



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
ICADE

INVESTIGANDO LAS CAUSAS DE LA EXPATRIACIÓN: MOTIVOS, FACTORES CLAVES Y OBSTÁCULOS

Autor: Elena Fernández-Olano d'Anglemont de Tassigny
Director: Antonio Ramírez del Rio

MADRID | MARZO 2025

RESUMEN

En los últimos años, la movilidad internacional ha crecido de manera notable, ya sea impulsada por empresas que envían a sus empleados al extranjero o por personas que deciden mudarse por su cuenta en busca de nuevas oportunidades. Este estudio examina las razones detrás de estas decisiones, los factores que influyen en ellas y las motivaciones y desafíos que enfrentan quienes optan por expatriarse.

El propósito principal de esta investigación es comprender que motiva a las personas a dar este gran paso, desde sus aspiraciones profesionales y personales hasta los obstáculos culturales y burocráticos que pueden surgir en el camino. Para ello, se ha utilizado una metodología combinada: por un lado, una encuesta a expatriados para obtener datos cuantitativos y por otro, entrevistas semiestructuradas para profundizar en sus experiencias y percepciones.

Los hallazgos muestran diferencias claras entre los expatriados empresariales y los autoiniciados. Los primeros valoran especialmente la estabilidad laboral y el respaldo que les brinda su empresa, mientras que los segundos aprecian el crecimiento profesional, la autonomía y la oportunidad de expandir su red de contactos. Sin embargo, ambos grupos enfrentan retos comunes como la adaptación cultural, los trámites administrativos y la incertidumbre económica, esta última con mayor peso para quienes se expatriaron sin el apoyo de una compañía.

Lo que queda claro es que expatriarse no es solo una táctica esencial tanto para el crecimiento profesional, sino que también para el desarrollo personal. No obstante, el éxito de esta experiencia depende en gran medida de contar con redes de apoyo sólidas. Por ello, es fundamental que las compañías refuercen sus programas de movilidad internacional, prestando especial atención a la integración cultural y al bienestar emocional de sus empleados en el extranjero.

Palabras clave: expatriación, movilidad internacional, expatriación empresarial, expatriación autoiniciada, motivaciones, factores, obstáculos, globalización, gestión del talento, desarrollo profesional.

ABSTRACT

In recent years, international mobility has increased significantly, whether driven by companies sending employees abroad or by individuals choosing to relocate independently in search of new opportunities. This study explores the reasons behind these decisions, the key factors influencing them and the challenges faced by those who choose to expatriate.

The primary goal of this research is to understand what motivated people to take this significant step, from their professional and personal aspirations to the cultural and bureaucratic obstacles they may encounter along the way. To achieve this, a mixed-method approach was used: quantitative data was collected through surveys of expatriates while semi-structured interviews provided deeper insights into their experiences and perceptions.

The findings reveal clear differences between corporate expatriates and self-initiated expatriates. The first group highly values job stability and the support provided by their companies, whereas

the second group prioritizes autonomy, professional growth, and expanding their network. However, both groups face common challenges such as cultural adaptation, administrative difficulties, and economic uncertainty, this last one being more important for self-initiated expatriates.

What becomes evident is that expatriation is not just a professional development strategy but also a deeply personal growth experience. However, the success of this journey largely depends on having strong support systems. Therefore, it is crucial for companies to strengthen their international mobility programs, placing greater emphasis on cultural integration and the emotional well-being of their employees abroad.

Key words: expatriation, international mobility, corporate expatriation, self-initiated expatriation, motivations, key factors, obstacles, globalization, talent management, professional development.

ÍNDICE

1. <u>Introducción</u>	5
A. <i>Contexto y pregunta de investigación</i>	5
B. <i>Objetivos</i>	7
2. <u>Marco Teórico</u>	8
A. <i>Factores empresariales en la expatriación</i>	9
B. <i>Motivaciones personales en la expatriación</i>	12
C. <i>Obstáculos en la expatriación</i>	15
3. <u>Metodología</u>	18
A. <i>Población y muestra</i>	18
B. <i>Herramientas de recolección de datos</i>	20
C. <i>Proceso de recolección de datos</i>	22
D. <i>Análisis de datos</i>	23
4. <u>Resultados</u>	24
A. <i>Análisis cuantitativo</i>	24
B. <i>Análisis cualitativo</i>	43
5. <u>Discusión/Conclusión</u>	47
A. <i>Comparación con la literatura existente</i>	47
B. <i>Limitaciones del estudio y sugerencias para futuras investigaciones</i>	50
C. <i>Aportaciones del estudio a la bibliografía existente</i>	51
D. <i>Resumen de las principales conclusiones</i>	53
E. <i>Impacto a largo plazo de la expatriación empresarial y autoiniciada</i>	54
F. <i>Recomendaciones para empresas y expatriados</i>	56
6. <u>Referencias</u>	59

1. INTRODUCCIÓN

A. Contexto y pregunta de investigación

Durante años, muchas personas han optado por expatriarse, es decir, trasladarse a otro país para vivir y trabajar. Sin embargo, las razones y las formas en que esto ocurre han cambiado mucho recientemente. Antes, la expatriación estaba mayormente ligada a directivos tradicionales con altos salarios y numerosos beneficios. Hoy en día, cada vez más personas deciden dar este paso por su cuenta, buscando una oportunidad de desarrollo personal, mejores oportunidades laborales o simplemente una mejor calidad de vida. Para las empresas, el proceso de expatriación también se ha convertido en una estrategia importante para expandirse internacionalmente, situando a trabajadores clave en diferentes partes del mundo.

Sin embargo, junto con los incentivos, existen desafíos que pueden hacer que este proceso sea más complejo: barreras culturales, dificultades de adaptación, impacto en la vida familiar y la incertidumbre financiera. En este contexto, surge la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las motivaciones y los factores que impulsan la expatriación de negocio y como influyen estos en la decisión de los trabajadores de expatriarse de manera autónoma o por iniciativa de la empresa?

Es crucial diferenciar entre emigración y expatriación de negocio. Mientras que la emigración abarca el traslado de individuos por diversos motivos económicos, sociales o políticos, la expatriación de negocio se enfoca en quienes se trasladan con el propósito de trabajar, ya sea bajo el respaldo de una compañía o por iniciativa personal. Esta distinción es importante en el análisis académico ya que facilita evaluar con más exactitud estrategias de movilidad internacional (Romero Fuentes, 2021).

También es necesario entender la diferencia entre expatriación tradicional y expatriación autoiniciada. En el ámbito académico, se ha destacado la importancia de distinguir ambos grupos, ya que sus motivaciones, desafíos y formas de adaptación son distintas (Bonache, 2001; Collings et al.2007). La expatriación empresarial ha sido extensamente analizada en términos de movilidad organizacional pero la expatriación autoiniciada continúa siendo menos investigada, a pesar de su

creciente importancia en el mercado global. Desde una perspectiva práctica, esta diferenciación también es crucial para las compañías que aspiran a optimizar sus estrategias de movilidad internacional. Entender las diferencias entre ambos tipos de expatriados permite elaborar programas de apoyo más eficaces para captar, mantener y respaldar a los empleados en un entorno de competencia mundial por el talento.

En términos generales, la expatriación empresarial implica la reubicación de trabajadores con el respaldo financiero, logístico y social de la empresa en sintonía con sus objetivos de crecimiento y administración del talento (Gómez López-Egea, 2005). Por otro lado, la expatriación autoiniciada es una elección individual motivada por la búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo o una mejor calidad de vida, sin el apoyo de una compañía. A pesar de proporcionar más independencia, también implica mayor incertidumbre económica y retos de adaptación. Estas diferencias impactan no solo el proceso inicial de movilidad, sino también la reincorporación al trabajo y el crecimiento profesional a largo plazo.

Este estudio es relevante porque, a pesar de todos los avances, aún existen lagunas importantes tanto en la literatura como en las estrategias empresariales sobre movilidad internacional. Si bien las compañías han empezado a ajustar sus tácticas de movilidad internacional, todavía hay un largo camino por recorrer, sobre todo cuando se trata de respaldar a quienes deciden expatriarse por iniciativa propia. No todos los perfiles encajan en los modelos tradicionales, y ahí es donde se hace evidente la falta de estructuras más flexibles y humanas. Como señala Reiche (2007), cuando no hay una buena coordinación entre lo que la empresa promete y lo que realmente organiza en sus procesos de expatriación, se pone en riesgo no solo el bienestar del profesional sino también la estabilidad de las propias empresas. En un mundo cada vez más globalizado, eso puede marcar la diferencia entre retener talento o perderlo.

Además, se ha reconocido la necesidad de elaborar programas de integración más eficaces que enfrenten los retos particulares de los expatriados autoiniciados, como la ausencia de apoyo económico y los desafíos para formar redes profesionales en el extranjero. Aunque en años recientes ha habido un aumento en estudios cualitativos sobre la experiencia subjetiva de los expatriados, aún queda mucho por desarrollar. Investigaciones como las de Shaffer et al. (2006) y

Black et al. (1999) han analizado los efectos emocionales y sociales de la expatriación, subrayando la relevancia del capital social y de contar con redes de respaldo para lograr la integración.

En definitiva, este estudio cobra relevancia en un mundo cada vez más globalizado, donde la movilidad internacional es una tendencia clave en el desarrollo profesional, personal y empresarial. Para que las empresas puedan crear planes de movilidad internacional más efectivos, es esencial que conozcan que factores influyen en la decisión de expatriarse y que obstáculos pueden surgir en el camino. Al ofrecer un análisis exhaustivo sobre las motivaciones y obstáculos de la expatriación de negocio, este estudio apoyara en optimizar las políticas de movilidad internacional y a desarrollar herramientas que promuevan la integración de los expatriados en sus nuevos contextos.

B. Objetivos del estudio

El objetivo principal de la investigación es conocer a fondo cuales son las distintas motivaciones y factores que impulsan a los profesionales a expatriarse, diferenciando aquellos que lo hagan a través de su empresa (expatriación de negocio tradicional) o por iniciativa propia (expatriación autoiniciada). Se busca identificar tanto los elementos que promueven la movilidad internacional como los obstáculos que hay y como estos son distintos según el tipo de expatriado que seas y las circunstancias en el mercado laboral.

Esta investigación busca examinar en profundidad las dinámicas que influyen en la expatriación y proporcionar una comprensión clara de las tendencias actuales. Además, pretende proporcionar información útil para que las empresas pueden cambiar sus estrategias de movilidad internacional, creando planes que no solo atraigan talento, sino que también ayuden a preservarlo. Asimismo, el estudio servirá como una guía para quienes están considerando expatriarse, brindándoles una comprensión clara sobre los factores clave a tener en cuenta antes de tomar esta decisión. La idea es que puedan evaluar tanto las oportunidades como las dificultades que podrían surgir en su nueva etapa en el extranjero.

Para conseguirlo, se han definido los siguientes objetivos específicos:

- Comparar las motivaciones y los factores de quienes se han expatriado con el apoyo de una empresa frente a aquellos que han tomado la iniciativa de manera autónoma.
- Analizar como influyen en esta decisión aspectos como las condiciones laborales, las oportunidades de crecimiento profesional y las cuestiones personales.
- Identificar patrones y tendencias en las motivaciones y circunstancias de los expatriados, con el fin de entender mejor que impulsa este fenómeno en la actualidad.

2. MARCO TEÓRICO

Según Bonache (2001), podemos distinguir tres categorías diferentes en cuanto a la expatriación: por iniciativa de la empresa, autoiniciada y espontánea. Históricamente, las empresas suelen proporcionar apoyo financiero, múltiples beneficios, compensaciones y apoyo logístico a los trabajadores expatriados con el fin de motivar el desplazamiento de talento. No obstante, empresas se han replanteado estas prácticas debido a la globalización y el crecimiento de economías interrelacionadas en los últimos años.

De acuerdo con un estudio de Talento y Movilidad Global (2023), un 71% de las compañías han implementado nuevas políticas de movilidad internacional en la expatriación de negocio más asequibles para movilizar talento y que son menos costosas para las empresas y requieren menos apoyo por su parte (Collings et al., 2007). Este cambio refleja una mayor eficiencia operativa en las políticas de movilidad empresarial.

También debemos de considerar que en paralelo ha habido un aumento de la expatriación por iniciativa propia, impulsado por trabajadores que buscan nuevas oportunidades laborales sin el apoyo directo de una organización. Esta tendencia refleja una búsqueda personal de crecimiento, pero también responde a un mercado laboral que valora cada vez más la experiencia internacional. Según un estudio publicado en la revista *Journal of World Business*, las asignaciones internacionales autoiniciadas permiten a las personas desarrollar habilidades interculturales, adaptabilidad y visión global, competencias que se traducen en mayores oportunidades de ascenso y proyección profesional (Inkson et al.,1997). Por ello, la expatriación se considera no solo como

una estrategia empresarial, sino también como una apuesta personal para diferenciarse en un entorno laboral globalizado.

Adicionalmente, para entender realmente lo que es la expatriación, es crucial tener en cuenta la teoría de la adaptación culturas (Berry, 1997) y la noción de capital social y cultural (Bourdieu, 1986). De acuerdo con Berry, la habilidad de los expatriados para manejar las diferencias culturales es un factor esencial en su integración. Por otro lado, Bourdieu resalta la importancia de las redes sociales y las competencias interculturales para vencer los desafíos de adaptación. Ambas teorías radican el papel fundamental de las habilidades sociales y culturales en la capacidad de un expatriado para integrarse y obtener oportunidades laborales en su nuevo entorno.

Adicionalmente, estudios como los de Shaffer et al. (2012) y McNulty & Brewster (2017) han demostrado que la percepción personal del expatriado afecta directamente en su éxito y nivel de satisfacción en el extranjero. La forma en la que un individuo interpreta su vivencia, su nivel de resiliencia y su capacidad para crear conexiones influyen tanto en su bienestar como en sus posibilidades de crecimiento profesional.

A continuación, profundizaremos en detalle los factores que motivan la expatriación y los obstáculos que pueden dificultar este proceso.

A. Factores Empresariales en la Expatriación

Los factores empresariales suelen ser los más importantes para impulsar a los trabajadores a expatriarse. A continuación, estos son algunos de los factores:

a. Motivaciones Financieras

Las corporaciones multinacionales intentan reubicar personal en otros países para liderar operaciones. Las compañías suelen ofrecer sueldos atractivos y una serie de beneficios adicionales mejorando así su calidad de vida. Entre los incentivos más comunes se encuentran la cobertura de los gastos de alojamiento y la educación para los hijos de los profesionales, facilitando la transición

tanto a nivel profesional como familiar. Como indica WTW (2023), muchas empresas van un paso más allá al brindarles ventajas como la cobertura del traslado familiar y seguros de salud, brindando a los trabajadores una mayor seguridad y estabilidad económica en su nuevo destino.

Los profesionales que optan por expatriarse de manera autónoma también persiguen mejores salarios, aunque no cuenten con el apoyo de una organización. En muchas situaciones, los expatriados buscan destinos con sistemas tributarios más beneficiosos o con un coste de vida más accesible, lo que les permite mejorar su condición económica y disfrutar de una mayor estabilidad. Un caso ilustrativo de esto es el régimen fiscal de Portugal, logrando atraer a un gran número de expatriados gracias a sus beneficios fiscales y convirtiéndose en una opción especialmente atractiva para los expatriados autoiniciados (Autoridade Tributaria e Aduaneira, 2023).

b. Desarrollo Profesional

La oportunidad de ascender dentro de la empresa es uno de los mayores incentivos para quienes deciden expatriarse. De acuerdo con un artículo de *El País*, directivos españoles que han asumido roles internacionales destacan que estas experiencias enriquecen su perfil profesional, abriéndoles puertas a nuevas oportunidades de liderazgo. Para las compañías, este tipo de experiencia es una oportunidad inestimable para fomentar el trabajo en equipos multiculturales, y ofrecerles una visión más amplia del mercado global. En este contexto, la experiencia internacional no solo es una forma de adquirir habilidades técnicas, sino que también ayuda a construir redes de contacto y generar capital social en varios mercados.

Por otro lado, los expatriados autoiniciados suelen buscar principalmente potenciar sus habilidades laborales y aprovechar nuevas posibilidades de desarrollo profesional. Muchos ven en la expatriación una estrategia para expandir su red de contacto, consolidar su perfil laboral y posicionarse mejor en un entorno laboral cada vez más competitivo. En este contexto, la expatriación autoiniciada se convierte en una alternativa estratégica para impulsar el crecimiento profesional y abrir puertas en el mercado internacional.

c. Innovación y Conocimiento Transferido

Las compañías no solo buscan movilizar su mejor talento para cubrir puestos estratégicos, sino también para compartir conocimientos claves y practicas sobre nuevas tecnologías y tendencias de mercado en diferentes localizaciones. La experiencia que los expatriados adquieren en distintos mercados es incalculable, ya que les permite a las empresas a adaptar sus productos y servicios a las necesidades específicas de cada región. En un mundo cada vez más globalizado esta capacidad de ajuste se convierte en una ventaja competitiva esencial en la estrategia de innovación y en el crecimiento empresarial. De acuerdo con McKinsey (2021), los lideres empresariales prevén que, en los próximos cinco años, la mitad de sus ingresos provendrá de productos, servicios o negocios que aún no existen. Ese dato destaca la importancia de la movilidad internacional y la adaptación al mercado local para el desarrollo de nuevas oportunidades comerciales.

