



---

**Trabajo de Fin de Grado / ICADE E4**

Alumno: Leroy Erine Marie Laurence

Director Asignado: Ramirez Del Rio Antonio

---

**¿Cuáles son las causas y las motivaciones de los jóvenes trabajadores para emigrar al extranjero?**

*Madrid 2023*



## Resumen

En primer lugar, se examinará el marco teórico que sustenta la investigación, analizando las motivaciones laborales y económicas, así como las motivaciones personales y culturales que impulsan a los jóvenes trabajadores a emigrar. También se analizarán las barreras a la adscripción, como las barreras del idioma y la adaptación a un nuevo entorno cultural.

En segundo lugar, se describirán los métodos utilizados para realizar el estudio, incluida la población y el muestreo, y la recopilación y el análisis de datos.

En tercer lugar, se presentarán los resultados de la investigación, centrándose en los perfiles de los jóvenes trabajadores migrantes, sus motivaciones para migrar y las barreras que encuentran durante sus asignaciones.

En cuarto lugar, los resultados se comparan con la literatura existente para resaltar las implicaciones prácticas para los encargados de formular políticas y los trabajadores migrantes jóvenes.

Por último, la conclusión resumirá los principales resultados del estudio y destacará sus aportaciones a la bibliografía existente.

Palabras clave: Movilidad internacional, Oportunidades laborales, Determinantes migratorios, Motivaciones laborales, Búsqueda de oportunidades, Desarrollo profesional, Exploración cultural.



## Abstract

First, the theoretical framework underpinning the research will be examined, analyzing the labor and economic motivations, as well as the personal and cultural motivations that drive young workers to migrate. Barriers to secondment, such as language barriers and adaptation to a new cultural environment, will also be discussed.

Second, the methods used to conduct the study will be described, including population and sampling, and data collection and analysis.

Third, the results of the research will be presented, focusing on the profiles of young migrant workers, their motivations for migrating, and the barriers they encounter during their assignments.

Fourth, the results are compared with existing literature to highlight practical implications for policy makers and young migrant workers.

Finally, the conclusion will summarize the main findings of the study and highlight its contributions to the existing literature.

Keywords; International mobility, Work opportunities, Determinants of migration, Work motivations, Opportunity seeking, Professional development, Cultural exploration.



# Índice

<b><u>1. Introducción</u></b> .....	6
<i>A. Contexto y Problemática</i> .....	6
<i>B. Objetivos del Estudio</i> .....	6
<b><u>2. Marco teórico</u></b> .....	7
<i>A. Motivos Empresariales y Fiscales</i> .....	7
1. <i>La falta de oportunidades de empleo en el país de origen</i> .....	7
2. <i>Salarios poco atractivos en el país de origen</i> .....	8
3. <i>Ventajas fiscales en el país de acogida</i> .....	8
<i>B. Motivaciones Personales y Culturales</i> .....	9
1. <i>Búsqueda de nuevas experiencias</i> .....	9
2. <i>Deseo de descubrir nuevas culturas</i> .....	10
3. <i>Mejora de los conocimientos lingüísticos</i> .....	10
<i>C. Obstáculos a la Expatriación</i> .....	10
1. <i>La barrera del idioma</i> .....	11
2. <i>La adaptación a un nuevo entorno cultural</i> .....	11
3. <i>Obstáculos administrativos</i> .....	12
<b><u>3. Metodología</u></b> .....	12
<i>A. Población y Muestreo</i> .....	13
<i>B. Recogida de Datos</i> .....	14
<i>C. Análisis de Datos</i> .....	14
<b><u>4. Resultados</u></b> .....	15
<i>A. Perfil de los Jóvenes Trabajadores Emigrantes</i> .....	15
<i>B. Motivaciones para Emigrar</i> .....	16
1. <i>Motivos empresariales y fiscales</i> .....	16
2. <i>Motivaciones personales y culturales</i> .....	20
<i>C. Obstáculos Encontrados durante la Expatriación</i> .....	24
<b><u>5. Discusión de los Resultados</u></b> .....	31
<i>A. Comparación con la literatura existente</i> .....	31
<i>B. Implicaciones para las políticas públicas</i> .....	36
<i>C. Limitaciones del estudio y sugerencias para futuras investigaciones</i> .....	38
<b><u>6. Conclusión</u></b> .....	39



<i>A. Resumen de las principales conclusiones.....</i>	<b>39</b>
<i>B. Aportaciones del estudio a la bibliografía existente.....</i>	<b>41</b>
<i>C. Implicaciones prácticas para los responsables políticos y los jóvenes trabajadores migrantes.....</i>	<b>43</b>
<b><u>7. Bibliografía.....</u></b>	<b>45</b>



# **1. Introducción**

## *A. Contexto y Problemática*

"La expatriación es una oportunidad para descubrir nuevas culturas, ampliar horizontes y mejorar habilidades interpersonales" (Smith, 2018). La emigración es un fenómeno cada vez más común en la sociedad actual, siendo muchas las personas que deciden dejar su país de origen para vivir y trabajar en otro. Esta decisión se puede tomar por una variedad de razones, desde la búsqueda de mejores oportunidades laborales hasta el deseo de aprender sobre una nueva cultura y ampliar sus horizontes.

En este contexto, este estudio tiene como objetivo explorar las razones y motivaciones de los trabajadores jóvenes para emigrar. En particular, se centrará en los factores que influyen en las decisiones de reubicación y los desafíos asociados con la adscripción. Al explorar estas preguntas, este estudio contribuirá a una mejor comprensión de la migración de trabajadores jóvenes y proporcionará información útil para orientar las políticas públicas destinadas a promover la movilidad internacional y el crecimiento económico.

## *B. Objetivos del Estudio*

El estudio de las causas y motivaciones de los jóvenes trabajadores despedidos para emigrar al extranjero puede ayudar a comprender mejor por qué cada vez más jóvenes abandonan sus países de origen para buscar trabajo y oportunidades en el extranjero. Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivos:

- Comprender los factores económicos que impulsan a las personas a emigrar, como las oportunidades de empleo, el nivel de vida, el salario, entre otros. Se analizará cómo estos factores pueden afectar la decisión de los jóvenes trabajadores de emigrar y cómo influyen en la elección del destino.
- Evaluar las motivaciones individuales, como la ambición personal, el deseo de aventura, la aspiración a una mejor calidad de vida, el acceso a una atención sanitaria de calidad,



entre otros. Se estudiará cómo estas motivaciones personales pueden influir en la decisión de emigrar y cómo pueden afectar la adaptación y el bienestar de los jóvenes trabajadores en el extranjero.

