

Propuesta TFG - Tema: Causas de la expatriación

Título Provisional: Investigando las Causas de la Expatriación - Motivos y Factores Claves

Introducción

Durante décadas, muchas personas han optado por la expatriación, es decir, trasladarse a vivir y trabajar fuera de su país de origen. Sin embargo, las razones y las formas han cambiado considerablemente a lo largo de estos últimos años. Hoy en día, no solo se limita únicamente a los directivos tradicionales con altos salarios y numerosos beneficios, sino que también incluye a personas que deciden expatriarse por iniciativa propia. Para algunos, representa una oportunidad de desarrollo personal y profesional; para otros es la solución frente a las limitaciones del mercado laboral en su propio país o la búsqueda de una mejor calidad de vida. Para las empresas, el proceso de expatriación es una estrategia importante para expandirse a nivel internacional, situando a sus trabajadores más talentosos en posiciones clave alrededor del mundo. Además de los incentivos, hay factores inhibidores que tienen un impacto en la decisión de expatriarse como las limitaciones culturales, los obstáculos para hacer frente a un nuevo entorno, las repercusiones familiares y la incertidumbre financiera que puede conllevar irse al extranjero. Al final, la expatriación no solo implica la adaptación del trabajador sino también la de sus familiares ya sea en el ámbito escolar o laboral. En este contexto, surge la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los motivos y factores que impulsan la expatriación de negocio y como influyen en la decisión de irse de manera autónoma o por iniciativa de la empresa?

Este estudio es atractivo y relevante al abordar un tema importante actual en un mundo cada vez más globalizado: la expatriación. Es una nueva tendencia relacionada con el desarrollo profesional, personal y empresarial. Para crear planes de movilidad internacional más efectivos, las empresas deben conocer los factores que inhiben o impulsan la decisión de expatriarse. Este estudio se vuelve esencial para guiar a las empresas y a los individuos en sus decisiones sobre la expatriación, considerando tanto las consecuencias que puede haber tanto en la competitividad de la organización como en el bienestar de los trabajadores.

Marco teórico

Según Bonache (2011), podemos distinguir tres categorías diferentes en cuanto a la expatriación: por iniciativa de la empresa, autoiniciada y espontánea. Hace relativamente poco, las empresas ofrecían muchos beneficios a los expatriados, sin embargo, debido a la globalización actualmente han surgido nuevas formas de movilización internacional en la expatriación de negocio, que son menos costosas para las empresas y requieren menos apoyo por su parte (Collings et al., 2007). 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 de la organización empresarial.

a. Factores y motivaciones en la expatriación

Las empresas impulsan la expatriación como parte de su estrategia para expandirse a nivel internacional con sus mejores talentos. No obstante, cada vez más están intentando reducir costes

y riesgos a través de maneras más adaptables, pero siempre buscando empleados que sean capaces de adaptarse culturalmente y sean flexibles a la hora de trasladarse (McNulty y Brewster, 2017). En cuanto a las motivaciones personales, los expatriados, buscan mejorar su carrera profesión tanto como su calidad de vida. Los expatriados autoiniciados suelen optar por la búsqueda de oportunidades laborales e incluso por conocer nuevas culturas, lo que puede implicar riesgos ya que no dependen de la empresa.

b. Desafíos y teorías fundamentales

Las dificultades más importantes incluyen la adaptación cultural (Black et al., 1991), las limitaciones del idioma y las repercusiones familiares (Shaffer et al., 2001). Además, los expatriados autoiniciados están preocupados por la incertidumbre financiera, ya que no dependen de la organización como lo hacen los expatriado tradicionales.

Uno de los debates más importantes es distinguir entre la expatriación impulsada por la empresa y la expatriación autoiniciada. Las preguntas clave en este debate surgen de los diferentes factores y motivaciones además de los obstáculos que influyen a los profesionales a la hora de expatriarse, sea un éxito o un fracaso. Además, la globalización ha permitido que surjan nuevas formas de expatriación como es el trabajo remoto, algo opuesto a la movilidad tradicional.

Para entender lo que es realmente la expatriación, debemos de tener en cuenta la teoría de la adaptación cultural (Berry, 1997), así como del capital cultural y social (Bourdieu, 1986). Ambas teorías dan importancia al uso de las redes sociales y las habilidades interculturales como elementos clave a la hora de superar el reto de cambio de entorno.

Objetivos

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.

La investigación examinará estas dinámicas y proporcionará una comprensión de las tendencias actuales. Además, proporcionará información útil sobre cómo las empresas pueden cambiar sus planes de movilidad para incentivar y preservar el talento. Además, el objetivo es brindar a los próximos expatriados una comprensión clara de los factores a tener en cuenta al tomar la decisión de emigrar, ayudándolos a evaluar las oportunidades y dificultades que pueden surgir durante su estancia.