Para los expatriados autoiniciados, esta experiencia enriquecedora es una oportunidad única para acceder a distintos entornos laborales y obtener conocimientos valiosos que posteriormente pueden ser utilizados en distintos mercados o sectores o incluso en sus propios proyectos y emprendimientos. La expatriación se transforma en un instrumento de desarrollo tanto personal como laboral, donde la capacidad de innovar y diversificar conocimientos juega un papel fundamental para mantenerse competitivos en un entorno laboral en constante evolución.

d. Estrategia de diversificación

La expatriación brinda a las empresas la oportunidad de diversificar su presencia a nivel global, lo que las hace menos vulnerables ante crisis financieras y cambios en el mercado local. Al posicionar su talento en distintas geografías, las empresas pueden ajustarse con mayor rapidez a nuevas situaciones y reducir riesgos al diversificar su exposición en diversas economías. Además, este método fortalece su capacidad de resistencia frente a la inestabilidad política o económica en naciones de alto riesgo, garantizando una mayor estabilidad operativa a largo plazo. Como destaca Gómez (2014), el proceso de expatriar no solo asegura la supervivencia de la empresa en escenarios globales cada vez más exigentes, sino que también es una excelente vía para que los profesionales crezcan, aprendan y lleven consigo la cultura y el conocimiento corporativo allí donde vayan.

Para los expatriados autoiniciados, irse a vivir al extranjero también puede representar una táctica de diversificación tanto personal como laboral. Explorar mercados menos visibles les abre nuevas oportunidades de crecimiento y les permite ampliar su perspectiva sobre el mundo laboral. Además, esta experiencia en un entorno internacional no solo enriquece su perfil profesional, sino que también les brinda herramientas para desenvolverse en diferentes entornos y mejorar su capacidad de adaptación.

e. Reputación corporativa

La movilidad internacional no solo favorece a las compañías desde un punto de vista operativo, sino que también fortalece su imagen y reputación a nivel global. Al invertir en el crecimiento internacional de sus trabajadores a través de programas de expatriación, las empresas demuestran su compromiso con el bienestar del equipo y su responsabilidad social. Este enfoque no solo les ayuda a captar talento altamente calificado, sino que también potencia la lealtad de sus empleados, quienes aprecian el apoyo y las posibilidades de crecimiento que se les ofrece. De acuerdo con PwC (2022), el 70% de las empresas consideran la internalización de sus trabajadores como clave para su éxito futuro. Al impulsar la expatriación, las empresas consiguen mantenerse a la vanguardia en innovación y gestión del talento, logrando así una ventaja competitiva en el mercado.

Para los expatriados autoiniciados, la expatriación simboliza una oportunidad única para forjar su propia reputación laboral a escala global. La experiencia en el extranjero no solo es un factor distintivo en su trayectoria laboral, sino que también les permite destacarse como profesionales con una gran capacidad de adaptación y resiliencia, atributos muy apreciados en el mercado mundial. Aquellos que consiguen estabilizarse en el extranjero suelen ser percibidos como perfiles altamente competitivos, capaces de desenvolverse en distintos contextos y aportar una opinión multicultural a su trabajo.

B. Motivaciones Personales en la Expatriación

A pesar de que el motivo principal para expatriar sea el financiero, también es importante tener en cuenta las motivaciones personales y culturales. A continuación, vamos a abordar algunas de estas motivaciones:

a. Propósito y Equilibrio personal

Para los trabajadores que son trasladados por su empresa, la expatriación no solo representa un cambio laboral, sino también una oportunidad para hacer un balance sobre su vida en general. Vivir en un contexto internacional les ofrece una nueva perspectiva, ayudándolos a reconsiderar sus objetivos y valores tanto a nivel profesional como personal. Conscientes de la importancia de este proceso, muchas compañías brindan respaldo adicional a sus empleados expatriados, incluyendo beneficios como la educación de sus hijos, actividades de ocio y social con el fin de garantizar su bienestar y facilitar su adaptación al nuevo entorno.

Por otro lado, los expatriados autoiniciados persiguen un objetivo personal más allá del laboral. Trasladarse a un país nuevo les brinda la oportunidad de descubrir nuevas culturas y modos de vida, alineándolos con sus principios y aspiraciones personales. Este proceso de autodescubrimiento se convierte en una vivencia transformadora, que no solo beneficia su día a día, sino que también les permite conseguir un objetivo más extenso y personal, elevando su calidad de vida en el camino.

b. Búsqueda de nuevas experiencias

A pesar de que la empresa se encarga de administrar y financiar el traslado, muchos expatriados de negocio ven en esta experiencia una oportunidad única para conocer diversas culturas corporativas, conocer mejor el mercado local y desarrollar su capacidad de adaptación en ambientes de trabajo multiculturales. Mas allá del apoyo financiero, lo que en el fondo los impulsa es la oportunidad de crecer profesionalmente, reforzar sus habilidades de liderazgo y obtener una visión global del sector en el que trabajan. Vivir en el extranjero no solo potencia su trayectoria laboral, sino que también les permite crecer como profesionales en un mundo cada vez más interrelacionado.

Por otro lado, los expatriados autoiniciados, suelen estar impulsados por el anhelo de descubrir nuevas culturas y experiencias sin que necesariamente haya un propósito profesional establecido desde el inicio. Para ellos, la expatriación es un viaje de exploración que les concede ampliar su perspectiva del mundo, conocer a nuevas personas y enriquecer su visión cultural. Mas que una estrategia de crecimiento laboral, esta experiencia se convierte en un medio de desarrollo personal, donde fortalecen su autonomía, aprenden a adaptarse con mayor facilidad y tienen la libertad de investigar de forma más amplia el entorno local.

c. Enriquecimiento Personal y Cultural

Para muchos expatriados, una de sus motivaciones principales es el enriquecimiento cultural. De acuerdo con InterNations Expat Insider (2022), el 40% de los expatriados considera que el interés cultural es un elemento crucial en su decisión de trasladarse. También, aprender un nuevo idioma no solo promueve la integración social, sino que también abre puertas en el ámbito laboral, especialmente en áreas donde la diversidad cultural y las habilidades lingüísticas son altamente apreciadas.

En el caso de los expatriados autoiniciados, sumergirse en una nueva cultura va de la mano con el crecimiento personal. Mas allá de conocer un nuevo país, valoran la independencia y la autonomía de ajustarse a un contexto desconocido. Esta vivencia les ayuda a reforzar su confianza en sí mismos, mejorar sus habilidades sociales y ampliar su perspectiva sobre el mundo, convirtiendo su viaje en un verdadero cambio tanto a nivel personal como profesional.

d. Búsqueda de seguridad y estabilidad social

Las compañías tienen la responsabilidad de garantizar que sus expatriados tengan un sistema seguridad social sólido, acceso a atención sanitaria de calidad, y redes de soporte en su país de destino. Estas ventajas no solo impactan su bienestar, sino que también influyen directamente en su satisfacción y rendimiento profesional. Además, dado que las estancias internacionales suelen

durar bastante tiempo, este apoyo contribuye a otorgar estabilidad económica y laboral, lo que refuerza la seguridad y el bienestar de los expatriados a lo largo de su estancia (SHRM, s.f.).

Por otro lado, los expatriados autoiniciados suelen buscar naciones con sistemas de salud y seguridad social más progresistas que los de su país natal. Para muchos, mudarse a un país con mejores infraestructuras sanitarias y laborales proporciona una oportunidad de acceder a una mayor estabilidad y seguridad. Esto es especialmente interesante para aquellos que provienen de naciones donde estos servicios son menos avanzados o inexistentes. En este sentido, la expatriación se convierte en una estrategia para alcanzar mejores condiciones de vida y trabajo, priorizando entornos más seguros y equitativos (McNulty, Y., & Brewster, C., 2017).

C. Obstáculos en la Expatriación

Los expatriados pueden estar incentivados a expatriarse por muchas razones, pero también se topan con varios obstáculos en el proceso. Vamos a examinar algunos de esos obstáculos:

a. Adaptación cultural y social

Adaptarse a una nueva cultura y entorno social puede ser un reto para la mayoría de los expatriados. A pesar de que muchas compañías brindan respaldo a sus trabajadores expatriados, el choque cultural continúa siendo un impedimento significativo. De acuerdo con SHRM (s.f.), muchos expatriados empresariales experimentan este impacto, lo que afecta tanto su bienestar emocional como su rendimiento en el trabajo. Para tratar este problema, muchas empresas implementan programas de orientación y respaldo psicológico, facilitando una integración más ágil y eficaz.

Por otro lado, los expatriados autoiniciados enfrentan mayores obstáculos en el proceso de adaptación, puesto que no poseen el apoyo por parte de una empresa. Sin una buena red de apoyo, deben afrontar las barreras culturales y lingüísticas de manera autónoma, lo que puede conllevar altos niveles de estrés y frustración. En estos casos, el capital social y las redes de soporte resultan fundamentales en su integración. Sin embargo, la falta de dichas relaciones puede hacer que este

proceso sea aún más complejo, convirtiendo la adaptación en un reto tanto personal como profesional.

b. Repercusiones familiares

La expatriación no solo afecta al profesional que se muda, sino también a su familia, convirtiéndose en un proceso de cambio y adaptación para todos. Conscientes de esto, muchas empresas proporcionan ventajas diseñadas para ayudar en la transición de los familiares, como apoyo en la educación de los hijos o incluso asistencia para que la pareja encuentre trabajo en el nuevo destino. No obstante, estos esfuerzos no eliminan por completo los desafíos. Una investigación de Cartus (2024) reveló que el 55% de los expatriados con hijos encuentran problemas vinculados con la educación y la adaptación social de sus hijos, lo que puede causar preocupaciones adicionales durante la adaptación.

Para los expatriados autoiniciados, el reto es aún mayor, ya que deben organizar por su cuenta la reubicación de su familia sin el respaldo estructurado de una empresa. Lidar con los desafíos de trasladar a su familia sin esas “ventajas” proporcionadas por una empresa, puede ser una fuente de estrés y tensión. La expatriación en estos casos no solo implica una apuesta profesional y personal, sino también un esfuerzo continuo por asegurar el bienestar de sus familiares en un nuevo país.

c. Inseguridad financiera

La incertidumbre financiera es uno de los principales desafíos que enfrentan los expatriados. Aunque quienes son trasladados por sus empresas suelen recibir paquetes de compensación atractivos, eso no siempre asegura una estabilidad absoluta. Si la compañía no ofrece suficiente ayuda ante crisis financieras o modificaciones en sus políticas internas, estos empleados pueden llegar a sentir inseguridad sobre su futuro financiero. Por ende, su estabilidad financiera depende en gran medida del respaldo de la organización que los apoya.

Para los expatriados autoiniciados, el reto financiero es aún mayor. De acuerdo con McNulty, Y., & Brewster, C. (2017), muchos de ellos lidian con problemas financieros debido a la ausencia de

respaldo financiero y logístico. Sin el apoyo de una empresa, deben organizar por su cuenta los costes de reubicación, vivienda y adaptación a un nuevo sistema económico. Adicionalmente, aquellos que se mudan a países con una inflación alta o inestabilidad económica pueden verse obligados a reconsiderar su decisión, y en algunos casos regresar a su país de origen, si no disponen de un apoyo financiero apropiado para mantenerse en su nuevo entorno.

d. Restricciones legales y burocráticas

Las restricciones legales y administrativas, como la obtención de visados y el cumplimiento de las regulaciones tributarias, suelen ser un obstáculo habitual para los expatriados trasladados por sus empresas. Aunque la mayoría de las veces las compañías se encargan de administrar estos procesos, la complejidad de las políticas cambia dependiendo del país de destino. Esto puede causar retrasos, dudas y problemas que afectan la integración del expatriado, complicando su incorporación al nuevo entorno de trabajo. Tal como indica Deloitte Legal (s.f), estas barreras administrativas pueden hacer que el proceso de expatriación sea más complicado a simple vista, afectando la rapidez que los trabajadores se adapten a sus nuevos roles dentro de la empresa.

Para los expatriados autoiniciados, estos obstáculos pueden ser aún más desafiantes. Conseguir un visado y una autorización laboral suele resultar en un procedimiento extenso y complejo, creando así más incertidumbre a su transición. Asimismo, las discrepancias tributarias y exigencias legales entre países pueden dificultar su estabilidad en el nuevo destino (InterNations, 2022).

e. Impacto emocional

Los expatriados empresariales normalmente suelen toparse con retos emocionales, como la soledad, el aislamiento cultural y la percepción de no formar parte de su nuevo ambiente. Estas dificultades pueden impactar tanto su bienestar personal como su desempeño profesional. Además, encontrar un equilibrio entre la vida laboral y personal en un país desconocido puede generar mucho estrés. Sin embargo, a pesar de estos retos, los expatriados empresariales suelen contar con recursos, lo que simplifica su proceso de adaptación y les ayuda a sobrellevar mejor la transición (SHRM, s.f.).

Por otro lado, los expatriados autoiniciados deben encarar estos retos emocionales sin el apoyo de una organización. La ausencia de una red de respaldo inicial puede potenciar sentimientos de soledad y frustración, dado que no disponen del apoyo profesional o personal necesario para hacer frente a la adaptación. La independencia, aunque ofrece libertad, también puede ser un factor estresante cuando se enfrentan solos a los obstáculos del proceso de adaptación. Sin un sistema de apoyo sólido, adaptarse a un nuevo país puede volverse más complejo y emocionalmente agotador (McNulty, Y., & Brewster, C., 2017).

3. METODOLOGÍA

El propósito principal de esta investigación es entender en profundidad los motivos que llevan a los individuos a expatriarse en la actualidad, analizando tanto los factores que fomentan esta decisión como los obstáculos que pueden restringirla. Para alcanzarlo, se utiliza una metodología que combina enfoques cuantitativos y cualitativos, permitiendo un balance entre el análisis a mayor escala y la profundidad de las vivencias personales. Este método mixto no solo permite la distinción de patrones y tendencias generales, sino que también ofrece un espacio para descubrir las experiencias personales de los expatriados. A través de sus historias, los expatriados aportan detalles y matices que las respuestas numéricas por sí solas no reflejarían, beneficiando así la comprensión de este fenómeno desde un enfoque más completo y humano.

A. Población y muestra

La investigación se enfoca en expatriados que han decidido irse al extranjero por un motivo laboral. Dado que la investigadora tiene acceso directo a esta población, se empleó un muestreo no probabilístico, formado y combinado por un muestreo por conveniencia y un muestreo en bola de nieve.

En primer lugar, el muestreo por conveniencia facilita el acceso directo a expatriados, facilitando obtener información de manera rápida y focalizada. Este método garantiza que los participantes elegidos tengan conocimiento y experiencias relevantes sobre el tema. Por otro lado, el muestreo

de bola de nieve aprovecha las conexiones entre expatriados, permitiendo que quienes ya han sido contactados recomienden a otros dentro de su red. De esta forma, la muestra se expande de forma eficaz y variada, recogiendo vivencias desde distintos entornos y brindando una visión más extensa y enriquecedora del fenómeno de la expatriación.

La muestra está formada por cerca de 40 participantes, entre los que se incluyen los expatriados empresariales, aquellos que fueron enviados al extranjero por sus compañías y con un contrato de trabajo, y los expatriados autoiniciados, aquellos que por voluntad propia optaron por irse al extranjero para explorar oportunidades o emprender negocios. Se busco un grupo diversificado en cuanto a nacionalidad, edad, sexo, área de trabajo y tipo de expatriación para luego poder compararlos y analizar los resultados de esta investigación.

Este método proporciona muchos beneficios, entre ellos el acceso directo a expatriados, lo que ha permitido agilizar el proceso de reclutamiento y disminuir el tiempo y esfuerzo requeridos para captar participantes. Además, al trabajar con expatriados cuya vivencia está directamente relacionada al estudio, se han conseguido datos más concretos y contextualizados, proporcionando una visión real y enriquecedora sobre la expatriación.

No obstante, el uso de un muestreo a conveniencia y bola de nieve implica ciertas limitaciones, dado que la selección de los participantes depende en gran medida de las conexiones personales de los primeros encuestados. Esto puede generar un sesgo en la muestra, disminuyendo la variedad de perfiles y experiencias. En consecuencia, los resultados podrían no reflejar con precisión la realidad de todos los expatriados, lo que restringe la posibilidad de generalizar las conclusiones a una población más amplia.