- Identificar los obstáculos a la expatriación de los jóvenes trabajadores, como las barreras lingüísticas, las diferencias culturales, los problemas administrativos, las dificultades de adaptación, etc. Esta parte del estudio permitirá comprender los retos a los que se enfrentan los jóvenes trabajadores que desean expatriarse y proponer soluciones para facilitar su transición al país de acogida.

## **2. Marco teórico**

La migración de trabajadores altamente cualificados es un fenómeno que ha ganado importancia en las últimas décadas. Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el número de trabajadores altamente cualificados que emigran a países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha aumentado en un 70% en los últimos 20 años (OIM, 2013).

### *A. Motivos Empresariales y Fiscales*

Los motivos empresariales y fiscales son una de las principales razones que impulsan a los trabajadores altamente cualificados a emigrar. A continuación, se detallan algunos de estos motivos:

#### *1. La falta de oportunidades de empleo en el país de origen*

En muchos países en desarrollo, la falta de oportunidades de empleo para trabajadores altamente cualificados es un problema común. Esto se debe a la falta de inversión en investigación y desarrollo, así como a la falta de infraestructura y tecnología avanzada. Como resultado, muchos trabajadores altamente cualificados no pueden encontrar trabajo en su país de origen y se ven obligados a emigrar (OECD, 2018). Además, algunos países pueden tener



políticas restrictivas en cuanto a la contratación de trabajadores extranjeros, lo que limita las oportunidades de empleo para los trabajadores altamente cualificados.

Por ejemplo, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en algunos países africanos, la falta de oportunidades de empleo para los trabajadores altamente cualificados se debe a la falta de inversión en sectores clave, como la agricultura, la energía y la infraestructura (OIT, 2019). Además, el informe señala que la falta de políticas adecuadas para el desarrollo del capital humano y la falta de coordinación entre los sectores público y privado también contribuyen a este problema.

### 2. Salarios poco atractivos en el país de origen

Otro factor que contribuye a la migración de trabajadores altamente cualificados es la falta de salarios atractivos en el país de origen. En muchos casos, los salarios ofrecidos por las empresas locales no son competitivos en comparación con los salarios ofrecidos por las empresas extranjeras. Como resultado, muchos trabajadores altamente cualificados se ven obligados a emigrar para encontrar un trabajo mejor remunerado (OECD, 2018). Además, algunos países pueden tener políticas restrictivas en cuanto a los salarios de los trabajadores, lo que limita las oportunidades de remuneración para los trabajadores altamente cualificados.

Por ejemplo, según un informe del Banco Mundial, en algunos países africanos, los salarios de los trabajadores altamente cualificados son bajos debido a la falta de inversión en sectores clave y a la falta de políticas adecuadas para el desarrollo del capital humano (Banco Mundial, 2017). Además, el informe señala que la falta de incentivos para la inversión privada y la falta de competencia en los mercados laborales también contribuyen a este problema.

### 3. Ventajas fiscales en el país de acogida

Además de los motivos empresariales, los trabajadores altamente cualificados también pueden ser atraídos por las ventajas fiscales que ofrecen algunos países de acogida. Por ejemplo, algunos países ofrecen exenciones fiscales a los trabajadores altamente cualificados para atraer talento extranjero y fomentar el desarrollo económico (OECD, 2018). Sin embargo, es



importante tener en cuenta que estas ventajas fiscales pueden variar según el país y pueden estar sujetas a cambios en las políticas gubernamentales.

Por ejemplo, según un informe del Banco Mundial, algunos países africanos están implementando políticas fiscales favorables para atraer talento extranjero y fomentar el desarrollo económico (Banco Mundial, 2017). Sin embargo, el informe también señala que estas políticas pueden ser limitadas debido a la falta de capacidad institucional y administrativa en algunos países.

## *B. Motivaciones Personales y Culturales*

La decisión de emigrar suele estar motivada por una combinación de factores económicos, personales y culturales. Aunque las razones económicas suelen citarse como la principal motivación para emigrar, las motivaciones personales y culturales también pueden desempeñar un papel importante en la decisión de emigrar. En esta sección examinaremos con más detalle tres motivaciones personales y culturales que pueden influir en la decisión de emigrar: la búsqueda de nuevas experiencias, el deseo de descubrir nuevas culturas y la mejora de los conocimientos lingüísticos.

### *1. Búsqueda de nuevas experiencias*

La búsqueda de nuevas experiencias se cita a menudo como una importante motivación para la migración internacional. Los migrantes suelen tratar de ampliar sus horizontes y explorar nuevos entornos culturales y sociales (Castles, 2010). Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2013), los migrantes a menudo buscan mejorar su calidad de vida y encontrar mejores oportunidades económicas y educativas en su país de acogida.

Castles (2010) explica que la búsqueda de nuevas experiencias suele ir unida a la búsqueda de una vida mejor. Los migrantes pueden tratar de escapar de condiciones económicas difíciles o de entornos políticos inestables en sus países de origen. La OIM (2013) también señala que los migrantes pueden estar motivados por el deseo de encontrar un trabajo mejor remunerado o de acceder a un sistema educativo más avanzado.



## 2. Deseo de descubrir nuevas culturas

El deseo de descubrir nuevas culturas es otra motivación común de la migración internacional. Los migrantes a menudo buscan ampliar su comprensión del mundo y descubrir nuevas perspectivas culturales (King, 2012). Según la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2018), los migrantes también pueden tratar de escapar de entornos culturales opresivos o discriminatorios en sus países de origen.

King (2012) explica que el deseo de experimentar nuevas culturas suele estar vinculado a la curiosidad intelectual y al deseo de aprender. Los migrantes pueden buscar aprender nuevos idiomas, descubrir nuevas tradiciones y establecer relaciones interculturales enriquecedoras. La OCDE (2018) también señala que los migrantes pueden estar motivados por el deseo de escapar de la discriminación y la intolerancia en sus países de origen.

## 3. Mejora de los conocimientos lingüísticos

Mejorar los conocimientos lingüísticos es otra motivación importante para la migración internacional. Los migrantes pueden tratar de mejorar su dominio de una lengua extranjera por motivos profesionales o personales (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Según el Banco Mundial (2017), los conocimientos lingüísticos también pueden ser un factor clave para la integración social y económica de los migrantes en su país de acogida.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) explica que la mejora de los conocimientos lingüísticos puede ayudar a los migrantes a encontrar empleos mejor remunerados y a acceder a oportunidades educativas más avanzadas. El Banco Mundial (2017) también señala que los conocimientos lingüísticos pueden ayudar a los migrantes a establecer relaciones sociales y profesionales más sólidas en su país de acogida.

