no se cumple en algunos casos el patrón de distribución típico de los obstáculos. En este sentido, los niveles de curtosis son mayores a lo esperado, pero lo más importante es que se presentan asimetrías que no se corresponden con la valencia teórica de los obstáculos. Se identifica un conjunto de ocho ítems que mantienen un comportamiento irregular (Tabla 17).

Será importante tener en cuenta su papel en los factores latentes en un momento posterior. Concretamente: a) *Me desalienta perderme oportunidades de carrera en mi propio país (O\_PerOpLoc)* con asimetría = -0,287, y *Me cuesta si la cultura del país es muy diferente a la mía (O\_CultDif)* con asimetría = -0,178, pertenecientes al factor de medida *riesgos del país de destino (F2)*; b) *Me echa hacia atrás desconocer el idioma que hablen en el país (O\_DescoIdio)* con asimetría = -0,169, *Me disuade la incertidumbre de un entorno tan desconocido en el extranjero (O\_InceDesc)* con asimetría = -0,224 y *Me preocupa el aislamiento social que pueda sufrir en el país destino (O\_AisSoDest)* con asimetría = -0,372, pertenecientes a *superación de temores (F1)*; c) *Me disuade que vivir con mi pareja en otro*

*país provocaría tensiones en la relación (O\_ParTens)* con *asimetría* = -0,490, perteneciente al factor primario de *consideraciones sobre la pareja*; y d) *Me preocupa el riesgo de que mis hijos pierdan sus raíces culturales (O\_HijRaiCu)* con *asimetría* = -0,521, y *Me echa hacia atrás el retraso escolar que puedan sufrir mis hijos (O\_HijRetEsco)* con *asimetría* = -0,320, ambos ítems propios del factor *consideración sobre los hijos (F1)*.

Como resumen, se trata de patrones distributivos irregulares que deberán tenerse en cuenta durante la interpretación de los modelos finales de medida. La irregularidad en los patrones de respuesta podría poner de relieve ciertas influencias sistemáticas no deseadas, lo cual se aborda como resultado al analizar la varianza del método común (VMC), y no viene a cuestionar la inversión de las valencias teóricamente negativas.

#### **5.4.1.4 Introducción de valores cero**

Desde el diseño de investigación se asume que la carencia de determinadas condiciones conlleva un valor nulo en cuanto al impacto de esas mismas condiciones a la hora de inclinarse por un traslado internacional. La diversidad sociodemográfica que es necesaria para abarcar todo tipo de circunstancias familiares conllevó que no todos los factores teóricos específicos fueran relevantes en todos los sujetos. De este modo las personas sin pareja, hijos o dependientes a cargo difícilmente pueden verse afectadas por la presencia real de pareja, hijos o dependientes a cargo. Para poder comparar a estos individuos y dar cuenta de sus diferencias en un análisis conjunto se le asignó el valor «0» a los ítems irrelevantes para estas personas, coincidiendo con su nulo valor teórico. La introducción del cero fue el nexo que hizo posible un análisis global de todos los ítems al facilitar la integración del conjunto de la población objetivo en el mismo análisis. En términos operativos se trata de una restricción teóricamente justificada que proporciona un mismo espacio dimensional sobre el que pueden operar todos los elementos barajados como factores predictores. Además, permite incorporar la diversidad poblacional que tiene el gestor de RR. HH., cuya plantilla de potenciales expatriados obedece a un amplio abanico de momentos vitales y realidades familiares.

**Tabla 18**

*Descriptivo de ítems familiares (con ceros)*

ÍTEMS	n	Media	ESM	Desviación	Asimetría	ESA	Curtosis	ESC
O_ParCa	269	2,70	0,130	2,136	0,020	0,149	-1,366	0,296
E_ParVenta	269	3,04	0,136	2,229	-0,298	0,149	-1,446	0,296
O_ParArraig	269	2,57	0,126	2,062	0,054	0,149	-1,355	0,296
O_ParTens	269	3,04	0,138	2,256	-0,233	0,149	-1,441	0,296
E_ParApoy	269	3,27	0,142	2,332	-0,401	0,149	-1,416	0,296
E_HijsVivIntl	269	2,41	0,160	2,625	0,289	0,149	-1,754	0,296
O_HijsRaiCu	269	2,08	0,142	2,323	0,402	0,149	-1,555	0,296
O_HijsRetEsco	269	1,93	0,136	2,227	0,536	0,149	-1,339	0,296
O_HijsAmi	269	1,75	0,125	2,058	0,660	0,149	-1,046	0,296
E_HijsTiempFam	269	2,28	0,152	2,492	0,320	0,149	-1,689	0,296
O_DepsLlev	269	0,68	0,083	1,364	2,150	0,149	3,792	0,296
O_DepsAten	269	0,62	0,077	1,268	2,316	0,149	5,011	0,296

Nota: Elaboración propia. ESM = error estándar de la media; ESA = error estándar de asimetría; ESC = error estándar de curtosis.

Sin embargo, la introducción del valor cero implica que se amplían las categorías de la escala pasando de 6 a 7 unidades, una acción operativamente no intrascendente. Trae como consecuencia una alteración del patrón de distribución de respuestas inicial. No es un cambio despreciable, los sujetos afectados por alguna variable de familia suponen el 80 % de la muestra. En la anterior tabla (Tabla 18) se presentan los valores descriptivos medios de la distribución de los ítems familiares tras la introducción del valor «0» en el análisis. En la misma puede verse que la asimetría tiende a reducirse en los ítems de pareja con valores de 0,02 a -0,40, a invertirse en los ítems de hijos con valores de 0,29 a 0,66, y a incrementarse mucho en los ítems de dependientes con valores de asimetría que llegan a ser superiores a 2. En cuanto a la curtosis, su alteración considerablemente mayor que la asimetría hace que las distribuciones sean mayormente platicúrticas.

**Tabla 19***Análisis Mardia de normalidad multivariante (1)*

	Coficiente	Estadístico	gl	P
Asimetría	353,224	15836,227	9880	1,000
Asimetría corregida (muestras pequeñas)	353,224	16021,968	9880	1,000
Curtosis	1708,438	28,027		0,000*

Nota: Elaboración propia. \* p-valor < 0,01.

Cabe esperar que estos cambios en el nivel *univariado* tuvieran sus consecuencias en el plano multivariado. La *prueba de Mardia* (Tabla 19) confirmó la no normalidad de la *curtosis multivariante*, pero no se pudo verificar la no normalidad de la *asimetría multivariante*. Si bien los parámetros de normalidad en los ítems de familia han experimentado una transformación que los aleja de los márgenes de tolerancia ya señalados por Lloret Segura *et al.* (2014), en la práctica la solución factorial no dejó de ser satisfactoria como se verá en el capítulo próximo de resultados.

## 5.5 Fundamentación psicométrica del modelo

La superación del problema de falta de especificidad de las medidas predictoras puesto de relieve en el análisis bibliográfico llevó a la elaboración de constructos explicativos más específicos cuyas medidas se justifican exhaustivamente. Se trata de la labor de baremación poblacional del *Cuestionario de Actitudes ante un Eventual Traslado Internacional* (CAETI). Un trabajo que se convirtió en una parte sustancial del proceso de investigación que no solo llevó a la elaboración de nuevos constructos explicativos de la ITI más específicos siguiendo el principio de compatibilidad de la *teoría del comportamiento planificado* (TCP).

Para recoger la estructura subyacente de nuestra herramienta de medición también fue necesario recurrir a formas empíricas alternativas —aunque no nuevas— de análisis factorial, como es el análisis bifactorial. Un *análisis de normalidad* previo indica que es viable la aplicación del AFE aunque se violen algunos preceptos de normalidad a un nivel univariado. El *análisis bifactorial exploratorio* se presenta como una técnica adecuada que supera las limitaciones del *análisis factorial exploratorio* (AFE) tradicional a la hora de abordar factores

complejos. Los factores complejos se caracterizan por incluir ítems con saturaciones cruzadas en varios factores. Aun manteniendo esta propiedad, se verá que los factores latentes mantienen un significado mejor delimitado desde un punto de vista empírico. Ya se ha dicho que las saturaciones de los ítems en los factores de grupo (factores específicos) aglutinan un significado específico, siendo el significado genérico absorbido por los factores G (factores generales). Con ello se recurre a una estrategia de análisis de variables latentes que permite integrar las medidas en un modelo de regresión final con un menor nivel de colinealidad.

Hallamos en el programa FACTOR de Lorenzo Seva y Ferrando de la Universitat Rovira y Virgili de Tarragona (2006) un conjunto de nuevos y valiosos procedimientos para el análisis de la replicación factorial de las variables latentes y su fiabilidad. A partir de su uso se profundizó en el análisis factorial. Además del uso de los modelos bifactoriales, el avance del planteamiento metodológico también se basa en otros desarrollos más recientes. Ferrando y Anguiano (2010) mencionan el método de extracción conocido como *análisis factorial de rangos mínimos* (AFRM) que, a diferencia de otros métodos, es el único capaz de obtener la *varianza común explicada* de cada factor latente. Una propiedad particularmente atractiva al considerar el propósito de acercarse al peso contributivo verdadero de cada factor en la ITI. Shapiro y Ten (2002) desarrollan el AFRM como el método que proporciona las comunalidades óptimas para una matriz de covarianzas en el sentido de que la *varianza común no explicada* es minimizada, a la vez que permite diferenciar la *varianza común explicada* de la *varianza común total*<sup>31</sup>. Aunque su teoría estadística sea todavía incipiente, se trata de un avance crucial que ha debido considerarse. Izquierdo *et al.* (2014) mencionan el AFRM como un método de extracción en el contexto de una visión avanzada del AFE —junto a otros desarrollos como el método de rotación *promin* o el *análisis paralelo* (AP) optimizado por Timmerman y Lorenzo Seva (2011), el cual se aplicó y se explica a continuación—<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> A pesar de la difusión del concepto de *varianza observada explicada* a partir del *análisis de componentes principales* (ACP), no es recomendable su uso en tanto que se trata de un indicador insatisfactorio del número de factores comunes (Lloret Segura *et al.*, 2014).

<sup>32</sup> En una comparativa previa como parte del proceso de discernimiento sobre el número adecuado de factores latentes, la aproximación de Timmerman y Lorenzo Seva (2011) se reveló como más exigente que el AP de Horn (1965), basado en *componentes principales*.

Se dividió la base de datos en cuatro partes de conformidad con la solución primaria de factores a retener mediante el mencionado procedimiento de *análisis paralelo* (AP) de Timmerman y Lorenzo Seva (2011). Posteriormente, se realizó un *análisis de unidimensionalidad* de cada uno de los cuatro segmentos de la base de datos con el fin de explorar la presencia de complejidad factorial en estos factores. A continuación, sobre esa misma división de los datos se estableció el modelo de factores latentes sobre la base del *análisis bifactorial*, y se analizó el significado de los constructos calculando las *comunalidades de las medidas de importancia de Pratt* sobre los modelos bifactoriales obtenidos. Una vez establecidos los constructos empíricos y definido su sentido se analizó su validez y fiabilidad.

En cuanto a validez de constructo, se usó el *procedimiento* RETAM (Lorenzo Seva y Ferrando, 2019) para analizar la replicabilidad o riesgo de obtener una solución al azar en la que el modelo obtenido se ajusta a la muestra, pero no a la población real. RETAM analiza el riesgo de obtener una solución por azar, donde el modelo obtenido se ajusta a la muestra, pero no a la población real. En su estudio de validación cruzada, RETAM divide la muestra en dos submuestras aleatorias. Si la matriz de cargas rotadas de la segunda submuestra resulta congruente con la matriz de cargas rotadas de la primera submuestra, la solución final no solo se ajusta a los datos muestrales, también lo hace a los datos de la población. Junto a este análisis también se hicieron otros análisis complementarios sobre la validez empírica de los constructos: a) *Índice de congruencia de Tucker*. Prueba basada en el *análisis de componentes principales* que calcula la congruencia factorial en función de la similitud entre los patrones de carga factorial obtenidos en diversas muestras; b) *Índice H de replicabilidad de constructo*. Es una estimación de confiabilidad que indica en qué medida una variable latente es reflejada por sus ítems, los valores altos apuntan a que la medida está bien definida y es estable.

En cuanto a fiabilidad se aplicaron los siguientes análisis cuyos resultados y explicación también se ofrecen en el próximo capítulo:

- a) *Índice de determinación factorial*. Se trata de un índice que representa la varianza común del elemento predictor de la puntuación factorial con su correspondiente factor.

- b) *Índice de fiabilidad marginal orión*. Un coeficiente de consistencia que sigue la definición de la teoría clásica de los test pero que ha sido computado sobre la base de puntuaciones oblicuas previas plenamente informativas *esperadas a priori*. Se trata de un método de cálculo que aprovecha mejor los datos existentes<sup>33</sup>.
- c) *Ratio de sensibilidad*. El RS debe ser interpretado como el número de diferentes niveles factoriales que pueden diferenciarse en base a las estimaciones de las puntuaciones factoriales.
- d) *Porcentaje esperado de diferencias verdaderas*. Porcentaje estimado de diferencias entre las estimaciones observadas de puntuaciones factoriales que están en la misma dirección que las diferencias verdaderas correspondientes.

Finalmente, se llevó a cabo un análisis de la varianza del método común fundamentalmente centrado en los efectos de discapacidad social de algunos ítems que tuvieron un comportamiento irregular. La Tabla 20 resume la secuencia de pruebas aplicadas.

**Tabla 20**

*Pruebas en la elaboración del modelo y evaluación de garantías psicométricas*

Pruebas estadísticas	Propósito específico	Propósito general
Análisis de normalidad	Viabilidad del análisis factorial	
Análisis paralelo	Número óptimo de factores	Elaboración del modelo factorial
Análisis de unidimensionalidad	Prueba de complejidad factorial	
Análisis bifactorial	Modelo de medida	
Procedimiento RETAM	Replicación del modelo de medida	
Índice de congruencia Tucker	Congruencia factorial (con factores primarios)	Validez de los constructos
Índice H de replicabilidad de constructo	Definición y estabilidad factorial	
Índice de determinación factorial	Plausibilidad del uso de puntuaciones factoriales	
Índice de fiabilidad marginal orión	Índice de consistencia (para puntuaciones oblicuas)	Fiabilidad de las medidas
Ratio de sensibilidad	Niveles factoriales diferenciables	
% esperado de diferencias verdaderas	Diferencia entre puntuaciones observadas y verdaderas	

Nota: Elaboración propia.

<sup>33</sup> Un nuevo procedimiento específicamente en modelos de rotación oblicuos para el cálculo de puntuaciones factoriales desarrollado por Ferrando y Lorenzo Seva (2016).

### 5.5.1 Condiciones de aplicación del análisis factorial

Al comienzo del capítulo, las condiciones de aplicación del análisis factorial ya se pusieron de relieve como las necesarias para el análisis multivariante. Sin embargo, se destacan tres aspectos por su particular relevancia en las disquisiciones teóricas sobre análisis factorial. Concretamente: a) *tamaño muestral*, b) *escala de medida y tipo idóneo de matriz factorial*, y c) *normalidad en la distribución de los datos*. Sobre estas cuestiones se habla a continuación debido a su relevancia en la validación de los constructos actitudinales usados y en el establecimiento de un modelo de medida robusto.

#### 5.5.1.1 Tamaño muestral

Ferrando y Anguiano (2010) indican que posiblemente el problema más tratado es el de la estabilidad de la solución, o lo que es igual: ¿cuánta muestra se necesita para que una solución factorial sea estable y, por tanto, generalizable? Conforme a la ley de los grandes números, el mayor tamaño muestral incide en la estabilidad del resultado; pero no es tan sencillo llegar a un tamaño muestral grande y ello puede requerir mucho esfuerzo y recursos adicionales que pueden ser no asumibles en un momento determinado. Lloret Segura *et al.* (2014) indican que la cuestión del tamaño y la composición muestral en el *análisis factorial* (AF) han sido objeto de estudio durante décadas, existiendo gran cantidad de recomendaciones que no siempre son acertadas cuando se refieren al tamaño muestral mínimo necesario. Diferencian dos enfoques: a) los que persiguen un tamaño muestral mínimo entre  $n = 50$  y  $n = 400$ , y b) los que buscan la proporción entre personas por ítem ( $n/p$ ), donde la regla más habitual es una muestra diez veces mayor que el número de ítems. Entre los primeros, Comrey y Lee (1992) llegan a elaborar una escala de evaluación a partir de la cual la muestra del estudio ( $n = 326$ ) sería calificada de buena, siendo el límite mínimo aceptable de  $n = 200$ .

Aunando ambos criterios, Lloret Segura *et al.* (2014) citan a Gorsuch (1983), quien sugiere una proporción de 5 encuestados por ítem y un tamaño no menor de  $n = 100$ , lo cual se cumple en el presente trabajo con más de 10 encuestados por variable. Aun con todo, desde una concepción más moderna del análisis factorial, Lloret Segura *et al.* (2014) sitúan los estudios anteriores dentro de la visión clásica y huyen de los planteamientos *a priori*. Ferrando

y Anguiano (2010) indican que las «recetas» tradicionales carecen de una base sólida en tanto que el tamaño muestral depende de varios condicionantes. Lloret Segura *et al.* (2014) indican que no existe una regla clara porque el tamaño muestral interactúa con la matriz de partida, el número de ítems que definen al factor, la homogeneidad de la muestra y, muy especialmente, la comunalidad de los ítems<sup>34</sup>. En contrapartida, proporcionan una orientación en función de las comunalidades: a) condición óptima con saturaciones igual o mayor que 0,70 y al menos 6 ítems por factor se corresponden con un valor mínimo de  $n = 150$  o  $200$  (incluso menos con menos factores e ítems), b) condición moderada entre 0,40 y 0,70 y número de variables por factor de 3 a 4 se corresponden con  $n = 200$ , y c) condición mínima con valores en torno a 0,30 y 3 ítems por factor precisan una muestra de 400 casos. A modo de conclusión cabe afirmar que la investigación se ajusta tanto a las recomendaciones clásicas sobre tamaño muestral como a las orientaciones más recientes.

No obstante, a pesar de reportarse una muestra de  $n = 326$ , es necesario descontar los 57 casos con respuestas N/C no recuperables. Por tanto, el análisis multivariante se debió llevar a cabo sobre una muestra total de  $n = 269$  sujetos. A tenor de la reflexión metodológica realizada sobre el tamaño muestral, cabe calificar la muestra como suficiente. Como ya se ha puesto de relieve, además de la estricta selección propositiva de sujetos participantes, la muestra tuvo la virtud de ser demográficamente diversa, abarcando un amplio abanico de situaciones vitales (edades, experiencia laboral, sectores económicos, tamaños de organización, circunstancias personales, condiciones familiares, etc.) sobre las que fundamentar la generalización de resultados.

#### **5.5.1.2 Adecuación de la matriz de correlaciones y la escala de medida**

No puede resultar ajena al trabajo realizado una de las mayores controversias a la hora de plantear un *análisis factorial exploratorio* (AFE) en psicología: ¿se puede llevar a cabo una explotación cuantitativa asumiendo los preceptos paramétricos sobre una base de medida ordinal? Existe una corriente ortodoxa que sostiene que una medida ordinal no es susceptible

---

<sup>34</sup> Ferrando y Anguiano (2010) mencionan un nuevo elemento no contemplado por Lloret Segura *et al.* (2014): el grado de determinación de los factores, lo cual incluiremos en el análisis.

de tratamiento paramétrico, por ejemplo, Kuzon *et al.* (1996) entre otros. Frente a este punto de vista se opta por una visión pragmática que establece que es posible usar la estadística paramétrica en base a escalas Likert a pesar de que se violen algunos preceptos teóricos, incluso el de normalidad.

Siguiendo a Norman (2010), hay muchas evidencias de que las pruebas paramétricas proporcionan resultados mayormente robustos que cuando se adopta un punto de vista no paramétrico. Se trata de una ventaja teniendo en cuenta que el análisis no paramétrico, además de ser menos discriminativo, requiere un mayor tamaño muestral. En el proceso esta cuestión de procedimiento se tradujo en decidir si la matriz del AFE debería basarse en *correlaciones producto momento de Pearson*, o bien en *correlaciones policóricas*, en mayor concordancia teórica con la naturaleza de una escala ordinal. Según Ferrando y Anguiano (2010), cuando se sospecha que el modelo lineal puede ser inadecuado se debe operar sobre una *matriz de correlaciones policóricas*. Habida cuenta de que las opciones metodológicas no eran nítidas, se hizo una comparativa preliminar entre la solución momento producto de Pearson y la solución policórica, concluyendo que la matriz de correlaciones producto momento de Pearson arrojaba una solución factorial más nítida. Estos resultados se ofrecen en el capítulo siguiente.

### **5.5.2 Varianza de método común**

Como su nombre sugiere, la *varianza de método común* (VMC) es una varianza de error atribuible al método de medición antes que al constructo de interés que produce una consistencia interna que es falsa, debido a una correlación entre variables generada por una fuente común (Podsakoff *et al.*, 2003). La consideración de este error es particularmente relevante en el caso de la presente investigación, siendo que la recogida de información sobre las variables predictoras y la variable criterio se basa en un instrumento único —como un cuestionario— en un momento también único, en el cual una sola persona es la fuente de todas las observaciones. Ello aplica de lleno al presente trabajo basado en un diseño de investigación correlacional de tipo transversal.

Cernas *et al.* (2017) indican que la VMC se refiere a la varianza sistemática entre dos o más variables producida por el método de recolección como fuente de varianza diferenciada de las variables de interés, pudiendo potenciar o reducir artificialmente las relaciones entre las variables predictoras y criterio. Como consecuencia, esto puede traducirse en errores de tipo I y errores de tipo II. En base a su revisión bibliográfica, Podsakoff *et al.* (2003) indican que el 26,3 % de la varianza de una medida media puede deberse a fuentes sistemáticas de error, como los sesgos producidos por la VMC. Cernas *et al.* (2017), en cambio, cuestionan que la VMC sea tan grande.

Lo más probable es que la influencia oscile en función de diversas cuestiones relacionadas con la naturaleza de los constructos, la capacidad del investigador o las características de los sujetos encuestados. De cualquier modo, resulta ineludible la consideración de este sesgo de medida. En nuestra investigación la cuestión se contempló desde múltiples ángulos. Podsakoff *et al.* (2003) dibujan un marco conceptual que permite operativizar la VMC en todas sus dimensiones. Agrupan las fuentes del sesgo en: a) efectos comunes de los encuestados, relativos a cualquier covarianza contaminante de la relación entre las variables predictoras y criterio como consecuencia de provenir de un único informante; b) características de los ítems, referidas a la covarianza contaminante producida por la influencia o interpretación de las propiedades o características específicas de un ítem; c) efectos del contexto de los ítems, relativos a una influencia o interpretación derivada de un ítem, únicamente por su relación con los demás; y d) efectos del contexto de medida, en alusión a cualquier covariación contaminante producida por el contexto en el cual la medida es obtenida. Para lidiar con estos efectos, los mismos autores apelan a los remedios procedimentales de una parte, y estadísticos de otra, siendo que los primeros deberían dar cuenta de la mayor proporción del efecto perturbador.

El trabajo de elaboración del cuestionario se hizo de manera sistemática y con el *feedback* de diversos expertos, neutralizándose la VMC conforme a las recomendaciones teóricas de Podsakoff *et al.* (2003), en la medida de las posibilidades de un diseño transversal. Pero el propio diseño de investigación transversal lleva a no separar las medidas predictoras y

la medida criterio como fuentes distintas. En su conjunto, el diseño del cuestionario se llevó a cabo con la intención de que los informantes no se vieran influidos por el contexto de medida de los reactivos (variables antecedentes) en las preguntas relacionadas con la variable criterio (variable consecuente). Concretamente se llevaron a cabo varios procedimientos:

- Las cuestiones predictoras y las cuestiones de criterio se presentaron separadamente de tal modo que la variable criterio fue anterior a los predictores y contó con un apartado propio sobre una pantalla de EUSurvey específicamente diferenciada. Por tanto, el orden con el que se presentaron la variable consecuente primero y antecedentes después descontextualiza al encuestado sin desvelar el sentido de la pregunta de investigación.
- A dicho efecto de descontextualización también contribuye que la pregunta de la variable criterio fuera presentada como una variable sociodemográfica más. Como cabe esperar, las preguntas sociodemográficas del cuestionario se realizan con formatos muy diversos y claramente diferenciados de las preguntas actitudinales.
- Las escalas de medida de las variables predictoras y la variable criterio eran diferentes en cuanto a presentación y número de opciones de respuesta. Mientras las primeras se presentaron en una escala Likert con seis valores en un gradiente, la variable criterio adoptó la forma de una escala Guttman con cinco elementos categóricos y ordinales.
- Otra medida consistió en proporcionar anonimato a los informantes. Con ello también se esperó mitigar los efectos comunes del informante como la deseabilidad social o la aquiescencia.

Pero por encima de todo, el proceso de elaboración y mejora de los ítems, eliminando ambigüedad y redactando con mayor claridad su contenido, es la principal acción preventiva de la VMC. A pesar de ello, a menudo puede resultar difícil o incluso inviable la neutralización de la deseabilidad social por vía procedimental. En sus trabajos de investigación con autoinformes de personalidad, Edwards (1957) se encontró con el efecto de la deseabilidad social, definiendo y desarrollando el constructo, y poniendo de relieve que se trata de un efecto

que puede distorsionar una medida psicológica. Lemos (2005) cita a Cattell (1973), Dicken (1963), Goldberg *et al.* (1970), McCrae y Costa (1983) y Nevid (1983), e indica que la deseabilidad social debe tratarse como componente sustantivo en los cuestionarios de personalidad y que pretender eliminarla traería más inconvenientes que otra cosa. En esta lógica se evalúa la existencia de dicho efecto mediante análisis estadístico. Tradicionalmente, se evalúa la presencia de VMC comprobando si existe unicidad factorial representativa de dicha varianza. Con este fin se usa el *análisis de proximidad a la unidimensionalidad* (Ferrando y Lorenzo Seva, 2018) sobre el conjunto de ítems identificados con distribuciones irregulares para comprobar la existencia de deseabilidad social u otro tipo de sesgo similar. Se trata de una prueba diagnóstica más que una acción de eliminación del sesgo. Se verá en el siguiente capítulo que sus resultados permitieron ubicar el alcance de este potencial error sistemático en los factores latentes propuestos.

## 5.6 Análisis de regresión logística

Basándose en la naturaleza dual de la decisión de aceptar o rechazar una oferta internacional, se pretende dar respuesta a quién tiende a aceptar una oferta de traslado internacional y quién tiende a no aceptar. La RL sirve para testar hipótesis sobre una relación entre una variable criterio categórica y una o más variables categóricas o continuas. La RL se basa en el cálculo del logaritmo natural de una *razón de momios*, en inglés *odds ratio*. Se trata del cociente entre la probabilidad de ocurrencia de un suceso y la probabilidad de ocurrencia de otro suceso, por lo que es un indicador de probabilidad relativo. Por ejemplo, la RL permitiría calcular cuánto más o menos probable es que uno de los sexos acepte una oferta internacional en comparación con el otro. La principal cualidad de la RL es que permite comparar el peso predictivo de diversos factores potencialmente explicativos de la ITI, con independencia de la naturaleza o la escala de dichas variables predictoras. Con ello, la RL también permitió analizar transversalmente y controlar las circunstancias sociodemográficas de naturaleza objetiva tanto como los factores actitudinales de naturaleza psicológica. En este caso se analiza el posicionamiento del potencial receptor de una oferta internacional a través

de variables tan distintas como la edad, la condición marital, la experiencia previa como expatriado..., además de las actitudes que son de naturaleza percibida y subjetiva.