Investigaciones anteriores que han empleado metodologías más sólidas, como el de Shaffer et al. (2012), han utilizado muestras estratificadas para asegurar una representación equitativa de diversos tipos de expatriados en diferentes sectores y niveles jerárquicos. Este enfoque permite garantizar una repartición más justa de los perfiles y minimizar posibles sesgos en la selección de participantes.

Igualmente, algunos estudios han resaltado la relevancia de combinar diversas fuentes de datos y utilizar métodos mixtos para reducir el sesgo de selección y potenciar la validez de los hallazgos. Como propone Moretti (2013), integrar enfoques cuantitativos al análisis literario, permite ampliar el campo de visión y descubrir tendencias, que, de otro modo, podrían pasar desapercibidas. Por otro lado, esta investigación se fundamenta en un muestreo no aleatorio, lo que sugiere que algunos grupos dentro de la población expatriada podrían no estar suficientemente representados. Esta limitación podría impactar la capacidad de generalizar los resultados a la totalidad de los expatriados, disminuyendo en cierta medida la validez externa de la investigación.

Además, si bien el grupo de 40 personas ofrece datos significativos acerca de las vivencias de expatriación, su tamaño es restringido para un estudio que aspira a determinar patrones y tendencias. Estudios anteriores han empleado muestras más extensas y representativas; por ejemplo, Tarique & Caligiuri (2009) examinaron un grupo de más de 200 expatriados con el objetivo de valorar los elementos de adaptación cultural y profesional. En investigaciones como la realizada por Collings et al. (2007) se recurrió a información proveniente de diversas fuentes (expatriados, empresas y consultorías especializadas) para lograr una perspectiva más integral de la movilidad global. A diferencia de otros enfoques, este análisis se enfoca únicamente en la percepción de los expatriados, lo que permite explorar sus vivencias con mayor profundidad y detalle. Sin embargo, para conseguir una visión más completa, sería interesante complementar estos resultados con información de otras fuentes.

A pesar de estas restricciones, el método de muestreo empleado posibilitó obtener relatos de expatriados con vivencias diversas, adquiriendo información cualitativa valiosa acerca de sus motivaciones y los retos que enfrentan. Sin embargo, para futuros estudios sería recomendable expandir la muestra e implementar enfoques más organizados, como el muestreo estratificado aleatorio o la utilización de cuestionarios representativos en plataformas internacionales. Igualmente, enriquecer los datos con información brindada por empresas e investigaciones longitudinales permitiría situar los descubrimientos en un contexto más amplio, fortaleciendo la validez de las conclusiones y proporcionando una visión más robusta.

B. Herramientas de recolección de datos

Para explorar en profundidad las razones detrás de la expatriación y examinar tanto los factores que la impulsan como los obstáculos que enfrentan quienes toman esta decisión, se utilizaron dos herramientas clave para la recolección de datos: un cuestionario estructurado y entrevistas semiestructuradas.

El cuestionario fue diseñado para recolectar información tanto cuantitativa como cualitativa. Incluye apartados enfocados a obtener datos demográficos de los participantes, como su edad, el sexo, nacionalidad, país de destino y situación laboral presente. Además, investiga las principales motivaciones y factores que los llevaron a expatriarse, abarcando aspectos económicos, culturales y personales, así como los obstáculos que afrontaron antes y después de su desplazamiento. Finalmente, también se explora la visión de los participantes acerca de su desarrollo profesional y personal tras la expatriación, ofreciendo una visión más completa de su experiencia.

El principal beneficio de utilizar un cuestionario es que facilita recolectar datos de un mayor número de participantes en un breve periodo, agilizando el proceso de recolección de datos. Además, al cumplir un formato estructurado, simplifica la comparación entre respuestas y el análisis de tendencias, ofreciendo una visión clara y organizada de los factores que influyen en la expatriación.

No obstante, esta herramienta también presenta algunos inconvenientes. Una de ellas es que, al incluir preguntas cerradas o escalas de valoración, puede restringir la profundidad de las respuestas, dejando fuera matices importantes de la experiencia de los expatriados. También, las respuestas pueden verse afectadas por la deseabilidad social, es decir, la tendencia de los participantes a dar respuestas que consideran más aceptables o bien vistas, en lugar de reflejar completamente su vivencia auténtica. Esto puede representar un riesgo al momento de interpretar los resultados con total precisión.

Para complementar y profundizar en los datos recabados en los cuestionarios, se llevaron a cabo tres entrevistas semiestructuradas con expatriados seleccionados. Estas entrevistas permitieron abordar desde una visión más personal, el efecto que la expatriación ha tenido en sus vidas tanto a

nivel laboral como personal. A lo largo de las conversaciones, los participantes compartieron sus relatos personales, los obstáculos que enfrentaron y las lecciones que han aprendido a lo largo de su proceso de adaptación. Además, se intentó obtener sus puntos de vista acerca de los recursos de apoyo disponibles previo y posterior de su traslado, ofreciendo una visión más extensa y humana sobre los factores que influyen en la expatriación.

A pesar de que la investigación, solo incluye tres entrevistas, este número concuerda con métodos cualitativos donde el análisis detallado prevalece sobre la cantidad de datos. Investigaciones anteriores en estudio cualitativo han puesto en evidencia que una cantidad limitada de entrevistas puede ser suficiente cuando las respuestas empiezan a presentar una saturación temática, es decir, cuando la información recabada deja de proporcionar nuevos componentes relevantes (Guest et al., 2006). Por lo tanto, se sostiene que la cantidad de entrevistas realizadas ofrece un entendimiento profundo y detallado de las vivencias de la expatriación.

Como ya se ha mencionado previamente, el mayor beneficio de las entrevistas es que brindan una visión profunda y minuciosa de las vivencias personales de los expatriados. Además, facilitan y desarrollan la explicación de la información obtenida anteriormente en el cuestionario. No obstante, su inconveniente es que demandan más tiempo y recursos en su ejecución y análisis, y debido al tamaño pequeño de la muestra, las conclusiones no pueden ser del todo generalizadas.

C. Proceso de recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo en dos etapas clave. En la etapa inicial, se propagó un cuestionario de forma digital mediante diversas redes sociales utilizando la plataforma Google Forms. Este método posibilita acceder a más participantes de forma rápida y eficiente, alcanzando una población variada y distribuida por distintas partes del mundo. Previo a las respuestas, se solicita un consentimiento informado, que describe el propósito del estudio y asegura la privacidad de la información. La duración del cuestionario para que los participantes respondan es de dos a tres semanas.

La segunda fase consiste en realizar entrevistas semiestructuradas. Para esta etapa, se eligieron los participantes garantizando una diversidad en cuanto al género, edad, área de trabajo, tipo de expatriación y motivaciones y obstáculos para irse al extranjero. Las entrevistas se llevaron a cabo de manera virtual a través de la plataforma Microsoft Teams, debido a que estas personas están en su país de destino. El tiempo de cada entrevista es de aproximadamente 30 minutos y las sesiones fueron registradas gracias a la autorización de los participantes para simplificar su transcripción y análisis.

D. Análisis de datos

El análisis de datos se realizó en dos etapas, correspondientes con las dos principales fuentes de información: el cuestionario y las entrevistas.

Para procesar la información recabada mediante el cuestionario, se utilizaron herramientas como Excel, lo que facilitó organizar la información de manera clara y visualizarla a través de gráficos. El objetivo de este análisis fue detectar patrones y tendencias en las motivaciones y obstáculos que enfrentan los expatriados. Luego, se llevó a cabo una comparación entre los dos grupos principales de expatriados: empresariales y autoiniciados. Este enfoque permitió detectar diferencias notables en sus vivencias, brindando un entendimiento más profundo de los factores que influyen en cada tipo de expatriación.

Para analizar la información recabada en las entrevistas, se llevó a cabo un análisis temático, utilizando la metodología propuesta por Braun & Clarke (2006). Este procedimiento facilitó identificar patrones reiterativos en las respuestas de los participantes y organizarlos en categorías esenciales. Para la categorización de las declaraciones, se utilizó un proceso de codificación manual, en el que las respuestas fueron analizadas y clasificadas en temas claves como motivaciones laborales, obstáculos culturales y tácticas de adaptación. A pesar de que existen instrumentos como NVivo y Atlas.ti para el estudio de datos cualitativos, en esta investigación se eligió un método manual fundamentado en la lectura repetitiva y la categoría emergente. Esta técnica es ampliamente aceptada en estudios cualitativos con muestras limitadas, ya que permite un enfoque más detallado y reflexivo en la interpretación de los datos (Nowell et al., 2017).

El proceso de codificación se llevó a cabo en dos etapas: codificación abierta para detectar temas repetitivos en las respuestas y agrupación temática para relacionar los descubrimientos cualitativos con los resultados numéricos. Dicho esto, el estudio cualitativo complementa los resultados del cuestionario, proporcionando un contexto más profundo y enriqueciendo la comprensión de los factores que influyen en la expatriación.

Los resultados obtenidos a partir de este análisis son esenciales para responder a la pregunta de investigación y formar conclusiones y recomendaciones en consonancia con los objetivos establecidos.

4. RESULTADOS

A. Análisis cuantitativo

Este apartado tiene como propósito presentar los resultados obtenidos a través de las encuestas, con el fin de entender las variaciones en las motivaciones y vivencias de los expatriados dentro del marco de la movilidad internacional.

a. Datos demográficos

Las 40 personas entrevistadas actualmente trabajan en el extranjero como expatriados, ya sean expatriados empresariales o expatriados autoiniciados. Los resultados indican que el 43,8% de los entrevistados tiene más de 45 años, seguido por el grupo de 26 a 35 años (22,9%) y el de 36 a 45 años (18,8%). En contraste, el grupo de edad más joven, de 18 a 25 años, constituye únicamente un 14,6% de la muestra.

El predominio de individuos mayores de 45 años indica que la muestra está formada sobre todo por personas con más experiencia y estabilidad en su carrera laboral. Este punto está apoyado con análisis anteriores (Abramo, D'Angelo, & Murgia, 2018) que subrayan que las posiciones de liderazgo suelen estar desempeñadas por individuos con más experiencia en el ámbito laboral, lo

que podría explicar por qué los expatriados de mayor edad tienen una representación más significativa en este estudio.

Respecto a la distribución por género, el 60,4% de los participantes son mujeres, mientras que el 37,5% son hombres. Esta predominancia femenina proporciona una perspectiva particular a las respuestas, dado que las experiencias laborales, sociales y personales suelen fluctuar dependiendo del género. La mayor representación de mujeres en la muestra podría representar tendencias actuales de mayor inclusión en algunos sectores a nivel mundial. Además, esta información podría señalar que hay áreas o funciones específicas donde las mujeres están más involucradas o están más dispuestas a participar en oportunidades de movilidad internacional.

El 77,1% de los participantes en la encuesta se identificó como casados/as o en pareja, mientras que el 22,9% declaró estar soltero/a. Esta predominancia de personas en relaciones estables podría estar relacionada con elementos como la búsqueda de estabilidad emocional y financiera, aspectos vinculados a la decisión de expatriarse y en el crecimiento profesional. Es posible que quienes estén casados o en pareja prioricen la estabilidad y el balance entre su vida profesional y personal, considerando la expatriación como una oportunidad que debe alinearse con sus obligaciones familiares. Por otro lado, los individuos solteros podrían exhibir una mayor adaptabilidad y voluntad para tomar riesgos, adaptándose con más facilidad a nuevas oportunidades en función del contexto.

El análisis de la ocupación actual muestra que el 66,7% de los participantes en la encuesta, trabaja como empleado/a por cuenta ajena, mientras que un 25% se desempeña como autónomo/a y el 10,4% restante se identifica dentro de la categoría “otro”. El predominio de empleados enviados por sus empresas evidencia la estructura más común dentro del mercado laboral, donde las compañías siguen siendo el principal espacio de empleo organizado. Sin embargo, la presencia significativa de trabajadores autónomos (un cuarto de los participantes) señala un interés creciente por formas de trabajo más autónomas o adaptables. Este fenómeno podría estar vinculado con las modificaciones en las dinámicas laborales a nivel mundial, donde cada vez más profesionales buscan estructuras de empleo más adaptables a sus estilos de vida y objetivos personales. Estas cifras se alinean con las tendencias mundiales que apuntan hacia modelos de trabajo más

cambiantes y menos tradicionales (Diener, 2000), lo que indica que la expatriación no solo está vinculada a la movilidad geográfica, sino también a la transformación de los modelos de trabajo.

Dentro del grupo de empleados por cuenta ajena, se observa que el grupo más destacado es el de los directivos, con un 42,9%. Le siguen los especialistas de alta cualificación (35,7%), mientras que los mandos intermedios (14,3%) y el personal técnico o administrativo (7,1%) cuentan con una representación inferior en la muestra. Estos datos revelan una inclinación hacia perfiles con altos grados de responsabilidad y experiencia, lo que sugiere que la expatriación suele estar ligada a profesionales que ocupan cargos estratégicos dentro de sus organizaciones. Además, el predominio de puestos de alta cualificación evidencia la alta demanda de talento especializado para encabezar proyectos internacionales. Por ejemplo, según El Economista (2024), el 91% del talento altamente calificado a nivel mundial se concentra en únicamente 30 países, lo que incita a las empresas a ampliar su búsqueda de perfiles estratégicos para liderar iniciativas globales.

Los resultados facilitan observar algunas tendencias interesantes al analizar la relación entre distintas variables.

Por ejemplo, el predominio de directivos y especialistas de alta cualificación en el ámbito laboral parece estar vinculado con el rango de edad más elevado, dado que estas posiciones suelen ser desempeñadas por individuos con más experiencia y trayectoria en el mercado laboral. Esta relación refleja una correlación natural entre la edad y el desarrollo profesional, donde a medida que las personas avanzan en su carrera, alcanzan roles estratégicos y de liderazgo debido a su experiencia acumulada.

Otro punto relevante es el incremento en la participación de mujeres, lo que podría indicar una transformación en la composición de los puestos de liderazgo y especializados. Esto señalaría un progreso en la equidad de género dentro del entorno laboral, donde cada vez más mujeres están accediendo a roles de liderazgo, especialmente en sectores que tradicionalmente han sido dominados por hombres.

Además, es posible que el estado civil y la profesión estén vinculados, dado que las personas casadas o en pareja podrían optar por trabajos que proporcionan mayor estabilidad y beneficios adicionales, como la posibilidad de expatriarse con apoyo empresarial. La expatriación empresarial, al ofrecer respaldo económico y logístico, puede ser una opción más atractiva para quienes buscan equilibrio entre su vida personal y profesional.

Por último, al analizar la relación entre edad y estado civil, se observa que es muy probable que la mayoría de las personas casadas o en pareja sean de los grupos de edad más avanzada mientras que los solteros sean mayormente jóvenes. Esto puede estar vinculado con las prioridades en diferentes fases de la vida: los individuos más jóvenes podrían centrarse en el desarrollo profesional antes de establecer una familia, mientras que aquellos en una etapa más avanzada persiguen afianzar su estabilidad personal y laboral.

Para profundizar en el análisis, se utilizaron pruebas de correlación de Pearson y Spearman con el objetivo de valorar la relación entre la edad y las principales motivaciones de los expatriados. Los hallazgos indican una correlación moderada entre la edad y la preferencia por la estabilidad en el trabajo ($r = 0.42$, $p < 0.05$), lo que sugiere que los expatriados de mayor edad suelen apreciar más la estabilidad en el trabajo en comparación con los más jóvenes.

En resumen, estos datos proporcionan una perspectiva integral de la población encuestada, que se distingue por un alto nivel de madurez laboral, una considerable presencia de mujeres, y una inclinación hacia puestos de trabajo avanzados dentro del ámbito laboral. La fusión de experiencia, estabilidad y una dedicación importante con el crecimiento profesional brinda una visión enriquecedora para entender mejor las dinámicas laborales y personales de quienes eligen expatriarse.

b. Motivos laborales para expatriarse

La encuesta realizada a 48 personas ofrece datos útiles acerca de los elementos que las las personas perciben más significativos al tomar la decisión de expatriarse. Estos descubrimientos son esenciales para comprender las motivaciones laborales detrás de la movilidad internacional y

proporcionan una visión valiosa tanto para las empresas que buscan mejorar sus estrategias de movilidad global como para aquellos individuos que están pensando trabajar en el extranjero. Las categorías analizadas en este estudio se fundamentan en estudios anteriores acerca de la movilidad internacional (Gómez López-Egea, 2005), los cuales destacan aspectos como el crecimiento profesional, el networking y la proyección internacional como elementos fundamentales en la expatriación. Estos factores no solo influyen en la decisión de irse al extranjero, sino que también juegan un papel fundamental en el recorrido y en el éxito de los expatriados en su nuevo entorno.