## C. Obstáculos a la Expatriación

La emigración económica de los jóvenes trabajadores es un fenómeno mundial que puede estar motivado por diversos factores, como la falta de oportunidades laborales, los salarios poco atractivos y las ventajas fiscales en el país de acogida. Sin embargo, la expatriación también



puede enfrentarse a obstáculos como las barreras lingüísticas, la adaptación a un nuevo entorno cultural y las trabas administrativas.

### 1. La barrera del idioma

La barrera del idioma es uno de los obstáculos más comunes a la migración internacional. Los migrantes pueden tener dificultades para comunicarse en el idioma de su país de acogida, lo que puede acarrear problemas de integración social y profesional (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Según el Banco Mundial (2017), aprender un nuevo idioma puede ser un factor clave para la integración económica y social de los migrantes.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) explica que los migrantes pueden necesitar formación lingüística para mejorar su dominio del idioma de su país de acogida. Sin embargo, el aprendizaje de un nuevo idioma también puede plantear retos importantes para los migrantes, sobre todo en términos de tiempo e inversión financiera.

### 2. La adaptación a un nuevo entorno cultural

La adaptación a un nuevo entorno cultural puede ser otro obstáculo importante para la migración internacional. Los migrantes pueden enfrentarse a diferencias culturales significativas en su país de acogida, lo que puede dar lugar a malentendidos y dificultades de adaptación (King, 2012). Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2018), los migrantes también pueden enfrentarse a actitudes discriminatorias u hostiles por parte de la población local.

King (2012) explica que la diferencia cultural puede provocar dificultades de adaptación a los migrantes, sobre todo en lo que respecta a la comprensión de las normas sociales y culturales de su país de acogida. La OCDE (2018) también señala que los migrantes pueden enfrentarse a barreras relacionadas con la discriminación y la exclusión social en su país de acogida.



### 3. Obstáculos administrativos

Las barreras administrativas también pueden ser un obstáculo importante para la migración internacional. Los migrantes pueden enfrentarse a complejos requisitos legales y administrativos para obtener un visado o un permiso de trabajo en su país de acogida (Organización Internacional para las Migraciones, 2013). Según la OCDE (2018), los migrantes también pueden enfrentarse a obstáculos burocráticos cuando tratan de acceder a los servicios sociales y la asistencia sanitaria en su país de acogida.

La Organización Internacional para las Migraciones (2013) explica que las barreras administrativas pueden provocar retrasos y costes adicionales para los migrantes, así como riesgos de deportación o detención. La OCDE (2018) también señala que las barreras administrativas pueden obstaculizar la integración económica y social de los migrantes en su país de acogida.

### **3. Metodología**

La metodología utilizada en este estudio es la del cuestionario. Un cuestionario es considerado un medio válido de recolección de datos debido a sus ventajas y desventajas.

En cuanto a las ventajas, el uso de cuestionarios puede abarcar un gran número de participantes, facilitando la obtención de una muestra representativa de la población objetivo. Además, su distribución y gestión se puede hacer de manera eficiente, especialmente si se utilizan herramientas en línea, que permiten recopilar grandes cantidades de datos en un corto período de tiempo. Otro beneficio es que los participantes pueden permanecer en el anonimato y la confidencialidad al responder el cuestionario, lo que puede alentar respuestas más sinceras y honestas. Además, al usar un cuestionario estructurado, puede asegurarse de que todas las preguntas se presenten a todos los participantes de la misma manera, minimizando así la variabilidad en las respuestas.

Sin embargo, también existen desventajas asociadas al uso de cuestionarios. Por ejemplo, los participantes pueden tener diferentes interpretaciones de las preguntas o pueden presentar sesgos en sus respuestas, lo que puede afectar la validez de los resultados. Asimismo, si las



preguntas no están bien redactadas o son ambiguas, los participantes pueden tener dificultades para comprenderlas correctamente, lo que puede generar respuestas inexactas o poco confiables. Además, los cuestionarios suelen recopilar datos cuantitativos y no permiten una comprensión profunda del contexto o de las experiencias individuales. También presentan limitaciones cuando se trata de explorar temas complejos o capturar matices y detalles en las respuestas de los participantes.

A pesar de estas limitaciones, los cuestionarios siguen siendo una herramienta valiosa en la investigación, ya que permiten obtener una visión general de las opiniones y actitudes de un grupo amplio de individuos de manera eficiente.

### A. Población y Muestra

En el marco de este análisis, se estableció como grupo objetivo a los individuos jóvenes que se encuentran en la categoría de trabajadores o futuros trabajadores, abarcando un rango de edades comprendido entre los 18 y 25 años. Esta definición engloba tanto a estudiantes como a aquellos que se encuentran en las primeras etapas de su trayectoria profesional. Con el fin de seleccionar la muestra, se implementó una estrategia de muestreo no probabilístico, fundamentada en la disponibilidad y accesibilidad de los participantes.

La composición demográfica de la población estudiada reviste una importancia fundamental para comprender los resultados y las conclusiones de esta investigación. En esta sección se exponen las principales características de la muestra, incluidas la edad, el sexo, el estado civil y las categorías profesionales. Esta información ofrece una imagen detallada de la población estudiada, proporcionando una base sólida para analizar e interpretar los resultados obtenidos.

<b>Categoría</b>	<b>Número de participantes</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Edad</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>
18-25 años	39	83%
26 y más	8	17%
<b>Sexo</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>
Hombres	14	30%



Mujeres	33	70%
<b>Estado civil</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>
Casado(a)	20	43%
Soltero(a)/Viudo(a)	27	57%
<b>Categoría profesional</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>
Desempleados(as)	1	2%
Doctorante	1	2%
Empleados	3	6%
Estudiantes	37	79%
Empresarios(as)	2	4%
Ejecutivos(as)	3	6%

*Tabla 1; Tabla de muestras.*

### B. Recogida de Datos

La recolección de datos se llevó a cabo a través de la implementación de un cuestionario especialmente diseñado por el estudiante investigador, el cual fue difundido en diversas plataformas de redes sociales. Para facilitar este proceso, se empleó la herramienta de Google Forms, la cual permitió recopilar las respuestas y almacenar los datos obtenidos en una base de datos de manera eficiente. La elección de esta metodología en línea se fundamentó en su practicidad y su capacidad para generar un amplio volumen de respuestas, brindando así una muestra más representativa y robusta.

### C. Análisis de Datos

Los datos recogidos se analizaron con Excel. Las funciones que ofrece este programa informático se utilizaron para interpretar las respuestas y presentar los resultados de forma gráfica, facilitando así su comprensión. No obstante, hay que señalar que el análisis de cuestionarios en Excel puede presentar ciertas limitaciones en cuanto a complejidad y capacidad para procesar grandes cantidades de datos.



Los resultados obtenidos del análisis de los datos se utilizaron para responder a las preguntas de investigación formuladas y formular conclusiones y recomendaciones acordes con los objetivos del estudio.