El modelo logístico para un conjunto de variables es:

$$P(Y = 1) = \frac{1}{1 + \exp(-\alpha - \beta X_1 \dots \beta X_i)}$$

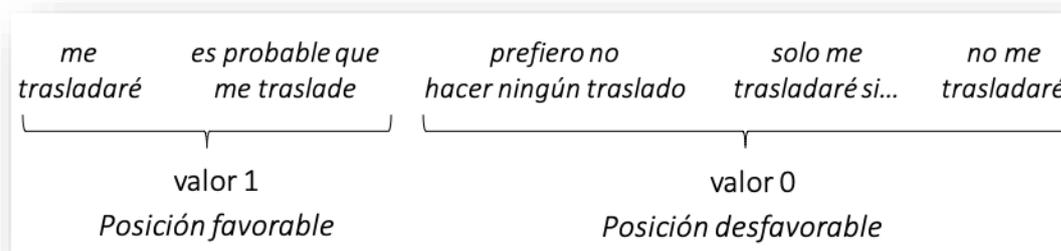
Siendo  $\alpha$  el término independiente de la ecuación y  $\beta$  el coeficiente obtenido asociado a cada variable independiente. En el caso de la actual investigación se calcularía la probabilidad de aceptar la oferta internacional versus la probabilidad de rechazar dicha oferta. De entre un conjunto de variables independientes dadas, el objetivo  $\beta$  de la RL consiste en obtener el valor de esos coeficientes asociados de tal modo que la diferencia entre lo observado y lo predicho por el modelo sea mínima. Se trata, por tanto, de conseguir un modelo de *máxima verosimilitud*. Al aplicar la RL se analiza el peso de cada uno de los factores que intervienen en la predicción de la variable criterio ITI. A diferencia de las regresiones lineales o la regresión discriminante, la RL no asume el supuesto de que las variables predictoras deban tener una distribución normal y que son compatibles las variables categóricas y numéricas. El modelo asume que la distribución binomial describe la distribución de los errores de la diferencia entre el valor de  $Y$  observado y el valor de  $Y$  predicho. Se trata de una distribución de carácter sigmoideal que no mantiene la misma solución de continuidad que la regresión lineal. Si bien las distribuciones son diferentes, para reportar los resultados se prefirió usar el *índice de regresión* ( $\beta$ ) antes que la *razón de momios*  $\text{Exp}(\beta)$ , por ser más fácil de entender dentro de un modelo multifactorial de muchas variables y valores de relación positivos y negativos. Partiendo de esta distribución sigmoideal definitoria resulta imposible calcular la varianza explicada del modelo ( $R^2$ ). Sin embargo, se reportará el  *$R^2$  de Nagelkerke* como una pseudomedida de la varianza explicada que nos permite hacernos una idea aproximativa a dicha varianza explicada. Los *tamaños de efecto*, entendidos como fuerza de la asociación entre variable predictora y variable criterio, se establecen en base a los valores de Ferguson (2009). Se trata de referencias de tamaño de efecto mayormente exigentes que en Acock (2014) o Cohen (1992).

### Dicotomización de la variable ITI como variable criterio

Igual que Law *et al.* (2016), se considera que nuestra variable criterio es de naturaleza binomial como medio de predicción de una decisión de SÍ/NO. Por tanto, nuestra versión de la medida de Brett y Stroh (1995) fue dicotomizada. La variable criterio de nuestra investigación consiste en la medida construida por Brett y Stroh (1995) *Willingness to Relocate Internationally* (WTRI), que en este trabajo se ha traducido como *inclinación al traslado internacional* (ITI). La pregunta original fue trasladada al idioma español: *¿Cuáles de las siguientes afirmaciones expresan cómo te sientes en relación a un futuro traslado internacional?*, con cinco opciones de respuesta graduadas: a) *Me trasladaré internacionalmente*, b) *Es probable que me traslade internacionalmente*, c) *Prefiero no hacer ningún traslado internacional*, d) *Solo me trasladaré si la organización me presiona*, y e) *No me trasladaré internacionalmente por ningún motivo*. Como se verá enseguida, las observaciones obtenidas fueron contrastadas con dos medidas externas específicamente elaboradas e incluidas en el cuestionario ex profeso. Brett y Stroh (1995) volvieron a realizar la misma pregunta a los mismos encuestados dos años después de haberla hecho por primera vez, obteniendo una tasa de respuesta del 79 %. En el conjunto de ejecutivos que continuaban trabajando en la misma empresa, el coeficiente de estabilidad fue de  $r = 0,54$  ( $p < 0,01$ ). Brett y Stroh (1995) concluyen que teniendo en cuenta que la medida se basa en un ítem único, este resultado es indicativo de la medición de una intención estable; de hecho, es más estable aún que la medida originaria de *inclinación al traslado local* donde el resultado fue de  $r = 0,45$ .

**Figura 10**

*Dicotomización de la variable criterio*



Nota: Elaboración propia.

Como se aprecia en la Figura 10, la dicotomización de la variable criterio se hizo en base a un principio cualitativo antes que a la mera división matemática de la escala. Entre *es probable que me traslade* y *prefiero no hacer ningún traslado* se produce un cambio de valencia entre intención favorable e intención desfavorable que es trasladada a los valores de uno y cero. En base a esta categorización bivalente de la intención se sustenta la aproximación a la decisión del potencial expatriado sobre un eventual traslado internacional.



## Capítulo 6

### Resultados

---

#### 6.1 Modelo de medida: factores latentes del CAETI

A partir de los ítems del CAETI se pudo derivar mediante análisis factorial el modelo de medida más ajustado a los datos. En primer lugar, hubo de comprobarse la normalidad de los datos como precepto para la aplicación del *análisis factorial* (AF). Como era de esperar la normalidad univariante no se cumplió, pero sí la normalidad multivariante a partir de la cual se aplicó el AF. Previamente, un *análisis paralelo* (AP) sugirió una solución de cuatro factores. El análisis de unidimensionalidad confirmó que tres de los cuatro factores eran complejos. Tras dividir la base de datos en estos cuatro segmentos se aplicó un *análisis bifactorial* a las agrupaciones de: a) ítems personales de preferencia por la internacionalidad, b) ítems personales de preferencia local, y c) ítems de familia. Como consecuencia se obtuvo un modelo de medida integrado por tres factores complejos y un factor simple. En un momento posterior el modelo fue validado poblacionalmente mediante RETAM del programa de análisis estadístico FACTOR.

##### 6.1.1 *Análisis de normalidad univariante*

En este apartado se analiza la cuestión de si los márgenes de tolerancia del supuesto de normalidad son asumibles. Para ello se estudia la asimetría y la curtosis. Según Lloret Segura *et al.* (2014), los márgenes dependen del criterio de los autores. a) En el extremo más

estricto se establecen ambos valores dentro del rango entre -1 y +1, b) en una posición intermedia se establecen en el rango entre -1,5 y +1,5, y c) en el lado mayormente laxo el rango se establece entre -2 y +2. En cualquier caso, la distorsión que introduce la falta de normalidad puede mitigarse con el mayor tamaño muestral o el mayor número de ítems por factor. En la tabla siguiente (Tabla 21) se observa como casi todos los valores de nuestra base de datos cumplen con el criterio estricto, y en ningún caso los valores más extremos se acercan a los márgenes del criterio intermedio.

Adicionalmente puede verse el error tipo de las medidas. Los elementos más alejados de la normalidad son: a) *Me motiva el crecimiento personal de trabajar en otro país (E\_CreciPers)* con valores por encima del rango más exigente en asimetría y curtosis (-1,241 y 1,389 respectivamente), b) *Me frena que no existan libertades democráticas en el país destino (O\_SinLibDem)* y *Me disuade que el nivel de seguridad ciudadana sea menor que en mi país (O\_MenSegCiu)* con valores en torno al criterio más exigente en asimetría (1,054 y 1,004 respectivamente), y c) *Me disuade que el nivel de desarrollo económico sea menor que en mi país (O\_MenDesEco)* y *Me frena que al volver no haya un puesto adecuado a mi perfil en mi empresa (O\_PuesRetor)* con valores limítrofes al valor más exigente en curtosis (-1,096 y -1,062, respectivamente). Se trata de las puntuaciones más extremas como puede verse en el valor de las medias.

En líneas generales, siendo los resultados compatibles con los criterios de tolerancia más exigentes, el análisis indica que la utilización de una matriz de correlaciones de Pearson es un paso adecuado. A pesar de ello no será esta la única comprobación previa que se realice. Existen dos aspectos del diseño que desde el punto de vista tradicionalista se podrían ver como fuente de error sistemático y que conviene clarificar con el fin de no menoscabar la validez aparente. En concreto, la introducción de ítems con valencia negativa y la introducción del valor cero *a posteriori* en los casos carentes de descriptores familiares. Cabe pensar que la inclusión de ítems invertidos puede alterar la estabilidad de la solución debido a la introducción de una nueva fuente de varianza. También podría aducirse que la introducción

del valor cero *a posteriori* en ítems familiares trajo consigo un mayor alejamiento de la normalidad. Sin embargo, ello permitió considerar toda la diversidad poblacional necesaria.

**Tabla 21***Análisis de normalidad de los reactivos*

ÍTEM	n	Media	ESM	Desv. est.	Asimetría	ESA	Curtosis	ESC
E_ImpuCa	269	4,76	0,076	1,241	-0,944	0,149	0,419	0,296
O_PerOpLoc	269	3,94	0,087	1,431	-0,287	0,149	-0,705	0,296
O_Ganlgu	269	3,20	0,095	1,552	0,211	0,149	-0,943	0,296
O_PuesRetor	269	3,51	0,094	1,547	0,088	0,149	-1,062	0,296
E_TraMasEst	269	4,71	0,068	1,118	-0,724	0,149	-0,126	0,296
E_DesRelEmp	269	4,24	0,073	1,193	-0,397	0,149	-0,177	0,296
E_MejSatLab	269	4,40	0,074	1,217	-0,508	0,149	-0,428	0,296
E_MejConLab	269	4,74	0,068	1,112	-0,726	0,149	-0,056	0,296
E_ApreNego	269	4,60	0,075	1,238	-0,828	0,149	0,188	0,296
E_MejPosEmp	269	4,66	0,078	1,279	-0,965	0,149	0,403	0,296
O_MenDesEco	269	3,42	0,097	1,592	-0,035	0,149	-1,096	0,296
O_CultDif	269	3,86	0,090	1,472	-0,178	0,149	-0,928	0,296
O_MenSegCiu	269	2,38	0,082	1,343	1,004	0,149	0,433	0,296
O_SisSanAdec	269	2,40	0,076	1,253	0,983	0,149	0,765	0,296
O_ClimDes	269	3,38	0,089	1,455	0,139	0,149	-0,757	0,296
O_SinLibDem	269	2,16	0,085	1,394	1,054	0,149	0,163	0,296
O_Descoldio	269	3,28	0,090	1,477	0,169	0,149	-0,854	0,296
E_VocalInter	269	4,53	0,073	1,205	-0,717	0,149	0,300	0,296
E_CreciPers	269	5,10	0,062	1,009	-1,241	0,149	1,389	0,296
O_ComVidAc	269	3,35	0,080	1,309	0,027	0,149	-0,726	0,296
O_LejFAmig	269	3,21	0,083	1,359	-0,030	0,149	-0,744	0,296
O_IncEDesco	269	4,14	0,076	1,241	-0,224	0,149	-0,560	0,296
O_AisSoDest	269	4,04	0,078	1,273	-0,372	0,149	-0,392	0,296
E_Avent	269	4,78	0,066	1,083	-0,710	0,149	-0,062	0,296
E_ApreSegldio	269	4,90	0,069	1,135	-0,903	0,149	0,081	0,296
O_EntoHost	269	3,09	0,082	1,345	0,149	0,149	-0,615	0,296
E_ViMaSatis	269	4,55	0,062	1,020	-0,382	0,149	-0,284	0,296
E_ConolugGen	269	5,17	0,053	0,873	-0,713	0,149	-0,441	0,296
O_ParCa	192	3,79	0,109	1,508	-0,131	0,175	-0,929	0,349
E_ParVenta	192	4,26	0,096	1,327	-0,669	0,175	-0,014	0,349
O_ParArraig	192	3,60	0,108	1,497	-0,160	0,175	-0,805	0,349
O_ParTens	192	4,26	0,100	1,389	-0,490	0,175	-0,491	0,349
E_ParApoy	192	4,58	0,091	1,259	-0,747	0,175	0,182	0,349
E_HijsVivIntl	129	5,02	0,096	1,093	-0,958	0,213	0,159	0,423
O_HijsRaiCu	129	4,34	0,105	1,189	-0,521	0,213	-0,015	0,423
O_HijsRetEsco	129	4,03	0,120	1,363	-0,320	0,213	-0,603	0,423
O_HijsAmi	129	3,64	0,121	1,380	0,032	0,213	-0,732	0,423
E_HijsTiempFam	129	4,74	0,096	1,092	-0,645	0,213	-0,211	0,423
O_DepsLlev	73	2,51	0,177	1,510	0,695	0,281	-0,748	0,555
O_DepsAten	73	2,30	0,169	1,440	0,999	0,281	0,119	0,555

Nota: Elaboración propia. ESM = error estándar de media; ESA = error estándar de asimetría; ESC = error estándar de curtosis.

### 6.1.2 Análisis paralelo (AP)

Ya se indicó en el capítulo anterior que a partir del *análisis factorial de rangos mínimos* (AFRM) se aplica el AP de Timmerman y Lorenzo Seva (2011) sobre un AFE de rotación ortogonal con la finalidad de averiguar el número de factores óptimo con los que operar. La técnica del AP aporta un criterio estadísticamente robusto para determinar el número de factores cuya presentación no es producto de azar. Como resultado el análisis indica que en el quinto factor la varianza real de los datos es superada por la varianza aleatoria (Tabla 22). De este modo el procedimiento recomendó usar cuatro factores. La denominación provisional y el porcentaje de varianza real de los cuatro factores primarios son: *factor familiar* (18,26 % de varianza real), *actitudes individuales hacia lo internacional* (17,68 % de varianza real), *actitudes individuales hacia lo local* (13,16 % de varianza real), y *consideraciones sobre la pareja* (8,67 % de varianza real). Los resultados muestran el peso relativo de estos factores.

**Tabla 22**

*Análisis paralelo de Timmerman y Lorenzo Seva (2011)*

Variable	% de varianza de datos reales	Media del % de varianza aleatoria	Pc 95 del % de varianza aleatoria
1	18,2575*	56,811	60,996
2	17,6516*	53,358	56,459
3	13,1556*	50,829	53,394
4	8,6734*	48,532	51,042
5	46,418	46,533	48,670
n	-	-	-

Nota: \* Factores recomendados. Elaboración propia.

Globalmente destaca el peso de los factores personales sobre los factores familiares. Aun con todo, una solución de cuatro factores no refleja la riqueza informativa contenida en el CAETI. Desde el razonamiento teórico se hace conveniente explorar la complejidad de los factores más allá de su presentación simple, explorando nuevas vías de análisis.

### 6.1.3 Análisis de unidimensionalidad

Un análisis previo de unidimensionalidad permite verificar en qué medida se está ante una serie de factores complejos. Para empezar, se observa la existencia de cuatro factores claramente establecidos y fiables con una varianza común explicada por encima del mínimo aceptable (al menos un 60 %) y valores de Alfa de Cronbach superiores a 0,7 (Hair *et al.*, 1999). No obstante, tres de los cuatro se revelan como complejos en el *análisis de unidimensionalidad*; solamente se confirmó unidimensionalidad en el factor que *a priori* se denominó *consideraciones sobre la pareja*. La varianza común explicada se fijó según el método de extracción de AFRM. Se realizan dos tipos de *análisis de unidimensionalidad*: basado en un modelo factorial simple y basado en modelos bifactoriales (Tabla 23). Los análisis ofrecen un resultado negativo de unidimensionalidad en los mismos tres factores. Cuando se parte de la premisa bifactorial el resultado es incluso más claro. De este modo, los valores de *congruencia unidimensional* (CU) y *varianza común explicada* (VCE) quedan mayormente alejados debajo del valor crítico. Es lo que cabe esperar al disgregarse con más claridad la varianza de las variables.

Como resultado de la prueba la ausencia de unidimensionalidad indica la existencia de factores compuestos de más de un significado, y por tanto se confirma la existencia de complejidad factorial en *actitudes individuales hacia lo internacional*, *actitudes individuales hacia lo local* y *factor familiar*. Asimismo, el análisis también pone de relieve la naturaleza unidimensional simple de *consideraciones sobre la pareja*. Se trata del único factor simple. Su ajuste como modelo unidimensional se evaluó mediante residuos, arrojando una favorable  $RCMR = 0,0398$ . Siguiendo el criterio de Kelley (1935), el valor queda muy por debajo de 0,0611. Asimismo, la *raíz cuadrática media residual ponderada* (RCMRP) fue de 0,1042, un valor muy por debajo del valor crítico establecido por Yu y Muthen (2002) en  $RCMRP = 1,0$ .

**Tabla 23**
*Varianza explicada, fiabilidad y análisis de unidimensionalidad en subescalas del CAETI*

	FACTORES COMPLEJOS		FACTOR SIMPLE	
	APERTURA INTERNACIONAL (12 ítems)	CONSERVADURISMO LOCAL (14 ítems)	FACTOR FAMILIAR (7 ítems)	CONSIDERACIONES SOBRE LA PAREJA (5 ítems)
<b>VARIANZA EXPLICADA Y ALFA DE CRONBACH</b>				
Varianza común explicada basada en AFRM*	84,33 %	77,05 %	99,41 %	94,33 %
Alfa de Cronbach (fiabilidad global)	0,879	0,867	0,923	0,959
<b>ANÁLISIS DE UNIDIMENSIONALIDAD</b>				
Congruencia unidimensional (CU)	0,921	0,939	0,831	0,998
Varianza común explicada (VCE)	0,776	0,783	0,770	0,951
Media de cargas residuales absolutas (MCRA)	0,289	0,278	0,361	0,192
<b>ANÁLISIS DE UNIDIMENSIONALIDAD BIFACTOR</b>				
Congruencia unidimensional (CU)	0,783	0,769	0,641	—
Varianza común explicada (VCE)	0,508	0,418	0,463	—

Nota: Elaboración propia. \* El AFRM proporciona una varianza explicada basada en factores.

La mayor proporción de varianza común explicada se logró en el tercer conjunto de ítems correspondiente a *factor familiar*, con una proporción de 99,4 %. Se trata de un factor que viene determinado por la realidad de *tener hijos y/o dependientes a cargo*, un hecho biográfico y demográfico que confiere un sentido objetivo a los ítems que componen este factor. Los ítems del *factor familiar* no se ajustan a un modelo unidimensional pues sus valores de *congruencia unidimensional* (CU) están por debajo de 0,95, la *varianza común explicada* (VCE) por debajo del 85 %, y la *media de cargas residuales absolutas* (MCRA) está por encima de 0,3. Tampoco se ajustan a la unidimensionalidad el conjunto de ítems relacionados con *actitudes individuales hacia lo internacional* ni los relacionados con *actitudes individuales hacia lo local*; aunque no con la misma contundencia que en el caso del *factor familiar*.

#### **6.1.4 Factores latentes del CAETI: modelo de medida**

En base a los resultados anteriores de *análisis paralelo* y *análisis de unidimensionalidad*, se optó por continuar el proceso dividiendo los resultados directos del CAETI en cuatro segmentaciones consistentes con el modelo de cuatro factores primarios recomendado. Conociendo la naturaleza compleja de los tres primeros relacionados con la

familia y las actitudes personales internacionales y locales, se procedió mediante *análisis bifactorial exploratorio*. El cuarto factor de pareja, siendo un factor primario simple se mantuvo conforme al *análisis unidimensional*. El análisis bifactorial proporcionó un modelo integrado de medida estable, con un mayor aprovechamiento de las variables del cuestionario (al no tener que prescindir de ítems con cargas cruzadas), mayor varianza explicada, mayor riqueza teórica y mejor delimitación factorial. Esta técnica aportó un nuevo marco de variables latentes más adecuado a la naturaleza del fenómeno estudiado debido a la demostrada complejidad de los factores. El esquema siguiente (Figura 11) ofrece como resultado el detalle estructural de las subescalas del CAETI. Presenta los datos de las matrices rotadas con sus cargas factoriales finales superiores a 0,3. Existe cierto estándar *de facto* que establece el valor de 0,3 como valor mínimo relevante en un contexto de investigación multifactorial.

Desde un punto de vista micro la cuestión más llamativa guarda relación con los dos valores de saturación o carga negativa predichos. Se confirman en los ítems *Me anima a marchar el hecho de sentir vocación internacional* (*E\_VocaInter*) perteneciente al factor latente *apertura internacional* (FG), y *Me desalienta perderme oportunidades de carrera en mi propio país* (*O\_PerOpLoc*) del factor latente *conservadurismo local* (FG) (Figura 11). Estos dos ítems son los que introducen mayor complejidad factorial. El ítem *E\_VocaInter* mantiene una parte de varianza positiva de 0,433 en *inquietud por otras culturas* (F1) y una parte negativa de -0,393 en *orientación a la carrera local* (F2). El primer factor de grupo F1 cristaliza como concepto claramente diferenciado del siguiente factor de grupo (F2), el cual solo absorbe la varianza negativa. Por otro lado, en cuanto al ítem *Me desalienta perderme oportunidades en mi propio país* (*O\_PerOpLoc*), presenta varianza negativa de -0,606 que se integra en el factor de grupo *riesgos de país destino* (F2) y otra positiva de 0,709 en el *factor general* (FG). Pero, además, cristaliza una nueva relación cruzada entre dos factores latentes que no fue establecida en la matriz diana, y que guarda relación con el ítem *Me estimula la posibilidad de aprender o mejorar un segundo idioma* (*E\_ApreSegIdio*) que reparte su varianza positiva entre F1 (0,610) y F2 (0,305).

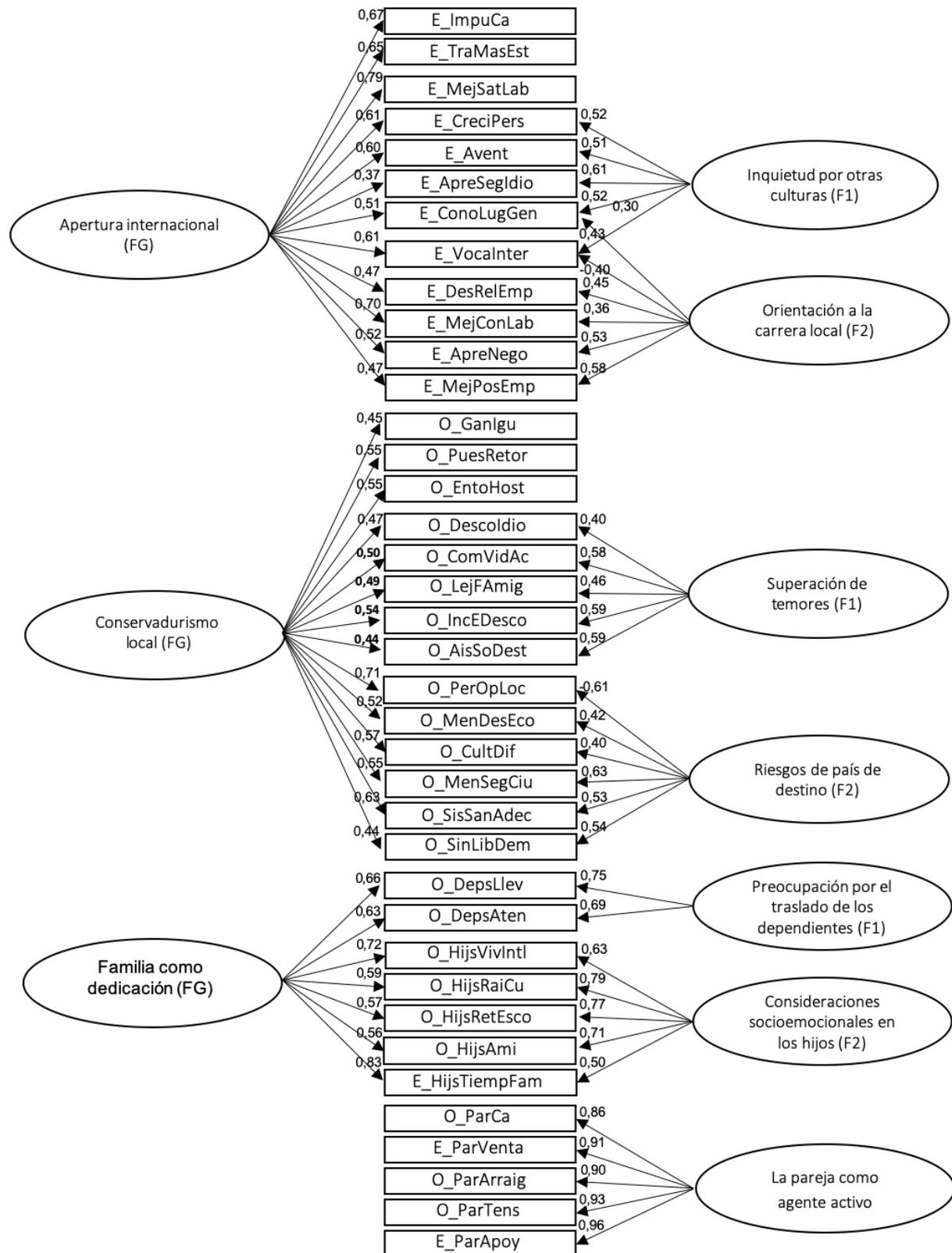
El factor latente de grupo que denominamos *riesgos del país destino* (F2) viene determinado por los siguientes reactivos: *Me frena que no existan libertades democráticas en el país destino* (*O\_SinLibDem*) con carga de 0,544, *Me disuade que el nivel de seguridad ciudadana sea menor que en mi país* (*O\_MensSegCiu*) con carga de 0,631, *Me frena que el país no tenga un sistema sanitario adecuado y accesible* (*O\_SiSanAdec*) con carga de 0,534, *Me disuade que el desarrollo económico sea inferior a mi país* (*MenDesEco*) con carga de 0,425, y *Me cuesta si la cultura del país es muy diferente a la mía* (*CultDif*) con carga de 0,402. Todos aluden a los riesgos propios de un país en vías de desarrollo. A ello hay que añadir el ítem *Me desalienta perderme oportunidades de carrera en mi propio país* (*O\_PerOpLoc*) con carga de -0,602 que, si bien alude al temor a perderse oportunidades locales y no directamente al país destino, no es menos cierto que se trata de un riesgo derivado de estar potencialmente en otro país. En síntesis, este factor alude a los riesgos de ausentarse de España viviendo en otro país.