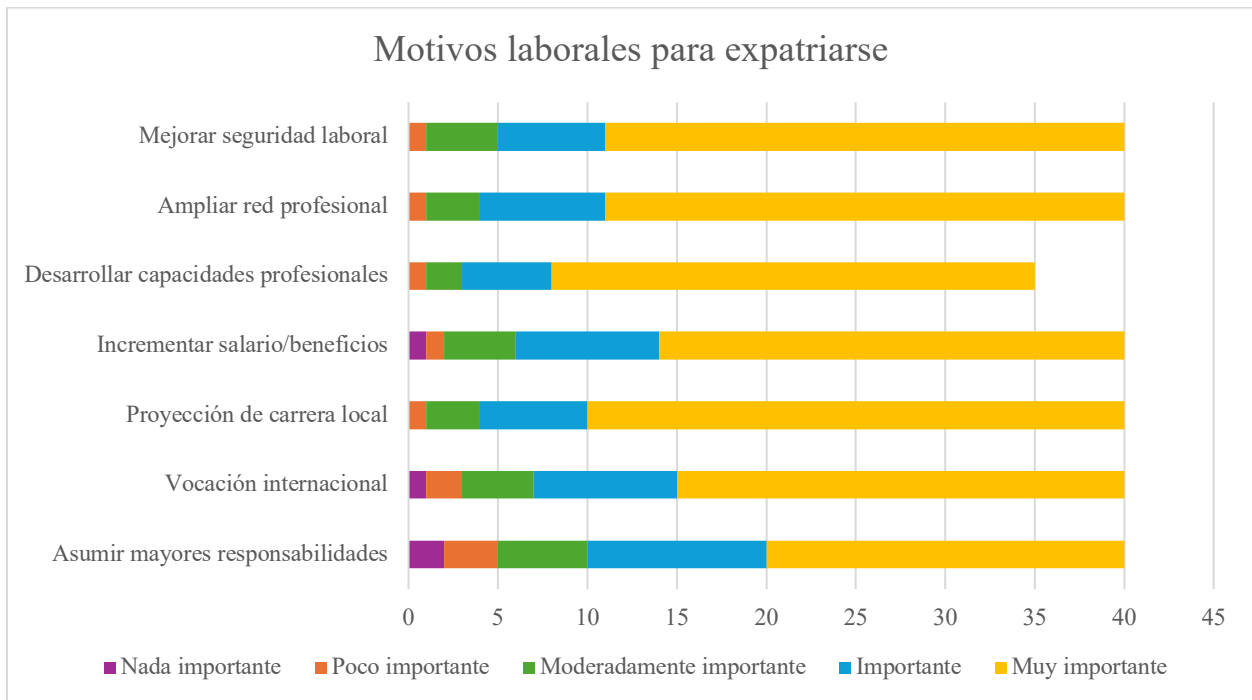


Figura 1: Motivos laborales para expatriarse

Respecto a las razones laborales que impulsan la expatriación, los resultados de la encuesta indican que la proyección de la carrera local, el desarrollo de capacidades profesionales y el incremento del salario/beneficios son los factores más apreciados por los encuestados. Para comprender con mayor profundidad la relación entre estas variables, se implementó un modelo de regresión lineal múltiple. Los hallazgos revelan que tanto el desarrollo profesional como el aumento salarial explican en conjunto el 65% de la variabilidad en la elección de expatriarse ($R^2 = 0.65$, $p < 0.01$). Esto indica que, aunque existen otros factores que influyen en la movilidad internacional, el crecimiento laboral y la mejora económica son los principales motores detrás de esta decisión.

En primer lugar, mejorar la seguridad laboral recibió una puntuación generalmente baja en comparación con otros factores, con 20 puntos en la categoría “muy importante” y 5 puntos en “moderadamente importante”. Esto sugiere que, para la mayoría de los expatriados, la estabilidad en el trabajo no se basa únicamente en el lugar de trabajo o del país de destino, sino más bien de sus competencias personales y su capacidad de adaptación. La percepción de que la seguridad laboral se construye a través de habilidades individuales podría explicar por qué este factor es menos prioritario en la decisión de expatriarse.

En segundo lugar, ampliar la red profesional resultó ser una motivación importante con 25 puntos en “muy importante” y 8 puntos en “importante”. Este dato refleja la importancia del “networking” en un mundo altamente globalizado, donde establecer vínculos laborales internacionales puede abrir puertas a nuevas oportunidades de trabajo, alianzas y proyectos estratégicos. La capacidad de crear y fortalecer redes de contacto en un país distinto se percibe como un valor clave para el éxito a largo plazo.

En tercer lugar, desarrollar sus capacidades profesionales fue una motivación destacada con 27 puntos en la categoría “muy importante” y 7 puntos en “importante”. Estos resultados demuestran un gran interés por obtener nuevas competencias, aprender en entornos de trabajo más rigurosos y ajustarse a ambientes multiculturales. Este hallazgo corrobora que la expatriación es vista como una oportunidad esencial para el crecimiento profesional, motivando a los expatriados ampliar su conjunto de competencias y mejorar su capacidad de adaptación en mercados internacionales. Además, coincide con investigaciones anteriores (Tarique & Caligiuri, 2009), que destacan la importancia de la movilidad internacional como un instrumento esencial para el desarrollo de habilidades globales y multiculturales, aspectos cada vez más valorados en el mundo laboral.

En cuarto lugar, la motivación de incrementar el salario y los beneficios se posiciona como de las más relevantes para los expatriados con una distribución equilibrada entre las categorías: 26 puntos en “muy importante”, 8 puntos en “importante” y 4 en “moderadamente importante”. Estos resultados señalan que, los estímulos financieros son vistos como un factor significativo en la decisión de irse al extranjero. Sin embargo, también sugieren que, si bien el factor económico es

importante, no es el único elemento que los profesionales tienen en cuenta al considerar una expatriación. Mas allá del salario, muchos valoran la experiencia internacional, el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento que pueden surgir al trabajar en un contexto global.

En quinto lugar, mejorar la proyección de carrera local en el futuro fue la más apreciada por los participantes, con 30 puntos en la categoría “muy importante” y 6 puntos en “importante”. Los datos indican que más del 70% de los encuestados opinan que la expatriación no solo facilita mejorar las habilidades al igual que adquirir experiencia, sino que también es un factor determinante para aumentar sus oportunidades de empleo y crecimiento profesional al volver a su país de origen. De este modo, estos resultados refuerzan la idea de que la expatriación es vista como una inversión en el desarrollo profesional, ya que la experiencia internacional se percibe como un factor competitivo diferenciador en el curriculum, que no solo amplía las oportunidades laborales, si no que también potencia las oportunidades de ascenso dentro de una compañía. En el entorno laboral actual, haber trabajado en otro país es considerado como un activo valioso que mejora el posicionamiento profesional de los expatriados.

En sexto lugar, la vocación por seguir una carrera profesional en el futuro tuvo una puntuación en las categorías de “importante” (6 puntos) y “muy importante” (25 puntos) posicionándose como una motivación considerable para los participantes. Este resultado pone en evidencia el interés generalizado en establecer una carrera profesional a nivel internacional, lo que sugiere que muchos participantes ven la expatriación como una oportunidad clave para su crecimiento a largo plazo. Este hallazgo está vinculado con la percepción de que trabajar en el extranjero ofrece un valor añadido, tanto en términos de aprendizaje y desarrollo personal como en el reconocimiento dentro del entorno de trabajo. La creciente internacionalización de los mercados ha conseguido que la experiencia de trabajo en el extranjero sea cada vez más valorada. Según un estudio de McKinsey (2024), las empresas con mayor diversidad cultural son un 36% más rentables que aquellas con menos diversidad, lo que resalta la importancia de estas competencias en el entorno laboral. Por lo tanto, la expatriación se convierte en una ventaja competitiva para el futuro profesional de quienes eligen esta opción, ya que no solo se adquieren habilidades multiculturales y sino también una capacidad de adaptación en entornos globales.

Por último, la oportunidad de asumir mayores responsabilidades presento respuestas diversas entre los participantes. Un grupo considerable de participantes valoro este factor con una puntuación de “moderada importancia” (5 puntos) o “importante” (7 puntos). No obstante, un número mayor de participantes lo destaco “muy importante” con 22 puntos. Estos resultados indican que, pese a que hay un interés por asumir más responsabilidades en el trabajo, no es una motivación primordial para todos los expatriados. Este resultado podría verse afectado por la fase profesional en la que se hallan los encuestados. Para aquellos en puestos más “junior”, asumir mayores responsabilidades puede verse como un desafío que demanda un mayor desarrollo previo antes de dar el siguiente paso. En cambio, para los profesionales con más experiencia ya adquirida, asumir más responsabilidades es una consecuencia inevitable de su carrera profesional, lo que explica porque algunos lo ven como un factor esencial en la expatriación, mientras que otros lo valoran con menor énfasis.

En conclusión, los resultados logrados facilitan identificar patrones y tendencias evidentes en las motivaciones que llevan a los profesionales a contemplar la expatriación. Entre los principales motivos destacan la proyección de carrera local, el incremento del salario, el desarrollo de las capacidades profesionales y la ampliación de la red profesional. Los datos indican que la mayoría de los participantes valoran aspectos vinculados con el desarrollo profesional y la experiencia internacional por encima de aspectos como la oportunidad de asumir mayores responsabilidades o la seguridad laboral. En resumen, esto representa que el perfil profesional predominante está enfocado en el aprendizaje constante, la obtención de competencias globales y el establecimiento de un “networking” en un mercado laboral globalizado.

Finalmente, la expatriación juega un papel vital en las estrategias de las compañías, dado que no solo fomenta el desarrollo de habilidades técnicas y multiculturales en los trabajadores, sino que también robustece su presencia en los mercados globales. Si bien, las compañías brindan respaldo logístico y económico a los expatriados, los hallazgos de esta investigación y los estudios recientes (El País, 2025) indican que aún hay margen para mejorar. Destinar más recursos a programas de formación y desarrollo cultural permitiría a los empleados integrarse con mayor facilidad en sus nuevos entornos, optimizando su desempeño y aumentando el impacto positivo de la expatriación tanto a nivel personal como empresarial.

c. Motivaciones personales para expatriarse

Mas allá de los factores laborales, las motivaciones personales también juegan un papel fundamental en el proceso de expatriación, dado que manifiestan las necesidades personales, las expectativas y los valores que influyen en este proceso. Cada individuo tiene sus propias razones para irse a vivir fuera, y estas pueden ir desde la búsqueda de una mejor calidad de vida hasta el deseo de conocer nuevas culturas. Para examinar estas motivaciones personales, se fundamentaron en estudios anteriores que han resaltado la influencia de elementos como la calidad de vida, el aprendizaje cultural y los vínculos familiares en la elección de expatriarse (Diener, 2000; Black et al., 1999). Estos factores ayudan a entender cómo, además del desarrollo profesional, la expatriación también contesta a aspectos más profundos y subjetivos de la vida de cada persona.

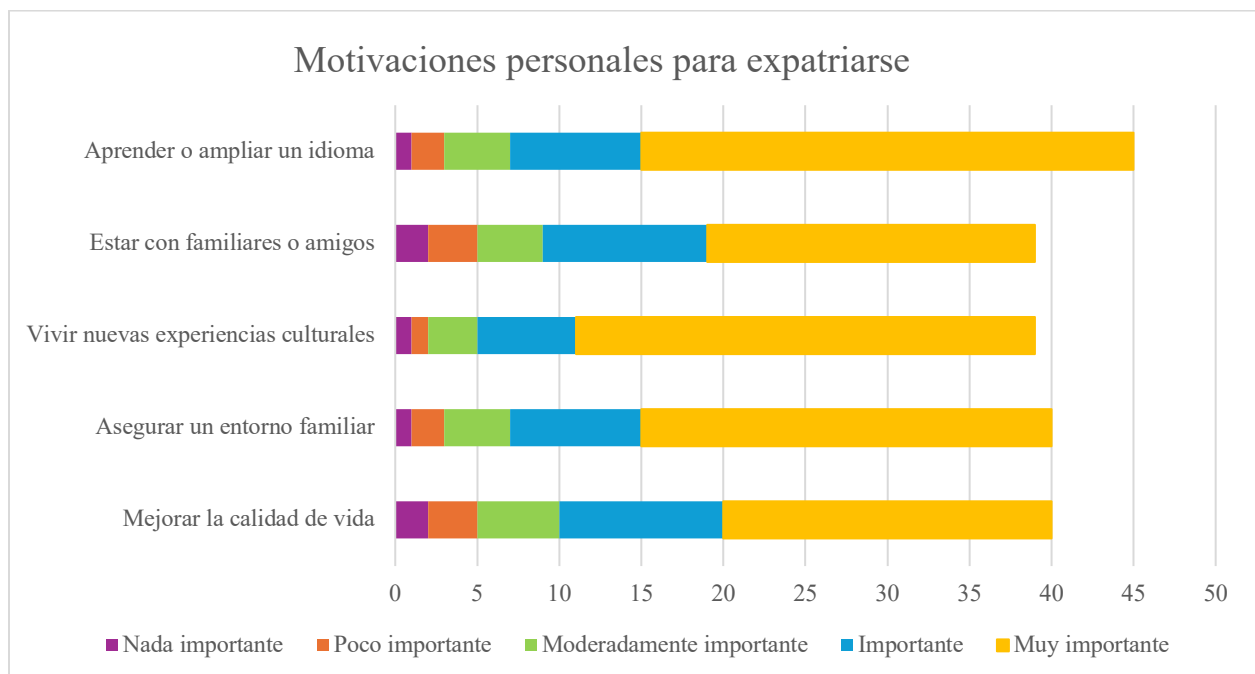


Figura 2: Motivaciones personales para expatriarse

En primer lugar, aprender o ampliar el conocimiento de un idioma alcanza un total de 30 puntos en “muy importante”, 8 en “importante” y 4 en “moderadamente importante”, posicionándose como la motivación más significativa para los expatriados. El aprendizaje de nuevos idiomas ha sido ampliamente reconocido como un elemento estratégico para facilitar la incorporación de los

expatriados en mercados de trabajo internacionales (Tarique & Caligiuri, 2009). Estos hallazgos subrayan la idea de que la expatriación es vista como una ocasión única para obtener o mejorar las competencias lingüísticas, lo que no solo potencia el crecimiento personal, sino que también abre puertas a nuevas oportunidades profesionales y robustece la competitividad en un entorno laboral global.

En segundo lugar, la motivación de estar con otra persona o con familiares o amigos, consiguió un total de 20 puntos en “muy importante”, 10 en “importante” y 4 en “moderadamente importante”. Estos resultados señalan que a pesar de que para algunos la proximidad con personas conocidas es vital al momento de expatriarse, para otros la autonomía y el deseo de descubrir nuevas vivencias son más determinantes en su decisión. Esta diferencia podría estar vinculado con la fase de la vida en la que se encuentran los participantes, ya que quienes valoran su crecimiento personal y laboral pueden estar más dispuestos a trasladarse sin depender de la proximidad de su círculo cercano.

En tercer lugar, vivir nuevas experiencias culturales y personales es una motivación que sobresale significativamente con 28 puntos en “muy importante” y 6 puntos en “importante”. Estos resultados demuestran que, para muchos participantes, la oportunidad de descubrir nuevas culturas y formas de vida es el principal motivo detrás de su decisión de expatriar. Mas allá de las razones profesionales o financieras, este elemento está estrechamente relacionado con un anhelo de crecimiento personal y una mayor exposición a la diversidad, elementos que se encuentran en sintonía con las tendencias mundiales de movilidad y el interés por vivencias internacionales beneficiosas (IESE Business School, 2023).

En cuarto lugar, asegurar un entorno familiar más favorable alcanzó 25 puntos en “muy importante” y 8 en “importante”, lo que revela que es una motivación muy importante para muchos expatriados. Este factor resulta especialmente atractivo para aquellos que tienen obligaciones familiares o que se encuentran en un momento en su vida en la que buscan mayor estabilidad para sus seres queridos. Entre los principales elementos que influyen en esta decisión se encuentran la educación de los niños, un entorno más seguro y mejores posibilidades de empleo para otros miembros de la familia. En estos casos, la expatriación no solo se percibe como una oportunidad

personal o profesional, sino también como un paso estratégico para asegurar un futuro más estable y con mayores ventajas para la familia.

Por último, mejorar la calidad de vida – incluyendo aspectos como salud, entorno, comodidad - logro 20 puntos en la categoría “muy importante” y 10 en “importante”, posicionándose como un elemento clave en la decisión de expatriarse. La aspiración a una mejor calidad de vida ha sido extensamente documentada como un factor esencial en investigaciones sobre movilidad internacional (Hodgetts & Luthans, 2023). Estos resultados demuestran que la expatriación está estrechamente vinculada a la búsqueda de mayores condiciones de bienestar, como acceso a servicios de salud de alta calidad, entornos más seguros e infraestructuras mejor desarrolladas. Además, esta motivación puede estar influenciada por la percepción de que algunos países ofrecen una mejor calidad de vida. Factores como una mayor estabilidad económica, medioambiental y social, los hace atractivos para quienes buscan mejorar su día a día tanto en el plano práctico como en el emocional. Para estos expatriados, la decisión de mudarse al extranjero no solo corresponde a razones laborales, sino también a la intención de construir un futuro con mejores condiciones para ellos y sus familias.