## **4. Resultados**

### *A. Perfil de los Jóvenes Trabajadores Emigrantes*

El objetivo de esta sección es presentar los resultados obtenidos del estudio, centrándose específicamente en el perfil de los jóvenes trabajadores y estudiantes entrevistados. De las 47 personas entrevistadas y que participaron en el estudio, un total de 39 tenían entre 18 y 25 años.

De ellos, 10 eran hombres y 29 mujeres. De los participantes, 13 tenían pareja, mientras que 26 eran solteros. De ellos, 35 eran estudiantes.

También se constató que 28 de ellos ya habían tenido su primera experiencia en el extranjero, ya fuera a través de actividades humanitarias, prácticas, trabajos de verano, intercambios universitarios o misiones profesionales.

La edad media de los jóvenes encuestados era de 21,8 años, con una desviación típica de 1,4 años. Esta distribución indica una concentración significativa en el grupo de edad de 18 a 22 años, con una mayoría de individuos de entre 19 y 21 años. Las jóvenes mujeres parecen estar más representadas en la muestra, ya que casi el 74% de los encuestados son mujeres, mientras que los hombres representan alrededor del 26% de la muestra.

Es importante subrayar que los encuestados no son necesariamente emigrantes, sino jóvenes trabajadores y estudiantes que fueron seleccionados para determinar sus motivaciones y aspiraciones. Los resultados proporcionan información valiosa sobre las características de este grupo demográfico específico y ayudan a comprender mejor las motivaciones que les impulsan a considerar oportunidades en el extranjero.



Cabe señalar que estos resultados se basan en una muestra limitada de 47 participantes, lo que puede limitar la generalizabilidad de las conclusiones. No obstante, estos datos preliminares ofrecen una perspectiva interesante sobre las tendencias y los perfiles de los jóvenes trabajadores y estudiantes encuestados. Los resultados completos del estudio proporcionarán información más detallada sobre las motivaciones y aspiraciones de este grupo específico, lo que puede informar las decisiones y políticas relativas a la movilidad internacional de los jóvenes trabajadores y estudiantes.

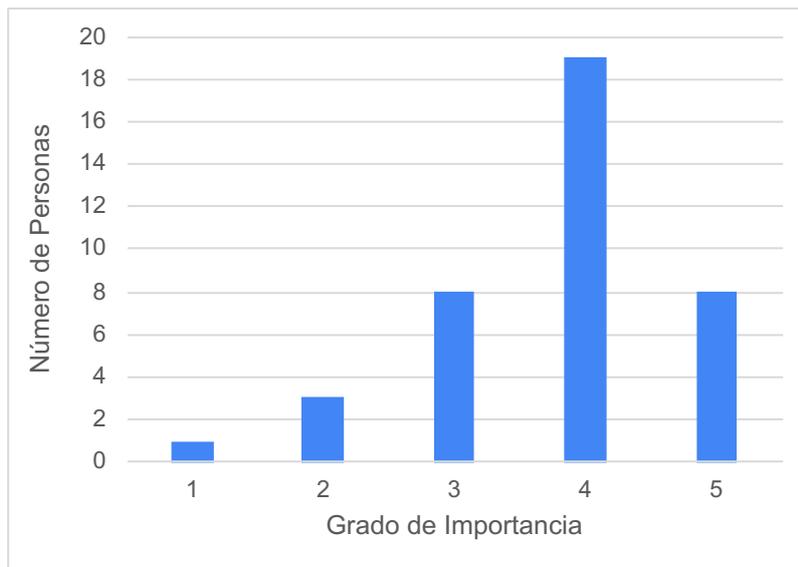
Es importante subrayar que los resultados aquí presentados no pretenden ser representativos de toda la población de jóvenes trabajadores y estudiantes. Más bien, sirven como base inicial para comprender las características y motivaciones de este grupo específico en el contexto del estudio. Otras investigaciones con una muestra más amplia podrían permitir generalizar los resultados y aplicarlos a una población más amplia de jóvenes trabajadores y estudiantes.

## *B. Motivaciones para Emigrar*

### *1. Motivos empresariales y fiscales*

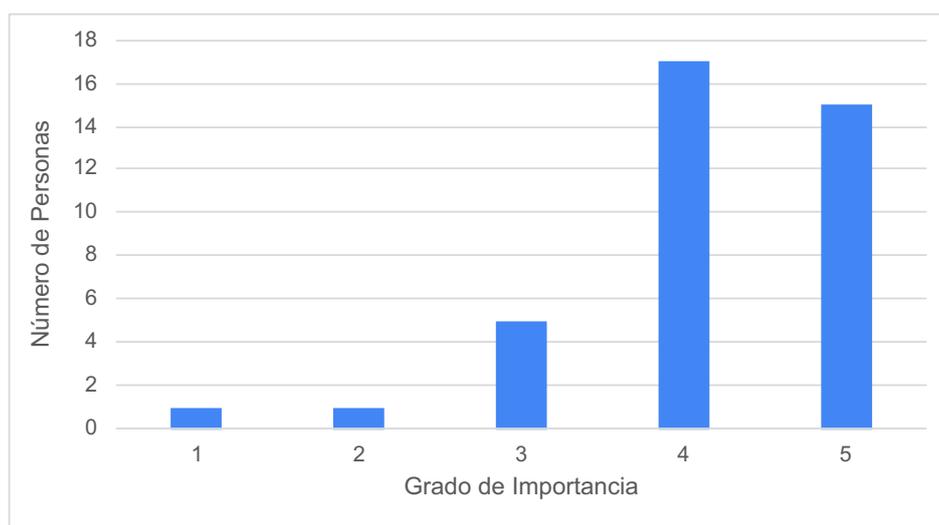
La encuesta realizada a 39 jóvenes de entre 18 y 25 años arrojó algunos resultados interesantes sobre su percepción de la importancia de determinados factores a la hora de expatriarse. Estos resultados son esenciales para comprender las motivaciones y expectativas de este grupo de edad con respecto a la expatriación, y pueden ser útiles para las empresas y los particulares que se plantean una experiencia en el extranjero.

En primer lugar, cabe señalar que, de los 39 participantes encuestados, la mayoría, 27, dio una puntuación de entre 4 y 5 a la importancia de la motivación para ascender en la escala profesional durante una expatriación. Esto indica que estos jóvenes conceden un gran valor a la oportunidad de progresar profesionalmente y ascender en la escala profesional. Esta aspiración para ascender a puestos de mayor responsabilidad es una motivación clave para muchos jóvenes que se plantean la expatriación.