De este modo el factor *apertura internacional* (FG) se presenta junto a dos factores de grupo, *orientación a la carrera local* (F1) e *inquietud por otras culturas* (F2), y contiene dos particularidades. La primera es que F1 y F2 se reparten la varianza de *Me anima a marchar el hecho de sentir vocación internacional* (*E\_VocaInter*) en dos varianzas singulares que guardan relación con dos acepciones del factor teórico específico que al principio denominamos *vocación internacional*; estas son en un sentido *personal* y en un sentido *laboral*. Ello proporciona dos cargas factoriales diferentes para cada uno de estos significados. Lorenzo Seva (2003) desarrolla un *índice de simplicidad de carga* (SC) basado en la premisa de que la comunalidad de cada variable debería relacionarse con pocos factores, de tal modo que las cargas de cada variable sean igual a cero o tan lejos de cero como sea posible<sup>35</sup>.

<sup>35</sup> Como consecuencia de la investigación se comprueba que la aplicación del estadístico de Lorenzo Seva (2003) resultó mayormente discriminativa que el índice de simplicidad de Bentler (1977).

**Figura 11**

*Modelo factorial validado*



Nota: Elaboración propia.

Se concluye que el factor de *apertura internacional* (FG) es complejo con un valor de  $SC = 0,295$ , un resultado ubicado en el percentil 64 de simplicidad. La segunda particularidad es que se presentan tres ítems cuyas varianzas solo aportan al factor G (FG), siendo nula su aportación a los factores de grupo F1 y F2. En cuanto al factor *conservadurismo local* (FG), a diferencia de lo que ocurría en el factor previo, no se presentan cargas de un mismo ítem en dos factores de grupo, pero igual que antes se presentan ítems que no saturan en ningún factor de grupo y solo lo hacen en el factor G. Ahora hablamos de los reactivos *Me desmotiva ganar lo mismo que gano en mi propio país* (GanIgu), *Me frena que al volver no haya un puesto adecuado a mi perfil en mi empresa* (PuesRetor), y *Me desanima tener que vivir en un entorno que podría ser hostil* (EntoHost). En este factor se obtuvo un índice de simplicidad factorial en el percentil 82 ( $SC = 0,431$ ), un valor algo más alto que en el caso anterior.

En ambos factores complejos, *apertura internacional* (FG) y *conservadurismo local* (FG), los ítems libres de saturación en factores de grupo imprimen una parte importante del sentido teórico atribuible al factor general (FG). En cuanto al tercer factor, *factor familiar* (FG), su patrón bifactorial no ofrece ninguna particularidad, a diferencia de los anteriores su índice de simplicidad es claramente alto con  $SC = 0,684$ , en el percentil 97 de simplicidad. El panorama se completa con el cuarto factor, de naturaleza unidimensional y simple, que denominamos *pareja como agente activo*. Junto a las cargas factoriales puestas de relieve, el siguiente análisis resulta complementario, permitiendo profundizar en el significado de cada constructo con mayor precisión.

### **Análisis del significado de los constructos**

Calculadas con FACTOR, las *comunalidades de las medidas de importancia de Pratt* (Wu y Zumbo, 2017) sobre los modelos bifactoriales indican las proporciones de varianza observada en cada reactivo que son atribuibles a los factores latentes. Su interpretación es asimilable al tamaño del efecto de los factores latentes sobre los ítems. De este modo, las medidas de importancia de Pratt aportan una información crucial para dilucidar el significado definitivo de los factores del modelo de medida. Los valores de las comunalidades se presentan estandarizados en la Tabla 24. Los ítems más reveladores del significado particular de un

factor aglutinarán una mayor proporción de comunalidad en detrimento del valor de comunalidad en otro factor. Dentro del análisis puede apreciarse cómo los ítems previamente identificados con  $RCMD \approx 0,2$  siguen contribuyendo a definir la estructura factorial, manteniendo comunalidades relevantes que como mínimo están en torno a 0,4.

A continuación, se infieren los significados de cada factor en base a las medidas de Pratt y los valores de saturación factorial ya reportados (Tabla 25). En primer lugar, en cuanto a los ítems de familia, *Me anima trabajar fuera si pudiera estar más tiempo con mi familia* ( $E\_HijsTiempFam$ ) mantiene una comunalidad en los factores de grupo baja (0,262 en F2) o muy baja (0,048 en F1), y por contraste mantiene una comunalidad determinante (0,690) para el significado del *factor familiar* (FG). Este detalle desvela la relevancia del «tiempo para la familia» como función del peso de la familia en la vida del potencial receptor de una oferta internacional. A ello se le añaden *consideraciones sobre los hijos* (F2), con comunalidad de 0,552 en *Me alienta la oportunidad formativa de una vivencia internacional en mis hijos* ( $E\_HijsVivIntl$ ), y *preocupación por los dependientes* (F2), con los ítems *Me dificulta no poder llevarme a la persona dependiente que tengo a mi cargo* ( $O\_DepsLlev$ ) y *Me preocupa que la persona dependiente a mi cargo no quede bien atendida si me voy* ( $O\_DepsAten$ ) con cargas de 0,436 y 0,453, respectivamente.

Como conclusión, *factor familiar* (FG) es un factor general que se refiere al *protagonismo de las consideraciones generales familiares relativas a hijos y dependientes en la vida de una persona*. Este factor G viene acompañado de dos factores de grupo que son *preocupación por los dependientes* (F1) y *consideración por los hijos* (F2). Estos factores aglutinan una varianza específica del peso de los *impedimentos asociados al traslado del dependiente o hijo dependiente* en el caso de F1, y los *potenciales inconvenientes en la vida de los hijos no dependientes* en el caso de F2.

**Tabla 24**

*Comunalidades de las medidas de importancia estandarizadas de Pratt*

	APERTURA INTERNACIONAL			CONSELOC			FAFAM		
	Inq. cultur. (F1)	Carrera (F2)	Factor G (FG)	Supera. tem. (F1)	Riesgos país (F2)	Factor G (FG)	Depentes. (F1)	Hijos (F2)	Factor G (FG)
E_ImpuCa	0,068	0,007	0,925						
E_TraMasEst	0,009	0,008	0,983						
E_MejSatLab	0,000	0,003	0,997						
E_DesRelEmp	0,085	0,429	0,487						
E_MejConLab	0,016	0,206	0,778						
E_ApreNego	0,054	0,491	0,455						
E_MejPosEmp	0,016	0,598	0,386						
E_VocaInter	0,257	0,208	0,535						
E_CreciPers	0,396	0,051	0,553						
E_Avent	0,399	0,049	0,552						
E_ApreSegIdio	0,616	0,168	0,217						
E_ConolugGen	0,506	0,004	0,491						
O_Ganlgu				0,058	0,016	0,925			
O_PuesRetor				0,019	0,003	0,978			
O_EntoHost				0,101	0,181	0,718			
O_PerOpLoc				0,066	0,408	0,526			
O_MenDesEco				0,000	0,398	0,602			
O_CultDif				0,083	0,324	0,593			
O_MenSegCiu				0,000	0,561	0,439			
O_SisSanAdec				0,004	0,407	0,590			
O_SinLibDem				0,038	0,563	0,399			
O_Descoldio				0,403	0,062	0,535			
O_ComVidAc				0,565	0,000	0,435			
O_LejFAmig				0,468	0,017	0,515			
O_IncEDesco				0,540	0,000	0,460			
O_AisSoDest				0,637	0,000	0,363			
E_HijsVivIntl							0,019	0,429	0,552
O_HijsRaiCu							0,000	0,638	0,362
O_HijsRetEsco							0,002	0,640	0,358
O_HijsAmi							0,000	0,617	0,383
E_HijsTiempFam							0,048	0,262	0,690
O_DepsLlev							0,563	0,001	0,436
O_DepsAten							0,547	0,000	0,453

Nota: Elaboración propia.

En *apertura internacional* (FG), los ítems *Me motiva darle un impulso a mi carrera profesional* (*E\_ImpuCa*), *Me impulsa el poder acceder a un trabajo más estimulante que el actual* (*E\_TraMasEst*), y *Me motiva mejorar mi satisfacción laboral mediante un traslado* (*E\_MejSatLab*) son muy definitorios del significado del factor con comunalidades de 0,925, 0,983 y 0,997, respectivamente, careciendo casi de varianza en los factores específicos de grupo F1 y F2. A estas variables cabe añadir *Me motiva poder mejorar mis condiciones laborales contractuales* (*E\_MejConLab*) con una comunalidad de 0,778.

Con todo ello, las medidas de Pratt revelan que el factor de *apertura internacional* (FG) se refiere a la *motivación general y estímulo profesional por un traslado internacional*. La varianza específica del factor de grupo *orientación a la carrera local* (F2) queda mayormente restringida a *Me seduce que el traslado vaya unido a mejorar mi posición en la empresa* (*E\_MejPosEmp*) y *Me anima aprender más cosas sobre el negocio de mi empresa* (*E\_ApreNego*), con comunalidades de 0,598 y 0,491 respectivamente. Se trata de un factor que refleja estrictamente la *orientación a la carrera local* (F1). La varianza «internacional» es absorbida por *apertura internacional* (FG), lo cual implica un desarrollo de carrera que por defecto debe subsumirse en el contexto doméstico. El otro factor de grupo correspondiente, *inquietud por otras culturas* (F2), alude específicamente a la *inquietud personal y ganas de conocer otras culturas*, con la dominancia de los ítems *Me estimula la oportunidad de aprender o mejorar un segundo idioma* (*E\_ApreSegIdio*) y *Me atrae poder conocer otros lugares y otras gentes* (*E\_ConolugGen*) con valores de comunalidad de 0,616 y 0,506, respectivamente.

**Tabla 25**

*Variables latentes de actitud ante una oferta de traslado internacional*

VARIABLE	DEFINICIÓN DE CONSTRUCTO	*CARGAS FACTORIALES	**MEDIDAS DE PRATT
Apertura internacional (FG)	Motivación personal y disposición profesional hacia la vivencia internacional	E_MejSatLab, E_MejConLab, E_ImpuCa, E_TraMasEst, E_CreciPers, E_VocalInter, E_Avent, E_ApreNego, E_ConolugGen	E_MejSatLab, E_TraMasEst, E_ImpuCa, E_MejConLab, E_CreciPers, E_Avent, E_VocalInter
Inquietud por otras culturas (F1)	Interés por la experiencia cultural, el idioma y el conocimiento de otros países	E_ApreSegIdio, E_CreciPers, E_Avent	E_ApreSegIdio, E_ConolugGen
Orientación a la carrera local (F2)	Orientación a la carrera profesional sin componente internacional	E_MejPosEmp, E_ApreNego, E_VocalInter (-0,397)	E_MejPosEmp
Conservadurismo local (FG)	Ánimo de conservación de la vida actual y las condiciones laborales locales	O_PerOpLoc, O_SiSanAdec, O_CultDif, O_PuesRetor, O_MenSegCiu, O_EntoHost, O_InceDesco, O_MenDesEco, O_ComVidAc	O_PuesRetor, O_Ganigu, O_EntoHost, O_MenDesEco, O_CultDif, O_SisSanAdec, O_Descoldio, O_PerOpLoc, O_LejFamig
Superación de temores (F1)	Anticipación de superación de temores personales una vez en el destino	O_AisSoDest, O_InceDesco, O_ComVidAc	O_AisSoDest, O_ComVidAc, O_InceDesco
Riesgos del país destino (F2)	Percepción de riesgos e inseguridades propias de vivir en un país menos desarrollado	O_MenSegCiu, O_PerOpLoc (-0,606), O_SinLibDem, O_SisSanAdec	O_SinLibDem, O_MensSegCiu
Familia con dedicación (FG)	Peso de las demandas de la familia en la vida del potencial receptor de una oferta internacional	E_HijsVivInt, O_DepsLlev, O_DepsAten, O_HijsRaiCu, O_HijsRetEsco, O_HijsAmi	E_HijsTiempFam, E_HijsVivIntl
Preocupación por el traslado de los dependientes (F1)	Percepción de impedimentos asociados al traslado del dependiente (hijos discapacitados y mayores)	O_DepsLlev, O_DepsAten	O_DepsLlev, O_DepsAten
Consideraciones socioemocionales en los hijos (F2)	Anticipación de retraso escolar, desarraigo cultural y alejamiento de la red social de los hijos	O_HijsRaiCu, O_HijsRetEsco, O_HijsAmi, E_HijsVivIntl, E_HijsTiempFam	O_HijsRetEsco, O_HijsRaiCu, O_HijsAmi
La pareja como agente activo	Percepción del apoyo y las consideraciones de la pareja sobre las dificultades añadidas en su vida	E_ParApoy, O_ParTens, E_ParVenta, O_ParArraig, O_ParCa	

Nota: Elaboración propia. Por orden de mayor a menor, valores de saturación\* por encima de 0,5 y comunalidades Pratt\*\* por encima de 0,5. Valores negativos reportados.

## 6.2 Garantías psicométricas de las medidas

En este apartado se determina la validez y la fiabilidad de los constructos integrantes del modelo de medida mediante RETAM de Lorenzo Seva y Ferrando (2019). De otra parte, diversos índices de fiabilidad determinaron la calidad y fiabilidad de las medidas para el propósito de investigación.

Tabla 26

Matriz diana semiespecificada del CAETI

	APERTURA INTERNACIONAL			CONSERVADURISMO LOCAL			FAMILIA COMO DEDICACIÓN			PAREJA
	Inq. cultur. (F1)	Carrera (F2)	Factor G (FG)	Supera. tem. (F1)	Riesgos país (F2)	Factor G (FG)	Depentes. (F1)	Hijos (F2)	Factor G (FG)	
E_ImpuCa			(+)							
E_TraMasEst			(+)							
E_MejSatLab			(+)							
E_DesRelEmp		(+)	(+)							
E_MejConLab		(+)	(+)							
E_ApreNego		(+)	(+)							
E_MejPosEmp		(+)	(+)							
E_VocaInter	(+)	(-)	(+)							
E_CreciPers	(+)		(+)							
E_Avent	(+)		(+)							
E_ApreSegIdio	(+)		(+)							
E_ConolugGen	(+)		(+)							
O_Ganlgu										(+)
O_PuesRetor										(+)
O_EntoHost										(+)
O_PerOpLoc										(-)
O_MenDesEco										(+)
O_CultDif										(+)
O_MenSegCiu										(+)
O_SisSanAdec										(+)
O_SinLibDem										(+)
O_Descoldio				(+)						(+)
O_ComVidAc				(+)						(+)
O_LejFAmig				(+)						(+)
O_IncEDesco				(+)						(+)
O_AisSoDest				(+)						(+)
E_HijsVivIntl									(+)	(+)
O_HijsRaiCu									(+)	(+)

	APERTURA INTERNACIONAL			CONSERVADURISMO LOCAL			FAMILIA COMO DEDICACIÓN			PAREJA
	Inq. cultur. (F1)	Carrera (F2)	Factor G (FG)	Supera. tem. (F1)	Riesgos país (F2)	Factor G (FG)	Depentes. (F1)	Hijos (F2)	Factor G (FG)	
O_HijsRetEsco								(+)	(+)	
O_HijsAmi								(+)	(+)	
E_HijsTiempFam								(+)	(+)	
O_DepsLlev							(+)		(+)	
O_DepsAten							(+)		(+)	
O_ParCa										(+)
E_ParVenta										(+)
O_ParArraig										(+)
O_ParTens										(+)
E_ParApoy										(+)

Nota: Elaboración propia.

### 6.2.1 Validez de constructo

Definido el sentido de los constructos en base a las medidas de *carga factorial* y a las *medidas de importancia de Pratt*. Ahora bien, estos resultados no podrán considerarse empíricamente generalizables hasta no comprobar su replicabilidad poblacional. Con el fin de confirmar empíricamente el modelo de medida con sus factores latentes se elabora la siguiente matriz semiespecificada (Tabla 26). Se trata del patrón factorial a confirmar mediante el procedimiento RETAM. Los valores de carga establecidos como nulos se representan en blanco y los valores de saturación por encima de 0,3, en su mayoría positivos, aparecen con el signo de su relación. RETAM no realizó ningún cambio sobre el planteamiento hipotético de la matriz diana propuesta. Según Lorenzo Seva y Ten Berge (2006), una congruencia total mayor de 0,95 indica que la solución factorial se ajusta a la población.

Complementariamente a la validación cruzada de RETAM se añaden dos estadísticos más: el *índice de congruencia de Tucker* y el *índice H de replicabilidad de constructo*. Todos estos resultados pueden verse en la Tabla 27. Los valores de congruencia de Tucker se consideran aceptables cuando oscilan entre 0,85 y 0,94 y excelentes a partir de 0,95. Asimismo, el índice H se establece como óptimo cuando está por encima de 0,80 (Lorenzo Seva y Ten, 2006). Por lo general, los factores de grupo no se confirman con la misma claridad que los factores G, algo particularmente cierto en el submodelo de *apertura internacional*. Aun con todo, los factores con una replicación más débil en el estudio de validación cruzada RETAM también suelen tener índices de congruencia de Tucker e índices H de replicabilidad satisfactorios y, cuando no, están muy próximos, tal es el caso de *inquietud por otras culturas* (F1) y *orientación a la carrera local* (F2).

**Tabla 27**

*Análisis de validez cruzada (factores complejos del CAETI)*

	APERTURA INTERNACIONAL				CONSERVADURISMO LOCAL				FAMILIA COMO DEDICACIÓN			
	Inq. cultur. (F1)	Carrera (F2)	Factor G (FG)	Modelo	Supera. tem. (F1)	Riesgos país (F2)	Factor G (FG)	Modelo	Depends. (F1)	Hijos (F2)	Factor G (FG)	Modelo
ESTUDIO DE VALIDACIÓN CRUZADA Congruencia RETAM	0,708	0,656	0,994	0,876	0,890	0,634	0,987	0,878	0,997	0,742	0,983	0,951
CONGRUENCIA ENTRE MATRICES Congruencia Tucker	0,952	0,913	---	0,932	0,929	0,961	---	0,945	0,971	0,988	---	0,983
REPLICABILIDAD DE CONSTRUCTO Índice H	0,760	0,788	0,896	---	0,860	0,936	0,960	---	0,985	0,926	0,974	---
ANÁLISIS DE SIMPLICIDAD FACTORIAL Simplicidad de carga	---	---	---	Pc 64	---	---	---	Pc 82	---	---	---	Pc 97

Nota: Elaboración propia.

Como resultado final cabe considerar que la validez empírica de las medidas propuestas es aceptable en los factores de grupo o específicos y excelente en los factores latentes generales o factores G. Sin embargo, adoptando una perspectiva de conjunto sobre el modelo global, el único modelo bifactorial que en su conjunto cumple con los criterios del procedimiento RETAM de replicación poblacional de las medidas es el de la *familia como dedicación*, con un índice de congruencia de 0,95. Los valores globales de apertura internacional y conservadurismo local solo pueden ser confirmados mediante el menos exigente *índice de Tucker*.

La tabla siguiente (Tabla 28) muestra la *raíz cuadrática media de la desviación entre la matriz diana y la matriz rotada* (RCMD). Se trata de un indicador que no tiene un límite establecido y depende de las escalas que se usen, por tanto, no sirve como indicador absoluto. Otra consideración importante respecto a este estadístico debe hacerse como consecuencia del diseño final que adopta el propio modelo de datos. La RCMD se basa en un modelo de cálculo de dos factores primarios, y no en un modelo bifactorial como es el caso de la actual investigación. Por tanto, si bien no cabe una varianza conjunta diferente, sí son de esperar varianzas específicas diferentes entre ambos modelos. Por último, en el ítem *Me anima a marchar el hecho de sentir vocación internacional* (*E\_VocaInter*), la RCMD no se calcula, en tanto que las diferencias positivas y negativas en los dos factores se anulan mutuamente.

Hechas estas precisiones, la RCMD sirve como indicador básico de fiabilidad a efectos comparativos. Cabe su utilización para identificar a aquellos ítems con mayor dificultad confirmatoria, salvo en el caso de *E\_VocaInter* como ya se ha explicado. En la matriz rotada se aprecia solamente un resultado que es discrepante con la matriz diana. Se trata del ítem *Me estimula la oportunidad de aprender o mejorar un segundo idioma* (*E\_ApreSegIdio*), con el valor más alto en la RCMD (0,305). En la matriz rotada, este ítem presenta saturación cruzada con valencias distintas en los dos factores de grupo, algo fuera de la predicción reflejada en la matriz diana (Tabla 26). Existen otras variables que, sin ofrecer un resultado discrepante, su  $RCMD \approx 0,2$  indica mayor debilidad de replicación. Estas son: *Me atrae la oportunidad de desarrollar mis relaciones dentro de la empresa* (*E\_DesRelEmp*), *Me motiva el crecimiento*

*personal de trabajar en otro país (E\_CreciPers), Me llama la aventura de poder trabajar y vivir en otro país (E\_Avent), Me desalienta perderme oportunidades de carrera en mi propio país (O\_PerOpLoc), Me frena que no existan libertades democráticas en el país destino (O\_SinLibDem), y Me anima trabajar fuera si pudiera estar más tiempo con mi familia (HijsTiempFam).* Aun con todo, los factores latentes tienden a mantenerse en unos niveles adecuados para el objetivo del trabajo, con la mayoría de los valores de RCMD en los ítems por debajo de las dos centésimas.

**Tabla 28**

*Raíz cuadrática media de la desviación (RCMD) entre matrices*

	APERTURA INTERNACIONAL	CONSERVADURISMO LOCAL	FAMILIA COMO DEDICACIÓN
E_ImpuCa	0,131		
E_TraMasEst	0,060		
E_MejSatLab	0,030		
E_DesRelEmp	0,212		
E_MejConLab	0,110		
E_ApreNego	0,163		
E_MejPosEmp	0,079		
E_VocalInter	--		
E_CreciPers	0,202		
E_Avent	0,193		
E_ApreSegldio	0,305		
E_ConolugGen	0,031		
O_Ganlgu		0,099	
O_PuesRetor		0,063	
O_EntoHost		0,182	
O_PerOpLoc		0,201	
O_MenDesEco		0,026	
O_CultDif		0,177	
O_MenSegCiu		0,087	
O_SisSanAdec		0,121	
O_SinLibDem		0,196	
O_Descoldio		0,127	
O_ComVidAc		0,013	
O_LejFAmig		0,055	
O_IncEDesco		0,075	
O_AisSoDest		0,036	
E_HijsVivIntl			0,111
O_HijsRaiCu			0,019
O_HijsRetEsco			0,083
O_HijsAmi			0,029
E_HijsTiempFam			0,198
O_DepsLlev			0,013
O_DepsAten			0,000

Nota: Elaboración propia.

En lo que respecta a la variable latente *consideraciones sobre la pareja*, siendo un factor único no procede el mismo estudio de validez cruzada. Todos los valores de carga factorial sin rotación están por encima de 0,85 y el índice *H de replicabilidad de constructo* es 0,981. Como resultado general los factores G resultaron ser más robustos en su replicación que los factores específicos de grupo.

### 6.2.2 Fiabilidad de las medidas

Establecida la validez del modelo de medida, en este apartado el concepto metodológico predominante guarda relación con su fiabilidad y particularmente la utilidad de sus puntuaciones latentes al objeto de nuestra investigación. Ferrando y Lorenzo Seva (2018) establecen una serie de valores críticos referidos en el propio reporte de FACTOR. Dichos baremos se establecen en base a la consideración de la utilidad de las puntuaciones factoriales para la evaluación individual. La comparación de los resultados con los referidos criterios de utilidad para la evaluación individual conlleva un alto nivel de exigencia en las medidas factoriales. En el marco de la citada propuesta de Ferrando y Lorenzo Seva (2018), se procedió con el cálculo de los estadísticos que pueden verse en la Tabla 29.

**Tabla 29**

*Evaluación de la calidad y efectividad de las medidas*

	APERTURA INTERNACIONAL			CONSERVADURISMO LOCAL			FAMILIA COMO DEDICACIÓN		
	Inquietud (F1)	Carrera (F2)	Factor G (FG)	Superación (F1)	Riesgos (F2)	Factor G (FG)	Depends. (F1)	Hijos (F2)	Factor G (FF)
ÍNDICE DE DETERMINACIÓN FACTORIAL (IDF)	0,872	0,890	0,948	0,935	0,973	0,985	0,993	0,966	0,992
ÍNDICE DE FIABILIDAD MARGINAL ORIÓN	0,761	0,791	0,898	0,874	0,947	0,970	0,986	0,934	0,984
RATIO DE SENSIBILIDAD (RS)	1,784	1,947	2,968	2,634	4,218	5,731	8,489	3,764	7,765
PORCENTAJE ESPERADO DE DIFERENCIAS VERDADERAS (PEDV)*	87,4 %	89,3 %	91,7 %	91,0 %	95,8 %	97,1 %	96,3 %	99,0 %	95,4 %

Nota: Elaboración propia. \* Calculado con Bootstrap, 500 muestras.

En primer lugar, el *índice de determinación factorial (IDF)*. Para que las puntuaciones puedan ser usadas en una evaluación individual se recomienda un valor del IDF por encima de 0,90. Se trata de un valor que se alcanza en la mayoría de los casos. En el caso de *inquietud*

por otras culturas (F1) y orientación a la carrera local (F2), sus IDF quedan algo por debajo, con 0,872 y 0,890 respectivamente. En segundo lugar, se aplica el índice de *fiabilidad marginal orión*. En este caso, para que las puntuaciones factoriales puedan ser consideradas adecuadas en su aplicación a la evaluación individual, el resultado de orión debería situarse por encima de 0,8. Lo cual vuelve a señalar a los factores de grupo F1 y F2 de *apertura internacional* como los menos fiables, con puntuaciones de orión = 0,761 y orión = 0,791, respectivamente. El tercer criterio consiste en una *razón de sensibilidad (RS)*. Con el fin de que las puntuaciones factoriales sean usadas en la evaluación de individuos, se recomienda un valor mínimo por encima de 2.

De nuevo, los factores de *inquietud personal (F1)* y *orientación a la carrera local (F2)* obtienen puntuaciones mayormente débiles. Finalmente, se recomienda que el indicador *porcentaje esperado de diferencias verdaderas (PEDV)* esté por encima del 90 % para usarse en la evaluación individual, lo cual evidencia una vez más la mayor debilidad métrica de los factores de grupo de *apertura internacional*. Para realizar este cálculo se comprobó que la utilización de Bootstrap producía un resultado mayormente consistente con el resto de los indicadores de calidad y efectividad de las medidas, por lo tanto, se mejoró la sensibilidad del resultado en comparación con el procedimiento paramétrico clásico, menos sensible a la variación verdadera.

### **6.2.3 Evaluación de la deseabilidad social como VMC**

En el capítulo anterior se definió el concepto de *varianza del método común (VMC)* y se mencionaron diversas acciones preventivas de su efecto en el diseño. En este apartado se analiza otro aspecto de la VMC como es la presencia de *deseabilidad social* o algún otro efecto con origen en el sujeto respondedor. Para ello se dirigió la atención a los ítems que se presentaban como obstáculo; es decir, originalmente con una valencia teórica negativa y mayormente susceptibles del deseo de ocultación. Se observó que en este conjunto de ítems se producían las mayores discrepancias en el comportamiento que cabría esperar de los reactivos. Ya ha sido puesto de relieve cómo el procesamiento de la información negativa teóricamente puede tener implicaciones más complejas y empíricamente ser más irregular en

el resultado que el procesamiento de la información positiva. Dichos reactivos son más propicios a la presencia de *varianza del método común* (VMC) como la deseabilidad social. En esta lógica se eligieron aquellos ocho ítems negativos cuyo resultado no se correspondía con el valor teórico de *asimetría positiva* (Tabla 11 del capítulo anterior). Se usó patrón de comportamiento del ítem porque cabe interpretarlo como posible negación asociada al significado negativo del ítem. Para analizar la presencia de deseabilidad social se analizó la *proximidad a la unidimensionalidad* de los ocho reactivos (Tabla 30), con un resultado que nos alejó de la plasmación factorial de la deseabilidad social.