Los objetivos específicos son:

- Comparar las motivaciones y los factores de los profesionales que se expatriaron con el apoyo de su empresa frente a aquellos que decidieron expatriarse de manera autónoma.
- Analizar los efectos de factores como las condiciones laborales, el crecimiento profesional y las cuestiones personales en la decisión de irse al extranjero.

- Identificar patrones y tendencias en las motivaciones y en los factores de los expatriados

Metodología

En el estudio, se llevará a cabo una recopilación y análisis de datos empíricos. Se desarrollará una encuesta para expatriados empresariales y expatriados autónomos (aproximadamente 40 respuestas), asegurando tener una muestra de ambos tipos de expatriados, para asegurar una comparación efectiva. Además, se les realizara entrevistas (aproximadamente 3/4), para complementar la información. Para permitir una evaluación directa de las percepciones y experiencias de las personas en el ámbito laboral, este cuestionario buscará identificar tanto los factores que impulsan como los que impiden la decisión de expatriarse, con el fin de encontrar patrones y tendencias en las respuestas. Se espera que esta revisión empírica agregue valor a la revisión teórica y brinde una comprensión completa de las causas de la expatriación en el entorno empresarial contemporáneo.

Índice Provisional

1. Introducción
 - a. Contexto y pregunta de investigación
 - b. Objetivos
 - c. Justificación de la investigación
 - d. Estructura del trabajo
2. Marco Teórico
 - a. Análisis de la literatura
 - b. Factores empresariales
 - c. Motivaciones Personales
 - d. Problemas relacionados con la expatriación
 - e. Grandes discusiones y preguntas
 - f. Conceptos y teorías fundamentales
 - g. Problemas resueltos y enfoques
3. Metodología
 - a. Análisis teórico
 - b. Análisis empírico
 - c. Valoración del análisis empírico
4. Resultados
5. Discusión/Conclusión
6. Referencias

Cronograma

Octubre 2023

- 7 de octubre: Reunión inicial de planificación (Definir el enfoque de investigación, discutir la estructura del trabajo y los primeros pasos).
- 9-15 de octubre: Revisión preliminar de la literatura y recopilación de algunas fuentes clave.

- 16-22 de octubre: Redacción de la Introducción y definición de Objetivos (Definir claramente la pregunta de investigación y los objetivos específicos).
- 23 de octubre: Entrega de la propuesta (Incluye Introducción, Objetivos, Metodología y Marco Teórico breve).
- 24-31 de octubre: Finalización del Marco Teórico (Desarrollar el análisis de la literatura de manera más completa).

Noviembre 2023

- 1-10 de noviembre: Desarrollo completo de la Metodología (Detallar los métodos de análisis teórico y empírico, incluyendo diseño de encuestas e instrumentos de recolección de datos).
- 11-15 de noviembre: Revisión y ajustes al Marco Teórico según comentarios de la propuesta.
- 16-20 de noviembre: Diseño de la Encuesta (Preparación y validación de la encuesta para los expatriados).
- 21-30 de noviembre: Entrevistas iniciales (Realización de las primeras entrevistas a expatriados).

Diciembre 2023

- 1-10 de diciembre: Recolección de datos (Finalización de encuestas y entrevistas, recopilación de respuestas).
- 11-15 de diciembre: Análisis preliminar de los resultados empíricos.
- 16-22 de diciembre: Redacción del Análisis Empírico (Exposición de los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas).
- 23-31 de diciembre: Revisión de resultados y ajuste de la metodología si es necesario.

Enero 2024

- 1-10 de enero: Discusión y Conclusiones (Interpretación de los resultados, análisis de los hallazgos y comparación con la teoría).
- 11-15 de enero: Redacción del Capítulo de Resultados (Incluir el análisis completo de los resultados obtenidos).
- 16-20 de enero: Revisión final y ajustes en la Redacción.
- 21 de enero: Revisión final del trabajo y preparación para la entrega.

*Me gustaría si es posible mantener reuniones periódicas con mi director, 1 o 2 veces al mes para revisar el progreso y ajustar los plazos si es necesario.

Referencias

- Berry, J. W. (1997). *Immigration, acculturation, and adaptation*. *Applied Psychology*, 46(1), 5-34.
- 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. (2011). *Expatriación: Una categoría en transformación*. En J. Bonache, A. Cerdin, & M. M. Caligiuri (Eds.), *Global talent management: A research anthology*. Palgrave Macmillan.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital*. En J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Greenwood Press.
- 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.
- 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.
- 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.
- Shaffer, M. A., Harrison, J. K., Gregersen, H. B., Black, J. S., & Ferzandi, L. A. (2001). *You can take it with you: Individual differences and expatriate effectiveness*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 616-622.