*Figura 1; Importancia de la motivación para aumentar de rango durante una expatriación.*

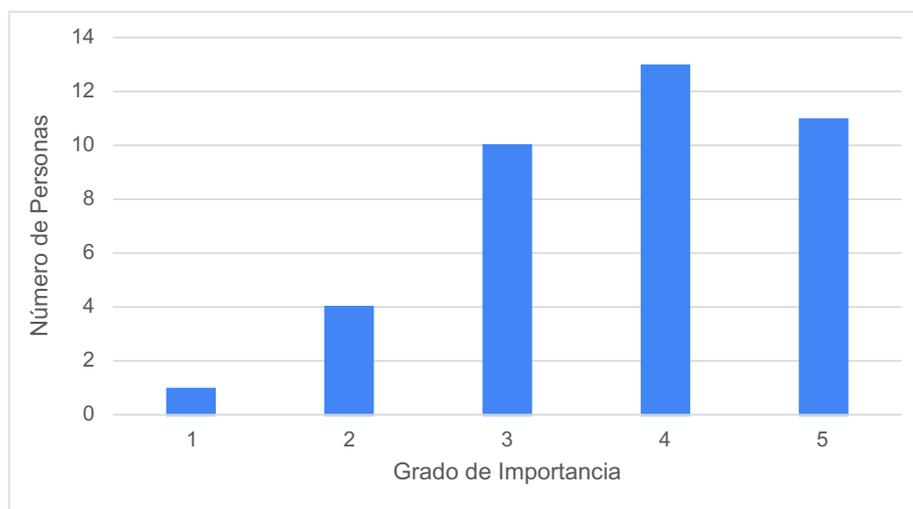
Del mismo modo, 32 de los 39 participantes dieron una puntuación de entre 4 y 5 a la importancia de un aumento salarial en el momento de la expatriación. Esto pone de manifiesto la importancia financiera de esta decisión. Estos jóvenes consideran que un salario más elevado es un factor determinante a la hora de plantearse abandonar su país de origen. La mejora de las condiciones de vida y el reconocimiento financiero son incentivos clave para quienes se plantean la expatriación.



*Figura 2; Importancia de los aumentos salariales durante una expatriación.*

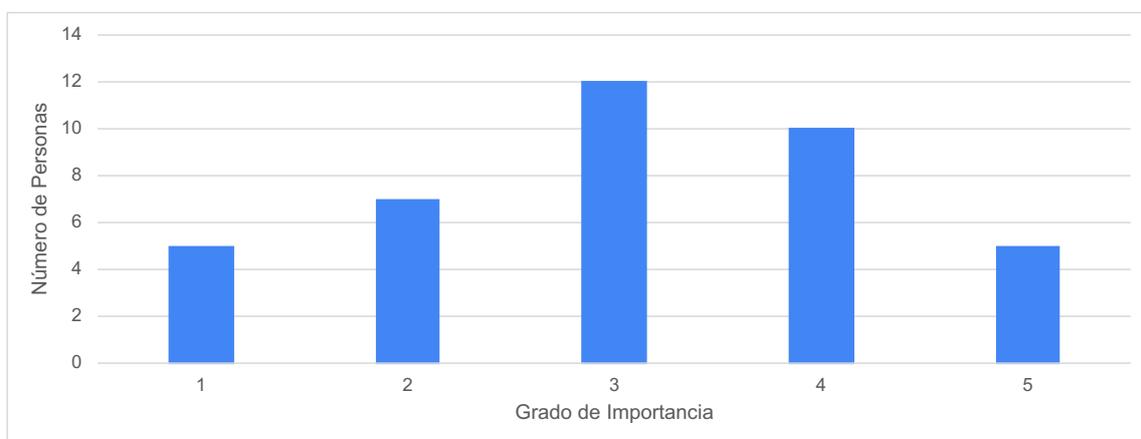


También es interesante observar que casi todos los participantes dieron una puntuación de entre 3 y 5 a la importancia de crear una nueva red profesional durante la expatriación. Esto subraya el deseo de estos jóvenes de desarrollar relaciones profesionales sólidas en su nuevo país de acogida. Son conscientes de la importancia de establecer contactos y crear una amplia red profesional para facilitar su integración y favorecer el desarrollo de su carrera.



*Figura 3: Importancia de crear una nueva red profesional durante una expatriación.*

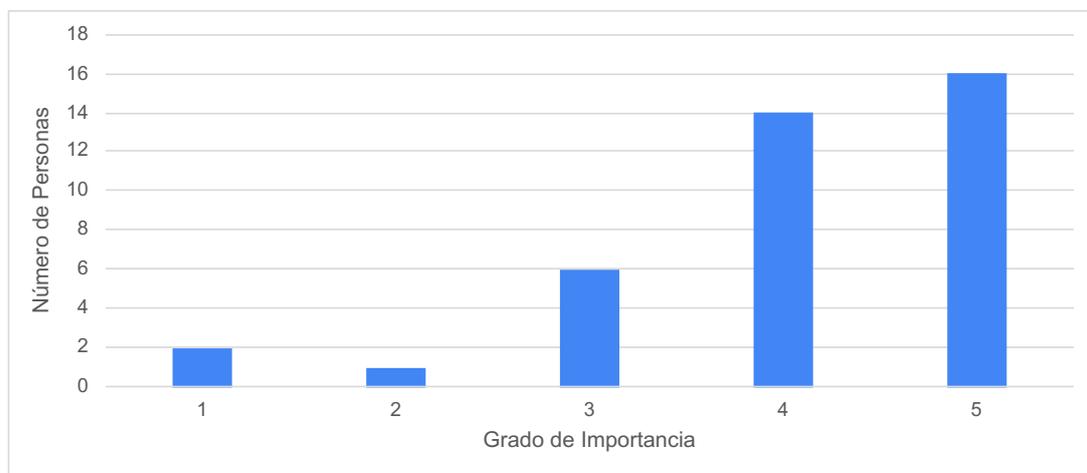
En cuanto a la importancia de las ventajas fiscales a la hora de expatriarse, 22 de los 39 participantes dieron una puntuación de entre 3 y 4. Esto indica que, aunque este factor no es considerado esencial por todos, sí es importante para algunos. Esto indica que, aunque este factor no es considerado esencial por todos, no deja de ser un factor importante para algunos de los encuestados.



*Figura 4: Importancia de las ventajas fiscales durante una expatriación.*



Por último, en cuanto a la importancia concedida al desarrollo de nuevas competencias durante una expatriación, 30 de los 39 participantes dieron una puntuación de entre 4 y 5. Esto subraya el interés de los jóvenes por adquirir nuevas competencias y el deseo de desarrollarse profesionalmente ampliando sus conocimientos en un contexto internacional. Esto subraya el interés de los jóvenes encuestados por adquirir nuevas competencias y el deseo de desarrollarse profesionalmente al tiempo que amplían sus conocimientos en un contexto internacional. Estos resultados indican que los jóvenes ven en la expatriación una oportunidad de enriquecimiento profesional y de crecimiento personal.