**Tabla 30**

*Análisis de unidimensionalidad (8 ítems)*

EVALUACIÓN A NIVEL DE LOS REACTIVOS			
Variable	I-UniCo	I-ECV	I-REAL
O_PerOpLoc	0,887	0,658	0,160
O_CultDif	1,000	1,000	0,008
O_Descoldio	1,000	1,000	0,015
O_IncEDesco	0,999	0,956	0,173
O_AisSoDest	0,998	0,938	0,185
O_ParTens	0,154	0,135	0,332
O_HijsRaiCu	0,034	0,033	0,963
O_HijsRetEsco	0,043	0,041	0,927
EVALUACIÓN GENERAL			
UniCo	0,639		
ECV	0,520		
MIREAL	0,346		

Nota: Elaboración propia.

Como se aprecia en la Tabla 30 el resultado global quedó muy lejos de la *unidimensionalidad*. En particular, los ítems *Me disuade que vivir con mi pareja en otro país provocaría tensiones en la relación* (O\_ParTens), *Me inhibe el riesgo de que mis hijos pierdan sus raíces culturales* (O\_HijRaiCu), y *Me echa hacia atrás el retraso escolar que puedan sufrir mis hijos* (O\_HijRetEsco) no fueron integrables en un factor único, mostrando bajos valores de *congruencia unidimensional* (UniCo), de 0,154, 0,034 y 0,043

respectivamente. Por tanto, se destaca que estos reactivos puedan formar parte del mismo significado que el resto.

Un nuevo análisis sin estos elementos (Tabla 31) arroja unos resultados más consistentes. Los valores de unidimensionalidad globales superan o están próximos a los límites indicativos de unidimensionalidad. De este modo, *congruencia unidimensional* – UniCo = 0,972 queda por encima de 0,95, *varianza común explicada* (VCE) = 0,832 próxima a 0,85, y *media de las cargas residuales absolutas de los ítems* (MIREAL) = 0,265, un valor menor que 0,3. Por tanto, se logra una evidencia razonable de unidimensionalidad potencialmente atribuible a la VMC y particularmente a la *deseabilidad social* y las *características de la demanda*. Hablamos del ítem *Me cuesta si la cultura del país es distinta a la mía* (O\_CultDif), que apela al factor específico de *posible inadaptación cultural*. Se trata de un comportamiento susceptible de cierta reprensión social, y lo mismo puede decirse de *Me disuade la incertidumbre de un entorno tan desconocido en el extranjero* (O\_InceDesco) que alude al *temor a la incertidumbre*. Por su parte, *Me echa hacia atrás desconocer el idioma que hablan en el país* (O\_DescoIdio), referido a *desconocer el idioma*, puede contener ciertas características de demanda que lleven a los sujetos a negar que los idiomas sean un problema. Máxime teniendo en cuenta que muchos fueron reclutados a través de una red profesional donde cabe esperar cierta sensibilidad de la información proporcionada al posicionarse sobre la cuestión. Estos sesgos de método común podrían explicar en alguna medida las irregularidades distributivas halladas en estos ítems.

**Tabla 31***Análisis de unidimensionalidad (5 ítems)*

EVALUACIÓN AL NIVEL DE LOS REACTIVOS			
Variable	I-UniCo	I-ECV	I-REAL
O_PerOpLoc	0,968	0,797	0,118
O_CultDif	0,965	0,787	0,302
O_Descoldio	0,943	0,739	0,408
O_IncEDesco	0,984	0,847	0,391
O_AisSoDest	1,000	0,976	0,105
EVALUACIÓN GENERAL			
UniCo	0,972		
ECV	0,832		
MIREAL	0,265		

Nota: Elaboración propia.

Como resultado final, algunos ítems con valencia negativa y distribuciones atípicas respecto al patrón de ítems concebidos como factores obstaculizadores de la movilidad internacional no parecen serlo desde un punto de vista empírico. Se trata de los ítems: *Me disuade que vivir con mi pareja en otro país provocaría tensiones en la relación* (O\_ParTens), *Me inhibe el riesgo de que mis hijos pierdan sus raíces culturales* (O\_HijRaiCu), y *Me echa hacia atrás el retraso escolar que puedan sufrir mis hijos* (O\_HijRetEsco). Estos ítems pueden incidir en la obtención de un resultado diferente al esperado; sin embargo, no aportan un efecto contaminante.

En cambio, otros ítems con valencia igualmente negativa y distribución atípica introducen una varianza sistemática diferencial relacionada con la *deseabilidad social* y las *características de la demanda*. Sin embargo, se sigue estando ante una prueba diagnóstica. Es decir, no se puede aislar el valor del efecto contaminante. Aun con todo, estos reactivos no introducen una distorsión importante pues el resultado de unidimensionalidad no es tan contundente, y los ítems afectados tienden a estar repartidos en diversos factores latentes del modelo de medida. Por ejemplo, la influencia de este error sistemático en *riesgos del país destino* no parece suficiente para alterar el resultado, habida cuenta de que los valores de asimetría son moderados y los ítems afectados solo son dos entre seis. En cuanto a la medida

de *superación de temores*, el elemento de *deseabilidad social* y las *características de la demanda* son los factores potencialmente distorsionantes presentes en este factor, sin embargo, se incorporan en el propio significado teórico superación de temores, el cual ofrece una visión positiva de la cuestión de los temores como factor de superación.

### **6.3 Predicción de la ITI: modelo *logit* de regresión**

Además de las variables latentes que centran el objetivo de nuestro trabajo, el resultado final integra las variables demográficas significativas a efectos de control. La estrategia de integración de todas las variables relevantes en un modelo *logit* se llevó a cabo por pasos con el fin de valorar la contribución de los distintos bloques al incremento de  $R^2$ . En primer lugar, se introdujo el conjunto de (a) variables demográficas más relevantes; después, se añadieron todas las (b) medidas actitudinales.

Finalmente, se añadieron las (c) interacciones significativas entre dichas variables actitudinales. Se fijó el nivel admisible para entrar en la ecuación en  $p = 0,05$ , si bien se admitieron algunas relaciones teóricamente importantes con  $p > 0,05$  en virtud de su influencia indirecta a través de la moderación. Las variables predictoras: *riesgos del país destino* ( $F2\_RIESPAIDES$ ), *carga familiar* ( $FG\_FAFAM$ ) y *preocupación por los dependientes* ( $F1\_PREODEPS$ ) fueron incluidas individualmente en la ecuación con niveles no significativos debido a su efecto de moderación. En la Tabla 32 se ve que el modelo que incorpora los efectos de interacción es el más explicativo de todos, con resultado significativo ( $p = 0,000$ ) en la *prueba ómnibus* y no significativo ( $p = 0,640$ ) en la *prueba Hosmer-Lemeshow*.

**Tabla 32***Indicadores de bondad, varianza y predicción de los modelos progresivos*

	Solo con vv. demográficas	Añadiendo vv. de actitud	Añadiendo interacciones
Prueba ómnibus*	p = 0,003	p = 0,000	p = 0,000
Prueba Hosmer-Lemeshow	p = 0,339	p = 0,633	p = 0,640
R <sup>2</sup> de Cox y Snell	R <sup>2</sup> = 0,106	R <sup>2</sup> = 0,451	R <sup>2</sup> = 0,538
R <sup>2</sup> de Nagelkerke	R <sup>2</sup> = 0,143	R <sup>2</sup> = 0,607	R <sup>2</sup> = 0,725
Clasificación global	65,90 %	81,50 %	87,90 %
Clasificación Y = 1	81,2 %	85,10 %	90,10 %
Clasificación Y = 0	44,4 %	76,40 %	84,7 %

Nota: Elaboración propia. \* Paso, bloque y modelo.

Asimismo, se reporta una varianza explicada que oscila entre  $R^2$  de Cox y Snell = 0,538 y  $R^2$  de Nagelkerke = 0,725. Ello conlleva una mejora global del 29,5 % respecto a la clasificación obtenida por el modelo nulo. La aportación de las variables actitudinales es la que mantiene un mayor peso explicativo (15,60 %). Con todo ello, el modelo integrado predice un 90,10 % de los casos con valores de aceptación en ITI/DICO (Y = 1), y un 84,7 % de los casos con valores de rechazo en ITI/DICO (Y = 0). La Tabla 33 ofrece los resultados del modelo *logit* final. Los resultados también revelan que la predicción del rechazo es el mayor reto de predicción.

**Tabla 33**

*Modelo logit integrado de variables demográficas y actitudinales*

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95 % C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
Edad	-0,074	0,035	4,479	1	0,034	0,929	0,868	0,995
Satis	0,761	0,366	4,332	1	0,037	2,141	1,045	4,384
ExpatPrev	1,395	0,781	3,188	1	0,074	4,035	0,873	18,658
ParTra	1,771	0,987	3,221	1	0,073	5,876	0,850	40,640
AlgunDep	3,430	1,493	5,279	1	0,022	30,880	1,655	576,053
AceptaOferta	3,590	1,166	9,472	1	0,002	36,234	3,683	356,467
FG_CONSELOC	-1,227	0,411	8,903	1	0,003	0,293	0,131	0,656
F2_RIESPAIDES	-0,208	0,442	0,220	1	0,639	0,812	0,341	1,934
F1_DEPSPREOC	-0,222	0,214	1,082	1	0,298	0,801	0,527	1,217
F2_ORIECARLOC	-0,143	0,048	8,765	1	0,003	0,867	0,788	0,953
FG_FAMDEDI	-0,291	0,329	0,780	1	0,377	0,748	0,392	1,425
F_PAREJA	0,216	0,076	8,095	1	0,004	1,242	1,070	1,441
F2_CONSEMHIJOS	0,316	0,156	4,131	1	0,042	1,372	1,011	1,862
F1_SUPERATEM	0,558	0,239	5,460	1	0,019	1,748	1,094	2,792
F1_INQCULTUR	0,872	0,283	9,491	1	0,002	2,391	1,373	4,164
FG_APERINTER	2,080	0,534	15,163	1	0,000	8,002	2,809	22,792
FG_FAMDEDI_X_FG_APERINTER	-0,012	0,004	8,520	1	0,004	0,988	0,980	0,996
F1_SUPERATEM_X_FG_APERINTER	-0,010	0,005	5,112	1	0,024	0,990	0,981	0,999
F2_RIESPAIDES_X_FG_APERINTER	-0,013	0,005	6,506	1	0,011	0,987	0,977	0,997
F1_DEPSPREOC_X_F1_INQCULTUR	-0,010	0,004	8,172	1	0,004	0,990	0,983	0,997
F2_CONSEMHIJOS_X_F1_INQCULTUR	-0,006	0,003	4,504	1	0,034	0,994	0,988	1,000
FG_FAMDEDI_X_FG_CONSELOC	0,007	0,004	2,817	1	0,093	1,007	0,999	1,015
FG_FAMDEDI_X_F2_RIESPAIDES	0,010	0,004	4,534	1	0,033	1,010	1,001	1,018
F2_RIESPAIDES_X_FG_CONSELOC	0,010	0,004	4,767	1	0,029	1,010	1,001	1,018
F1_DEPSPREOC_X_FG_CONSELOC	0,010	0,005	4,586	1	0,032	1,010	1,001	1,020
Constante	-62,408	29,231	4,558	1	0,033	0,000		

Nota: Elaboración propia.

Seguidamente se comentan los resultados finales partiendo de variables e interacciones que entraron en la ecuación del modelo *logit* final. Algunas variables mantienen un peso explicativo importante en la ITI y la influencia de otras resulta marginal, aunque significativa. Las variables demográficas que no aparecen en el modelo fueron excluidas porque no resultaron tener ningún peso explicativo en la ITI. Este sería el caso de las variables *sexo* (*Sexo*), *convivir en pareja* (*ParejaR*), y que la *pareja tenga una carrera profesional* (*ParCa*) o esté de *acuerdo en acompañar* (*ParAcuAcomp*) al potencial expatriado. En lo laboral, solo cabe destacar el papel del factor *años de experiencia laboral* (*Expacia*). De este

modo, ni el *puesto* (*Puesto*), ni el *sector* (*Sector*), ni el *tamaño organizacional* (*TamOrg*), ni la *probabilidad de expatriación* (*ProbExpat*) mantienen relación con la ITI del potencial receptor de una oferta internacional. Sin embargo, las *vivencias internacionales* sí resultan ser un ámbito explicativo de la ITI.

#### 6.4 Contrastación de las hipótesis

El objetivo del presente apartado consiste en contrastar las hipótesis del modelo explicativo propuesto en el capítulo 4. Los resultados se ponen a prueba si se cumplen las asociaciones esperadas entre los predictores y la variable criterio ITI. No obstante, la ausencia de validez y fiabilidad de las medidas puede invalidar el resultado de las relaciones puestas de relieve. La contrastación de las hipótesis debe basarse en unas medidas que presenten garantías. Como se aprecia en la Tabla 33, el modelo final (con interacciones incluidas) presenta valores claramente satisfactorios de bondad, varianza explicada y predicción. Se alcanza una  $R^2$  de Nagelkerke = 0,725. Si bien se trata de un pseudoindicador de la varianza explicada debido a que estamos ante un modelo de regresión logística, siguiendo los criterios de Ferguson (2009), es un valor por encima de 0,64 que refleja una proporción de varianza grande. Asimismo, la clasificación global correcta es del 87,9 %. Particularmente, ofrece un acierto del 90,1 % en los sujetos inclinados a aceptar un traslado internacional ( $y = 1$ ) y del 84,7 % en los sujetos no inclinados ( $y = 0$ ). En su conjunto, la solución *logit* obtenida nos proporciona una base inferencial robusta a partir de la cual contrastar las hipótesis de investigación. En este proceso se pone de relieve el importante papel directo de las actitudes personales de *apertura internacional* y *conservadurismo local*. A ello hay que añadir otros múltiples pequeños efectos de interacción del entorno que son casi «silenciosos», pero afectan simultáneamente a múltiples relaciones directas dentro del modelo. En su conjunto, los efectos de interacción dan cuenta de una notable mejora en la clasificación global del modelo ( $\uparrow 6,4$  %).

## Variabales actitudinales individuales

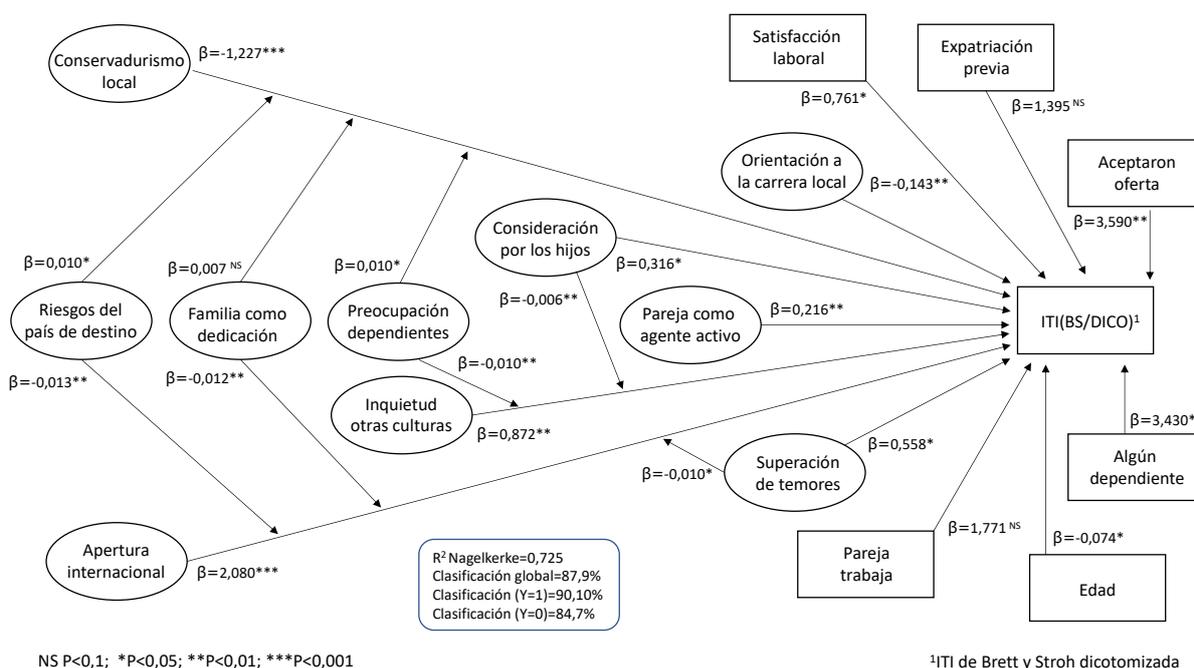
Los resultados ponen de relieve como las preferencias personales de la persona determinan de un modo directo la intención de expatriación.

**Hipótesis 1.** Se confirma que la *apertura internacional* mantiene una relación positiva con la ITI, de modo que a mayor *apertura internacional* mayor ITI.

La *apertura internacional* presenta un coeficiente de regresión de  $\beta = 2,08$  ( $p = 0,000$ ) sobre la ITI. Este resultado representa un tamaño del efecto importante en base al criterio de Ferguson (2009), fijado en 0,80 para ser considerado como grande. Dentro de nuestras variables de interés, es decir, las variables actitudinales, se trata del predictor mayormente explicativo de la ITI.

**Figura 12**

*Modelo predictivo de la ITI de potenciales expatriados de negocio*



Nota: Elaboración propia.

Además, el constructo *apertura internacional* es generalizable a la población. Se trata de un factor G que fue poblacionalmente replicado mediante el *análisis de validación cruzada* RETAM, ofreciendo un *índice de congruencia* = 0,99. Complementariamente, también se

obtuvo un *índice H de replicabilidad de constructo* de 0,89, lo que nuevamente apunta a la validez empírica de la medida. De otro lado, los parámetros  $IDF = 0,95$ ,  $\text{ori} = 0,90$ ,  $RS = 2,97$ , y  $PEDV = 91,7\%$  indican una fiabilidad óptima. Por tanto, se valida la hipótesis con una escala de medida adecuada para ser usada en un contexto de evaluación psicológica.

**Hipótesis 2.** Se confirma que el *conservadurismo local* mantiene una relación negativa con la ITI, de modo que a mayor *conservadurismo local* menor ITI.

*Conservadurismo local* presenta un coeficiente de regresión que apunta en una dirección opuesta a la *apertura internacional* con  $\beta = -1,23$  ( $p = 0,003$ ). Aunque con un menor tamaño del efecto que *apertura internacional*, este resultado sigue manteniendo un peso importante dentro del modelo.

Igual que en el caso anterior estamos ante un factor G. Un constructo sólidamente validado y poblacionalmente generalizable. En el estudio de validación cruzada, la medida es estadísticamente robusta con un *índice de congruencia*  $RETAM = 0,99$  y un *índice H de replicabilidad de constructo* de 0,96. De otro lado, los índices de calidad de las medidas son adecuados en todos los parámetros con  $IDF = 0,98$ ,  $\text{ori} = 0,97$ ,  $RS = 5,731$ , y  $PEDV = 97,1\%$ , lo que habilitaría la aplicabilidad de la escala de *conservadurismo local* para su uso en evaluación psicológica.

**Hipótesis 3.** Se confirma con alguna evidencia que la *orientación a la carrera local* mantiene una relación negativa con la ITI, de modo que a mayor *orientación a la carrera local* menor ITI.

La *orientación a la carrera local* presenta un coeficiente de regresión de  $\beta = -0,143$  con  $p = 0,003$ . Si bien se trata de un tamaño del efecto significativo, se encuentra por debajo de 0,20, el valor fijado por Ferguson (2009) como mínimo necesario.

La calidad de la medida tampoco es robusta. En el estudio de validación cruzada, el índice de congruencia  $RETAM = 0,66$  queda muy por debajo de 0,95 y, por tanto, no cabe confirmar que el factor *orientación a la carrera local* sea replicable en la población. Sin embargo, el índice Tucker de 0,91 es razonable y un índice H de replicabilidad de constructo de 0,79 es cuasiadecuado, siendo el valor crítico de 0,80. De otro lado, los índices de calidad

de las medidas son justos con  $IDF = 0,89$ ,  $\alpha = 0,79$ ,  $RS = 1,95$ , y  $PEDV = 89,3 \%$ . Se observa que todos los indicadores están a un punto del valor crítico, por lo que no cabe afirmar que la medida es completamente inadecuada. En resumen, la replicabilidad poblacional mediante RETAM fue insatisfactoria, no así otras pruebas menormente exigentes que hablan en favor de la validez de constructo. En cuanto a las mediciones, aunque no sirven a efectos de evaluación psicológica, mantienen una calidad justa para poder contrastar la hipótesis.

**Hipótesis 4.** Se confirma con alguna evidencia que la *inquietud por otras culturas* mantiene una relación positiva con la ITI, de modo que a mayor *inquietud por otras culturas* mayor ITI.

La *inquietud por otras culturas* presenta un coeficiente de regresión de  $\beta = 0,87$  ( $p = 0,002$ ). Siguiendo el criterio de Ferguson (2009), se trata de un tamaño de efecto por encima de 0,80, por lo que puede considerarse que la relación de la *inquietud por otras culturas* mantiene un fuerte nexo con la ITI.

Sin embargo, la calidad de la medida no es robusta. En el estudio de validación cruzada, el índice de congruencia RETAM = 0,71 queda por debajo de 0,95 y no se puede replicar el factor *inquietud por otras culturas* en la población. Aun con todo, el índice Tucker de 0,95 es más que razonable y un índice H de replicabilidad de constructo de 0,76 no está tan lejos del valor crítico de 0,80. De otro lado, los indicadores de fiabilidad de las medidas son  $IDF = 0,87$ ,  $\alpha = 0,76$ ,  $RS = 1,78$ , y  $PEDV = 87,4 \%$ . Todos ellos valores ligeramente por debajo del criterio mínimo. En resumen, la replicabilidad poblacional es insatisfactoria, no así otras pruebas menormente exigentes que hablan en favor de la validez de constructo.

#### **A) Variables actitudinales del entorno**

Por lo general, los resultados ponen de relieve como la percepción de los factores externos del entorno próximo, fundamentalmente la familia, pero también el país de destino, moderan la influencia de las variables actitudinales individuales sobre la intención de expatriación. Individualmente consideradas, se trata de interacciones que presentan un tamaño del efecto muy pequeño, aunque significativo. En este sentido, ya se ha indicado que los valores de interacción deben contemplarse como conjunto, como suma de factores externos

que moderan de un modo disperso y simultáneo las relaciones centrales y directas del modelo. En su conjunto, estas variables percibidas del entorno proximal (familia y país de destino) aportan una mejora de la clasificación del 5 % en los sujetos que aceptarían una oferta internacional ( $y = 1$ ) y del 8 % en los que la rechazarían ( $y = 0$ ). Asimismo, desde un punto de vista estrictamente empírico en investigación mediante regresiones, los criterios de tamaño del efecto de Acock (2014) dan a entender que un valor por debajo de 0,20 es débil pero no inválido en investigación mediante regresiones. Se trata de un criterio alternativo menos estricto que el de Ferguson (2009).

**Hipótesis 5.** Se confirma que la *familia como dedicación* modera la relación de las actitudes generales propias de la persona (*apertura internacional y conservadurismo local*) con la ITI.

Se trata de un planteamiento general que se comprueba mediante la contrastación de las siguientes hipótesis específicas:

**Hipótesis 5.1.** Se confirma que la *familia como dedicación* modera la relación de la *apertura internacional* con la ITI, de modo que a mayor percepción de la *familia como dedicación* menor será la relación positiva de la *apertura internacional* con la ITI.

La *familia como dedicación* interacciona con *apertura internacional* con un tamaño del efecto muy pequeño, aunque significativo ( $\beta = -0,012$ ;  $p = 0,004$ ). Tal como se ha indicado, debe considerarse junto a los demás efectos de interacción del entorno próximo.

De otro lado, como medida, la *familia como dedicación* es un factor G sólidamente establecido desde un punto de vista empírico. Cabe destacar un índice de congruencia RETAM = 0,98 y un índice H de replicabilidad de constructo de 0,97. De otro lado, los índices que nos hablan de fiabilidad son adecuados en todos los parámetros con IDF = 0,99,  $\alpha = 0,98$ , RS = 7,77, y PEDV = 95,4 %. De ello se deriva que la *familia como dedicación* es una medida aplicable en un contexto de evaluación psicológica.

**Hipótesis 5.2.** No se confirma que la *familia como dedicación* modere la relación de *conservadurismo local* con la ITI, de modo que a mayor percepción de la *familia como dedicación* mayor efecto negativo de *conservadurismo local* sobre la ITI.

La *familia como dedicación* interacciona con *conservadurismo local* con un coeficiente de regresión de  $\beta = 0,007$  ( $p = 0,093$ ). Se trata de un tamaño del efecto muy débil que no es nítidamente significativo. Respecto a las medidas, ya se ha informado sobre la robustez psicométrica de *conservadurismo local* y *familia como dedicación*.

**Hipótesis 6.** No se confirma que las *consideraciones sobre los hijos* mantengan una relación negativa con la ITI; los resultados indican que las *consideraciones sobre los hijos* incrementan, pero no disminuyen la ITI. Se trata de una evidencia contraria al sentido de la hipótesis.

Las *consideraciones sobre los hijos* influyen con un coeficiente de regresión de  $\beta = 0,316$  ( $p = 0,042$ ). Tanto si seguimos los criterios de Ferguson (2009) como de Acock (2014), se trata de un tamaño del efecto moderado (entre 0,20 y 0,50).

En cuanto a las garantías de la medida, el estudio de validación cruzada RETAM arrojó un índice de congruencia de 0,742. Ello implica que no se puede asegurar la replicación poblacional de *consideraciones sobre los hijos*. En cambio, el índice Tucker de 0,99 es muy satisfactorio, así como el índice H de replicabilidad de constructo de 0,93. De otro lado, los índices de fiabilidad de las medidas  $IDF = 0,97$ ,  $\alpha = 0,93$ ,  $RS = 3,76$ , y  $PEDV = 99\%$  cumplen con los criterios más exigentes. A pesar de las dudas sobre la validez externa, los indicadores de validez menos exigentes representan valores adecuados.

Adicionalmente, se detectó una nueva relación significativa no hipotetizada: las *consideraciones sobre los hijos* moderan la relación de la *inquietud por otras culturas* con la ITI.

Concretamente, la interacción de las *consideraciones sobre los hijos* con *inquietud por otras culturas* presenta un coeficiente de regresión de  $\beta = -0,006$  ( $p = 0,034$ ). Un efecto residual pero significativo que también viene a sumarse a los anteriores efectos de interacción. En cuanto a la medida, *consideraciones sobre los hijos* presenta problemas de validez externa, e *inquietud por otras culturas* ofrece aún mayores debilidades desde el punto de vista psicométrico, como ya se ha puesto de relieve.

**Hipótesis 7.** Se confirma parcialmente que la *preocupación por el traslado de los dependientes* modera la relación de las actitudes generales personales (*apertura internacional y conservadurismo local*) sobre la ITI.

Concretamente:

**Hipótesis 7.1.** No se confirma que la *preocupación por el traslado de los dependientes* modere el efecto de la *apertura internacional* sobre la ITI.