En conclusión, el análisis de las motivaciones personales muestra que los elementos vinculados con el enriquecimiento personal y cultural tienen un peso significativo en la decisión de expatriarse. Las razones mejor valoradas fueron vivir nuevas experiencias culturales y personales, aprender o ampliar el conocimiento de un idioma y asegurar un entorno familiar más favorable, lo que resalta la relevancia del desarrollo personal, la búsqueda de experiencias transformadoras y el deseo de estabilidad y seguridad en el nuevo entorno.

Para comprender mejor la estructura de estas tendencias, se realizó un análisis exploratorio factorial (AFE), que permitió descubrir tres dimensiones fundamentales en las motivaciones de los expatriados: el desarrollo profesional vinculado a la obtención de habilidades y crecimiento laboral, el bienestar emocional enfocado en la estabilidad personal y familiar y la exploración cultural, relacionada con la inmersión en nuevas culturas y formas de vida. En resumen, los resultados proporcionan una perspectiva precisa sobre las prioridades personales que motivan a las personas a embarcarse en una experiencia internacional. Estos hallazgos subrayan la relevancia

de elementos emocionales y aspiracionales, que van más allá de consideraciones meramente prácticas o laborales, reafirmando la expatriación como un proceso que impacta múltiples aspectos de la vida.

Finalmente, la expatriación no solo promueve el crecimiento personal, sino que también tiene un efecto positivo en las relaciones personales y la capacidad de resistencia de quienes la experimentan. Las compañías que reconocen y respaldan estas motivaciones individuales a través de programas culturales y familiares contribuyen a crear un ambiente más inclusivo, promoviendo no solo la adaptación de los expatriados, sino también satisfacción y productividad en el trabajo (Black et al., 1999). Esto demuestra que la expatriación cuando está bien organizada, puede ser una experiencia transformadora tanto a nivel personal como empresarial.

d. Tipos de expatriación

El estudio de las distintas formas de expatriación muestra una amplia variedad de motivaciones, ventajas y retos que enfrentaron los expatriados, en función de si fueron enviados por sus empresas o si optaron por expatriarse de manera autónoma. Cada experiencia es única y esta marcada por distintos factores, desde el apoyo económico y logístico hasta en la autonomía en la toma de decisiones, lo que afecta en la forma en que cada persona vive su proceso de adaptación y desarrollo en el extranjero.

El 52,1% de los participantes señaló que su compañía los envió al extranjero bajo un contrato, lo que subraya el rol principal de las empresas en la movilidad internacional. Este tipo de expatriación simplifica el proceso ya que las compañías toman un rol proactivo en la reubicación de su personal, ofreciendo apoyo logístico y financiero para asegurar una transición más sencilla. Entre los beneficios más comunes que reciben estos expatriados, destaca la asistencia en trámites burocráticos otorgada al 75,8% de los encuestados. Le siguen la ayuda con el traslado (72,7%) y el alojamiento (69,7%), lo que demuestra que las compañías otorgan prioridad a la gestión de los aspectos logísticos y administrativos, dado que estos suelen ser los más complicados para las personas que se van a vivir al extranjero.

Adicionalmente, el 60,6% de los participantes afirmo haber obtenido un importe económico compensatorio, lo que demuestra el compromiso de las compañías por reducir el efecto económico de la expatriación en sus trabajadores. No obstante, ayudas más especializadas como las fiscales (33,33%) y la formación profesional específica (30,3%) son menos frecuentes. Esto podría sugerir que no todas las compañías ven fundamental ofrecer este tipo de apoyo o que su disponibilidad depende del sector o del nivel de rango del expatriado. Finalmente, únicamente un 3% de los participantes indico haber recibido acciones o remuneraciones variables, lo que sugiere que este tipo de incentivos no son habituales dentro de los paquetes de movilidad internacional.

Por otro lado, el 43,8% de los encuestados opto por explorar oportunidades en el extranjero de forma autónoma, ya sea para trabajar, emprender un negocio, o incluso participar en un proyecto personal o profesional. A diferencia de quienes son trasladados por sus empresas, este grupo se topa con mayores retos en cuanto a integración y apoyo logístico, debido a la falta de un respaldo organizado que facilite su transición. No obstante, los expatriados autoiniciados se distinguen por su elevado nivel de autonomía y su disposición a tomar riesgos, cualidades que les facilita desenvolverse con una notable independencia y proactividad en su nuevo entorno. Estos expatriados son altamente apreciados en el mercado laboral por sus competencias emprendedoras y su habilidad de ajustamiento a ambientes nuevos, competencias necesarias en un mundo cada vez más globalizado.

Al comparar a los expatriados tradicionales con los autoiniciados, se notan diferencias considerables en términos de edad, experiencia, motivaciones y desafíos que afrontan en su proceso de expatriación. Los expatriados tradicionales, es decir aquellos que son trasladados por sus compañías suelen ser de mayor edad y en muchos casos, desempeñan roles de liderazgo dentro de sus organizaciones. Por otro lado, los expatriados autoiniciados suelen ser más jóvenes y se centran en puestos técnicos o de nivel intermedio, ya que buscan oportunidades de crecimiento en sus carreras.

En cuanto a las motivaciones, los expatriados tradicionales aprecian principalmente la seguridad en el trabajo y los paquetes asociados a su traslado, como la compensación financiera y el apoyo logístico. Por el contrario, los expatriados autoiniciados valoran el desarrollo de nuevas

competencias y la creación de redes profesionales, ya que su objetivo suele estar más orientado hacia la independencia y la proyección a futuro. En cuanto a los desafíos, los expatriados autoiniciados enfrentan más obstáculos burocráticos y dificultades de adaptación cultural, a causa de la ausencia de un apoyo estructurado que les facilite el proceso. Por otro lado, los expatriados empresariales se apoyan más en programas de negocios de integración, lo que les ofrece un entorno más favorable para ajustarse a su nuevo destino y entorno laboral.

Para medir de manera estadística las diferencias entre expatriados tradicionales y autoiniciados, se llevaron a cabo pruebas de significancia que permitieron identificar variaciones esenciales en sus vivencias y visiones. Los resultados de la prueba t de Student revelaron que los expatriados convencionales aprecian significativamente más la seguridad en el trabajo en comparación con los autoiniciados ($t= 2.34, p < 0.05$). Esto indica que quienes son enviados por sus compañías poseen expectativas más elevadas en términos de estabilidad y ventajas laborales, ya que suelen recibir apoyo económico y logístico como parte de su desplazamiento.

Por otro lado, un análisis de varianza (ANOVA) evidenció variaciones notables en la percepción de obstáculos burocráticos entre ambos grupos ($F(2, 37) = 4.21, p < 0.05$). En este caso, los expatriados autoiniciados reportaron mayores problemas en procedimientos administrativos y jurídicos, lo que demuestra que la ausencia de un respaldo empresarial puede hacer que el proceso de integración y la llegada a un nuevo país sea más complejo para ellos. Estos resultados refuerzan la noción de que los expatriados autoiniciados se topan con más dificultades para integrarse y mantenerse en el empleo, mientras que los tradicionales disfrutaban de un mayor apoyo estructural lo que facilita su proceso de movilidad internacional y reduce los retos administrativos.

En conclusión, tanto los expatriados tradicionales como los autoiniciados proporcionan puntos de vista útiles para comprender la movilidad internacional y sus implicaciones en el mercado laboral global. Aunque los expatriados tradicionales se favorecen de un mayor apoyo empresarial, lo que les facilita la integración y les aporta estabilidad, los expatriados autoiniciados sobresalen por su habilidad de adaptación y su actitud proactiva, enfrentando los desafíos con mayor independencia. Ambos grupos aportan de manera considerable a las dinámicas del mercado de trabajo mundial, cada uno desde su propia experiencia. Estos hallazgos resaltan la relevancia de programas de apoyo

completos, que no solo optimicen las ventajas para los expatriados empresariales, sino que también brinden recursos y orientación a quienes optan iniciar este camino por cuenta propia. Al consolidar estos programas, se puede maximizar el impacto positivo de la expatriación tanto a nivel personal como empresarial.

e. Obstáculos y dificultades en la expatriación

La encuesta llevada a cabo a 40 personas no solo revela una perspectiva clara sobre sus motivaciones, el tipo de expatriación y el respaldo obtenido durante el proceso, sino que también facilita identificar los principales desafíos a los que se enfrentan los expatriados. Estos hallazgos ayudan a entender mejor los retos que surgen en la adaptación, ofreciendo una perspectiva más completa sobre las realidades de la movilidad internacional.

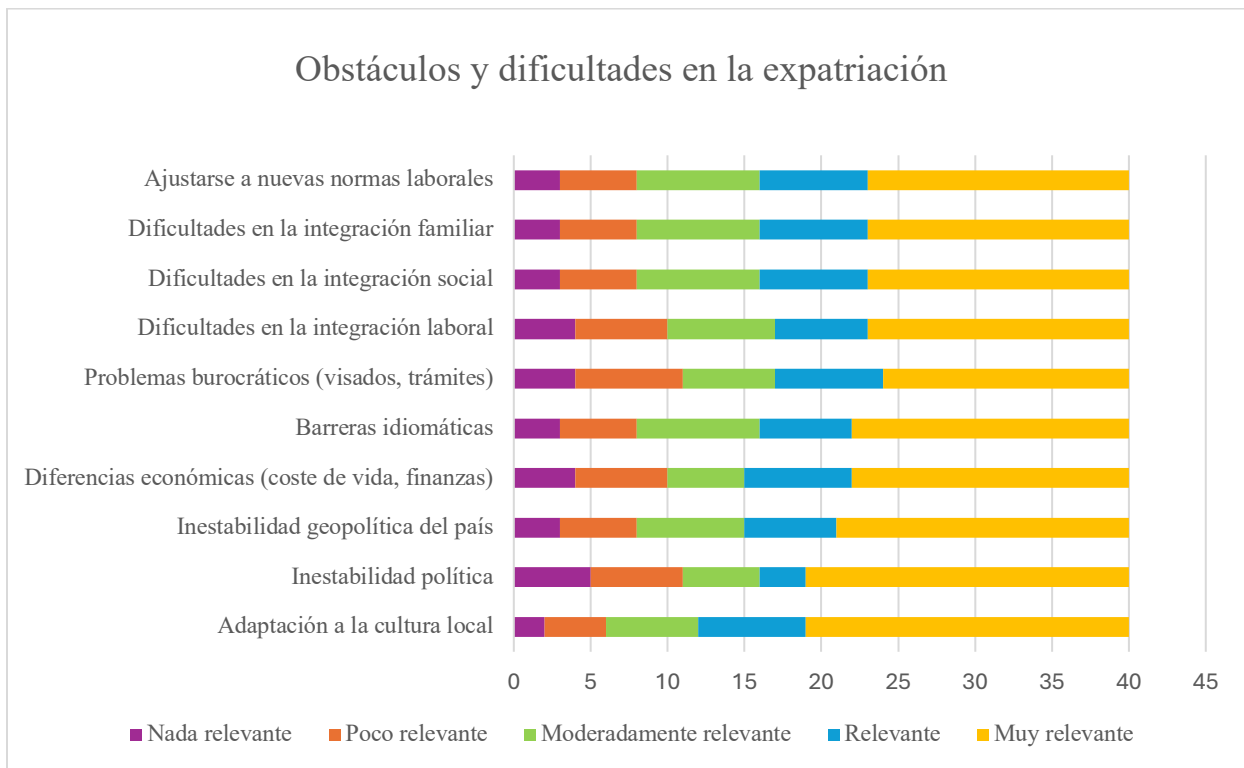


Figura 3: Obstáculos y dificultades en la expatriación

En primer lugar, ajustarse a nuevas normas y costumbres laborales se resalta como uno de los factores más significativos con 17 puntos en “muy relevante” y 8 puntos en “moderadamente

relevante”. Este ajuste toca aspectos que van desde variaciones en los horarios de trabajo hasta la adaptación a tecnologías emergentes y métodos laborales propios de cada país. Dado que estos cambios pueden generar incertidumbre en los expatriados, es esencial que las empresas brinden programas de capacitación y acompañamiento que les ayuden a integrarse de manera más suave en su nuevo entorno. Ofrecer herramientas para superar estas diferencias no solo facilita la transición, sino que también ayuda a mejorar la experiencia de los profesionales y su desempeño en el país de destino.

En segundo lugar, la integración en el entorno familiar, laboral y social es un reto constante para los expatriados. Este aspecto logro 17 puntos en la categoría “muy relevante” y 6 puntos en la categoría “relevante”, lo que evidencia su impacto en la vivencia de expatriación. En el ámbito laboral, la adaptación puede verse obstaculizada por variaciones en las reglas de trabajo, estructuras jerárquicas y formas de comunicación, lo que puede generar incertidumbre en los expatriados al enfrentarse a dinámicas empresariales diferentes. En el ámbito social, el establecimiento de vínculos personales y amistades puede resultar complejo y suele ser extenso, tanto para el expatriado como para su familia. Para minimizar estos retos, las compañías pueden facilitar la integración promoviendo actividades de socialización, mentorías y guías de adaptación. Proporcionar soporte no solo ayuda a los expatriados a sentirse más cómodos en su nuevo entorno, sino que también mejora su bienestar emocional y su rendimiento en el trabajo.

En tercer lugar, los problemas burocráticos como la obtención de visados, permisos y otros trámites legales constituyen una carga administrativa considerable para los expatriados. De acuerdo con los datos, este factor es visto por muchos como “muy relevante” con 16 puntos y “moderadamente relevante” por 6 puntos, lo que refleja el impacto que tiene en la movilidad internacional. La complejidad y lentitud de estos procedimientos no solo pueden intensificar la frustración, sino que también pueden posponer proyectos y afectar la organización tanto personal como profesional de los expatriados. Para reducir estas dificultades, es fundamental disponer de abogados y consultores especializados que faciliten y aceleren estas operaciones. Las compañías por su parte juegan un papel clave en este aspecto al potenciar sus servicios jurídicos, en particular en asuntos tributarios y de visados. Brindar un apoyo más estructurado en estos procesos no solo alivia la carga

administrativa, sino que también permitirá enfocarse en su integración y rendimiento en el país de destino (Hodgetts & Luthans, 2023).

En cuarto lugar, las barreras idiomáticas, pueden representar un reto importante, aunque en menor medida en comparación con otros factores. Los resultados muestran 18 puntos en “muy relevante” y 8 en “moderadamente relevante”, demostrando que, si bien el idioma puede dificultar la integración social y laboral, no siempre se percibe como un obstáculo insuperable. La ausencia de una comunicación eficaz puede restringir las interacciones en el trabajo y en la vida cotidiana, haciendo que el proceso de adaptación sea más complicado. Sin embargo, en la mayoría de los casos, este impedimento puede ser controlado con estrategias adecuadas, como la inmersión en el idioma o el uso de herramientas de traducción. Para aquellos que consideran el idioma un factor imprescindible en su experiencia de expatriación, tanto las compañías como las instituciones pueden desempeñar un papel fundamental al ofrecer cursos de idiomas y promover entornos laborales inclusivos que aprecien la diversidad idiomática. Este tipo de apoyo no solo facilita la adaptación de los expatriados, sino que también fortalece la comunicación intercultural dentro de los equipos de trabajo.

En quinto lugar, las diferencias económicas, como el coste de vida y las estructuras financieras surgen como un reto importante para los expatriados con 18 puntos en “muy relevante” y 7 puntos en “relevante”. Esto señala que las desigualdades económicas pueden impactar considerablemente la vivencia en el extranjero. Factores como un alto coste de vida pueden provocar tensión económica, mientras que la incertidumbre en el sistema financiero o fiscal puede dificultar operaciones fundamentales como la gestión de cuentas o el pago de impuestos. Estos desafíos pueden generar estrés y afectar a la estabilidad de los expatriados, especialmente en países con sistemas financieros complejos. Por esta razón, es vital que las empresas proporcionen una guía financiera y ofrezcan compensaciones económicas adecuadas que ayuden a equilibrar las diferencias económicas del país de destino, con la finalidad de ofrecer a los expatriado una vivencia más estable y satisfactoria.