*Gráfico 5; Importancia de desarrollar nuevas habilidades durante una expatriación.*

Las respuestas de los participantes a la pregunta sobre su principal motivación para trasladarse al extranjero también ofrecen información interesante. Se mencionan varios motivos, entre ellos el acceso a puestos de mayor responsabilidad y a oportunidades profesionales que podrían tardar más en alcanzarse en Francia. Los jóvenes aspiran a mejores condiciones de trabajo, profesiones más reconocidas y salarios más altos. También expresan el deseo de descubrir nuevas formas de trabajar en su campo y de desarrollar nuevas competencias. El desarrollo personal y profesional y el deseo de salir de su zona de confort para tener éxito y aprender más son también motivaciones importantes. Algunos jóvenes destacan la importancia de una mayor autonomía, la calidad de vida y el deseo de descubrir y desarrollarse profesionalmente en otro país. Para algunos, la motivación reside en las oportunidades que ofrece el país de acogida y la posibilidad de trabajar con colegas extranjeros en una cultura diferente. El salario más elevado y la perspectiva de progresar sin obstáculos son también factores clave en la decisión de

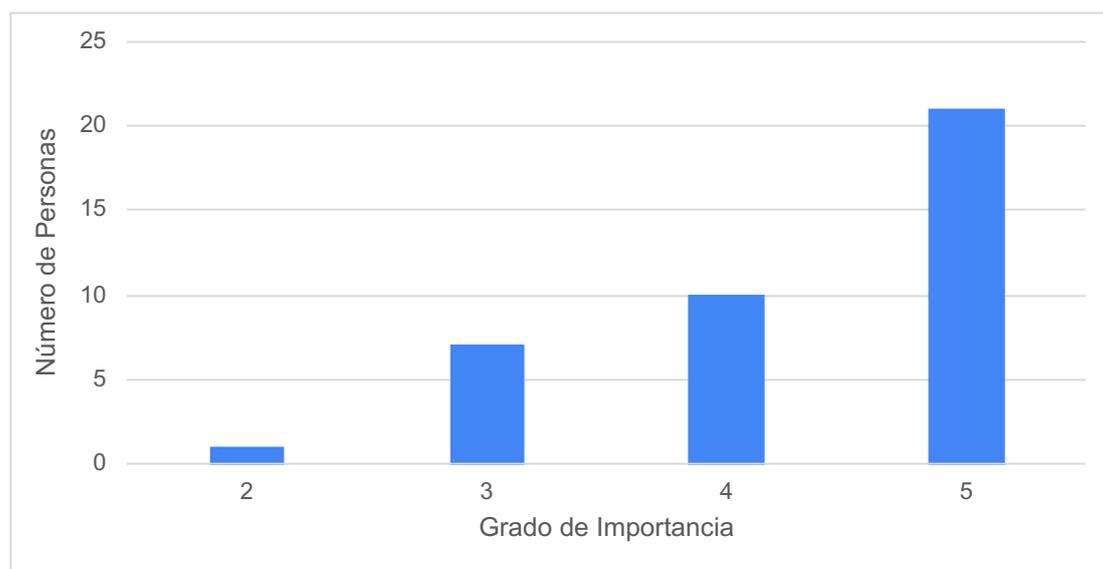


trasladarse al extranjero. Por último, el deseo de vivir una nueva experiencia es también una motivación importante para algunos jóvenes.

En conclusión, la encuesta realizada a 39 jóvenes de entre 18 y 25 años reveló que la motivación para ascender en la carrera profesional, los aumentos salariales, la creación de una nueva red profesional, el desarrollo de nuevas competencias y otros factores como el acceso a puestos más importantes y a mejores condiciones de trabajo son factores clave a la hora de plantearse la expatriación. Estos resultados subrayan la importancia del desarrollo profesional, el reconocimiento económico y el enriquecimiento personal en la decisión de expatriarse. También proporcionan información valiosa para las empresas y los individuos que se plantean la expatriación, ayudándoles a comprender las motivaciones y expectativas de las generaciones más jóvenes a la hora de embarcarse en esta aventura.

## 2. Motivaciones personales y culturales

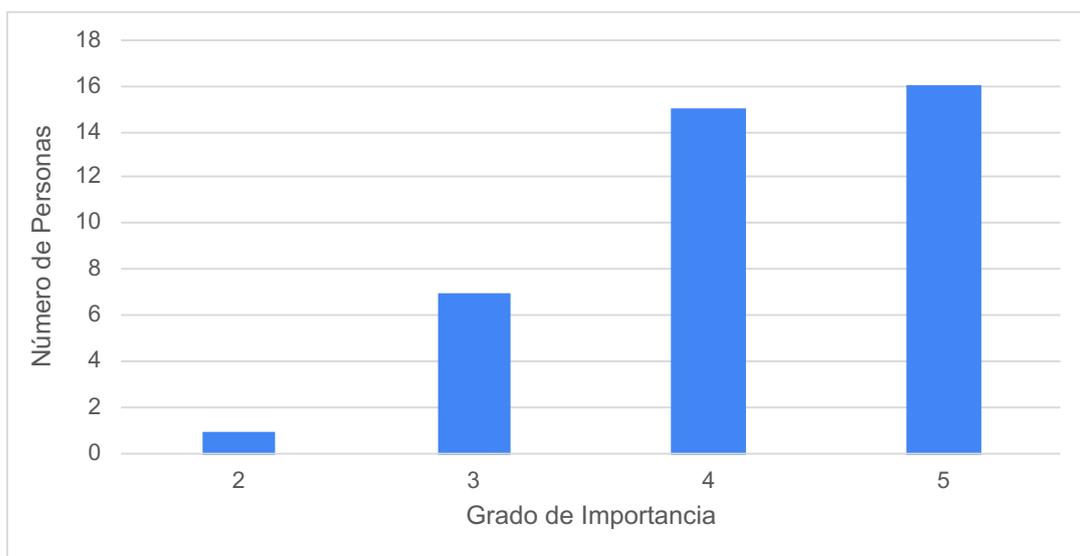
De los 39 participantes encuestados, 21 dieron una puntuación de 5 a la importancia de elevar el nivel y la calidad de vida durante la expatriación. Estos jóvenes ven en la expatriación una oportunidad para mejorar su calidad de vida viviendo en un entorno que ofrece un nivel de vida más elevado. Aspiran a una mejor situación económica y a unas condiciones de vida más favorables en su país de acogida.