La interacción de la *preocupación por el traslado de los dependientes* con *apertura internacional* arroja un coeficiente de regresión de  $\beta = -0,005$  ( $p = 0,300$ ), un tamaño del efecto que no es estadísticamente significativo.

En cambio, nuevamente surge un resultado no hipotetizado similarmente a lo sucedido con las *consideraciones sobre los hijos*. Concretamente, la *preocupación por el traslado de los dependientes* mantiene un pequeño efecto de moderación sobre la *inquietud por otras culturas* ( $\beta = -0,010$ ;  $p = 0,004$ ). Se trata de una nueva pequeña interacción que debe contemplarse como efecto añadido del entorno próximo.

En cuanto a la medida, la *preocupación por el traslado de los dependientes* obtiene un índice de congruencia RETAM de 0,99, indicando que es un factor que se replica perfectamente en la población. En cuanto a la fiabilidad, los valores analizados son adecuados: IDF = 0,99,  $\alpha = 0,99$ , RS = 8,49, y PEDV = 96,3 %. Se cumplen los criterios más exigentes. En contrapartida, respecto a la *inquietud por otras culturas* ya ha sido indicado que se trata de un factor débilmente establecido.

**Hipótesis 7.2.** Se confirma que la *preocupación por el traslado de los dependientes* mantiene una relación de moderación sobre el efecto de *conservadurismo local* en la ITI.

A diferencia de lo ocurrido con la *apertura internacional*, la *preocupación por el traslado de los dependientes* sí modera el efecto de *conservadurismo local* con un coeficiente de regresión de  $\beta = -0,010$  ( $p = 0,033$ ). Las garantías de medida de la *preocupación por el traslado de los dependientes* y *conservadurismo local* ya han sido reportadas como robustas, son escalas adecuadas para su aplicación en evaluación psicológica.

**Hipótesis 8.** Se confirma que la *pareja como agente activo* mantiene una relación positiva con la ITI, de modo que cuanto mayor sea el papel de *la pareja como agente activo* mayor será la ITI.

La *pareja como agente activo* arroja un coeficiente de regresión de  $\beta = 0,216$  ( $p = 0,004$ ). Se trata de un tamaño del efecto más bien débil, aunque posiciona a la pareja como influencia directa en la decisión. La calidad de la medida es robusta. Siendo la *pareja como agente activo* un factor simple la medida no requirió de rotación, por lo que tampoco se procedió a un análisis de replicación. El índice H de replicabilidad de constructo fue de 0,98. De otro lado, los índices de calidad de las medidas son IDF = 1 y PEDV = 100 %.

**Hipótesis 9.** Se confirma con alguna evidencia que los *riesgos del país de destino* moderan el efecto de las actitudes personales (*apertura internacional y conservadurismo local*) sobre la ITI.

De un modo particular:

**Hipótesis 9.1.** Se confirma que los *riesgos del país de destino* mantienen una relación de moderación sobre la relación de *apertura internacional* con la ITI.

La interacción de *riesgos del país destino* con *apertura internacional* arroja un coeficiente de regresión de  $\beta = -0,013$  ( $p = 0,011$ ). Se trata de un tamaño de efecto que podemos considerar como muy pequeño, en línea con la influencia típicamente obtenida de los efectos de interacción del entorno inmediato.

En cuanto a la medida, en el estudio de validación cruzada el *índice de congruencia* RETAM = 0,634 queda muy por debajo de 0,95, ello no nos permite confirmar que el factor *riesgos del país de destino* sea replicable en la población. Sin embargo, el índice Tucker de 0,96 es muy satisfactorio, lo mismo puede decirse del índice H de replicabilidad de constructo de 0,94. De otro lado, los índices de calidad de las medidas IDF = 0,97,  $\alpha = 0,95$ , RS = 4,22, y PEDV = 95,8 % son excelentes. A modo de síntesis, la replicabilidad poblacional mediante RETAM no fue satisfactoria, pero sí lo fueron otras pruebas menormente exigentes que hablan en favor de la validez de constructo.

**Hipótesis 9.2.** Se confirma que los *riesgos del país de destino* mantienen una relación de moderación sobre la relación de *conservadurismo local* con la ITI.

La interacción entre *riesgos del país de destino* y *conservadurismo local* ofrece un coeficiente de regresión de  $\beta = 0,010$  ( $p = 0,029$ ). De nuevo, estamos ante un pequeño tamaño del efecto que es significativo y que debe entenderse en el contexto de las demás interacciones. Aun con todo, en cuanto a las medidas, conviene destacar que la medida *riesgos del país de destino* presenta problemas de validez externa.

**Hipótesis 10.** Se confirma con alguna evidencia que la *superación de temores* mantiene una relación directa positiva con la ITI y a la vez modera la relación de *apertura internacional* con la ITI.

Se trata de un planteamiento general comprobado mediante los siguientes resultados:

**Hipótesis 10.1.** Se confirma que la mayor *superación de temores* conlleva una mayor ITI.

Se trata de una relación directa basada en un coeficiente de regresión de  $\beta = 0,558$  ( $p = 0,019$ ). Estamos ante un tamaño del efecto que es moderado (en torno a 0,5 según Ferguson, 2009).

En cuanto a las garantías de la medida de *superación de temores*, el estudio de validación cruzada RETAM arrojó un índice de congruencia de 0,89, una puntuación que se acerca más que ningún otro factor específico al valor crítico de 0,95. El índice Tucker de 0,93 es un valor satisfactorio, así como el índice H de replicabilidad de constructo de 0,86. De otro lado, los índices de calidad de las medidas IDF = 0,93, orión = 0,87, RS = 2,63, y PEDV = 91 % cumplen con los criterios más exigentes. Por tanto, la replicabilidad poblacional mediante RETAM se aproxima a lo satisfactorio y la calidad de las medidas es robusta.

**Hipótesis 10.2.** Se confirma que la *superación de temores* modera la relación entre *apertura internacional* e ITI.

La interacción de la *superación de temores* con la *apertura internacional* ofrece un coeficiente de regresión de  $\beta = -0,010$  ( $p = 0,024$ ). De nuevo, nos hallamos ante una pequeña interacción que puede sumarse a las anteriores. No conviene olvidar que desde el punto de

vista de la TCP el factor *superación de temores* también conlleva un elemento de ausencia de control volitivo y, por tanto, también se asemeja al patrón relacional propio de los factores externos. Estos suelen considerarse como barreras más que como estímulos a la movilidad internacional.

La calidad de la medida *apertura internacional* es robusta. En cuanto a *superación de temores*, mantiene una buena calidad de medida porque, aunque la replicación poblacional no fue satisfactoria, se acercó bastante al criterio más exigente de validez externa de RETAM.

## Capítulo 7

### Discusión y conclusiones

---

#### 7.1 Discusión de resultados

La presente investigación se asienta en un entorno competitivo global donde la expatriación de negocio se ha transformado con el tiempo, adaptándose y confirmándose como un recurso de gestión de las empresas multinacionales. Desde la modalidad tradicional del expatriado con alta retribución y beneficios (Bonache y Cabrera, 2002), la expatriación se ha diversificado adoptando formas adicionales: el viajero frecuente, el expatriado autoiniciado e incluso el expatriado virtual, entre otras. En general, podemos afirmar que la expatriación se ha adaptado y continúa adaptándose a las necesidades de la persona y la organización. En conexión con esta realidad asentada en la gestión internacional de recursos humanos, el objetivo del presente trabajo consistió en analizar cuáles son los factores actitudinales que explican la decisión del potencial expatriado de aceptar o rechazar una oferta de traslado internacional. Los resultados encuentran su aplicación proporcionando nuevos recursos de evaluación aplicables a la selección de potenciales expatriados.

Para ello se desarrolló un modelo teórico basado en la elaboración de nuevos constructos actitudinales que se presentan como una contribución instrumental a la selección de personal internacional. Como marco de referencia se adoptó la *teoría del comportamiento planificado* (TCP) de Ajzen (1991), que sostiene que el comportamiento viene determinado por

la intención y esta a su vez por las actitudes personales, las cuales se ven moderadas por el entorno como factor ajeno al control volitivo. De este modo, se relacionaron actitudes personales respecto a un supuesto traslado internacional, además de otras consideraciones del entorno, con la intención de aceptar una oferta de traslado internacional.

Se hizo una revisión documental sobre la literatura de *willingness to relocate internationally* o inclinación al traslado internacional (ITI) desde Adler (1986) en adelante. Como debilidades halladas, además del oportunismo de las muestras y la dificultad en la medida de la ITI —aspectos que se procura mitigar en la presente investigación—, la revisión también puso de relieve que los modelos de predicción presentados alcanzan varianzas explicadas modestas. Ajzen (2005) indica que, por lo general, la débil relación hallada en la predicción de comportamientos a partir de variables actitudinales se debe a la falta de compatibilidad entre la medida actitudinal predictor y la medida criterio del comportamiento predicho. Según su *principio de compatibilidad*, el comportamiento predictor debe ser descrito con el mismo nivel de especificidad que el comportamiento a predecir (criterio). Lo cual, trasladado a nuestro ámbito, y en virtud de la revisión documental realizada, viene a indicar que se debe elaborar constructos más especializados en la expatriación para predecir la intención de expatriarse con mayor validez predictiva.

Partiendo de esta revisión del estado de la cuestión se desarrollaron unas medidas específicas del ámbito de la expatriación de negocio a través del *Cuestionario de Actitudes ante un Eventual Traslado Internacional* (CAETI). Un cuestionario programado sobre EUSurvey que contó con varias revisiones y un lanzamiento piloto previo de 56 casos, además de un análisis de validez de contenido mediante acuerdo interjueces. El trabajo de campo tuvo lugar entre noviembre de 2018 y junio de 2019. En total se obtuvieron 523 respuestas a través de Internet a partir de un cuestionario más amplio que el CAETI, porque también incluía preguntas sociodemográficas. Con el fin de acercar la muestra al perfil de los potenciales expatriados, se aplicaron diversos criterios excluyentes que redujeron la muestra en casi un 40 %, dejando el tamaño final en  $n = 326$ . Al anteponer la condición de ser potencial expatriado como característica poblacional definitoria se logró una muestra propositiva más

allá de la mera conveniencia y válida para el objetivo de la investigación. Es decir, se parte de una muestra que sintoniza con las muestras propias de la línea de investigación seguida. Estas se caracterizan por intentar reflejar el perfil del potencial expatriado. La descripción muestral indica que dicho objetivo se cumplió, los datos arrojaron un perfil similar a las muestras de estudios españoles con expatriados.

Las respuestas obtenidas fueron depuradas, adecuando la base de datos para su procesamiento en un contexto de análisis multifactorial de variables latentes. Mediante el programa de acceso libre FACTOR de Lorenzo Seva y Ferrando de la Universitat Rovira y Virgili de Tarragona (2006), se obtuvieron diversos factores complejos basados en análisis bifactorial. Con ello la estructura teórica de factores subyacente al cuestionario halló su correspondencia empírica en los modelos de medida bifactoriales. Estos cristalizaron en factores complejos compuestos de factores generales (G) y factores específicos o de grupo. Los factores G se presentan simultáneamente junto a los factores específicos o factores de grupo que son de menor relevancia explicativa. Aunque se presentan conjuntamente, los factores de grupo se constituyen como una fuente de varianza diferenciada de los factores G. Son más acotados desde un punto de vista teórico al abarcar un espectro más restringido de conductas.

Concretamente, surgió un factor complejo integrado por *apertura internacional* (G) junto a los factores de grupo: *inquietud por otras culturas* y *orientación a la carrera local*. El siguiente factor complejo fue *conservadurismo local* (G) junto a los factores de grupo: *riesgos del país de destino* y *superación de temores*. El tercer factor complejo fue *familia como dedicación* (G) junto a: *consideración por los hijos* y *preocupación por el traslado de los dependientes*. Finalmente, el factor *pareja como agente activo* se consideró de manera aislada como factor simple, sin necesidad de rotación factorial. Se confirmó la validez externa y la fiabilidad de todos los factores G. Con ello la investigación ofrece un fundamento robusto para contrastar las hipótesis principales del modelo.

Por su parte, las medidas bifactoriales específicas carecieron de las mismas garantías psicométricas que los mencionados factores G, a excepción de *preocupación por el traslado de los dependientes* y, en menor medida, *superación de temores*. En el modelo se cumplen las

predicciones teóricas realizadas con una evidencia singularmente robusta en los factores G, pero menor en el caso de los factores específicos. No obstante, aunque existen dificultades de replicación poblacional (validez externa) en muchas de estas medidas específicas o de grupo, también es cierto que en los resultados se repite continuamente el mismo patrón relacional. De este modo se reitera el efecto moderador teóricamente esperado de la percepción de las variables del entorno proximal (familia y país de destino). Con ello, los resultados terminan por apoyar la mayoría de las hipótesis una vez elaborado el modelo final de regresión *logit*. Globalmente, este modelo clasificó correctamente a los sujetos con intención de aceptar o rechazar un traslado internacional en el 87,9 % de los casos.

Con todo ello, la investigación realizada ofrece como resultado un modelo explicativo de la intención de aceptar un traslado internacional donde las variables de la propia persona mantienen una relación directa con la ITI. Al mismo tiempo, tal como postula la *teoría del comportamiento planificado* (TCP), estas son moderadas por los factores del entorno externo que escapan a la volición del sujeto. Por tanto, el origen interno o externo del objeto actitudinal determina que el tipo de relación con la ITI sea de moderación o directa. Los resultados confirman que el *driver* con mayor peso explicativo viene determinado por la preferencia personal, antes que por factores de familia o las características del país de destino, y se confirma que dos factores individuales generales son los que dirigen la decisión del potencial expatriado: las relaciones directas contrapuestas.

Estas relaciones aportan los principales tamaños del efecto dentro del modelo: a) *apertura internacional* ( $\beta = 2,080$ ;  $p = 0,000$ ), entendida como motivación personal y disposición profesional hacia la vivencia internacional, y b) *conservadurismo local* ( $\beta = -1,227$ ;  $p = 0,003$ ), entendido como ánimo de conservación de la vida actual y las condiciones laborales locales. Son constructos que siguiendo la estrategia de análisis factorial definida saturan como grandes disposiciones del comportamiento (factores G). Como tales factores G son transversales a un amplio repertorio de consideraciones sobre un traslado internacional. Las puntuaciones más altas en *apertura internacional* conllevan una percepción mayormente positiva de los estímulos a la movilidad internacional, y las puntuaciones más altas en

*conservadurismo local* conllevan una percepción mayormente negativa de los obstáculos al traslado internacional. Con ello, quienes tienen puntuaciones altas en *apertura internacional* tienden a aceptar una oferta internacional, y quienes tienen puntuaciones altas en *conservadurismo local* a rechazar una oferta internacional.

La elaboración de un constructo como *apertura internacional* encuentra mayores referencias en la literatura que *conservadurismo local*. Como ya se indicó, el constructo *cosmopolitismo* de Froese *et al.* (2015) es el antecedente más directo de *apertura internacional*. Pero también se han mencionado otros trabajos que usan factores actitudinales de preferencia por lo internacional dentro del ámbito laboral (Adler, 1986; Borstorff *et al.*, 1997; Dickmann *et al.*, 2008; Konopaske *et al.*, 2005; van Emmerik y Euwema, 2009).

De otro lado, respecto al constructo de *conservadurismo local* cabe decir que, a pesar de que los obstáculos asociados al traslado internacional han estado en la misma raíz de cómo se percibe la expatriación, comparativamente las formulaciones actitudinales contrarias al traslado son escasas y parciales. Adler (1986) aporta un indicio de este comportamiento prolocal y contrario al traslado internacional: una parte significativa de su muestra explícitamente rechazaba aprender un idioma y adaptarse a una nueva cultura. Sin embargo, no define ningún constructo en tal sentido contrario al traslado internacional.

Por su parte, Borstorff *et al.* (1997) identificaron trabajos que abordaban el *etnocentrismo* como factor actitudinal contrario a la aceptación de una oferta internacional. Pero se refieren a un aspecto muy particular porque hay más motivos que las consideraciones etnocéntricas en la preferencia por mantenerse en la situación local. Dentro de este panorama, el hecho de que las actitudes contrarias a la expatriación permanezcan como un terreno poco explorado a pesar del indudable protagonismo de los obstáculos en la decisión supone que la aportación del constructo *conservadurismo local* contribuye a cubrir un hueco teórico aún mayor que el de *apertura internacional*.

Aunque nos situemos en un ámbito comportamental restringido a la decisión del potencial expatriado, se usan medidas de disposición asimilables a los rasgos de personalidad. *Apertura internacional* y *conservadurismo local* son las disposiciones más determinantes

desde un punto de vista explicativo. Debido a su protagonismo y al hecho de que mantienen una relación directa con la ITI, ocupan una posición nuclear que pone de relieve el papel de la propia actitud favorable y desfavorable como influencia primaria en la intención de aceptar una oferta internacional.

De otro lado, en base a la muestra analizada, las hipótesis de influencia directa de los factores personales específicos sobre la ITI se vieron confirmadas, aunque con evidencia moderada debido a la debilidad psicométrica de la medida. Lo que no nos impide seguir apoyando que la *inquietud por otras culturas* ( $\beta = 0,872$ ;  $p = 0,002$ ), entendida como interés por la experiencia cultural, el idioma y el conocimiento de otros países, y la *orientación a la carrera local* ( $\beta = -0,143$ ;  $p = 0,003$ ), entendida como orientación a la carrera profesional sin componente internacional, tienen una relación directa sobre la ITI. En el primer caso la relación es positiva y en el segundo es negativa. Ahora bien, se trata de una medida que aun teniendo validez interna dentro del estudio no se ha logrado replicar en la población. Si bien la fiabilidad y consistencia puedan ser aceptables, la validez externa de estos y la mayoría de los constructos basados en puntuaciones de factor de grupo no pudo ser demostrada mediante RETAM (Lorenzo Seva y Ferrando, 2019).

Aun con todo, de acuerdo con el cumplimiento del principio de compatibilidad (Ajzen, 2005) se ha logrado establecer un modelo de predicción robusto sin forzar estructuras factoriales reduccionistas que buscan una simetría que solo se halla en las ciencias físicas. Además, los resultados de *inquietud por otras culturas* y *orientación a la carrera local* coinciden en el tipo de relación teóricamente esperada. Se trata de un patrón de relación directa que se repite de manera consistente conforme a lo esperado. En base a estos argumentos, a continuación, se profundiza en la discusión de estas relaciones directas para luego continuar con la discusión de las relaciones de moderación.

Según los resultados obtenidos, el interés cultural como mera cuestión contemplativa se confirma como un factor específico de la persona que surge como factor complejo junto a *apertura internacional*. En contraste con el efecto de la distancia cultural, variable concebida como obstáculo e integrada en la actitud general de *conservadurismo local*, la *inquietud por*

*otras culturas* se manifiesta como un estímulo a la movilidad internacional. Aunque resulte sorprendente el tratamiento de la cultura como factor estimulante de la movilidad internacional, no es tan común en la literatura. Solo recientemente se hallan trabajos que consideran la cultura como un factor susceptible de favorecer la ITI; En particular, Eccher y Duarte (2018) pusieron de relieve la importancia de un constructo parecido, la *atracción por la cultura del país*. Dentro del modelo explicativo y de conformidad con la hipótesis propuesta, la *inquietud por otras culturas* presenta una relación directa con la ITI; Siendo un factor de carácter específico, su peso explicativo es menor que el de los factores G.

La conceptualización de un factor cultural como elemento incentivador de la expatriación supone cierta novedad en el contexto de una tradición teórica negativa focalizada en la distancia cultural. Tradicionalmente, esta barrera de distancia cultural ha eclipsado el papel como factor estimulante del conocimiento de otras culturas o el aprendizaje de otros idiomas. Por tanto, concluimos que la cultura es importante en las consideraciones del potencial expatriado debido a su peso contributivo como estímulo de la ITI, pero la cuestión también es compleja, pues la cultura paralelamente se manifiesta como un obstáculo dentro de *conservadurismo local*. En este sentido, el modelo predictivo confirma una contraposición de efectos culturales más acorde con la realidad.

Idéntico patrón de variables contrapuestas dentro de un mismo ámbito surge con la cuestión de la carrera profesional. Se confirma la hipótesis de que la *orientación a la carrera local* mantiene una relación negativa con la ITI en contraste con la literatura, que presenta un predominio de relación positiva entre desarrollo de carrera e ITI (Borstorff *et al.*, 1997; Dickmann *et al.*, 2008; Froese *et al.*, 2013; Mol *et al.*, 2009; Tung, 1988; Wagner y Westaby, 2009). En estos trabajos persiste una visión del traslado internacional como oportunidad de desarrollo profesional dentro de un planteamiento de carrera más flexible, acorde con las continuas transformaciones socioeconómicas y las menores barreras a la movilidad geográfica y funcional de hoy en día (DeFillippi y Arthur, 1994; Hall, 2004). Dentro del modelo propuesto, esta fuente de varianza positiva se integra en *apertura internacional*.

Sin embargo, de otro lado, la visión de carrera abierta e impulsora de la movilidad internacional coexiste con otra visión de evolución lineal, guiada por los intereses y oportunidades locales. Hablamos de *orientación a la carrera local*. Aporta una relación negativa con la ITI en tanto que los intereses de carrera doméstica son contrapuestos a los intereses de carrera internacional implícitos en *apertura internacional*. La consideración de los intereses de progresión local puede identificarse con una orientación clásica que concibe la carrera como un proceso continuo y lineal. Una visión compatible con la percepción negativa del efecto *out of sight, out of mind*, el cual no es infrecuente desde Borstorff *et al.* (1997) hasta Larsen y Edwards (2019).

La investigación desarrollada hasta ahora no aborda el efecto *out of sight, out of mind* como elemento vinculado a una visión de carrera profesional local y alternativa al camino internacional. Pero cabe imaginar el caso de las candidaturas al equipo de alta dirección ubicado en la organización central. Cuando existen opciones razonables de acceder a una posición de este tipo cabe esperar que un traslado internacional resulte inoportuno. Por tanto, aunque el impulso a la carrera suele aparecer como una cuestión consustancial del camino internacional, ello no siempre es así (Cho *et al.*, 2013; Larson, 2006). Los modelos predictivos no han conjugado ambas visiones de carrera, con la excepción del trabajo de Adler (1986). Pero, ante una oferta de expatriación, la preferencia por las oportunidades domésticas de carrera es también una opción pragmática en la que confluyen una expectativa de progresión tradicional junto a la valoración de la pérdida potencial de oportunidades locales. De nuevo, el planteamiento teórico realizado en el modelo ofrece una visión multifacética de contraposiciones más acorde con la complejidad de las situaciones reales.

Hasta el momento la discusión se ha centrado en las variables actitudinales originadas en la persona, lo que determina que la conducta esté sujeta a la propia volición. Sin embargo, cuando las actitudes posicionan al potencial expatriado ante un objeto del entorno externo proximal (familia o país de destino), entonces las relaciones de estas variables con la propensión al traslado internacional son indirectas. En particular, tienden a moderar la relación directa de las actitudes personales (generales y específicas) con la ITI, a través de

múltiples pequeñas interacciones. Ello indica que se trata de un conjunto de variables con múltiples implicaciones simultáneas en la voluntad de la persona. La inclusión del efecto de las interacciones aporta un conjunto de efectos que son individualmente pequeños pero que incrementan significativamente la varianza explicada. Concretamente, el valor de  $R^2$  de Nagelkerke pasa de 0,607 a 0,725. Con ello, la clasificación global del modelo mejoró en un 6,4 %. De modo más preciso, la predicción correcta de los potenciales expatriados que aceptarían un traslado internacional pasó de 85,1 % a 90,1 %, y la predicción correcta de los que rechazarían un traslado internacional de 76,4 % a 84,7 %. Poniendo el dato en su contexto concluimos que, a pesar de la relevancia de las interacciones, ello no cambia el hecho de que son las disposiciones personales las que actúan como factor antecedente de la intención.

En cualquier caso, en referencia al entorno inmediato, es importante destacar las relaciones de moderación del ámbito familiar sobre las actitudes más personales. Para demostrarlo se obtuvo un factor familiar abstracto que integraba diversos aspectos familiares dentro del mismo concepto en base a consideraciones sobre los hijos y los dependientes. El factor refleja las demandas de la familia sobre el expatriado potencial. Individualmente, sin embargo, hijos y dependientes también aglutinarán una varianza específica como factores de grupo.

En cuanto a la pareja, esta no se integra en la medida familiar abstracta debido a la singularidad de su papel como agente de decisión (Brett y Stroh, 1995; Eby y Russell, 2000; Harvey *et al.*, 2009). En la literatura no es frecuente el uso de variables abstractas de familia: estando compuesta de varios miembros es difícil encontrar un indicador único representativo de todos los elementos del sistema familiar. Dentro del modelo predictivo, la relación de moderación más sólidamente establecida se encontró en el tercer gran factor G denominado *familia como dedicación*. Esta se define como el peso de las demandas de la familia en el potencial expatriado. Este factor actitudinal permite abordar la familia como fuente única de varianza; es decir, como una entidad en sí misma. Los resultados del modelo predictivo confirman que la *familia como dedicación* no mantiene una relación directa con la ITI. Sin embargo, se producen las dos relaciones de interacción esperadas. La *familia como dedicación*

tiende a mitigar la relación de *apertura internacional* con la ITI ( $\beta = -0,012$ ;  $p = 0,004$ ) y a la vez potenciar la relación de *conservadurismo local* con la ITI ( $\beta = 0,010$ ;  $p = 0,033$ ).

El abordaje del entorno familiar, siendo también externo al individuo y a la vez más cercano a este que el país de destino, presenta implicaciones mayormente complejas. Ello se traduce en excepciones a la esperada relación de moderación sobre los factores personales. Concretamente en las variables familiares relacionadas con la pareja y los hijos. Como miembros familiares que pueden intervenir activamente en la decisión, se confirma que *la pareja como agente activo*, entendida como la percepción del apoyo y las consideraciones de la pareja sobre las dificultades presentadas, mantiene una relación directa con la ITI. Se trata de un tamaño del efecto modesto pero significativo ( $\beta = 0,216$ ;  $p = 0,004$ ).

Los resultados indican que su papel no es tan relevante, pero tampoco es negativo como cabría deducir. Hablando de población española, sobre la cual existen pocas referencias, en los tiempos previos a la pandemia los datos confirman que el papel general de la pareja no supone un obstáculo al traslado internacional. Cabe interpretar que un traslado internacional de negocio conlleva una expectativa de mejora de los ingresos/recursos familiares, y la valencia positiva en la relación con la ITI podría explicarse en virtud del interés común del sistema familiar (Minuchin, 1974). El segundo factor externo que también supone una excepción a la norma de las relaciones indirectas con la ITI tiene que ver con las *consideraciones sobre los hijos*, entendidas como la anticipación de retraso escolar, desarraigo cultural y alejamiento de la red social.