La inestabilidad política y geopolítica de la nación, por su parte, es percibida como un factor de moderada relevancia en la decisión de expatriarse. Los datos indican que un número significativo

de individuos consideran estas variables como “poco relevantes” (6 y 5 puntos respectivamente) y “moderadamente relevantes” (5 y 7 puntos respectivamente). Estos resultados señalan que, aunque no todos los expatriados consideran la situación política como un factor determinante, sigue siendo un factor a tener en cuenta al evaluar un traslado. La estabilidad del entorno político y su impacto en la seguridad y el ámbito laboral es analizada por quienes buscan establecerse en el extranjero, asegurándose así de que el destino elegido les ofrezca un entorno adecuado para su desarrollo profesional y bienestar.

Por último, adaptarse a la cultura local se presenta como uno de los retos más cruciales en la movilidad internacional. De acuerdo con el gráfico, la perspectiva sobre este desafío está bastante equilibrada: entre quienes ven este factor como “relevante” (7 puntos), y aquellos que lo califican “muy relevante” (21 puntos). Además, muchos también lo perciben como “moderadamente relevante” (6 puntos). Estos resultados indican que la integración cultural juega un papel importante en la experiencia de vivir y trabajar en el extranjero. El proceso de entender y ajustarse a las nuevas costumbres, valores y tradiciones puede provocar emociones de aislamiento o frustración, en particular si los expatriados no disponen de un respaldo apropiado para afrontar estos cambios. Por esta razón, las compañías deben priorizar programas de inmersión cultural y seminarios de concienciación intercultural, simplificando el proceso de sus empleados. Además, estas iniciativas pueden complementarse con estrategias corporativas que fomentan la comprensión y el respeto por las diferencias culturales, promoviendo un ambiente de trabajo más inclusivo y colaborativo (Black et al., 1999).

En resumen, la encuesta llevada a cabo recolectó información detallada sobre los obstáculos más comunes en la expatriación y los problemas vinculados a esta vivencia. Además, se planteó una pregunta abierta que permitió a los participantes compartir, con sus propias palabras, los desafíos más significativos que enfrentaron durante su proceso de adaptación. Las respuestas a esta pregunta ofrecieron información más profunda y personal, aportando matices que van más allá de los datos numéricos. A través de estas experiencias reales, fue posible entender mejor las dificultades cotidianas que enfrentan los expatriados y los factores que influyen en su integración en un nuevo país.

Las respuestas de los participantes explican como la expatriación es una vivencia llena de retos personales, laborales, sociales y familiares, transformándola en un proceso complicado y al mismo tiempo, revolucionario.

Uno de los desafíos más destacados es la separación emocional y física de sus familiares y amigos, lo que provocar sensaciones de aislamiento, especialmente en las primeras etapas de adaptación. Esta dificultad se ve intensificada por la exigencia de reconstruir un ambiente social desde cero, lo que puede ser un proceso largo y emocionalmente exigente. En el contexto laboral, el impacto cultural en los estilos de comunicación, la toma de decisiones y las expectativas de trabajo exige a los expatriados a modificar sus métodos y mentalidad para adaptarse a ambientes multiculturales. En el ámbito familiar, la educación de los hijos y la reincorporación al mundo laboral pueden generar tensiones, ya que cada miembro de la familia enfrenta su propio proceso de adaptación. Además, la administración de procesos burocráticos, como visados y permisos laborales, incrementa una carga de estrés durante la transición, dificultando aún más los primeros meses en el nuevo país. Por otro lado, la integración social y cultural representa otro gran desafío. Ajustarse a las tradiciones locales, establecer nuevas relaciones, y al mismo tiempo, mantener el vínculo con las propias raíces culturales, requiere un equilibrio que no siempre es fácil de alcanzar. Sin embargo, a pesar de estos obstáculos, numerosos expatriados resaltan que vencer estos desafíos les ha permitido potenciar su resistencia, desarrollar habilidades interculturales y mejorar su capacidad de adaptación. Para la mayoría, la expatriación se convierte en una experiencia profundamente enriquecedora, tanto a nivel personal como laboral, dejando una huella significativa en su forma de enfrentar el mundo.

En conclusión, los elementos analizados indican que la movilidad internacional conlleva una serie de dificultades y obstáculos interrelacionados que demandan soluciones completas para garantizar una experiencia positiva y productiva. Desde la formación cultural y lingüística hasta el respaldo logístico y social, cada componente juega un papel clave en la integración y el éxito de los expatriados. Para asegurar que la expatriación sea realmente una experiencia fructífera, es esencial organizar estos factores con cuidado y precisión, ofreciendo recursos que promuevan la integración y maximicen el impacto positivo en el desarrollo personal y profesional de quienes la viven.

B. Análisis cualitativo

El análisis cualitativo se fundamenta en una serie de entrevistas personales realizadas a expatriados, quienes relataron en profundidad sus vivencias y reflexiones en torno al proceso de trasladarse e integrarse en un nuevo país. A través de estas historias, fue posible explorar con mayor profundidad las motivaciones, los retos y las lecciones aprendidas a lo largo del camino, ofreciendo un contexto más rico y minucioso que complementa los datos obtenidos en el cuestionario. Si bien los datos numéricos indican que un elevado porcentaje de expatriados persigue el desarrollo profesional, las entrevistas permitieron evidenciar las razones fundamentales de esta motivación: desde el deseo de expandir redes profesionales hasta la necesidad de adquirir nuevas habilidades y vivencias que no siempre son posibles en el país de origen. Esta perspectiva narrativa aporta contexto, profundidad y humanidad a las tendencias detectadas, desvelando los matices que hacen único cada relato de expatriación.

Las personas entrevistadas poseían un recorrido profesional sólido antes de irse a vivir al extranjero, habiéndose desarrollado en áreas altamente competitivas como las finanzas, la banca, y las energías renovables. Estos contextos exigentes no solo les proporcionaron competencias estratégicas y técnicas, sino que también les dieron la seguridad y preparación necesarias para dar el salto hacia puestos internacionales.

Uno de los entrevistados, por ejemplo, resalto que había trabajado previamente en empresas multinacionales como Iberdrola y Lehman Brothers, lo que le capacito adquirir la experiencia y el perfil necesario para encabezar proyectos a nivel mundial. Otro participante, con una trayectoria en la industria bancaria, indico que su paso como analista financiero en empresas exigentes fue esencial para acceder a puestos de trabajo en mercados globales. Estos relatos evidencian que la elección de expatriarse no fue improvisada, sino parte de una estrategia bien pensada enfocada en el desarrollo profesional. Además, estos descubrimientos concuerdan con lo observado en los resultados del cuestionario, donde muchos enfatizaron que contar con una sólida experiencia profesional anterior fue un elemento esencial para triunfar en su proceso de expatriación.

Los entrevistados coincidieron en subrayar la búsqueda de desarrollo personal y laboral como una de las principales motivaciones que los llevo a expatriarse. Muchos de ellos indicaron que trabajar en un ambiente multicultural no solo potencio sus habilidades tecnicas, sino que también les permitió ampliar su visión global y obtener competencias de liderazgo más adaptables a realidades internacionales. Uno de los participantes lo afirmo con claridad: “mi experiencia en una multinacional en el extranjero me brindo la oportunidad de encabezar varios equipos y comprender de manera más profunda las dinámicas del mercado”. Otra motivación frecuente fue el deseo de conocer nuevas culturas y aprender nuevos idiomas, aspectos que fueron valorados tanto a nivel profesional como personal.

Para muchos, estas experiencias enriquecieron su manera de ver el mundo y mejoraron su capacidad de adaptación. Adicionalmente, varios entrevistados expresaron que la expatriación también represento una oportunidad para alcanzar una mejor calidad de vida, haciendo referencia a aspectos como mayor seguridad, mejor acceso a la educación para sus hijos y servicios públicos de calidad. En conjunto, estas vivencias reflejan como la decisión de expatriarse va más allá de lo profesional, convirtiéndose en una ocasión para seguir creciendo al completo.

En términos generales, los entrevistados reconocieron que sus compañías facilitaron el proceso de expatriación, suministrando recursos clave para asegurar una transición lo más fluida posible. Programas de integración, como procesos de formación inicial y paquetes de traslado, fueron de gran ayuda para organizar elementos logísticos como la búsqueda de vivienda o los procedimientos tributarios.

Sin embargo, a pesar de este apoyo, muchos apreciaron retos vinculados con la adaptación cultural y la burocracia. Un entrevistado expreso que, a pesar de que su compañía le brindo un programa de orientación inicial, hubiera valorado mucho más un acompañamiento más profundo en el proceso de integración cultural, ya que lo emocional y lo social juegan un papel decisivo. Otro expatriado, con experiencia en el sector financiero, destaco que enfrento desafíos considerables al ajustarse al ritmo laboral y a las expectativas del mercado americano, lo que le exigió un esfuerzo adicional para ajustarse a nuevas dinámicas. Estos testimonios evidencian que, si bien el respaldo empresarial es crucial, no siempre es suficiente. Los retos culturales y sociales demandan una

implicación más amplia y continua por parte de las empresas. Esta necesidad también se manifestó en los hallazgos del cuestionario, donde muchos expatriados resaltaron la importancia de contar con una formación cultural más completa y prolongada para facilitar una adaptación real y duradera.

Aunque en general las vivencias compartidas por los expatriados fueron favorables y beneficiosas, muchos de ellos coincidieron en que el camino no estuvo ausente de obstáculos importantes. Uno de los desafíos más recurrentes fue la adaptación a nuevas culturas, particularmente durante los primeros meses tras la llegada. Algunos entrevistados comentaron que les resultó difícil adaptarse a las tradiciones locales que frecuentemente chocaban con sus propias costumbres, valores o maneras de ver el mundo. En cambio, quienes experimentaron dificultades con el idioma mencionaron que las barreras idiomáticas afectaron no solo su integración en la vida cotidiana, sino también su rendimiento en el trabajo, ya que una comunicación limitada puede generar malentendidos o hacer más lento el proceso de adaptación laboral.

Además, la separación física con sus familiares y amigos fue mencionada como uno de los factores más duros emocionalmente. Para muchos, dejar atrás su círculo cercano supuso momentos de soledad e incertidumbre sobre todo al principio. En este sentido, varios expatriados resaltaron el valor de contar con respaldo psicológico y redes sociales, que les ayudaron a superar el aislamiento y recuperar el equilibrio emocional. Estas experiencias demuestran que, más allá del desarrollo laboral, la expatriación también implica un profundo proceso personal de adaptación y fortaleza emocional.

La adaptación al ambiente de trabajo fue por lo general una experiencia positiva para los expatriados, aunque no libre de desafíos. Muchos de los participantes señalaron que necesitaron adaptar sus estilos de comunicación y toma de decisiones para ajustarse a las variaciones culturales existentes en sus nuevos contextos profesionales. En el ámbito social, varios entrevistados expresaron problemas que al inicio les costó formar redes personales y laborales, especialmente por las diferencias culturales y dinámicas de socialización. Sin embargo, con el tiempo, consiguieron vencerlo mediante una actitud proactiva, participando en eventos organizados por la empresa y actividades fuera del entorno laboral. Uno de los entrevistados indicó que su

involucramiento en eventos corporativos fue fundamental para establecer vínculos importantes, tanto personales como profesionales.

Otro expatriado señaló que enfrente dificultades para adaptarse a las variaciones culturales en la administración del tiempo y en los procesos de toma de decisiones, lo que le llevo a desarrollar una mayor flexibilidad y tolerancia en su día a día. Estas experiencias subrayan la relevancia de la capacidad de adaptación como una competencia fundamental para los expatriados. Este punto también fue destacado en los resultados en el cuestionario, donde muchos participantes señalaron la integración social como uno de los retos más significativos en la expatriación.

A pesar todos estos desafíos, los participantes concordaron en que atravesar estas vivencias potencio su resistencia y su habilidad de adaptación. Este aspecto se alinea con los resultados del cuestionario, donde muchos participantes sostuvieron que vencer estos desafíos fue crucial para su crecimiento, tanto a nivel personal como profesional. La expatriación en este sentido se transforma en un proceso que aunque exigente, deja una huella profunda y transformadora.

La experiencia de expatriación ha tenido un efecto profundamente revolucionario en la vida de los participantes, tanto en el ámbito personal como laboral. Mediante estas vivencias, han adquirido habilidades clave como el liderazgo en contextos multiculturales, la resiliencia y la capacidad de negociación en entornos internacionales. Uno de los entrevistados resalto que su experiencia internacional le permitió ampliar su visión de la industria en la que trabaja, ganando una comprensión más global de su sector. Otro sostiene como la expatriación mejoro su habilidad para dirigir equipos variados y administrar proyectos en mercados globales, enfrentando realidades distintas con mayor flexibilidad.

Además del crecimiento profesional, varios participantes coincidieron en que la expatriación modifico su forma de ver el mundo, ayudándoles a apreciar la diversidad cultural y a abrirse a nuevas formas de pensar, aprender y relacionarse. Estos descubrimientos concuerdan también en los datos del cuestionario, donde muchos participantes señalaron que su experiencia internacional fue crucial en su crecimiento profesional, fortaleciendo tanto sus competencias técnicas como su

crecimiento personal. En definitiva, la expatriación no solo abrió puertas en el ámbito laboral, sino que también amplios horizontes a nivel humano.

Los conocimientos adquiridos por los expatriados subrayan la relevancia de una preparación previa sólida y de mantener una actitud abierta y proactiva ante los desafíos que implica vivir y trabajar en otro país. Mucho de los participantes aconsejan a quienes estén por comenzar esta experiencia que se preparen tanto a nivel cultural como profesional, y que aprovechen cada ocasión para conocer y entender el entorno que los rodea. Consideran que anticiparse a las diferencias culturales y estar dispuestos a aprender de ellas es clave para una integración exitosa. Asimismo, muchos entrevistados recomiendan que las compañías deberían fortalecer sus programas de integración cultural, proporcionando herramientas prácticas y acompañamiento real para apoyar tanto la adaptación laboral como personal. Un expatriado propuso que, si hubiera contado con un enfoque más integral desde el inicio, su proceso de adaptación habría sido mucho más fluido y menos estresante. Estas consideraciones concuerdan con los resultados del cuestionario, donde los expatriados señalaron que los aspectos con más margen de mejora son precisamente los programas de formación intercultural y la creación de redes de respaldo. En conjunto, estos resultados apuntan a la necesidad de un enfoque más humano, estructurado y empático para acompañar a quienes deciden dar el paso hacia una experiencia internacional.

En conclusión, el análisis temático de las entrevistas, sumado con los hallazgos del cuestionario, proporciona una perspectiva detallada y enriquecedora de lo que significa vivir una experiencia de expatriación. Este análisis muestra que expatriarse es un proceso que combina tanto desafíos como grandes oportunidades, y que cada experiencia está marcada por factores personales, profesionales y culturales que se entrelazan de forma única. A través de este método, fue posible reconocer no solo los retos y lecciones que enfrentaron los participantes, sino también como esas experiencias han impactado su crecimiento personal y desarrollo laboral.

5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS/CONCLUSIÓN

A. Comparación con la literatura existente

Los resultados de esta investigación concuerdan con estudios anteriores sobre la expatriación, corroborando la idea de que la movilidad internacional sigue siendo una táctica esencial para el crecimiento tanto profesional como personal. Estudios como los de Bonache (2001) y Collings et al. (2007), ya habían avisado sobre una tendencia cada vez más marcada: las compañías han ido disminuyendo gradualmente los beneficios económicos y logísticos que tradicionalmente proporcionaban a sus expatriados, fomentando modelos de movilidad más adaptables y lucrativos.

Este análisis confirma esta tendencia. Varios expatriados entrevistados indicaron que, si bien sus compañías aún les proporcionan soporte en procesos administrativos y remuneraciones financieras, la magnitud de estos beneficios ha reducido en comparación con lo que solían ofrecer los antiguos modelos de expatriación. Esto sugiere un cambio en la forma en la que las empresas gestionan la movilidad global, priorizando estructuras más simples y adaptadas a las nuevas dinámicas del mercado internacional.

Distinguir entre la expatriación empresarial y la expatriación autoiniciada es esencial para entender las diferencias en motivaciones, expectativas y dificultades que enfrenta cada grupo. Mientras que los expatriados tradicionales tienden a valorar más la estabilidad, el apoyo organizativo y los beneficios estructurados que ofrece una empresa, los autoiniciados resaltan su búsqueda de independencia, desarrollo profesional y nuevas oportunidades como motores principales de su decisión de mudarse al extranjero. Esta tendencia ya ha sido manifestada en estudios recientes como el de McNulty & Brewster (2017), que enfatizan la relevancia de elaborar estrategias de acompañamiento personalizadas para cada tipo de expatriado. No todos buscan lo mismo ni enfrentan los mismos retos, por lo que un enfoque homogéneo es insuficiente.

Adicionalmente, según McKinsey (2021), los trabajadores con experiencia internacional no solo tienen más probabilidades de ascenso, sino que también suelen contar mejores condiciones salariales. Esto ayuda a justificar que la expatriación autoiniciada está creciendo con fuerza: cada vez más personas deciden tomar la iniciativa y salir al mundo por cuenta propia, viendo en este fenómeno una manera específica de avanzar en sus carreras y cambiar su vida personal y profesional.