*Figura 6; Importancia de aumentar el nivel y la calidad de vida durante la expatriación.*

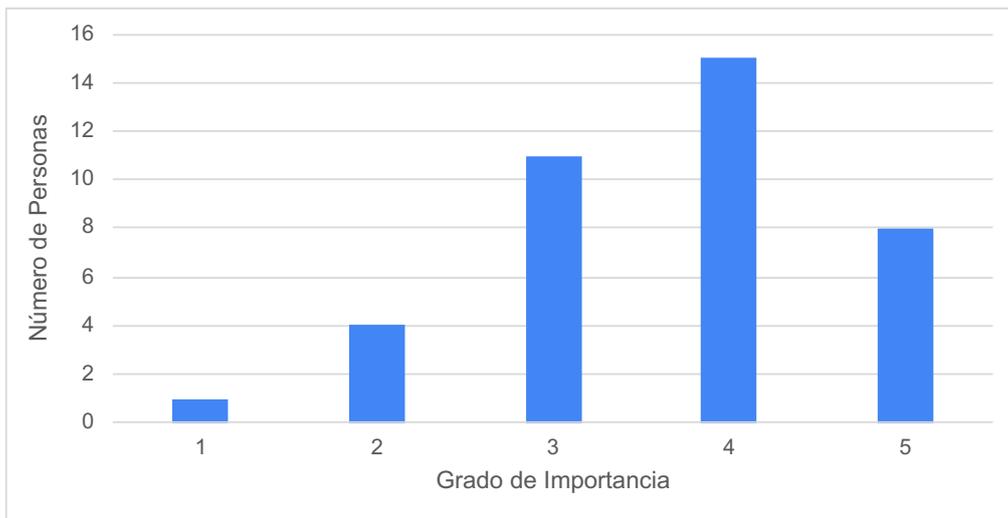


Del mismo modo, 31 de los participantes dieron una puntuación de entre 4 y 5 a la importancia de aprender un nuevo idioma durante la expatriación. Esto pone de manifiesto la voluntad de estos jóvenes de adquirir nuevas competencias lingüísticas y adaptarse a su nuevo entorno cultural. Comprenden la importancia de la comunicación en un contexto internacional y reconocen que el dominio de una lengua extranjera puede facilitar su integración y desarrollo en el país de acogida.



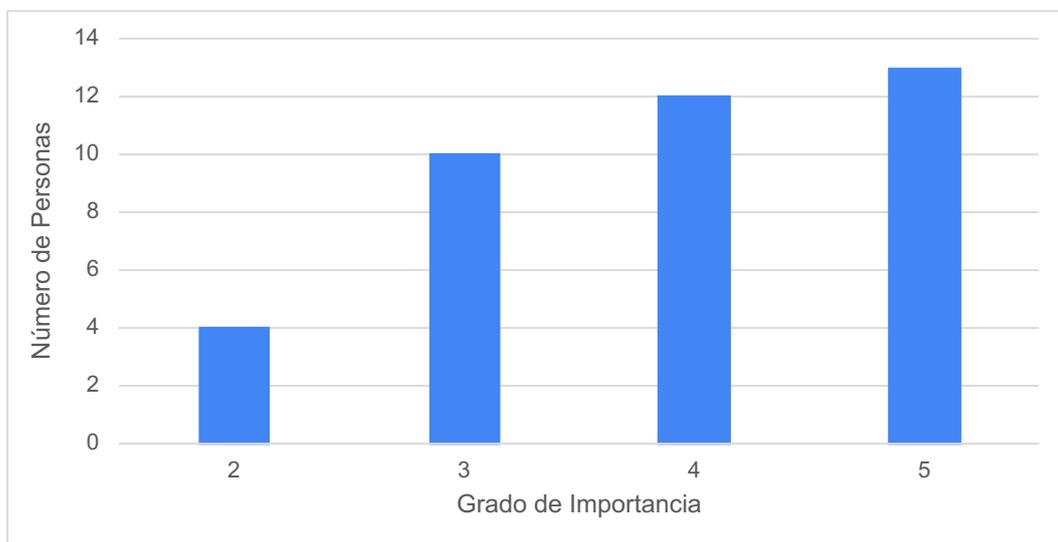
*Figura 7: Importancia de aprender un nuevo idioma al expatriarse.*

En cuanto a la importancia de hacer nuevos amigos en la expatriación, 26 de los participantes dieron una puntuación entre 3 y 4. Esto subraya el deseo de estos jóvenes de crear vínculos sociales fuertes en su nuevo entorno. Esto subraya el deseo de estos jóvenes de crear fuertes lazos sociales en su nuevo entorno. Reconocen la importancia de sentirse apoyados y rodeados de personas que comparten intereses y experiencias similares, lo que contribuye a su bienestar emocional y a su adaptación en el país de acogida.



*Figura 8: Importancia de hacer nuevos amigos durante la expatriación.*

La gran mayoría de los participantes, 35 de 39, conceden una importancia significativa al hecho de ser más abiertos y sociables durante la expatriación. Atribuyeron sistemáticamente puntuaciones de entre 3 y 5 a este factor. Esto indica su voluntad de salir de su zona de confort, abrirse a nuevas experiencias y desarrollar su sociabilidad en un entorno multicultural. Consideran la expatriación como una oportunidad para el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades sociales.

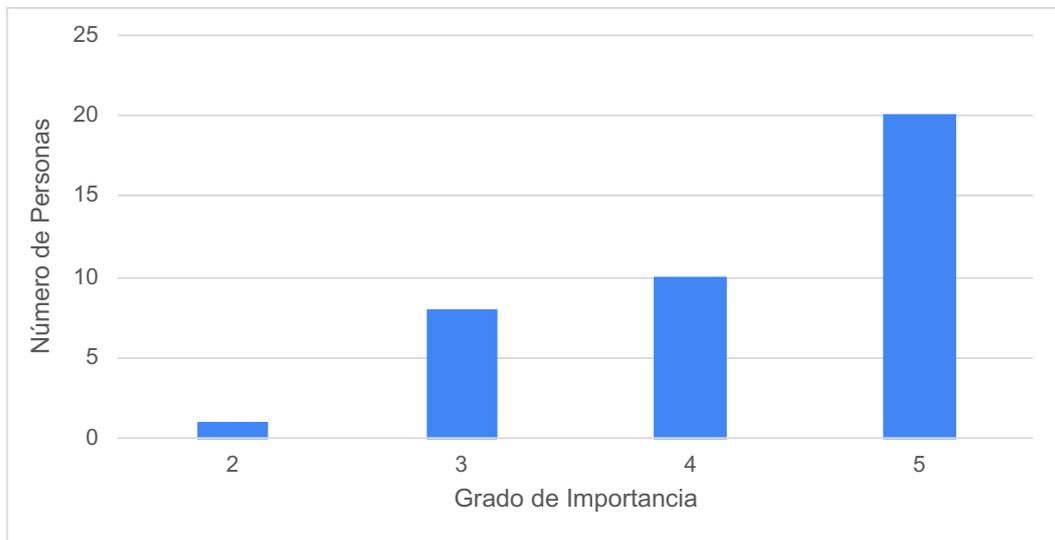


*Figura 9: Importancia de volverse más abierto y sociable durante la expatriación.*