Al igual que la pareja, los hijos mantienen una relación directa con la ITI, aunque no se confirma que sean percibidos en términos generales como obstáculo al traslado internacional. Por el contrario, mantienen un valor de regresión positivo ( $\beta = 0,316$ ;  $p = 0,042$ ) con un tamaño de efecto moderado dentro del modelo. Cabe interpretar que, al igual que la pareja, los hijos también pueden participar como agentes de decisión, particularmente cuando su edad es mayor (van der Velde *et al.*, 2005). Pero el papel de los hijos no se restringe al de ser agentes que intervienen directamente en la decisión. De nuevo, el modelo refleja una realidad más polifacética. Los hijos también son un factor externo que modera la decisión cuando están

en edades escolares de educación básica. Además, en estos casos, no se espera que tengan un papel tan activo en la decisión como cuando las edades son mayores. Un extremo que requiere más análisis, pero que coincide teóricamente con un resultado no previsto de interacción negativa con la *inquietud por otras culturas* del potencial expatriado. Por tanto, además de la relación positiva anterior, los hijos también pueden reducir la *inquietud por otras culturas* ( $\beta = -0,006$ ;  $p = 0,034$ ). Un pequeño efecto más de la familia que se añade a los múltiples pequeños efectos de interacción que mantienen los factores externos condicionando lo que el potencial expatriado tiene intención de hacer.

En cuanto a la *preocupación por el traslado de los dependientes*, se definió este factor de grupo como percepción de impedimentos asociados al traslado del dependiente (el cual también puede ser hijo). Los resultados confirmaron que las relaciones de esta variable dentro del modelo son exclusivamente de moderación. Ello es de esperar tratándose de sujetos que, a diferencia de las parejas o los hijos mayores sin dependencia, tienen menos opciones de intervenir activamente en la decisión. Particularmente, las consideraciones sobre los dependientes moderan positivamente la relación de *conservadurismo local* con la ITI ( $\beta = 0,010$ ;  $p = 0,032$ ). Sin embargo, no se confirma una relación de interacción negativa con *apertura internacional*, tal como se formuló en las hipótesis.

En cambio, surge un resultado inesperado que vuelve a poner de relieve el papel predominante de moderación que tienen las variables familiares sobre las actitudes personales, en este caso la interacción de *preocupación por el traslado de los dependientes* con otra actitud específica, la *inquietud por otras culturas* ( $\beta = -0,010$ ;  $p = 0,004$ ). Si los hijos menores sin dependencia mitigaban el efecto del interés por las otras culturas, con más motivo sucede en el caso de los dependientes. Como conclusión general sobre la relación de las variables familiares con la ITI, la familia tiende a desempeñar un papel de moderación en la explicación de la inclinación del potencial expatriado. Pero también complican la decisión en mayor medida que los factores externos del país de destino al presentar una mayor heterogeneidad en sus patrones de relación dentro del modelo. Se puede afirmar que la familia afecta a las consideraciones personales que se hace el potencial expatriado de negocio. No

obstante, su peso es mayor cuando las actitudes personales son contrarias al traslado internacional. Ello sugiere que *apertura internacional* es una disposición del comportamiento menos permeable a las circunstancias familiares que *conservadurismo local*.

Finalmente, la *superación de temores*, entendida como anticipación de la superación de temores personales una vez en el destino, surge como factor latente de grupo en conjunción con el factor G de *conservadurismo local*. Junto a las consideraciones sobre cuestiones familiares no controlables y la percepción de los riesgos del destino, la *superación de temores* se constituye como el ámbito perceptivo de la persona reflejado en el constructo teórico de *percepción de control del comportamiento* propio de la *teoría del comportamiento planificado* (TCP). Guarda relación con la anticipación de un esfuerzo de adaptación emocional del propio expatriado. La *superación de temores* presentó una relación positiva directa con la ITI ( $\beta = 0,558$ ;  $p = 0,019$ ), lo que era de esperar al referirse este factor actitudinal a la propia persona. También es previsible que un mayor esfuerzo por superar miedos propios se asocie a una mayor intención de traslado internacional, aunque el factor también incorpora la emoción extrema del miedo como elemento incontrolable de forma implícita. En tanto que factor ajeno a la volición del sujeto, se trata de una fuente de varianza que en gran medida es asimilable a un factor externo. Por este motivo, también se confirma una relación de moderación sobre la relación de *apertura internacional* con la ITI ( $\beta = -0,010$ ;  $p = 0,024$ ). Por tanto, se concluye que la anticipación del esfuerzo de superar temores redundaba positivamente en la ITI, pero a la vez modera negativamente la relación de *apertura internacional* con la ITI.

## 7.2 Limitaciones y orientaciones de futuro

Este trabajo confirma un patrón esperado de relaciones directas y de moderación sobre la intención de trasladarse internacionalmente. Pone de relieve de manera estadísticamente robusta el papel de algunos constructos actitudinales como *apertura internacional*, *conservadurismo local* y *familia como dedicación*. Aunque se ha hecho evidente la adecuación del marco teórico de la TAR/TCP para dar cuenta de la decisión del potencial expatriado a través de su intención, el modelo predictivo también muestra cuáles son las fuentes de varianza insuficientemente tratadas desde un punto de vista actitudinal. Las variables de control,

fundamentalmente datos biográficos o sociodemográficos, aportan unos resultados que por sí mismos son notables hallazgos que acaparan una proporción de varianza no absorbida por el modelo actitudinal. Es decir, son aspectos que solo se tuvieron en cuenta parcialmente o no se consideraron en el modelo explicativo de interés, el cual es actitudinal. Por tanto, se trata de fuentes de varianza insuficientemente reflejadas en el CAETI.

Por orden de importancia:

- a) la *percepción subjetiva de la proporción de personas conocidas del entorno que al recibir una oferta decidieron aceptar un traslado internacional* ( $\beta = 3,590$ ;  $p = 0,002$ );
- b) la *presencia de dependencia en la familia* ( $\beta = 3,430$ ;  $p = 0,022$ );
- c) el *hecho de que la pareja trabaje* ( $\beta = 1,771$ ;  $p = 0,073$ );
- d) la *experiencia previa en expatriación* ( $\beta = 1,395$ ;  $p = 0,074$ );
- e) la *satisfacción laboral* ( $\beta = 0,761$ ;  $p = 0,037$ );
- f) la *edad* ( $\beta = -0,074$ ;  $p = 0,034$ ).

Pero estos resultados, no solo ponen de relieve las carencias del modelo explicativo, también alumbran un camino a seguir para mejorar la explicación de la decisión del potencial expatriado en futuros trabajos de investigación. El primer dato de control se refiere a la influencia del entorno social y se muestra como la mayor fuente de varianza dentro del modelo predictivo. Teóricamente, la influencia del ámbito social se contempla desde el marco de la TAR/TCP aludiendo a la *norma subjetiva* entendida como la presión ejercida por el entorno social del sujeto para actuar en una determinada dirección. A pesar de las continuas referencias al marco de la TAR/TCP dentro de la literatura focalizada en la ITI, la mención a la influencia del entorno social del potencial expatriado apenas se produce. Por tanto, cabe concluir que la orientación de la investigación hacia la cuestión es una necesidad si se desea desarrollar modelos teóricos actitudinales específicos más potentes para explicar y predecir la decisión de expatriación.

En segundo lugar, la presencia de algún dependiente en la familia también aparece como un dato contundente que pone de relieve la necesidad de una mejor conceptualización

de esta cuestión familiar en el terreno actitudinal. El CAETI solo contempló la problemática de la dependencia como un obstáculo al traslado físico de los dependientes, pero el tema presenta múltiples facetas adicionales. A la vista del resultado sociodemográfico, la presencia de dependencia en la familia puede tener más implicaciones. En este sentido, puede que la expatriación sea vista por el expatriado o su propia familia como una oportunidad de mayores recursos para todos, también para los dependientes.

Por tanto, los dependientes no solo pueden ser un obstáculo a la movilidad internacional, son también de hecho un estímulo a la misma. Aunque con un nivel de significación insuficiente, el hecho de que la pareja trabaje tampoco parece un elemento disuasorio de la expatriación, sino más bien lo contrario. Quizás las parejas que no trabajen sean las mejor posicionadas económicamente y con menos motivaciones materiales para embarcarse en una aventura de expatriación familiar. De todas formas, los resultados parecen indicar que existe una dimensión económica dentro de la familia que probablemente haya sido insuficientemente tratada. Un camino de investigación sobre el cual también conviene hacer hincapié en el futuro.

Con un menor peso específico que las variables anteriores surgen *experiencia previa en expatriación, satisfacción laboral y edad*. En esta ocasión son variables tradicionalmente presentes en la literatura académica. Los resultados fueron consistentes con los reportados en la misma. Es decir, se confirma que la experiencia previa y la satisfacción laboral se relacionan positivamente con la ITI, mientras la edad mantiene una relación negativa. Siguiendo el camino de las investigaciones consultadas, se consideró suficiente la recogida de esta información en términos sociodemográficos y no como parte del CAETI. Con ello, las creencias relativas a estas variables no fueron incorporadas a la herramienta como reactivos percibidos de naturaleza actitudinal. A diferencia de las variables de control anteriores, el hecho de no ser consideradas desde un punto de vista actitudinal fue debido a una decisión intencional en la etapa de diseño de la investigación. A pesar de ello, todas estas cuestiones son susceptibles de incorporarse entre las consideraciones que se hace el potencial expatriado al decidir.

El procedimiento seguido revela que deben incorporarse más variables al modelo explicativo, bien en forma de reactivos, bien como nuevas dimensiones teóricas susceptibles de convertirse en variables latentes. Por ejemplo, para incorporar la cuestión de la edad cabe generar ítems representativos del ciclo vital de la persona. Asimismo, la incorporación de un factor teórico de experiencia internacional también podría ser pertinente.

En otro orden de limitaciones, se han presentado problemas psicométricos y de generalización de los resultados en el caso de los factores específicos (Tabla 27). Aun con todo, se encuentran pruebas de consistencia factorial en el índice de congruencia de Tucker (todos próximos a 0,95 o superando dicho valor crítico); sin embargo, el índice de Tucker no es un indicador directamente trasladable pues se trata de un cálculo basado en componentes principales, distinto de los modelos bifactoriales basados en análisis factorial. Por tanto, permanece como reto de investigación generar factores específicos de grupo poblacionalmente validados en el marco del análisis bifactorial.

### 7.3 Conclusiones

En términos generales, la intención de expatriación viene determinada por las actitudes más personales del potencial expatriado. Pero dicha intención también se ve moderada por el entorno próximo ajeno a su control volitivo. Se trata de una conclusión consistente con el nuevo modelo teórico propuesto basado en la *teoría del comportamiento planificado* (TCP) de Ajzen (1991). Mediante análisis bifactorial se elaboró un modelo de medida de mayor complejidad que mediante el habitual análisis factorial de factores primarios. De este modo, los factores del cuestionario (CAETI) saturaron como factores generales (G) y factores específicos, similarmente a la teoría bifactorial de la inteligencia de Spearman. Estas medidas bifactoriales se integraron en un modelo de regresión *logit* que sirvió para confirmar que las actitudes individuales tienen una relación directa con la ITI, mientras las actitudinales relacionadas con la familia y la percepción del país de destino interaccionan con las mencionadas actitudes individuales.

Las evidencias fueron empíricamente robustas y pusieron de relieve el papel de las disposiciones actitudinales generales: a) *apertura internacional*, b) *conservadurismo local* y

c) *familia como dedicación*. La *apertura internacional* incrementa la intención de expatriación (ITI), mientras el *conservadurismo local* la disminuye. A su vez, la percepción de la *familia como dedicación* interacciona negativamente con *apertura internacional* y positivamente con *conservadurismo local*. El hecho de que los factores del entorno próximo como la familia moderan la relación de las actitudes individuales con la ITI también se ve apoyado por los resultados en los factores específicos surgidos junto a los factores G. Los factores específicos también presentan algunas relaciones directas con la ITI cuando están sujetos a la volición del potencial expatriado, o cuando se refieren a miembros de la familia que tienen un papel directo en la decisión de aceptar o no un traslado internacional.

Pero la cuestión de la familia va más allá, esta se presenta como una influencia compleja con relaciones directas e indirectas sobre la ITI. Las consideraciones sobre la pareja se desmarcan del patrón típico de variable familiar como consecuencia de su autonomía y voz propia dentro del sistema familiar. Con la percepción sobre los hijos sucede algo similar, pero también se pone de manifiesto que los hijos presentan un componente específico de demanda externa sobre el expatriado. Ello se traduce en la presentación de un efecto moderador sobre las variables que influyen directamente en la ITI. Por tanto, la percepción de los hijos también se asocia al patrón típico de moderación de las variables de familia. Aun con todo, esta medida específica presentó dificultades de replicación poblacional o validez externa. Algo que por lo general sucedió con las medidas factoriales específicas, aunque su fiabilidad fuera adecuada.

En cualquier caso, si bien los factores específicos carecen de la sólida fundamentación empírica de los factores G, estos confirman de modo reiterado que las variables no controlables por el potencial expatriado moderan sus actitudes individuales. Los factores específicos asociados a *apertura internacional* son: a) *interés por otras culturas*, incrementa la ITI, y b) *orientación a la carrera local*, disminuye la ITI. En cuanto a los factores específicos asociados a *conservadurismo local* surgen: a) *riesgos del país de destino*, interacciona negativamente con *apertura internacional* y positivamente con *conservadurismo local*, y b) *superación de temores*, incrementa la ITI pero como factor que también puede escapar al control volitivo interacciona negativamente con *apertura internacional*. Los factores

específicos *riesgos del país de destino* y *superación de temores* guardan relación con la *percepción del control del comportamiento* que establece la *teoría del comportamiento planificado* (TCP). Como medida, *superación de temores* se constituye como el factor personal específico que más se acerca a los valores críticos de replicación poblacional.

En términos generales, la decisión del potencial expatriado se produce en función de sus preferencias personales. Sin embargo, las variables de control indican que existen fuentes de varianza no cubiertas. Estas han puesto de relieve que existe espacio de mejora para lograr modelos mayormente explicativos en la investigación futura. Se abre un nuevo camino en la investigación sobre la ITI basado en factores complejos y sus correspondientes medidas bifactoriales para analizar el papel de las actitudes.

Como balance final, a partir del cumplimiento del principio de compatibilidad (Ajzen, 2005) se logró el objetivo de establecer un modelo actitudinal con validez predictiva de la ITI. Existen aspectos de mejora sobre los que hacer mayor y/o mejor hincapié en el futuro. Pero la investigación actual arroja luz sobre el protagonismo del potencial expatriado en su propio destino y las discretas, pero determinantes implicaciones de su entorno proximal y singularmente de su familia. Como beneficio instrumental del trabajo realizado surgen dos nuevos constructos disposicionales del comportamiento que son específicos del ámbito de la expatriación: *apertura internacional* y *conservadurismo local*. Se trata de dos escalas complementarias que pueden ser usadas en la gestión internacional de recursos humanos, por ejemplo, en procesos de selección de personal.



## Referencias

---

- Acock, A. C. (2014). *A gentle introduction to Stata* (4.<sup>a</sup> ed.). Stata Press.
- Adler, N. J. (1984a). Women do not want international careers: And other myths about international management. *Organizational Dynamics*, 13(2), 66-79.
- Adler, N. J. (1984b). Women in international management: Where are they? *California Management Review*, 26(4), 78-89.
- Adler, N. J. (1986). Do MBAs want international careers? *International Journal of Intercultural Relations*, 10(3), 277-300.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior* (2.<sup>a</sup> ed.). Open University Press.
- Ajzen, I. (2011). Is attitude research incompatible with the compatibility principle? En R. Arkin (ed.), *Most underappreciated: 50 prominent social psychologists describe their most unloved work* (pp. 151-154). Oxford University Press.
- Ajzen, I. y Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888-918.
- Ajzen, I. y Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Prentice-Hall.

- Al Ariss, A. y Crowley-Henry, M. (2013). Self-initiated expatriation and migration in the management literature Present theorizations and future research directions. *Career Development International*, 18(1), 78-96.
- Álvarez-Novoa, M. y Gómez-López-Egea, S. (2008). *El proceso de expatriación en empresas multinacionales: visión del expatriado*. Ernst and Young; IESE Business School.
- Alvi, M. H. (2016). *A manual for selecting sampling techniques in research* [MPRA Paper No. 70218]. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70218>
- Andersen, T. y Scheuer, S. (2004). Attitudes toward foreign assignments among Danish economists. *Thunderbird International Business Review*, 46(6), 725-741.
- Anderson, B. A. (2005). Expatriate selection: good management or good luck? *International Journal of Human Resource Management*, 16(4), 567-583.
- Arias González, V., Arias Martínez, B., Verdugo Alonso, M. A., Rubia Avi, M. y Jenaro Río, C. (2016). Evaluación de actitudes de los profesionales hacia las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 47(2), 7-41.
- Aryee, S., Chay, Y. W. y Chew, J. (1996). An investigation of the willingness of managerial employees to accept an expatriate assignment. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 267-283.
- Atlas World Group (2020, abril). *53<sup>rd</sup> Annual Atlas Corporate Relocation Survey- Amplifier*. <https://www.atlasvanlines.com/amplifier/corporate-relocation/53rd-annual-atlas-corporate-relocation-survey>
- Ayre, C. y Scally, A. (2013). Critical values for Lawshe's content validity ratio. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. General Learning Press.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Benfield, J. y Szlemko, W. (2006). Internet-based data collection: promises and realities. *Journal of Research Practice*, 2(2), Artículo D1.
- Bentler, P. M. (1977). Factor simplicity index and transformations. *Psychometrika*, 42(2), 277-295.
- Besseyre des Horts, C. H. (1990). *Gestión estratégica de los recursos humanos*. Deusto.
- Black, J. S. y Gregersen, H. B. (1997). The right way to manage expats. *Harvard Business Review*, 77(2), 52-63.
- Black, J. S. y Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of Management*, 15(4), 529-544.
- Black, J. S., Mendenhall, M. y Oddou, G. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, 16(2), 291-317.
- Blanco Blanco, A., Urosa Sanz, B. y Morales Vallejo, P. (2003). *Construcciones de escalas de actitudes tipo Likert*. La Muralla.
- Bockerman, P. y Ilmakunnas, P. (2012). Job satisfaction-productivity nexus: a study using matched survey and register data. *Industrial Relations and Labour Review*, 65(2), 244-261.
- Bonache, J. (2015). Cambios y tendencias en la gestión de expatriados. *Harvard Deusto Business Review*, 247, 24-32.
- Bonache, J. y Brewster, C. (2001). Knowledge transfer and the management of expatriation. *Thunderbird International Business Review*, 43(1), 145-168.
- Bonache, J., Brewster C. y Suutari, V. (2001). Expatriation: a developing research agenda. *Thunderbird International Business Review*, 43(1), 3-20.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (coords.) (2002). *Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Prentice Hall.

- Bonache, J. y Fernández, Z. (1997). Expatriate compensation and its link to the subsidiary strategic role: A theoretical analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 8(4), 457-475.
- Borstorff, P. C., Harris, S. G., Feild, H. S. y Giles, W. F. (1997). Who'll go? A review of factors associated with employee willingness to work overseas. *Human Resource Planning*, 20(3), 29-40.
- Boyle, P., Halfacree, K. y Robinson, V. (1998). *Exploring contemporary migration*. Addison Wesley Longman.
- Brett, J. M. y Reilly, A. H. (1988). On the road again: Predicting the job transfer decision. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 614-620.
- Brett, J. M. y Stroh, L. K. (1995). Willingness to relocate internationally. *Human Resource Management*, 34(3), 405-424.
- Browne, O. (2020, 11 de agosto). *How Covid-19 has affected Global Mobility*. Employment Conditions Abroad Limited. <https://bit.ly/3hCDWcV>
- Buckley, P. J. y Brooke, M. Z. (1992). *International business studies. An overview*. Blackwell.
- Campbell, D. T. (1955). The informant in quantitative research. *American Journal of sociology*, 60(4), 339-342.
- Cantril, H. y Allport, G. W. (1935). *The psychology of radio*. Harper.
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P. y Cázares, F. L. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 321-329.
- Chen, G. M. y Starosta, W. J. (2000). The development and validation of the intercultural sensitivity scale. *Human Communication*, 3, 1-15.
- Chipman, R. (2016, 16 de junio). *The real cost of expatriate assignment failure*. Fidi Global Alliance. <https://www.fidi.org/blog/real-cost-expatriate-assignment-failure>
- Cho, T., Hutchings, K. y Marchant, T. (2013). Key factors influencing Korean expatriates' and spouses' perceptions of expatriation and repatriation. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(5), 1051-1075.

- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Cole, N. y Nesbeth, K. (2014). Why do international assignments fail? *International Studies of Management and Organisation*, 44(3), 66-79.
- Collier, H., Jones, R. y McGowan, C. (2006). Gender and attitude toward an international career: A survey of Russian nationals. *Journal of Diversity Management*, 1(1), 23-30.
- Comrey, A. L. y Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2.<sup>a</sup> ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Comisión Europea (s. f.). *EUSurvey. A solution for multilingual surveys*. [https://ec.europa.eu/isa2/sites/isa/files/eudig12a-1401-i01-eusurvey-v8.0\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/isa2/sites/isa/files/eudig12a-1401-i01-eusurvey-v8.0_en_0.pdf)
- Comisiones Obreras Servicios (2017). *El 'chollo' del empleado expatriado*. <https://www.ccoo-servicios.info/noticias/pdf/31167.pdf>
- Cousineau, D. y Chartier, S. (2010). Outliers detection and treatment: A review. *International Journal of Psychooogical Research*, 3(1), 58-67.
- DeFillippi, R. J., Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Dickmann, M., Doherty, N., Mills, T. y Brewster, C. (2008). Why do they go? Individual and corporate perspectives on the factors influencing the decision to accept an international assignment. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 731-751.
- Doherty, N., Dickmann, M. y Mills, T. (2011). Exploring the motives of company-backed and self-initiated expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(3), 595-611.
- Domínguez Lara, S. A., Fernández Arata, M., Merino Soto, C., Navarro Loli, J. S. y Calderón de la Cruz, G. (2018). Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) en Colombia: el peligroso *Little Jiffy*. *Salud Uninorte*, 34(2), 536-537.
- Dupuis, M.-J., Haines III, V. Y. y Saba, T. (2008). Gender, family ties, and international mobility: Cultural distance matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 274-295.

- Eby, T. L. y Russell, J. E. A. (2000). Predictors of employee willingness to relocate for the firm. *Journal of Vocational Behavior*, 57(1), 47-61.
- Eccher, U. de y Duarte, H. (2018). How images about emerging economies influence the willingness to accept expatriate assignments. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(4), 637-663.
- Edwards, A. (1957). *The social desirability variable in personality assessment and research*. Dryden Press.
- Espinosa Romero, M. (2009). *Los procesos de internacionalización empresarial y la gestión de personas*. Fundación EOI.
- Etikan, I., Musa, S. A. y Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Fassoulis, K. y Alexopoulos, N. (2015). The workplace as a factor of job satisfaction and productivity: A case study of administrative personnel at the University of Athens. *Journal of Facilities Management*, 3(4), 332-349.
- Feldman, J. M. (1981). Beyond attribution theory: Cognitive processes in performance appraisal. *Journal of Applied Psychology*, 66(2), 127-148.
- Ferguson, C. J. (2009). An effect size primer: A guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 532-538.
- Ferrando, P. J. y Anguiano Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Ferrando, P. J. y Lorenzo Seva, U. (2016). A note on improving EAP trait estimation in oblique factor-analytic and item response theory models. *Psicológica*, 37(2), 235-247.
- Ferrando, P. J. y Lorenzo Seva, U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78(5), 762-780.
- Fishbein, M. y Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.

- Fondas, N. (2015, 7 de mayo). Millennials Say They'll Relocate for Work-Life Flexibility. *Harvard Business Review*. <https://bit.ly/3Ci7Wo8>
- Froese, F., Jommersbach, S. y Klautzsch, E. (2013). Cosmopolitan career choices: a cross-cultural study of job candidates' expatriation willingness. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3247-3261.
- Gatti, E. (2009). Defining the expat: the case of high-skilled migrants in Brussels. *Brussels Studies*, 28. <https://doi.org/10.4000/brussels.681>
- Gerson Relocation (2018). *News and events*. <https://gersonrelocation.com/news-and-events>
- Goede, J. y Berg, N. (2018). The family in the center of international assignments: a systematic review and future research agenda. *Management Review Quarterly*, 68(1), 77-102.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Gómez-López-Egea, S. (2014). How to manage expatriates. *Ideas*, 133, 18-21.
- Gómez-López-Egea, S. y Fernández-Prieto, L. (2005). *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*. Universidad de Navarra. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-30.pdf>
- Gómez-Mejía, L. R. y Welbourne, T. (1991). Compensation strategies in a global context. *Human Resources Planning*, 14(1), 29-41.
- Guttman, L. (1944). A basis for scaling qualitative data. *American Sociological Review*, 9(2), 139-150.
- Haines III, V. Y. y Saba, T. (1999). International mobility policies and practices: are there gender differences in importance ratings? *Career Development International*, 4(4), 206-212.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. y Black, W.C. (1999). *Análisis multivariante* (5.<sup>a</sup> ed.). Prentice Hall.
- Halkos, G. y Bousinakis, D. (2010). The effects of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management* 59(5), 415-431.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Scott Foresman & Co.

- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(204), 1-13.
- Halsberger, A., Brewster, C. y Hippler, T. (2013). The dimensions of expatriate adjustment. *Human Resource Management*, 52(3), 333-351.
- Harvey, M. (1996). Addressing the dual-career expatriation dilemma. *Human Resource Planning*, 19(4), 18-39.
- Harvey, M. y Moeller, M. (2009). Expatriate managers: A historical review. *International Journal of Management Reviews*, 11(3), 275-296.
- Harzing, A.-W. (1995). The persistent myth of high expatriate failure rates. *International Journal of Human Resource Management*, 6(2), 457-474.
- Harzing, A.-W. (2001). Of bears, bumble-bees, and spiders: the role of expatriates in controlling foreign subsidiaries. *Journal of World Business*, 36(4), 366-379.
- Harzing, A.-W. y Christensen, C. (2004). Expatriate failure: time to abandon the concept? *Career Development International*, 9(7), 616-626.
- Hay Group (2001). *Engage employees and boost performance: Provide great leadership, meaningful work and other benefits that lead to engaged performance* [documento de trabajo]. <https://bit.ly/3tmo5oq>
- Herche, J. y Engelland, B. (1996). Reversed-polarity items and scale unidimensionality. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(4), 366-374.
- Hippler, T. (2009). Why do they go? Empirical evidence of employees' motives for seeking or accepting relocation. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(6), 1381-1401.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30(2), 179-185.
- Huangfu, G. y Zhu, L. (2014). A reexamination of the robustness of the framing effect in cognitive processing. *Social Behavior and Personality*, 42(1), 37-44.

- Ito, T. A., Larsen, J. T., Smith, N. K. y Cacioppo, J. T. (1998). Negative information weighs more heavily on the brain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 887-900.
- Izquierdo, I., Olea, J. y Abad, F. J. (2014). Exploratory factor analysis in validation studies: Uses and recommendations. *Psicothema*, 26(3), 395-400.
- Judge, T. A., Locke, E. A. y Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Karmel, T. S. y Jain, M. (1987). Comparison of purposive and random sampling schemes for estimating capital expenditure. *Journal of the American Statistical Association*, 82(397), 52-57.
- Kassar, A. N., Rouhana, A. y Lythreatis, S. (2015). Cross-cultural training: Its effects on the satisfaction and turnover of expatriate employees. *Advanced Management Journal*, 80(4), 4-18.
- Kelley, T. L. (1935). *Essential traits of mental life*. Harvard University Press.
- Kim, J. y Froese, F. (2012). Expatriation willingness in Asia: The importance of host-country characteristics and employees' role commitments. *International Journal of Human Resource Management*, 23(16), 3414-3433.
- Kollinger, I. (2005). Women and expatriate work opportunities in Austrian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1243-1260.
- Konopaske, R. y Werner, S. (2005). US managers' willingness to accept a global assignment: Do expatriate benefits and assignment length make a difference? *International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1159-1175.
- Konopaske, R., Robie, C. e Ivancevich, J. M. (2005). A preliminary model of spouse influence on managerial global assignment willingness. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(3), 405-426.
- Konopaske, R., Robie, C. e Ivancevich, J. M. (2009). Managerial willingness to assume traveling, short-term and long-term global assignments. *Management International Review*, 49(3), 359-387.