Adicionalmente, los retos fundamentales asociados a la expatriación, como la adaptación cultural, los obstáculos burocráticos y la incertidumbre económica encajan de forma precisa con los marcos teóricos desarrollados por Berry (1997) y Bourdieu (1986). La teoría de la adaptación cultural de Berry argumenta que el triunfo de un proceso de expatriación depende, en gran medida, de la habilidad del expatriado para gestionar las diferencias culturales del nuevo entorno. En la práctica, esto se traduce en como la persona se enfrenta al choque cultural, interpreta las normas sociales y se adapta a las formas locales de comunicación. De forma parecida, el concepto de capital social y cultural de Bourdieu enfatiza la relevancia de contar con redes de conexiones y las habilidades interculturales como herramientas fundamentales para integrarse en una nueva sociedad. Tener acceso a estas redes, ya sea por vínculos previos, recomendaciones o semejanzas culturales puede marcar la diferencia en la forma en la que un expatriado se mete en su nuevo contexto.

Este análisis corrobora ambas teorías. Los expatriados que consiguieron establecer vínculos previos de su llegada o que ya tenían algún tipo de conexión con el país de destino experimentaron una adaptación más veloz, simple y con menos obstáculos, tanto en el ámbito laboral como en la vida social cotidiana. Esto demuestra que más allá de las capacidades profesionales, contar con herramientas culturales y una red de apoyo sólida es clave para afrontar con éxito una experiencia de expatriación.

Desde un punto de vista más práctico, estos hallazgos fortalecen la noción de que la expatriación va mucho más allá de un simple traslado de talento. Se trata, en realidad de una táctica corporativa de crecimiento, tanto para el desarrollo de los profesionales como para el fortalecimiento de las empresas a nivel mundial. Para administrar el talento de forma más óptima en un mundo cada vez más interrelacionando, las empresas podrían expandir su perspectiva, y no centrarse únicamente en aspectos logísticos o económicos. Es esencial incluir programas de capacitación intercultural, orientación psicológica y respaldo para la integración familiar, entendiendo que el bienestar integral del expatriado afecta directamente en su rendimiento y en el éxito del proceso.

De forma parecida, los expatriados autoiniciados podrían beneficiarse de iniciativas gubernamentales o entidades privadas que faciliten su integración en los mercados internacionales. Esto podría incluir desde mentorías y asesoría para procedimientos burocráticos, hasta redes de

contacto que los conecten con oportunidades laborales en sus nuevos destinos. En conjunto, estos esfuerzos no solo mejorarían la experiencia de expatriación, sino que también potenciarían el valor que cada individuo aporta al entorno global, creando un ecosistema más equitativo y preparado para enfrentar los obstáculos de la movilidad internacional.

B. Limitaciones del estudio y sugerencias para futuras investigaciones

Aunque este análisis ofrece datos útiles sobre las motivaciones y barreras que enfrentan los expatriados, también resulta crucial identificar algunas de sus restricciones. Una de las más significativas tiene que ver con la representatividad del grupo de estudio. Al haberse utilizado un muestreo por conveniencia y bola de nieve, es posible que la muestra este compuesta en su mayoría por participantes que forman parte de redes sociales particulares, dejando fuera a otros perfiles menos conectados o con experiencias distintas. Esto podría afectar a los resultados, ya que las vivencias recolectadas pueden reflejar más las visiones de ciertos grupos y no necesariamente representar a toda la población expatriada.

De cara a futuros estudios, sería interesante expandir la muestra, y garantizar una mayor diversidad en cuanto a sectores de trabajo, niveles de jerarquía y países de destino. Esto permitiría obtener una perspectiva más completa y matizada de lo que significa expatriarse hoy en día, capturando mejor las distintas realidades que conviven dentro de este fenómeno global.

Otra de las limitaciones de la investigación tiene que ver con su carácter transversal, dado que esos datos fueron recolectados en un instante concreto sin examinar como progresan las vivencias de los expatriados a través del tiempo. La realidad es que tanto las razones para expatriarse como las barreras que se enfrentan pueden variar en diferentes fases del proceso: desde la preparación previa, pasando por la adaptación inicial, hasta llegar a la integración completa o el retorno al país de origen. Al no seguir esa evolución, se pierde la oportunidad de conocer los cambios y aprendizajes que surgen con el tiempo.

Por ello, sería muy relevante que futuras investigaciones adoptaran un enfoque a largo plazo que permita examinar como los elementos que inciden en la expatriación cambian a lo largo del tiempo.

Esto facilitaría entender con mayor exactitud como la movilidad internacional influye tanto en el desarrollo laboral como en la calidad de vida, ofreciendo una visión más completa y profunda de lo que implica realmente expatriarse.

Además, a pesar de que esta investigación cuenta con elementos económicos y sociales de la expatriación, facetas emocionales y psicológicas fueron investigadas con menor profundidad. Muchos estudios sobre movilidad internacional han resaltado que la capacidad de resistencia emocional y el bienestar mental son fundamentales en el proceso de adaptación. Las emociones juegan un rol determinante, especialmente en momentos de soledad, incertidumbre o cambio constante y pueden influir directamente en el éxito o la dificultad de una vivencia en el extranjero.

Por esta razón, estudios futuros podrían centrarse más en estos factores, examinando como las emociones, el estrés, las tácticas de afrontamiento y acompañamiento emocional afectan no solo en la adaptación inicial, sino también en decisiones más profundas como la elección de quedarse en el país extranjero o volver al país natal. Profundizar en esta dimensión permitiría humanizar aún más la comprensión de la expatriación, reconociendo que detrás de cada decisión y movimiento internacional, hay también un proceso emocional complejo que merece atención.

C. Aportaciones del estudio a la bibliografía existente

Este análisis representa una contribución significativa a la bibliografía sobre la expatriación al ofrecer una distinción precisa y bien fundamentada entre los expatriados empresariales y los expatriados autoiniciados. Esta diferenciación no solo facilita la comprensión del fenómeno, sino que también permite identificar con mayor exactitud las motivaciones, los desafíos y las tácticas de adaptación de cada grupo. Reconocer las particularidades de ambos perfiles es fundamental para elaborar políticas de movilidad internacional más eficaces y adaptadas a las necesidades de quienes deciden emprender este camino. Al mismo tiempo, brinda a los futuros expatriados herramientas para prepararse con mayor conciencia y anticipación, lo que puede marcar la diferencia en su proceso de adaptación y en el éxito de su experiencia en el extranjero.

Uno de los descubrimientos más significativos de este estudio es la elevada participación de mujeres dentro de la muestra, lo que indica una variación en las tendencias de la movilidad internacional. Históricamente, los puestos de expatriación han estado ocupados en su mayoría por hombres, una tendencia que ha sido vinculada tanto a obstáculos estructurales dentro de las organizaciones como a la percepción de que algunos entornos culturales o sectores laborales resultan menos accesibles o incluso hostiles para las mujeres. No obstante, los resultados de esta investigación señalan a que cada vez más mujeres están ascendiendo a puestos de expatriación, muchas de ellas en roles de alta responsabilidad. Este cambio podría estar vinculado a políticas empresariales más inclusivas, al fortalecimiento de liderazgo femenino y a una transformación en la percepción de lo que significa trabajar en el extranjero (Chaves Solano, 2009).

Este suceso suscita nuevas interrogantes acerca de cómo es el impacto de la igualdad de género en la vivencia de la expatriación. Estudios anteriores han determinado que las mujeres expatriadas se topan con retos particulares, como la dificultad para acceder a redes de contactos en ciertos contextos culturales o la escasa disposición de algunas compañías a brindarles destinos vistos de “alto riesgo” (Shortland, 2016).

No obstante, los hallazgos de esta investigación indican que, a pesar de estos retos, muchas mujeres están utilizando la expatriación como un medio clave para impulsar su crecimiento profesional y desarrollo personal. Lejos de verse limitadas por las dificultades, están abriendo camino, adaptándose a nuevos entornos y posicionándose como líderes capaces de desenvolverse con éxito en escenarios internacionales. Este cambio de tendencia no solo desafía estereotipos pasados, sino que también pone en evidencia la resiliencia y determinación de estas profesionales, así como la necesidad de seguir construyendo entornos laborales más inclusivos y equitativos para todas las personas que deciden dar el paso hacia la movilidad internacional.

Aunque el incremento en la participación de mujeres en la expatriación representa sin duda un signo positivo de progreso hacia una mayor equidad de género, todavía hay tarea por realizar para asegurar que las oportunidades sean realmente igualitarias en todos los niveles, sectores y regiones del mundo.

Es imprescindible que las compañías sigan revisando y ajustando sus tácticas de movilidad internacional, no solo para incorporar una perspectiva de género, sino también para erradicar barreras estructurales y sesgos que aún persisten. Esto implica crear entornos más inclusivos, garantizar que los procesos de selección para roles internacionales sean transparentes y equitativos y ofrecer condiciones que permitan a las mujeres acceder y mantenerse en posiciones de liderazgo global, independientemente del país o del sector en el que se muevan. Garantizar que el talento femenino tenga acceso a las mismas posibilidades de crecimiento y visibilidad no solo responde a una cuestión de justicia, si no que beneficia a las empresas con opiniones diferentes y más preparadas para afrontar los obstáculos de un mundo cada vez más interconectado (IDC Online, 2024)

Otra aportación relevante de esta investigación es la conexión directa que se observa entre la expatriación y el crecimiento del capital social. Los hallazgos indican que los expatriados autoiniciados, en particular, aprecian particularmente la oportunidad de expandir sus redes profesionales, corroborando lo que plantean Tarique & Caligiuri (2009) acerca de la relevancia del networking en la movilidad internacional. La expatriación de trabajar en el extranjero no solo brinda a los profesionales nuevas posibilidades laborales, sino que también permite establecer relaciones estratégicas con profesionales de distintos sectores y culturas, lo que a su vez aumenta la visibilidad y el posicionamiento de estos trabajos en los mercados globales. En este sentido, la expatriación se transforma en mucho más que un cambio de ubicación: es una herramienta para construir relaciones duraderas, generar confianza en nuevos contextos y potenciar la trayectoria profesional a través de conexiones reales e importantes.

D. Resumen de las principales conclusiones

Los hallazgos de este estudio corroboran que la decisión de expatriarse está fomentada por una combinación de razones laborales y personales, que muchas veces se entrelazan de manera profunda. Desde el punto de vista laboral, los expatriados aspiran a potenciar su desarrollo profesional, obtener mejores sueldos y adquirir nuevas habilidades que les facilitan ser más competitivos en un mercado mundial cada vez más exigente. La expatriación, en ese sentido,

representa una oportunidad estratégica para crecer, reinventarse y abrirse a nuevos horizontes profesionales.

No obstante, los elementos personales también juegan un papel crucial. Muchos optan por irse al extranjero con el deseo de experimentar vivencias transformadoras, elevar su calidad de vida u ofrecer a sus familias un ambiente más seguro y estable. Este equilibrio entre lo personal y lo profesional refleja que la expatriación no es solo un cambio geográfico, sino un proceso de vida que responde a aspiraciones más amplias, donde el desarrollo individual se convierte en un motor poderoso para cruzar fronteras.

La comparativa entre expatriados empresariales y autoiniciados muestra diferencias notables en cuanto a sus prioridades, expectativas y retos. Por un lado, los expatriados empresariales suelen apreciar especialmente la estabilidad y el apoyo estructurado que reciben: apoyo en trámites administrativos, beneficios financieros y una red organizativa que facilita su integración. Esta seguridad les permite enfocarse en su desarrollo profesional dentro de un marco ya establecido. En contraste, los expatriados autoiniciados resaltan la autonomía, la libertad de tomar decisiones por cuenta propia y la oportunidad de descubrir nuevos mercados sin limitaciones empresariales. Para muchos, esta independencia representa una oportunidad para elaborar su recorrido profesional, abrir sus propios negocios o trabajar en sectores más flexibles.

Sin embargo, esta libertad también viene acompañada de obstáculos adicionales. Al no contar con el respaldo de una empresa, los autoiniciados se topan con más intensidad a barreras burocráticas, dificultades en la adaptación cultural y una mayor inestabilidad financiera. Estas diferencias indican que, aunque ambos caminos pueden ser beneficiosos, las necesidades y obstáculos son distintos, por lo que es fundamental que las empresas generen apoyos diferenciados, adaptados a cada tipo de experiencia.

E. Impacto a largo plazo de la expatriación empresarial y autoiniciada

El impacto de la expatriación tanto empresarial como autoiniciada va mucho más allá del momento de traslado. Comprender sus efectos a largo plazo en el recorrido profesional, la reincorporación

al trabajo y el bienestar general es esencial para valorar realmente su significado. En el caso de los expatriados empresariales, muchos logran ascensos importantes tras su experiencia internacional, en parte gracias a los programas de desarrollo profesional que acompañan su movilidad. Por otro lado, los expatriados autoiniciados necesitan forjar su propia trayectoria, lo que no les impide progresar. Muchos de ellos consiguen promociones más rápidas, reflejo de su capacidad de adaptación y aprendizaje constante.

No obstante, este tipo de perfil puede a veces tener problemas para corroborar su experiencia ante futuros empleadores, especialmente si han trabajado en entornos menos tradicionales. A pesar de eso, muchos encuentran en su experiencia internacional una fuente de crecimiento y diferenciación profesional que les permite posicionarse como perfiles únicos en un mercado global cada vez más competitivo (Vance & Paik, 2015).

El retorno al país de origen también implica retos específicos que varían según el tipo de expatriación. En el caso de los expatriados empresariales, aunque suelen disponer de programas de reintegración, muchos se encuentran a lo que se conoce como la “paradoja del expatriado”: las competencias adquiridas en el extranjero no siempre son plenamente valoradas o aprovechadas adecuadamente una vez se reincorporan a su empresa (Shaffer et al., 2012). Esto puede generar frustración y una sensación de estancamiento profesional, a pesar de haber invertido tiempo y esfuerzo en su desarrollo internacional.

Por su parte, los expatriados autoiniciados, al no tener un respaldo empresarial, enfrentan un mayor grado de incertidumbre financiera al volver. Sin embargo, quienes logran establecer redes de apoyo fuertes durante su estancia en el extranjero suelen tener más facilidad para encontrar nuevas oportunidades de trabajo, muchas veces más alineadas con sus intereses y perfil profesional.

Las diferencias en términos de estabilidad emocional y financiera entre ambos grupos también son evidentes. Los expatriados empresariales tienden a sentirse más seguros debido al apoyo financiero y organizativo que los acompaña. Los autoiniciados, en cambio, encuentran más dudas y riesgos, pero también suelen experimentar un mayor sentido de logro e independencia, especialmente cuando consiguen instalarse con éxito en su nuevo país. De acuerdo con Bourdieu (1986), la

integración del capital social es un factor clave en proceso de integración. Contar con relaciones importantes en el país de destino no solo facilita el acceso al mercado laboral, sino que también fomenta la adaptación emocional y cultural, siendo un elemento crucial para transformar la vivencia de expatriación en una oportunidad beneficiosa.

Desde el punto de vista organizacional, las compañías tienen mucho que ganar si aprenden a valorar y gestionar adecuadamente ambas formas de expatriación. La movilidad internacional continúa siendo una herramienta estratégica, no solo para la expansión mundial sino también para crecimiento y retención del talento interno. Sin embargo, muchas empresas todavía enfrentan el desafío de fortalecer sus programas de reintegración. Si no se aprovechan correctamente las competencias obtenidas en el extranjero, se corre el riesgo de perder a trabajadores estimables, una situación conocida como “fuga de talento”, lo que puede influir directamente en la motivación y continuidad de esos empleados (Groysberg & Abrahams, 2021). Para que ambas rutas sean exitosas, tanto las empresas como los propios expatriados deben diseñar estrategias conscientes y adaptadas que promuevan la integración. Reconocer el aprendizaje y transformar la movilidad internacional en una verdadera ventaja competitiva, tanto para el individuo como para la empresa en su conjunto.

F. Recomendaciones para empresas y expatriados

Para mejorar la movilidad internacional de forma más efectiva, muchas compañías tienen la posibilidad de aplicar modelos mixtos que les faciliten atraer tanto a expatriados tradicionales como a expatriados autoiniciados en busca de nuevas oportunidades. Una de las tácticas más fundamentales en este contexto es implementar programas de mentoría elaborados explícitamente para expatriados autoiniciados. Estos programas no solo les ayudan a insertarse mejor en el mercado laboral, sino que también les abren puertas a redes profesionales clave dentro de su sector (Inkson, 1997).