- KPMG (2016). *Global Assignment Policies and Practices Survey*. <https://bit.ly/36ZQ8ma>
- KPMG (2019). *Global Assignment Policies and Practices Survey*. <https://bit.ly/3sCN1ZA>
- Kramer, M. W. (1993). Communication and uncertainty reduction during job transfers: Leaving and joining processes. *Communication Monographs*, 60(2), 178-198.
- Krosnick, J. A., Judd, C. M. y Wittenbrink, B. (2005). The measurement of attitudes. En D. Albarracín, B. T. Johnson y M. P. Zanna (eds.), *The handbook of attitudes* (pp. 21-76). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Krosnick, J., Lavrakas, P. y Kim, N. (2014). Survey research. En H. Reis y C. Judd (eds.), *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology* (pp. 404-442). Cambridge University Press.
- Krosnick, J. y Presser, S. (2009). Question and Questionnaire Design. En J. D. Wright y P. V. Marsden (eds), *Handbook of Survey Research* (2.<sup>a</sup> ed., pp. 263-314).: Elsevier.
- Kuzon, W. M., Urbanchek, M. G. y McCabe, S. (1996). The seven deadly sins of statistical analysis. *Annals of Plastic Surgery*, 37(3), 265-272.
- Landis, J. y Koch, G (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159-74.
- Larsen, D. A. y Edwards, S. D. (2019). Influence of previous company support on intentions to accept a future global assignment. *International Management Review*, 15(1), 5-18.
- Larson, D. A. (2006). Here we go again: How a family's cross-cultural and repatriation adjustment relates to the employee's receptivity to future international assignments. *Advanced Management Journal*, 71(2), 46-57.
- Law, P., Yuen, D. y Lei, A. (2016). A cross-cultural examination of auditors' willingness to relocate in public accounting: Evidence from Hong Kong and the United States. *International Journal of Auditing*, 20(1), 17-41.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lazarova, M., Cerdin, J.-L. y Liao, Y. (2014). The internationalism career anchor: a validation study. *International Studies of Management and Organization*, 44(2), 9-33.

- Lee, C. (1991). Modifying an American consumer behavior model for consumers in Confucian culture: The case of Fishbein behavioral intention model. *Journal of International Consumer Marketing*, 3(1), 27-52.
- Lemos, V. (2005). Construcción y validación de una escala para la evaluación de la discapacidad social infantil (EDESI). *Interdisciplinaria*, 22(1), 77-79.
- Lent, R. W., Brown, S. D. y Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- Lorenzo Seva, U. (2003). A factor simplicity index. *Psychometrika*, 68(1), 49-60.
- Lorenzo Seva, U. y Ferrando, P. J. (2006). *Manual of the program Factor*. Universitat Rovira i Virgili.
- Lorenzo Seva, U. y Ferrando, P. J. (2019). A general approach for fitting pure exploratory bifactor models. *Multivariate Behavioral Research*, 54(1), 15-30.
- Lorenzo-Seva, U. y Ten Berge, J. M. F. (2006). Tucker's congruence coefficient as a meaningful index of factor similarity. *Methodology*, 2(2), 57-64.
- Lowe, K. B., Downes, M. y Kroeck, K. G. (1999). The impact of gender and location on the willingness to accept overseas assignments. *International Journal of Human Resource Management*, 10(2), 223-234.
- Mael, F. A. y Schwartz, A. C. (1991). *Capturing temperament constructs with objective Biodata* [ARI Technical Report 939]. U. S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- McCrae, R. R. y Costa, P. T. Jr. (2008). Empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. En G. J. Boyle, G. Matthews y D. H. Saklofske (eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment: Vol. 1. Personality theories and models* (pp. 273-294). Sage.

- McNulty, Y. y Brewster, C. (2017). Theorizing the meaning(s) of 'expatriate': establishing boundary conditions for business expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, 2(1), 27-61.
- McNulty, Y. y Harvey, M. (2014). *Call for papers: Is it just about the money? New perspectives on expatriate compensation journal of global mobility: The home of expatriate management research*. Emerald Group.
- Mignonac, K. (2008). Individual and contextual antecedents of older managerial employees' willingness to accept intra-organizational job changes. *International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 582-599.
- Minuchin, S. (1974). *Families and family therapy*. Harvard University Press.
- Miralles-Vázquez, L. y McGaughey, S. (2016). Non-traditional international assignments, knowledge and innovation: An exploratory study of women's experiences. *Prometheus*, 33(3), 277-303.
- Mol, S. T., Born, M., Willemsen, M. E., van der Molen, H. T., y Deros, E. (2009). When selection ratios are high: predicting the expatriation willingness of prospective domestic entry-level job applicants. *Human Performance*, 22(1), 1-22.
- Morales Vallejo, P., Urosa Sanz, B. y Blanco Blanco, A. (2003). *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert*. La Muralla; Hespérides.
- Noe, R. A. y Barber, A. E. (1993). Willingness to accept mobility opportunities: Destination makes a difference. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 159-175.
- Noe, R. A., Steffy, B. D. y Barber, A. E. (1988). An investigation of the factors influencing employees' willingness to accept mobility opportunities. *Personnel Psychology*, 41(3), 559-580.
- Norman, G. (2010). Likert scales, levels of measurement and the 'laws' of statistics. *Advances in Health Sciences Education Theory and Practice*, 15(5), 625-632.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2.<sup>a</sup> ed). McGraw-Hill.
- Oliveira, A. (2007). A discussion of rational and psychological decision-making theories and models: The search for a cultural-ethical decision-making model decision-making

- theories and models. *Electronic Journal of Business Ethics and Organisation Studies*, 12(2), 12-17.
- Olson, K. (2010). An examination of questionnaire evaluation by expert reviewers. *Field Methods*, 22(4), 295-318.
- Peysakhovich, A. y Karmarkar, U. R. (2015). Asymmetric effects of favorable and unfavorable information on decision making under ambiguity. *Management Science*, 62(8), 4-7.
- Pin, J. R. y García-Lombardía, P. (2009). *Los retos de la expatriación: aproximación empírica*. Universidad de Navarra.  
<https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-86.pdf>
- Pinto, L., Cabral-Cardoso, C. y Werther, W. B. J. (2012). Compelled to go abroad? motives and outcomes of international assignments. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2295-2314.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. y Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Pomery, E. A., Gibbons, F. X., Reis-Bergan, M. y Gerrard, M. (2009). From willingness to intention: Experience moderates the shift from reactive to reasoned behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(7), 894-908.
- Przytuła, S. (2015). Migrants, assigned expatriates (AE) and self-initiated expatriates (SIE). Differentiation of terms and literature-based research review. *Journal of Intercultural Management*, 7(2), 89-111.
- Ramírez del Río, A. (2014). Familias y asignaciones internacionales en el contexto empresarial. En M. Muñoz Ferrer, J. Labrador Fernández y A. Arizkuren Eleta (eds.), *Retos en la gestión internacional del capital humano* (pp. 73-93). Universidad Pontificia Comillas.
- Randall, D. M. (1989). Taking stock: Can the theory of reasoned action explain unethical conduct? *Journal of Business Ethics*, 8(11), 873-882.

- Ravinder, N. y Browne, J. J. (1997). Hours of work, job satisfaction and productivity. *Public Productivity Review*, 2(3), 46-56.
- Recomendación n.º (98) 9 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la dependencia. Servicio de Información sobre Discapacidad. <https://bit.ly/3trFFr9>
- Reiche, B. S. y Harzing, A.-W. (2008). International Assignments. En A.-W. Harzing y A. Pinnington (eds.), *International Human Resource Management* (pp. 185-226). Sage.
- Ridgway, M. y Robson, F. (2017). Exploring the motivation and willingness of self-initiated expatriates, in the civil engineering industry, when considering employment opportunities in Qatar. *Human Resource Development International*, 21(1), 24-45.
- Rosenberg, M. J., Hovland, C. I., McGuire, W. J., Abelson, R. P. y Brehm, J. W. (1960). *Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components*. Yale University Press.
- Sansinenea Mendieta, S., Arizkuren Eleta, A., Luquin Egaña, U. y Baniandrés Abendaño, J. (2011). *Gestión de personas en entornos internacionales: retos y problemáticas en la gestión de personas empresas vascas internacionalizadas*. Deusto.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- Smith, T. W. (1983). The hidden 25 percent: An analysis of nonresponse on the 1980 General Social Survey. *Public Opinion Quarterly*, 47(3), 386-404.
- Scullion, H., Collings, D. G. y Gunnigle, P. (2007). International human resource management in the 21st century: Emerging themes and contemporary debates. *Human Resource Management Journal*, 17(4), 309-3198.
- Shaffer, M. A. y Harrison, D.A. (1998). Expatriates' psychological withdrawal from international assignments: work, nonwork, and family influences. *Personnel Psychology*, 51(1), 87-118.
- Shaffer, M. A. y Joplin, J. R. (2001). Work-family conflict on international assignments: time- and strain-based determinants and performance effort consequences. En *Academy of Management Proceedings* (vol. 2001, n.º 1, pp. 11-16). Academy of Management.

- Shaffer, M., Harrison, D., Gregersen, H., Black, J. y Ferzandi, L. (2006). You can take it with you: individual differences and expatriate effectiveness. *The Journal of Applied Psychology, 91*(1), 109-125.
- Shapiro, A. y Ten Berge, J. M. F. (2002). Statistical inference of minimum rank factor analysis. *Psychometrika, 67*, 79-94.
- Sheppard, B. H., Hartwick, J. y Warshaw, P. R. (1988). The theory of reasoned action: A meta-analysis of past research with recommendations for modifications and future research. *Journal of Consumer Research, 15*(3), 325-343.
- Shortland, S. (2015). The purpose of expatriation: Why women undertake international assignments. *Human Resource Management, 55*(4), 655-678.
- Skrbis, Z., Kendall, G. y Woodward, I. (2004). Locating cosmopolitanism: between humanist ideal and grounded social category. *Theory, Culture, and Society, 21*(6), 115-136.
- Speare, A. Jr. (1974). Residential satisfaction as an intervening variable in residential mobility. *Demography, 11*(2), 173-188.
- Suárez-Álvarez, J., Pedrosa, I., Lozano, L., García-Cueto, E., Cuesta, M. y Muñiz, J. (2018). Using reversed items in Likert scales: A questionable practice. *Psicothema, 30*(2), 149-158.
- Suutari, V. y Brewster C. (2003). Repatriation: empirical evidence from a longitudinal study of careers and expectations among Finnish expatriates. *International Journal of Human Resource Management, 14*(7), 1132-1151.
- Suutari, V. y Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers. *Journal of Management Development, 23*(9), 833-847.
- Swain, S. D., Weathers, D. y Niedrich, R. W. (2008). Assessing three sources of misresponse to reversed Likert items. *Journal of Marketing Research, 45*(1), 116-131.
- Tabachnick, B. y Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5.<sup>a</sup> ed.). Allyn & Bacon; Pearson.
- Taylor, S. E. (1991). Asymmetrical effects of positive and negative events: The mobilization-minimization hypothesis. *Psychological Bulletin, 110*(1), 67-85.

- Tharenou, P. (2008). Disruptive decisions to leave home: Gender and family differences in expatriation choices. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105(2), 183-200.
- Thomas, W. I. y Znaniecki, F. (1918). *The Polish peasant in Europe and America*. The Gorham Press.
- Thurstone, L. L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33, 529-554.
- Tillery, K. R. y Jourdan, L. (2009). Learning goal orientation, job attribute preferences and willingness to accept overseas assignments. *Journal of International Diversity*, 4, 16-30.
- Timmerman, M. E. y Lorenzo Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods*, 16(2), 209-220.
- Tongco, M. D. C. (2007). Purposive sampling as a tool for informant selection. *Ethnobotany Research and Applications*, 5, 147-158.
- Topp, L., Barker, B. y Degenhardt, L. (2004). The external validity of results derived from ecstasy users recruited using purposive sampling strategies. *Drug and Alcohol Dependence*, 73(1), 33-40.
- Tung, R. L. (1987). Expatriate assignments: Enhancing success and minimizing failure. *The Academy of Management Executive*, 1(2), 117-125.
- Tung, R. L. (1988). Career Issues in International Assignments. *The Academy of Management Executive*, 2(3), 241-244.
- John Uebersax Enterprises. (2015, 3 de mayo). *Statistical Methods for Diagnostic Agreement*. <http://www.john-uebersax.com/stat/agree.htm>
- Van der Velde, M. E. G., Bossink, C. J. H. y Jansen, P. G. W. (2005). Gender differences in the determinants of the willingness to accept an international assignment. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 81-103.

- Van Emmerik, I. J. H. y Euwema, M. C. (2009). The international assignments of peacekeepers: What drives them to seek future expatriation? *Human Resource Management, 48*(1), 135-151.
- Volmer, J. y Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Journal for Labour Market Research, 43*(3), 207-218.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wachelke, J., Camargo, B., Lins, S. y Lima-Nunes, A. (2011). Data collection in Internet environment in social representations studies. *Avances en Psicología Latinoamericana, 29*(1), 11-18.
- Wagner, M. y Westaby, J. (2009). The willingness to relocate to another country: The impact of cultural similarity, destination safety, and financial incentive. *International Journal of Psychology, 44*(4), 257-265.
- Weigold, A., Weigold, I. K. y Russell, E. J. (2013). Examination of the equivalence of self-report survey-based paper-and-pencil and internet data collection methods. *Psychological Methods, 18*(1), 53-70.
- Weisheit, J. (2018). *International relocation mobility readiness an analysis of its antecedents and development of a theory* [tesis doctoral]. Universität Bamberg.
- Wilfert-Portal, B. (2020, 21 de enero). Los orígenes de la globalización. *The Conversation*. <https://bit.ly/3IK82as>
- Wong, N., Rindfleisch, A. y Burroughs, J. E. (2003). Do reverse-worded items confound measures in cross-cultural consumer research? The case of the material values scale. *Journal of Consumer Research, 30*(1), 72-91.
- Wu, A. D. y Zumbo, B. D. (2017). Using Pratt's importance measures in confirmatory factor analyses. *Journal of Modern Applied Statistical Methods, 16*(2), 81-98.
- Yu, C.-Y. (2002). *Evaluating cutoff criteria of model fit indices for latent variable models with binary and continuous outcomes* [tesis doctoral]. University of California.



**Anexo I. Encuesta sobre consideraciones acerca  
de la movilidad laboral internacional –  
demográficos y percepciones**

---



## ENCUESTA SOBRE CONSIDERACIONES ACERCA DE LA MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL - DEMOGRÁFICOS Y PERCEPCIONES

Los campos marcados con \* son obligatorios.

### ENCUESTA SOBRE CONSIDERACIONES ACERCA DE LA MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL - DEMOGRÁFICOS Y PERCEPCIONES

---

#### **¡Cumplimenta y difunde este cuestionario!**

Este cuestionario tiene dos grandes apartados: Cuestionario demográfico y Cuestionario de actitudes ante un eventual traslado internacional (CAETI).

Forma parte de una investigación de tesis doctoral en la Universidad Pontificia Comillas que en última instancia pretende mejorar la gestión que las organizaciones hacen de sus empleados desplazados a otros países.

Es un cuestionario fácil y corto de hacer, como máximo serán 12 minutos. Para quienes no tienen pareja ni hijos la duración es mucho menor. Asimismo, para quienes no forman parte de la muestra la duración es de apenas un par de minutos.

Su cumplimentación puede proporcionar una valiosa reflexión a quienes estén planteándose la expatriación en la actualidad o puedan hacerlo en un futuro próximo.

El propósito de la investigación consiste en profundizar en el conocimiento de la disposición a la movilidad internacional de personas que:

- residen en España
- es plausible que accedan a un trabajo internacional a corto o medio plazo
- están trabajando en la actualidad
- no están expatriadas en la actualidad

Cumplas o no con las características anteriores te agradezco igualmente que realices y difundas el cuestionario.

Para mayor comodidad aún, puedes hacerlo en varias sesiones desde cualquier dispositivo.

La plataforma también te permite descargar tus respuestas en un archivo pdf para consultarlo en un momento posterior.

Por favor, no olvides reenviar el enlace del cuestionario a tus contactos mediante correo electrónico, WhatsApp o cualquier otro medio.

Muchas gracias por tu ayuda.

Antonio Ramírez del Río

Profesor Asociado - Doctorando

Universidad Pontificia Comillas - ICADE

aramirez@comillas.edu

**Protección de datos:** EUSurvey es una plataforma al servicio de los ciudadanos de la Unión Europea. Los datos proporcionados serán almacenados en servidores de la Unión Europea en conformidad con la legalidad vigente. Además de las normativas europea y española de protección de datos, la presente investigación se realiza bajo el compromiso firmado del doctorando con la Universidad Pontificia Comillas, garantizando explícitamente la protección de los datos.

## Datos de trazabilidad

---

Este apartado es opcional y tiene como único propósito servir para controlar la calidad del trabajo de campo. Técnicamente, se pretende evaluar el sesgo muestral desde el ámbito de la teoría de redes.

ID

*Only values between 1 and 3000 are allowed*

No responder

Fecha

*entre el07/08/2018 y el30/11/2018*

No responder

*Si estás usando un ordenador*

Indica tu correo electrónico (la respuesta es opcional)

*Si estás usando un teléfono móvil*

Indica el número (la respuesta es opcional)

*Si el enlace te ha llegado por correo electrónico*

Indica cuál es la dirección de correo desde el que te llegó (la respuesta es opcional)

*Si el enlace te ha llegado por WhatsApp*

Indica el número de teléfono desde el que te llegó (la respuesta es opcional)

*Si el enlace también te ha llegado repetido a través de otro correo electrónico*

Indica la dirección de correo adicional desde que te llegó (la respuesta es opcional)

*Si el enlace también te ha llegado repetido a través de otro teléfono*

Indica el número adicional desde que te llegó (la respuesta es opcional)

## Cuestiones previas

---

\*¿Actualmente resides en España?

- Sí  No

## Cuestiones previas

---

\*¿Sería factible que por algún motivo durante los próximos tres años se te presentara la oportunidad de trabajar fuera de España en tu empleo actual o en otro?

- Sí  No

## Cuestiones previas

---

\*¿Estás residiendo y trabajando fuera de España actualmente como expatriado?  
(Expatriado = empleado que deja de trabajar y residir en un país para hacerlo en otro)

- Sí  No

## Cuestiones previas

---

\*¿Cuál es tu situación laboral?

- Trabajando por cuenta ajena  Trabajando por cuenta propia  Actualmente no trabajo

## CUESTIONARIO DEMOGRÁFICO

---

Las preguntas de este apartado se agrupan en torno a cuatro cuestiones principales:

1. Datos demográficos generales
2. Datos familiares básicos
3. Datos laborales
4. Experiencia internacional

Por favor, sigue la secuencia y lee con atención las preguntas.

## Datos demográficos

---

¿Tu nacionalidad es española?

- Sí  No

¿Alguno de tus padres no es español?

- Los dos son españoles   
  Solo uno de los dos es español   
  Ninguno de los dos es español

¿Cuál es tu nivel educativo?

Indicar máximo nivel alcanzado

- Educación Obligatoria                     
  Bachillerato                                     
  Grado Medio  
 Formación Profesional 1º Ciclo           
  Posgrado  
 Formación Profesional 2º Ciclo           
  Grado Superior  
 Doctorado

¿En qué provincia resides habitualmente?

Aunque no es habitual, es posible marcar más de una opción

- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Albacete         | <input type="checkbox"/> Cantabria          | <input type="checkbox"/> León           | <input type="checkbox"/> Santa Cruz de Tenerife |
| <input type="checkbox"/> Alicante/Alacant | <input type="checkbox"/> Castellón/Castelló | <input type="checkbox"/> Lérida/Lleida  | <input type="checkbox"/> Segovia                |
| <input type="checkbox"/> Almería          | <input type="checkbox"/> Ciudad Real        | <input type="checkbox"/> Lugo           | <input type="checkbox"/> Sevilla                |
| <input type="checkbox"/> Araba/Álava      | <input type="checkbox"/> Córdoba            | <input type="checkbox"/> Madrid         | <input type="checkbox"/> Soria                  |
| <input type="checkbox"/> Asturias         | <input type="checkbox"/> La Coruña/A Coruña | <input type="checkbox"/> Málaga         | <input type="checkbox"/> Tarragona              |
| <input type="checkbox"/> Ávila            | <input type="checkbox"/> Cuenca             | <input type="checkbox"/> Murcia         | <input type="checkbox"/> Teruel                 |
| <input type="checkbox"/> Badajoz          | <input type="checkbox"/> Guipúzcoa/Gipuzkoa | <input type="checkbox"/> Navarra        | <input type="checkbox"/> Toledo                 |
| <input type="checkbox"/> Baleares/Balears | <input type="checkbox"/> Gerona/Girona      | <input type="checkbox"/> Orense/Ourense | <input type="checkbox"/> Valencia/València      |
| <input type="checkbox"/> Barcelona        | <input type="checkbox"/> Granada            | <input type="checkbox"/> Palencia       | <input type="checkbox"/> Valladolid             |
| <input type="checkbox"/> Vizcaya/Bizkaia  | <input type="checkbox"/> Guadalajara        | <input type="checkbox"/> Las Palmas     | <input type="checkbox"/> Zamora                 |
| <input type="checkbox"/> Burgos           | <input type="checkbox"/> Huelva             | <input type="checkbox"/> Pontevedra     | <input type="checkbox"/> Zaragoza               |
| <input type="checkbox"/> Cáceres          | <input type="checkbox"/> Huesca             | <input type="checkbox"/> La Rioja       | <input type="checkbox"/> Ceuta                  |
| <input type="checkbox"/> Cádiz            | <input type="checkbox"/> Jaén               | <input type="checkbox"/> Salamanca      | <input type="checkbox"/> Melilla                |

¿Cuál es tu edad?

¿Cuál es tu sexo?

- Hombre   
  Mujer

¿Cuál es tu situación sentimental?

- Solo/a     Comprometido sin convivir     Viviendo con mi pareja (formalmente casados o no)

¿Tienes hijos propios y/o de tu pareja a tu cargo?

- Sí     No

## Sobre la pareja

---

¿Tu pareja trabaja en la actualidad?

- Sí     No

¿Tu pareja está actualmente desplazada a otro país por motivos de trabajo?

- Sí     No

¿Tu pareja tiene una carrera profesional a la cual se debe igual que tú?

- Sí     No

¿Tu pareja está comprometida con la organización para la cual trabaja?

- Sí     No

¿Corno acompañante o corno expatriada tu pareja ya sabe lo que es trasladarse por trabajo a otro país?

- Sí     No

¿Crees que tu pareja estaría de acuerdo en acompañarte a otro país durante una estancia de un año o más?

Si lo consideras necesario, por favor consulta a tu pareja antes de responderá esta pregunta

- Sí     No sabe/No contesta  
 No

¿Tu pareja tiene personas dependientes que atender?

- Sí     No

¿Tu pareja tiene hijos de otra relación a los que debe atender?

- Sí  No

## Sobre los hijos de la pareja

---

¿Cuántos hijos de otra relación/es tiene a cargo tu pareja?

- Sin hijos  Dos hijos  Cuatro hijos  
 Un hijo  Tres hijos  Cinco hijos o más

El primer hijo tiene la edad de ...

Indicar edad aproximada en años

El segundo hijo tiene la edad de ...

Indicar edad aproximada en años

El tercer hijo tiene la edad de ...

Indicar edad aproximada en años

El cuarto hijo tiene la edad de...

Indicar edad aproximada en años

El quinto hijo tiene la edad de...

Indicar edad aproximada en años

## Sobre los hijos propios

---

¿Cuántos hijos propios tienes a tu cargo?

- Sin hijos     Dos hijos     Cuatro hijos  
 Un hijo     Tres hijos     Cinco hijos o más

El primer hijo tiene la edad de ...

Indicar edad aproximada en años

El segundo hijo tiene la edad de ...

Indicar edad aproximada en años

El tercer hijo tiene la edad de ...

Indicar edad aproximada en años

El cuarto hijo tiene la edad de...

Indicar edad aproximada en años

El quinto hijo tiene la edad de ...

Indicar edad aproximada en años

## Dependientes

---

¿Tú y/o tu pareja en caso de tenerla, tenéis personas dependientes que cuidar? (se refiere a cualquier persona dependiente, si uno de los hijos es dependiente cabe responder que sí)

- Sí    No

La persona/s dependiente/s es/son...

Contesta únicamente si has respondido «Sí» a la pregunta anterior

- Hijo/s, familiar/es o allegado/s solo tuyos    Hijo/s, familiar/es o allegado/s de ambos miembros de la pareja
- Hijo/s, familiar/es o allegado/s solo de tu pareja

## Trabajo e Internacionalidad

---

¿Cuál es tu puesto de trabajo?

- Directivos y Mandos (ejercen responsabilidad de gestión, ejemplo director comercial, jefe de estudios, responsable de calidad, etc.)
- Profesionales altamente cualificados (altos requisitos educativos y de especialización, por ejemplo, consultores, profesores, médicos, ingenieros, etc.)
- Profesiones y técnicos de grado medio (analistas, técnicos informáticos, contables, administrativos especializados)
- Oficios y profesiones básicas (peluquería, electricidad, operador informático, recepción, camareros, etc.)
- Otro (si no es ninguna de las opciones anteriores especificar a continuación)

Si has contestado «Otro», el puesto es...

Contesta solo si has marcado «Otro»

¿Cuál es tu sector de actividad?

- Extractivo (explotación de recursos naturales)
- Manufacturero (producción de bienes industriales y de consumo)
- Comercial (dedicados a la venta y distribución)
- Servicios (transporte, salud, ocio, educación, turismo, finanzas, seguros, etc.)
- Administración Pública (Gobierno y servicios públicos de todo tipo)

Tercer Sector (Organizaciones no Gubernamentales, Asociaciones, Sindicatos, Fundaciones...)

¿Cuál es el tamaño de tu organización?

- Con 5 o menos empleados       Entre 26 y 300 empleados       Entre 3.001 y 10.000 empleados
- Entre 6 y 25 empleados       Entre 301 y 3.000 empleados       Más de 10.001 empleados

¿Cuántos años de experiencia laboral tienes aproximadamente?

- De 1 a 3 años       De 22 a 24 años
- De 4 a 6 años       De 25 a 27 años
- De 7 a 9 años       De 28 a 30 años
- De 10 a 12 años       De 31 a 33 años
- De 13 a 15 años       De 34 a 36 años
- De 16 a 18 años       De 37 a 39 años
- De 19 a 21 años       Más de 40 años

¿Cuál es tu nivel de satisfacción en tu empleo actual?

- Bajo       Medio       Alto       Muy alto

¿Qué probabilidad hay de que en los próximos tres años se te presente un a oportunidad de trabajo internacional en tu actual empresa?

- Baja       Media       Alta

## Vivencias internacionales

---

¿Alguno de tus padres ha vivido en el extranjero?

- Sí       No

¿En tu infancia o adolescencia viviste en otro país u otros países?

- Sí       No

¿Has estado de vacaciones en un país extranjero?

- Sí  No

¿Has tenido estancias en otro país para estudiar?

- Sí  No

¿Has tenido estancias cortas en el extranjero por motivos de trabajo?

- Sí  No

¿Te has trasladado alguna vez a otro país durante al menos un año para trabajar?

- Sí  No

¿Cuántas personas conoces (conocidos, compañeros, amigos, etc.) que hayan tenido una propuesta de traslado internacional para trabajar?

Responde a esta pregunta introduciendo un número aproximado si no recuerdas el número exacto

¿Cuántas de las personas anteriores aceptaron el mencionado traslado internacional para trabajar?

Responde a esta pregunta introduciendo un número aproximado si no recuerdas el número exacto

¿Cuáles de las siguientes afirmaciones expresan como te sientes en relación a un futuro traslado internacional?

- Me trasladaré internacionalmente
- Es probable que me traslade internacionalmente
- Prefiero no hacer ningún traslado internacional
- Sólo me trasladaré si la organización me presiona
- No me trasladaré internacionalmente por ningún motivo

Por favor, indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Más bien desacuerdo	Más bien acuerdo	Bastante acuerdo	Muy de acuerdo
Me apetece trasladarme a vivir y trabajar en otro país durante un año o más	<input type="radio"/>					
Si mañana mismo me ofrecen trabajar en otro país durante un año o más acepto la oferta	<input type="radio"/>					
Si me ofrecen una oportunidad internacional de al menos un año sentiría conflicto por querer y no poder aceptar	<input type="radio"/>					

## CUESTIONARIO DE ACTITUDES ANTE UN EVENTUAL TRASLADO INTERNACIONAL (CAETI)

Seguidamente se requiere conocer tu grado de acuerdo con una serie de consideraciones ante una oferta de trabajo internacional que implicara trasladarte a vivir a otro país. Las consideraciones se hacen sobre:

- el ámbito laboral
- el país destino
- el ámbito personal
- la pareja (en caso de tenerla)
- los hijos (en caso de tenerlos)
- dependientes a cargo (en caso de tenerlos)

### CAETI - Ámbito Laboral

**Ante una oferta de traslado internacional para trabajar durante un año o más en otro país..., indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones**

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Más bien desacuerdo	Más bien acuerdo	Bastante acuerdo	Muy de acuerdo
Me motiva la oportunidad de darle un impulso a mi carrera profesional	<input type="radio"/>					
Me desalienta perderme oportunidades de carrera en mi propio país	<input type="radio"/>					
Me desmotiva ganar lo mismo que gano ahora en mi propio país	<input type="radio"/>					
Me frena que al volver no haya un puesto adecuado a mi perfil en mi empresa	<input type="radio"/>					
Me impulsa el poder acceder a un trabajo más estimulante que el actual	<input type="radio"/>					
Me atrae la oportunidad de desarrollar mis relaciones dentro de la empresa	<input type="radio"/>					
Me motiva el mejorar mi satisfacción laboral mediante un traslado	<input type="radio"/>					
Me motiva el poder mejorar mis condiciones laborales contractuales	<input type="radio"/>					

Me anima aprender más cosas sobre el negocio de mi empresa	<input type="radio"/>					
Me seduce que el traslado vaya unido a mejorar mi posición en la empresa	<input type="radio"/>					

## CAETI - País Destino

**Ante una oferta de traslado internacional para trabajar durante un año o más en otro país..., indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones**

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Más ben desacuerdo	Más bien acuerdo	Bastante acuerdo	Muy de acuerdo
Me disuade que el desarrollo económico del destino sea inferior a mi país	<input type="radio"/>					
Me cuesta si la cultura del país es muy diferente a la mía	<input type="radio"/>					
Me disuade que el nivel de seguridad ciudadana sea menor que en mi país	<input type="radio"/>					
Me frena que el país no tenga un sistema sanitario adecuado y accesible	<input type="radio"/>					
Me desanima que el clima sea desagradable una vez en el destino	<input type="radio"/>					
Me frena que no existan libertades democráticas en el país	<input type="radio"/>					
Me echa hacia atrás desconocer el idioma que hablan en el país	<input type="radio"/>					

## CAETI - Ámbito Personal

**Ante una oferta de traslado internacional para trabajar durante un año o más en otro país..., indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones**

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Más bien desacuerdo	Más bien acuerdo	Bastante acuerdo	Muy de acuerdo
Me anima a marchar el hecho de sentir vocación por lo internacional	<input type="radio"/>					
Me motiva el enriquecimiento personal de trabajar en otro país	<input type="radio"/>					
Me frena tener que renunciar a la comodidad de mi vida actual	<input type="radio"/>					
Me costaría mucho tener que vivir lejos de mis familiares y amigos	<input type="radio"/>					
Me disuade la incertidumbre de un entorno tan desconocido en el extranjero	<input type="radio"/>					
Me preocupa el aislamiento social que pueda sufrir en el país destino	<input type="radio"/>					
Me llama la aventura de poder vivir y trabajar en otro país	<input type="radio"/>					
Me estimula la oportunidad de aprender o mejorar un segundo idioma	<input type="radio"/>					

Me desanima tener que vivir en un entorno que podría ser hostil	<input type="radio"/>					
Me anima la idea de una vida más satisfactoria en otro país	<input type="radio"/>					
Me atrae el poder conocer otros lugares y otras gentes	<input type="radio"/>					

## CAETI - Pareja

**Ante una oferta de traslado internacional para trabajar durante un año o más en otro país..., indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones**

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Más bien desacuerdo	Más bien acuerdo	Bastante acuerdo	Muy de acuerdo
Me obstaculiza la carrera profesional de mi pareja para poder irme	<input type="radio"/>					
Me anima que mi pareja vea en irse más ventajas que desventajas	<input type="radio"/>					
Me dificulta que mi pareja esté muy arraigada al sitio donde vive	<input type="radio"/>					
Me disuade que vivir con mi pareja en otro país provocaría tensiones en la relación	<input type="radio"/>					
Me impulsa el apoyo que tendría de mi pareja una vez allí juntos los dos	<input type="radio"/>					

## CAETI - Hijos

**Ante una oferta de traslado internacional para trabajar durante un año o más en otro país..., indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones**

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Más bien desacuerdo	Más bien acuerdo	Bastante acuerdo	Muy de acuerdo
Me alienta la aportación formativa de una vivencia internacional en mis hijos	<input type="radio"/>					
Me inhibe el riesgo de que mis hijos pierdan sus raíces culturales	<input type="radio"/>					
Me echa hacia atrás el retraso escolar que puedan sufrir mis hijos	<input type="radio"/>					
Me preocupa la oposición de mis hijos a alejarse de sus amigos	<input type="radio"/>					
Me anima trabajar fuera si pudiera tener más tiempo para estar con mi familia	<input type="radio"/>					

## CAETI - Dependientes

Por favor, indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

	Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	Más bien desacuerdo	Más bien acuerdo	Bastante acuerdo	Muy de acuerdo
Me dificulta no poder llevarme a la persona dependiente que tengo a mi cargo	<input type="radio"/>					
Me preocupa que la persona dependiente a mi cargo no quede bien atendida si me voy	<input type="radio"/>					

**¡¡Muchas gracias por tu ayuda!!**

---

**Si** tuvieras cualquier duda o por lo que sea quieres ponerte en contacto conmigo, hazlo a través del siguiente correo:

aramirez@comillas.edu

Por favor antes de salir, copia el siguiente enlace para reenviarlo a más personas.

[https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/EncuExpat\\_ESP\\_2018](https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/EncuExpat_ESP_2018)

Pincha en "ENVIAR" para cerrar el proceso y salir del cuestionario.

## **Anexo II**

# **Análisis exploratorio de variables sociodemográficas**

---

Con la finalidad de identificar qué características poblacionales pueden favorecer la ITI, se realizó un análisis exploratorio centrado en las variables sociodemográficas. Se analizan 24 factores demográficos, algunos de los cuales son biodatos relativos a la vivencia internacional de los sujetos. Concretamente, se formaron cuatro agrupaciones con el fin de llevar a cabo cuatro modelos *logit* específicos e independientes entre sí: a) individuo y familia, b) pareja, c) laboral, y d) experiencia internacional.

**Tabla I**

*Comparativa de modelos logit en diversos ámbitos demográficos*

AJUSTE	Individuo y familia	Ámbito de la pareja	Ámbito laboral	Vivencia internacional
Prueba ómnibus*	p = 0,002	p = 0,483	p = 0,123	p = 0,001
Prueba Hosmer-Lemeshow	p = 0,004	p = 0,054	p = 0,414	p = 0,760
R <sup>2</sup> de Cox y Snell	R <sup>2</sup> = 0,079	R <sup>2</sup> = 0,030	R <sup>2</sup> = 0,068	R <sup>2</sup> = 0,087
R <sup>2</sup> de Nagelkerke	R <sup>2</sup> = 0,107	R <sup>2</sup> = 0,041	R <sup>2</sup> = 0,091	R <sup>2</sup> = 0,117
Clasificación global	62,5 %	59,98 %	63,00 %	65,60 %
Mejora de la clasificación	2,70 %	0,00 %	3,60 %	5,40 %
VARIABLES PERSONALES	Sig.	Exp(B)		
Edad	0,010	0,962		
Sexo	0,360	0,774		
Educación	0,011	1,544		
Convivir en pareja	0,679	1,142		
Hijos	0,932	1,028		
Algún dependiente	0,179	0,656		
Constante	0,170	2,806		
CARACTERÍSTICAS DE PAREJA	Sig.	Exp(B)		
Pareja trabaja	0,010	0,962		
Pareja con carrera	0,360	0,774		
Pareja comprometida con su organización	0,011	1,544		
Pareja con experiencia en expatriación	0,679	1,142		
Pareja de acuerdo en acompañar	0,932	1,028		
Pareja con dependiente	0,179	0,656		
Constante	0,170	2,806		

Nota: Elaboración propia.

La *prueba omnibus* indica si una o más variables predictoras ayudan a explicar las variaciones de la variable criterio ITIBS/DICO. En este caso, los resultados apuntan a que es la propia persona a través de los modelos *individuo y familia* y *experiencia internacional*, con valores  $p < 0,01$ , la que tiene mayor relevancia explicativa en la ITI. Precizando aún más, la *prueba de Hosmer-Lemeshow*, la cual ofrece un estadístico de ajuste global entre los valores observados y esperados, indica que el modelo predictivo más consistente tiene que ver con la *vivencia internacional* ( $p = 0,76$ )<sup>36</sup>. La  $R^2$  de Cox y Snell y la  $R^2$  de Nagelkerke indican qué parte de la varianza de la variable criterio es explicada por el modelo. En términos generales se observa que los valores de  $R^2$  no suelen llegar a 0,1. Como consecuencia, los índices de clasificación también son bajos y superan en nada (*ámbito de la pareja*) o en poco al modelo nulo. Aun con esto, una vez más las variables experienciales son las que mayormente contribuyen a la correcta clasificación de los sujetos, aunque con una modesta mejora del 5,4 %. Como se verá, de todas las variables analizadas, únicamente seis permanecieron en el modelo final constituyéndose como variables de control. Algunas variables resultaron estadísticamente relevantes en su análisis aislado, pero no entraron a formar parte del modelo final en conjunción con las demás variables. Los siguientes apartados ofrecen un análisis más detallado de las variables.

### **Factores individuales y familiares**

En el primer bloque de variables se analiza la incidencia de seis factores demográficos que definen someramente el perfil individual y familiar del potencial receptor de una oferta internacional. La Tabla II muestra los valores posibles de las variables predictoras, así como su correlación con la ITI fuera de la ecuación.

---

<sup>36</sup> En la prueba de *Hosmer-Lemeshow* valores  $p$  pequeños indican que el modelo se ajusta deficientemente a los datos.

**Tabla II**

*Variables demográficas del perfil individual y familiar*

Variable	Valores	Correlación ITI/DICO	p	n
Edad	Campo numérico	-0,210	0,001	260
Sexo	Mujer = 0	-0,094	0,129	262
	Hombre = 1			
	Otro = 1			
Educación	Grado = 2	0,173	0,005	269
	Posgrado = 3			
	Doctorado = 4			
	Sin convivir = 0			
ParejaR	Conviviendo = 1	-0,043	0,489	269
	Sin hijos = 0	-0,109	0,076	269
Con hijos = 1				
AlgunDep	Ningún dependiente = 0	-0,128	0,038	268
	Algún dependiente = 1			

Nota: Elaboración propia.

Con estas variables se elaboró un modelo de RL que integró tres variables individuales y tres relacionadas con la situación familiar (Tabla III). La mayoría de estas variables fueron categóricas dicotómicas y procesadas como variables *dummy*, permitiendo su procesamiento cuantitativo. De todas ellas, cuatro resultaron correlacionar significativamente con ITI/DICO fuera de la ecuación de regresión: *edad* (*Edad*) con  $p = 0,001$ , *educación* (*Educación*) con  $p = 0,009$ , *tener hijos* (*Hijos*) con  $p = 0,075$ , y *tener algún dependiente* (*AlgunDep*) con  $p = 0,024$ . Se desprende que, a más edad, más hijos y más dependientes, la ITI es menor. Por el contrario, a más nivel educativo mayor es la ITI. Para las variables *tener pareja* (*ParejaR*) y *sexo* (*Sexo*) no se halló ninguna correlación significativa.

**Tabla III***Modelo logit de variables individuales y de familia*

	B	Error Std.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95 % C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
Edad	-0,039	0,015	6,660	1	0,010	0,962	0,934	0,991
Sexo	-0,256	0,280	0,837	1	0,360	0,774	0,448	1,339
Educación	0,434	0,170	6,498	1	0,011	1,544	1,106	2,155
ParejaR	0,133	0,321	0,172	1	0,679	1,142	0,609	2,141
AlgunDep	-0,422	0,314	1,806	1	0,179	0,656	0,354	1,214
Constante	1,032	0,752	1,882	1	0,170	2,806		

Nota: Elaboración propia.

Como se aprecia en la Tabla III, en la *prueba ómnibus* la valoración global del modelo arrojó un resultado significativo de  $p < 0,01$ . De ello se deriva que una o más variables predictoras ayudan a explicar las variaciones de la variable criterio ITIBS/DICO. No obstante, la  $R^2$  de Cox y Snell = 0,079 y la  $R^2$  de Nagelkerke = 0,107 indican que la parte de la varianza de la variable criterio explicada por el modelo, si bien es significativa, es pequeña. Como consecuencia, el modelo obtenido solo clasifica correctamente al 62,5 % de los casos, lo que supone una mejora del 2,7 % respecto al modelo nulo. En concreto, el modelo clasifica correctamente el 81,9 % de  $Y = 1$  y el 33,7 % de  $Y = 0$ . La *prueba de Hosmer-Lemeshow* ofrece un estadístico de ajuste global significativo de  $p = 0,004$ . Ello viene a señalar que este modelo específico no ajusta satisfactoriamente, no existiendo diferencia significativa con el modelo nulo.

De los resultados se desprende que el nivel de educación recibida (*Edu*) con una razón de oportunidad de  $Exp(B) = 1,544$  y  $p = 0,011$ , y la edad (*Edad*) en menor medida con  $Exp(B) = 0,962$  y  $p = 0,010$ , son variables explicativas relevantes. Sin embargo, respecto al sexo, no se obtuvo un valor significativo, como tampoco se obtuvo en el análisis previo de correlación fuera de la ecuación de regresión. Cabe interpretar que la variable sexo no influye en la predicción de la ITI. También llama la atención la correlación no significativa de *convivir en pareja* (*ParejaR*), *tener hijos* (*Hijos*) o *algún dependiente a cargo* (*AlgunDep*).

## La pareja

El bloque de variables siguientes se centra en diversas circunstancias de la pareja (Tabla II). El modelo de regresión específico (Tabla III) se caracteriza por tener seis variables, de las cuales solo una resultó correlacionar con ITI/DICO fuera de la ecuación final. Hablamos del hecho de que la pareja hubiera tenido una *experiencia previa de expatriación* (*ParExpExpa*) con  $p = 0,068$ . Las demás variables, individualmente, no resultaron significativas fuera de la ecuación de regresión: *el trabajo de la pareja* (*ParTra*), *la carrera de la pareja* (*ParCar*), *el compromiso de la pareja con su organización* (*ParComOrg*), *el acuerdo de la pareja en acompañar* (*ParAcuAcomp*) y *dependientes de la pareja* (*ParDep*). La siguiente Tabla IV muestra el resultado de la RL específica con las variables demográficas de pareja.

**Tabla IV**

*Variables demográficas sobre la pareja*

Variable	Valores	Correlación ITI/DICO	p	n
ParTra	Pareja no trabaja = 0 Pareja trabaja = 1	0,068	0,365	265
ParCar	Pareja sin carrera = 0 Pareja con carrera = 1	0,024	0,743	186
ParComOrg	Pareja no comprometida con su organización = 1 Pareja comprometida con su organización = 0	-0,020	0,785	186
ParExpExpa	Pareja sin experiencia en expatriación = 0 Pareja con experiencia en expatriación = 1	0,136	0,063	186
ParAcuAcomp	Pareja no de acuerdo en acompañar = 0 Pareja de acuerdo en acompañar = 1	0,000	0,999	188
ParDep	Pareja sin dependiente/s = 0 Pareja con dependiente/s = 1	-0,084	0,254	187

Nota: Elaboración propia.

Como se ve en la anterior Tabla IV, la valoración global del modelo de RL arrojó un resultado no significativo de  $p = 0,483$  en la *prueba ómnibus*, por tanto, ninguna de las variables predictoras analizadas ayuda a explicar las variaciones de la variable criterio

ITIBS/DICO. De manera consistente con este resultado, la  $R^2$  de Cox y Snell y la  $R^2$  de Nagelkerke indican que la contribución explicativa de las variables predictoras de este modelo es muy baja, con valores de 0,030 y 0,041 respectivamente. Con todo ello, el modelo resultante no contribuye a mejorar la clasificación del modelo nulo, que se mantiene en un porcentaje global de acierto del 59,8 %.

**Tabla V**

*Modelo logit de variables de pareja*

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95 % C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
ParTra	0,592	0,636	0,864	1	0,353	1,807	0,519	6,290
ParCar	0,325	0,449	0,524	1	0,469	1,384	0,574	3,334
ParComOrg	-0,649	0,571	1,290	1	0,256	0,523	0,171	1,601
ParExpExpa	0,625	0,334	3,504	1	0,061	1,869	0,971	3,597
ParAcuAcomp	-0,001	0,049	0,001	1	0,979	0,999	0,907	1,099
ParDep	-0,168	0,357	0,221	1	0,638	0,846	0,420	1,702
Constante	-0,021	0,544	0,001	1	0,970	0,980		

Nota: Elaboración propia.

## El ámbito laboral

El modelo resultante de este análisis específico se caracterizará por tener seis variables, de las cuales dos son categóricas (Tabla IV). Estas últimas fueron recodificadas con el fin de reducir el número de categorías y simplificar el análisis de regresión; nos referimos a *puesto* y *sector* recodificadas en *PuestoR4* y *SectorR4*. Posteriormente, se descompuso estas variables en el número de categorías  $n-1$  para entrar como predictores potenciales del modelo. Es decir, cada una de estas variables se convirtieron en tres variables dicotomizadas o variables *dummy*. Los valores de la última categoría se establecieron como referencia para la medición de las demás. En este caso, para la variable recodificada *PuestoR4* la referencia se estableció en *directivos y mandos*, y para la variable recodificada *SectorR4* la referencia fue el *tercer sector*.

**Tabla VI**

*Variables demográficas del ámbito laboral*

Variable	Valores	Correlación ITI/DICO	p	n
TamOrg	Con 5 o menos = 1	0,024	0,703	265
	Entre 6 y 25 = 2			
	Entre 26 y 300 = 3			
	Entre 301 y 3000 = 4			
	Entre 3001 y 10 000 = 5			
	Más de 10 001 = 6			
Expcia	De 1 a 3 años = 1	-0,190	0,002	265
	De 4 a 6 años = 2			
	De 7 a 9 años = 3			
	De 10 a 12 años = 4			
	De 13 a 15 años = 5			
	De 16 a 18 años = 6			
	De 19 a 21 años = 7			
	De 22 a 24 años = 8			
	De 25 a 27 años = 9			
	De 28 a 30 años = 10			
	De 31 a 33 años = 11			
	Más de 34 años = 12			
Satis	Baja = 1	0,034	0,582	262
	Media = 2			
	Alta = 3			
	Muy alta = 4			
ProbExpa	Baja = 1	0,057	0,356	264
	Media = 2			
	Alta = 3			
PuestoR4	Oficios y otros = 1	-0,057	0,358	263
	Profesionales y técnicos grado medio = 2			
	Profesionales altamente cualificados = 3			
	Directivos y mandos = 4			
SectorR4	Industrial y comercial = 1	-0,004	0,943	260
	Sector servicios = 2			
	Administración pública = 3			
	Tercer sector = 4			

Nota: Elaboración propia.

En la Tabla V se presenta el modelo de RL correspondiente. Únicamente la variable *años de experiencia laboral (Expcia)* con  $p = 0,002$  resultó correlacionar con ITI/DICO fuera de la ecuación de regresión. Las demás variables no fueron significativas: *puesto de trabajo*

(Puesto), sector productivo (Sector), tamaño organizacional (TamOrg), satisfacción laboral (Satis), y probabilidad de oferta internacional (ProbExpa). Como se puede observar en la anterior Tabla VI, la valoración global del modelo de RL arrojó un resultado no significativo de  $p > 0,05$  en la *prueba ómnibus*, por tanto, las variables predictoras analizadas no ayudan a explicar las variaciones de la variable criterio ITI/DICO. De manera consistente con este resultado, la  $R^2$  de Cox y Snell y la  $R^2$  de Nagelkerke indican que la contribución explicativa de las variables predictoras de este modelo es insignificante, con valores de 0,068 y 0,091 respectivamente. Con todo ello, el modelo solo contribuye a mejorar la clasificación del modelo nulo en un 3,6 %.

**Tabla VII**

*Modelo logit de variables laborales*

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95 % C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
TamOrg	-0,024	0,091	0,071	1	0,790	0,976	0,817	1,166
Expcia	-0,133	0,046	8,220	1	0,004	0,875	0,799	0,959
Satis	0,187	0,176	1,122	1	0,289	1,205	0,853	1,703
ProbExpa	0,061	0,218	0,079	1	0,778	1,063	0,694	1,630
PuestoR4			1,847	3	0,605			
PuestoR4(1)	0,463	0,903	0,263	1	0,608	1,590	0,271	9,335
PuestoR4(2)	-0,455	0,468	0,946	1	0,331	0,634	0,253	1,588
PuestoR4(3)	0,063	0,320	0,039	1	0,843	1,065	0,569	1,995
Sector4			3,358	3	0,340			
Sector4(1)	0,196	0,584	0,113	1	0,737	1,216	0,387	3,819
Sector4(2)	-0,197	0,499	0,156	1	0,693	0,821	0,309	2,185
Sector4(3)	0,797	0,769	1,073	1	0,300	2,218	0,491	10,015
Constante	0,719	0,930	0,598	1	0,439	2,053		

Nota: Elaboración propia.

## La experiencia internacional

El siguiente bloque de variables (Tabla VII) se centra en la vivencia propia y la exposición internacional indirecta a través de otros. El modelo específico se caracteriza por tener seis variables, de las cuales cinco son categóricas, procesadas como *dummy*. Fuera de la ecuación resultaron significativas las variables predictoras: *vivencia internacional de los padres (PadsVivExt)*, *exposición internacional en la niñez (InfanAdolExt)*, *estancias por*

*estudios (EstanEstu), y ejemplo de personas ofertadas que aceptaron (AceptaOferta)*. Estos valores resultaron ser significativos con  $p < 0,01$  o muy próximo. En cambio, se aprecia que las variables *estancias por trabajo (EstanTrab)* y *expatriación previa (ExpatPrev)* no fueron significativas al margen de la ecuación.

**Tabla VIII**

*Variables demográficas de experiencia internacional*

Variable	Valores	Correlación ITI/DICO	p	n
PadsVivExt	Padres sin vivencia internacional = 0 Padres con vivencia internacional = 1	-0,161	0,009	263
InfanAdolExt	Sin exposición internacional en niñez = 0 Con exposición internacional en niñez = 1	0,175	0,005	261
EstanEstu	Sin estancia de estudios = 0 Con estancia de estudios = 1	0,166	0,007	262
EstanTrab	Sin estancia de trabajo = 0 Con estancia de trabajo = 1	0,017	0,789	263
ExpatPrev	Sin expatriación previa = 0 Con expatriación previa = 1	0,091	0,138	264
AceptaOferta	Conocidos que aceptaron/conocidos ofertados	0,183	0,003	252

Nota: Elaboración propia.

Como se aprecia en la anterior Tabla VIII, la valoración global del modelo de RL arrojó un resultado significativo de  $p < 0,05$  en la *prueba ómnibus*; por tanto, una o más variables predictoras analizadas ayudan a explicar las variaciones de la variable criterio ITI/DICO. Ahora bien, los resultados de la  $R^2$  de Cox y Snell y la  $R^2$  de Nagelkerke indican que la contribución explicativa de las variables predictoras de este modelo es muy pequeña, con valores de 0,087 y 0,117 respectivamente. El conjunto de variables relacionadas con la experiencia internacional se presenta como relevante en comparación a las otras variables demográficas. Aun con todo, el modelo solo contribuye a mejorar la clasificación del modelo nulo en un 5,4 %. La siguiente Tabla IX presenta el correspondiente modelo de RL.

**Tabla IX***Modelo logit de variables de exposición internacional*

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95 % C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
PadsVivExt	0,470	0,348	1,827	1	0,177	1,600	0,809	3,164
InfanAdolExt	0,468	0,363	1,656	1	0,198	1,596	0,783	3,253
EstanEstu	0,496	0,305	2,639	1	0,104	1,643	0,903	2,989
EstanTrab	0,014	0,310	0,002	1	0,965	1,014	0,552	1,861
ExpatPrev	0,266	0,346	0,592	1	0,442	1,305	0,663	2,569
AceptaOferta	1,349	0,503	7,195	1	0,007	3,854	1,438	10,329
Constante	-1,175	0,460	6,518	1	0,011	0,309		

Nota: Elaboración propia.

En efecto, el peso de las *estancias de trabajo (EstanTrab)* con  $Exp(B) = 1,014$  y  $p = 0,965$ , o incluso la *expatriación previa (ExpatPrev)* con  $Exp(B) = 1,305$  y  $p = 0,442$  presentan una baja razón de oportunidades y no son estadísticamente significativos. Resultan mayormente explicativas las *estancias por estudios* con  $Exp(B) = 1,600$  y  $p = 0,104$  que la *previa experiencia como expatriado*, una variable tradicionalmente ensalzada en la literatura académica. También es importante destacar el papel de *AlgunDep* con  $Exp(B) = 0,656$  y  $p = 0,179$ . Por último, otro descubrimiento destacado es que las *personas ofertadas que aceptaron (AceptaOferta)* es un potente predictor de la ITI con  $Exp(B) = 3,854$  y  $p = 0,007$ . Se trata de una variable que las publicaciones sobre el tema no han contemplado hasta el momento entre los factores impulsores de la ITI.