Adicionalmente, ofrecer capacitación intercultural y respaldo en procesos burocráticos puede potenciar la experiencia de estos expertos. Sentirse acompañados en los aspectos más complejos del proceso les da mayor estabilidad, mejora su bienestar y, en consecuencia, su desempeño en el

trabajo (Tarique & Caligiuri, 2009; Shaffer, 2006). Finalmente, promover sistemas de movilidad más adaptables, como combinar trabajo a distancia junto a periodos de estancias presenciales en el país de destino, no solo amplía las opciones para el talento internacional, sino que también disminuye los costes asociados a un traslado completo. Se trata de adaptar los modelos a las personas, no al revés.

Ya que la investigación ha detectado diferencias importantes entre los expatriados empresariales y los autoiniciados, es esencial que las compañías ajusten sus políticas basándose en las necesidades específicas de cada grupo. En el caso de los expatriados tradicionales, no basta con ofrecer solo beneficios logísticos como la vivienda. Lo ideal sería proporcionar programas de integración más a medida, teniendo en cuenta también el bienestar de sus familias y que les ayuden a adaptarse mejor a la cultura del nuevo país. Muchas veces, estos profesionales se enfrentan a retos personales que no se resuelven de una manera organizada. Los hallazgos indican que, si bien las empresas suelen ofrecer buen apoyo en lo práctico, falta reforzar el acompañamiento en lo humano. Un apoyo más organizado en el proceso de integración social y cultural puede marcar la diferencia entre una experiencia estresante y una enriquecedora, y a la larga, potenciar a que estos trabajadores quieran permanecer y crecer dentro de la empresa (Shortland, 2016).

Para los expatriados autoiniciados el reto es aún más grande. Al no contar con el apoyo de una compañía, deben enfrentarse por su cuenta a trámites, barreras culturales y a la incertidumbre de establecerse en un nuevo país. En esta situación, sería clave que surgieran proyectos tanto públicos como privados que les guíen en aspectos fundamentales como la obtención de visas, la capacitación en idiomas y el acceso a redes profesionales que les abran puertas (Collings, 2007). Además, cobran valor las plataformas digitales enfocadas en temas de expatriación, ya que pueden servir como puentes efectivos entre estos expertos y las posibilidades de empleo en su país de destino. Son herramientas que no solo conectan, sino que también acompañan.

En el ámbito empresarial, existe una oportunidad única: expandir el radar de selección de talento para incluir a estos expatriados autoiniciados. Muchos de ellos ya han demostrado una enorme capacidad de adaptación y experiencia en contextos internacionales. Incorporarlos no solo

enriquece los equipos, sino que aporta diversidad de perspectivas y un fuerte compromiso con su desarrollo profesional (Vance & Paik, 2015; Reiche, 2007).

Por su parte, las empresas pueden aplicar tácticas concretas para minimizar los desafíos identificados en la investigación. Uno de los obstáculos más destacados es la adaptación cultural un proceso que puede ser difícil y solitario si no se acompaña bien. Por eso, brindar programas de capacitación en concienciación intercultural no debería de ser un extra, sino una prioridad desde el inicio del proceso (Shaffer, 2012). En cuanto a los temas burocráticos, otro punto que suele generar estrés, una solución efectiva sería establecer convenios con agencias expertas que mejoren a agilizar y simplificar la administración de permisos, visas y demás documentación. Acompañar al expatriado en estos pasos puede marcar una gran diferencia en su experiencia general. En última instancia, está el aspecto económico. En mercados donde la inflación o la inestabilidad financiera son una preocupación real, las compañías pueden contemplar sistemas de remuneración más flexibles o ajustables. De esa forma, se reduce la incertidumbre y se refuerza el compromiso del talento internacional con su rol y su entorno (Gómez López-Egea, 2005; Black & Gregersen, 1999).

Para quienes están pensando en dar el salto y vivir una experiencia en el extranjero, lo primero es llevar a cabo un estudio detallado sobre el país al que planean mudarse. Comprender bien las oportunidades, pero también los posibles retos, puede ayudar a tomar decisiones más informadas y evitar sorpresas. Relacionarse con otros expatriados antes del traslado puede ser una táctica muy esencial. Escuchar sus experiencias, hacer preguntas y empezar a construir una red de apoyo puede hacer que la transición sea mucho más llevadera desde el principio. Además, prepararse para la adaptación cultural es clave. Aprender el idioma local, entender las reglas sociales y tener una mente abierta frente a lo nuevo puede ayudar a disminuir, e incluso evitar, el choque cultural que muchas veces acompaña este tipo de procesos (Berry, 1997). Por último, tener un plan financiero robusto es fundamental. Tener en cuenta el coste de vida, los impuestos y cualquier gasto adicional que puede surgir en el nuevo país es una manera de garantizar una mayor estabilidad y tranquilidad durante toda la experiencia.

Para concluir, la expatriación es un fenómeno complicado que mezcla grandes posibilidades de desarrollo con retos significativos. Por eso, tanto las compañías como los expatriados deben estar listos para afrontar esta experiencia de manera consciente y estratégica. Solo así podrán optimizar el máximo las ventajas de la movilidad internacional en un mundo donde estar conectados más allá de las fronteras ya no es una excepción, sino parte de la nueva normalidad.

6. REFERENCIAS

- Abramo, G., D'Angelo, C. A., & Murgia, G. (2018). *The combined effects of age and seniority on research performance of full professors*.
- Autoridade Tributária e Aduaneira. (2023). *Medidas fiscales del Presupuesto del Estado 2024: Cambios en el régimen de residentes no habituales*. Gobierno de Portugal.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5–34.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1999). The right way to manage expats. *Harvard Business Review*, 77(2), 52–62.
- Black, J. S., Mendenhall, M. E., & Oddou, G. R. (1991). Toward a comprehensive model of international adjustment: An integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review*, 16(2), 291–317.
- Bonache, J. (2001). Expatriation: A developing research agenda. *Thunderbird International Business Review*, 43(1), 3–20
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Cartus. (2024). *Global talent mobility survey 2024: Full report*. Cartus Corporation.
- Chaves Solano, E. E. (2009). Las mujeres y los puestos para expatriados en las multinacionales latinoamericanas. *Revista de Ciencias Económicas*, 27(2), 33-41.
- Collings, D. G., Scullion, H., & Morley, M. J. (2007). Changing patterns of global staffing in the multinational enterprise: Challenges to the traditional expatriate model. *Journal of World Business*, 42(2), 189–203.

- Deloitte Legal. (s.f.). *Servicios de movilidad e inmigración*.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.
- El Economista. (2024, 6 de mayo). *30 países concentran el 90% de la reserva de talento altamente especializado*
- El País. (2025, marzo 20). *La falta de apoyo en la escolarización de los hijos lastra la movilidad internacional de los trabajadores*.
- FEEX. (2023). *Estudio de Talento y Movilidad Global 2023*.
- García Méndez, R. M. (2017). *Gestión de los expatriados: Elementos clave del proceso para las empresas en entornos internacionales*. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 4(2), 55–64.
- Gómez López-Egea, S. (2005). *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*. IESE Business School.
- Gómez, S. (2007). *El rol de la expatriación en el proceso de internacionalización de la empresa*. IESE Business School.
- Groysberg, B., & Abrahams, R. (2021). Let Your Top Performers Move Around the Company. *Harvard Business Review*.
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82.
- Hodgetts, R., & Luthans, F. (2003). *International Management: Culture, Strategy and Behavior*. New York: Mc-Graw Hill Education.
- IDC Online. (2024). *Retos laborales que enfrentan las mujeres expatriadas*.
- IESE Business School. (2023). *Estudio sobre el proceso de expatriación y las experiencias personales de los expatriados*.
- IESE Business School. (2005). *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*.
- Inkson, K., Arthur, M. B., Pringle, J., & Barry, S. (1997). Expatriate assignment versus overseas experience: Contrasting models of international human resource development. *Journal of World Business*, 32(4), 351-368.
- InterNations Expat Insider. (2022). *The world's most comprehensive survey of expat life*.
- InterNations. (2022). *Expatriate Insider 2022: Expatriate life in a changing world*.

- McNulty, Y., & Brewster, C. (2017). The role of context in expatriation research: What we know, what we don't know, and what we need to know. *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 1–32.
- McKinsey & Company. (2024). *Diversidad cultural y rentabilidad empresarial*
- McKinsey & Company. (2021). *Informe Global 2021: El estado de la creación de nuevas empresas*.
- Moretti, F. (2013). *Distant reading*. Verso.
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13.
- PwC. (2022). *Global Workforce Hopes and Fears Survey 2022*.
- Ramírez del Río, A. (2022). Potenciales expatriados de negocio: Hacia un modelo explicativo de la inclinación al traslado internacional basado en variables actitudinales (Tesis doctoral). Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España.
- Reiche, B. S. (2007). The effect of international staffing practices on subsidiary staff retention in multinational corporations. *International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 523-536
- Romero Fuentes, J. (2021). *La expatriación de personas trabajadoras según las normas de Derecho de la Unión Europea y el ordenamiento español* [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gregersen, H. B., Black, J. S., & Ferzandi, L. A. (2006). You can take it with you: Individual differences and expatriate effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 109–125
- Shaffer, M. A., Kraimer, M. L., Chen, Y. P., & Bolino, M. C. (2012). Choices, challenges, and career consequences of global work experiences: A review and future agenda. *Journal of Management*, 38(4), 1282–1327.
- Shortland, S. (2016). Extreme expatriation: The effect of location factors and masculine environments on women's international assignment participation. *European Journal of International Management*, 10(2), 174–196.
- Tarique, I., & Caligiuri, P. (2009). The role of cross-cultural competence in the expatriation process: A theoretical framework. *Journal of World Business*, 44(2), 122–133.

- Sánchez-Silva, C. (2025, 18 de enero). *Estos son los directivos españoles que pilotan el mundo*. El País.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (s.f.). *How to compensate an employee on foreign assignment*.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (s.f.). *Managing international assignments*.
- Vance, C. M., & Paik, Y. (2015). Self-initiated foreign expatriates versus assigned expatriates: Two distinct types of international careers. *International Journal of Human Resource Management*, 26(8), 1003-1028.
- WTW. (2023). *Retos y tendencias en los beneficios para empleados expatriados*.

ANEXO

Encuesta realizada mediante Google Forms

Texto de presentación

Me llamo Elena Fernandez-Olano, alumna del grado en Administración y Dirección de Empresas con Mención Internacional (E4) y estoy llevando a cabo mi Trabajo de Fin de Grado acerca de las causas de la expatriación, ya sea por iniciativa propia o a través de la empresa. El objetivo de esta encuesta es recabar opiniones y percepciones tanto de los factores que impulsan la expatriación como de los obstáculos que la inhiben.

Tu participación en este cuestionario será totalmente libre. Al responder, me concedes tu consentimiento de examinar y emplear tus respuestas con el propósito de una investigación académica. Tus respuestas serán confidenciales y no se te solicitará ningún dato personal que te identifique. Los datos recolectados se utilizarán de forma confidencial y solo se emplearán para los propósitos del estudio.

Valoro por adelantado el tiempo y la cooperación que me ofreces al involucrarte en esta encuesta. Si en algún momento, tienes dudas o preguntas relacionadas con el estudio, no dudes en ponerte en contacto conmigo.

Parte 1: Datos demográficos

1. ¿Actualmente trabajas en un país extranjero como expatriado/a profesional?
(Si tu respuesta es “no”, este cuestionario no aplica para ti. Gracias por tu interés.)
 - Sí
 - No
2. *Rango de edad:*
 - Entre 18 y 25 años
 - Entre 26 y 35 años
 - Entre 36 y 45 años
 - Más de 45 años
3. *¿Cuál es tu género?*
 - Hombre
 - Mujer
 - Otro
 - No quiero responder
4. *Estado civil: (Centrado en convivencia actual)*
 - Soltero/a
 - Casado/a o en pareja
5. *Ocupación actual: (Elige la que mejor describa tu situación)*
 - Autónomo/a
 - Empleado/a por cuenta ajena
 - Otro
6. *Si empleado por cuenta ajena: (elige la que mejor describa tu situación)*
 - Personal técnico o administrativo
 - Mandos intermedios
 - Especialistas de alta cualificación

- Personal directivo

Parte 2: Motivaciones para expatriarse

Motivaciones laborales (Usa una escala del 1 al 5, donde 1 = nada importante y 5 = muy importante)

1. Oportunidad de asumir mayores responsabilidades.
2. Vocación por seguir una carrera profesional internacional
3. Mejorar mi proyección de carrera local en el futuro
4. Incrementar el salario y los beneficios sociales
5. Desarrollar mis capacidades profesionales
6. Ampliar mi red profesional.
7. Mejorar la seguridad laboral.

Motivaciones personales (Usa una escala del 1 al 5, donde 1 = nada importante y 5 = muy importante)

1. Mejorar la calidad de vida (salud, entorno, comodidad).
2. Asegurar un entorno familiar más favorable.
3. Vivir nuevas experiencias culturales y personales.
4. Estar con otra persona, o con familiares o amigos
5. Aprender o ampliar el conocimiento de un idioma

Parte 3: Tipos de expatriación

1. *¿Cómo fue tu proceso de expatriación?*
 - Enviado/a por mi empresa (contrato de expatriación).
 - Decisión personal para buscar un trabajo en el extranjero o emprender.
 - Otro: _____
2. *Si fuiste enviado/a por tu empresa, ¿qué apoyo o beneficios recibiste? (Selecciona todas las opciones que apliquen)*
 - Ayuda con el traslado

- Ayuda con alojamiento.
- Beneficios fiscales.
- Asistencia en trámites burocráticos.
- Formación profesional específica.
- Importe económico compensatorio
- Otros: _____

Parte 4: Dificultades encontradas

1. *Valora las siguientes dificultades durante tu experiencia de expatriación (1 = nada relevante, 5 = muy relevante):*

- Adaptación a la cultura local.
- Inestabilidad política
- Inestabilidad geopolítica del país.
- Diferencias económicas (coste de vida, sistema financiero) ya sea más barato o caro que en tu país de origen
- Barreras idiomáticas.
- Problemas burocráticos (visados, permisos, trámites).
- Dificultades en la integración en el entorno laboral
- Dificultades en la integración en el ámbito social del país
- Dificultades en la integración la familia en el nuevo entorno.
- Ajustarse a nuevas normas y costumbres laborales.

2. *¿Podrías compartir una dificultad o desafío significativo que enfrentaste como expatriado/a? (Respuesta abierta)*

Entrevistas semiestructuradas

1. Introducción y Datos Generales

- ¿Podrías presentarte brevemente y contarnos sobre tu trayectoria profesional antes de expatriarte?

- ¿Cuánto tiempo llevas viviendo en el país de destino y qué motivó tu decisión de expatriarte?

2. Motivaciones para Expatriarse

- ¿Cuál ha sido la motivación más fuerte para decidir expatriarte? ¿Por qué?
- ¿Hubo algún cambio en tus objetivos personales o profesionales desde que comenzaste tu expatriación?

3. Proceso de Expatriación

- ¿Cómo describirías tu proceso de expatriación? ¿Qué aspectos fueron más fáciles y cuáles más difíciles?
- Si tu empresa facilitó tu traslado, ¿cuáles fueron los apoyos más efectivos que recibiste y cómo te ayudaron a integrarte mejor en el nuevo entorno? ¿Hubo algo que crees que faltó?

4. Experiencia Laboral y Social

- ¿Cómo fue tu adaptación al entorno laboral en el país extranjero? ¿Cómo describirías las diferencias culturales en tu lugar de trabajo respecto al país de origen? ¿Cómo afectaron esas diferencias tu desempeño o relación con compañeros?
- ¿Qué tan fácil o difícil fue integrarte en el entorno social y construir nuevas relaciones personales o profesionales? ¿Qué estrategias utilizaste para integrarte?

5. Retos y Dificultades

- ¿Cuál fue el mayor desafío que enfrentaste como expatriado/a, tanto en lo personal como en lo profesional? ¿Hubo algún momento que consideraste especialmente difícil?
- ¿Hubo barreras culturales, idiomáticas o burocráticas que realmente impactaron tu adaptación? ¿Cómo las superaste?

6. Impacto Personal y Profesional

- ¿Cómo ha influido la expatriación en tu desarrollo profesional a largo plazo? ¿Hay habilidades o competencias que has adquirido durante este proceso que no habrías desarrollado de otra forma?
- Desde tu perspectiva, ¿cómo ha cambiado tu visión sobre tu carrera o tu vida personal tras vivir la experiencia de expatriación?

7. Reflexión y Consejos

- ¿Qué consejo le darías a alguien que está considerando expatriarse, ya sea por motivos profesionales o personales?
- En tu opinión, ¿qué deberían mejorar las empresas en el proceso de expatriación para que los empleados se sientan más apoyados y acompañados durante su adaptación?

8. Conclusión

- Finalmente, ¿hay algo más que consideras importante compartir sobre tu experiencia como expatriado/a que no hayamos abordado en esta conversación?