En cuanto al descubrimiento de una nueva cultura, 20 de los participantes le dan una puntuación de 5 a su importancia durante la expatriación. Estos jóvenes están motivados por la curiosidad

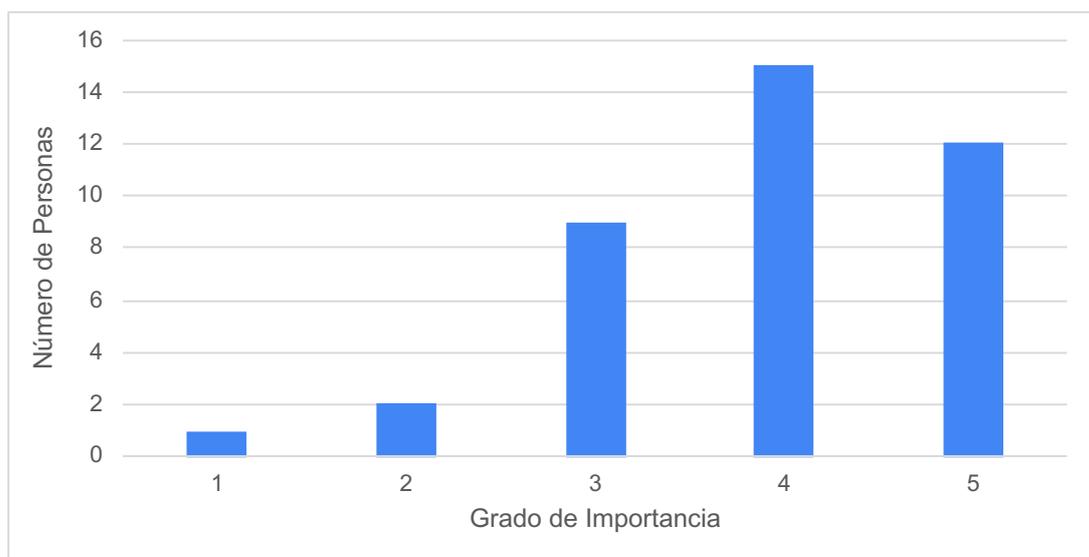


y el interés por descubrir nuevas tradiciones, costumbres y formas de vida. Ven la expatriación como una oportunidad para sumergirse en una cultura diferente y ampliar sus horizontes.



*Figura 10; Importancia de descubrir una nueva cultura durante la expatriación.*

Por último, 36 de los participantes conceden una importancia significativa al cambio de escenario y de clima durante la expatriación. Puntuaron entre 3 y 5 sistemáticamente este factor. Esto subraya su deseo de vivir en un entorno diferente, descubrir nuevos paisajes, disfrutar de un clima diferente y alejarse de su entorno habitual. Consideran la expatriación como una oportunidad para cambiar de aires y vivir una experiencia refrescante.



*Figura 11; Importancia de cambiar de aires y de clima durante la expatriación.*



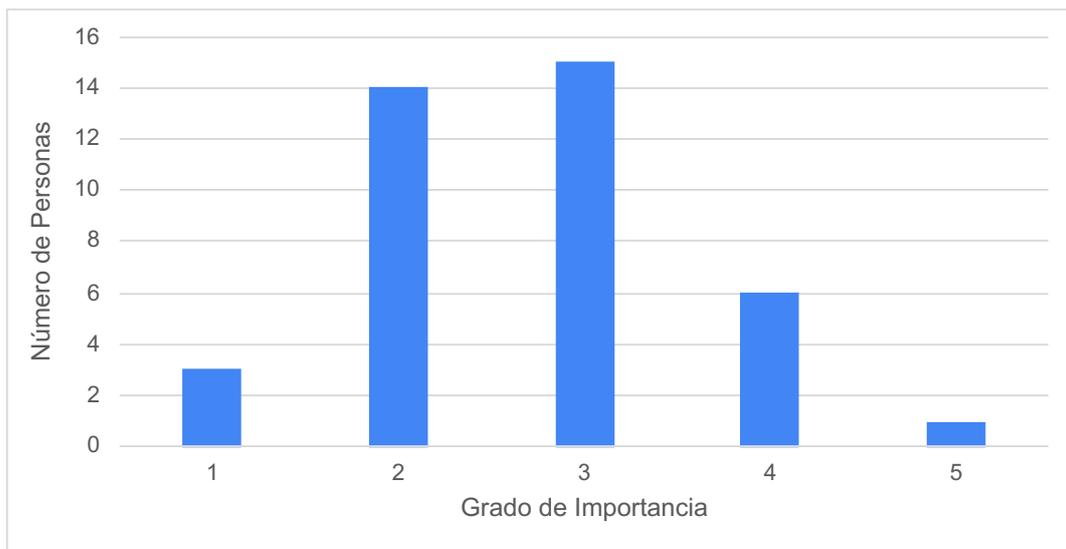
Las respuestas dadas por los participantes a la pregunta sobre su principal motivación para trasladarse al extranjero destacan temas recurrentes como el descubrimiento de nuevas culturas, la mejora de la calidad de vida, el cambio de escenario y clima, la ampliación de horizontes y el deseo de conocer gente nueva de una cultura diferente. Estas motivaciones coinciden con los resultados de las demás preguntas de la encuesta.

En conclusión, los resultados de esta encuesta realizada a 39 jóvenes de entre 18 y 25 años ponen de relieve las principales motivaciones y expectativas de este grupo de edad cuando se plantea la posibilidad de trasladarse al extranjero. Mejorar su nivel de vida, aprender un nuevo idioma, crear nuevos vínculos sociales, desarrollar una mente abierta, descubrir una nueva cultura y disfrutar de un cambio de escenario y clima son factores clave en su decisión de trasladarse al extranjero. Estos resultados ofrecen una valiosa información a las empresas y particulares que se plantean la expatriación, ayudándoles a comprender las motivaciones y expectativas de las generaciones más jóvenes a la hora de embarcarse en esta aventura. Subrayan la importancia del crecimiento personal, la adaptación cultural y la mejora de la calidad de vida en la decisión de expatriarse.

### *C. Obstáculos Encontrados durante la Expatriación*

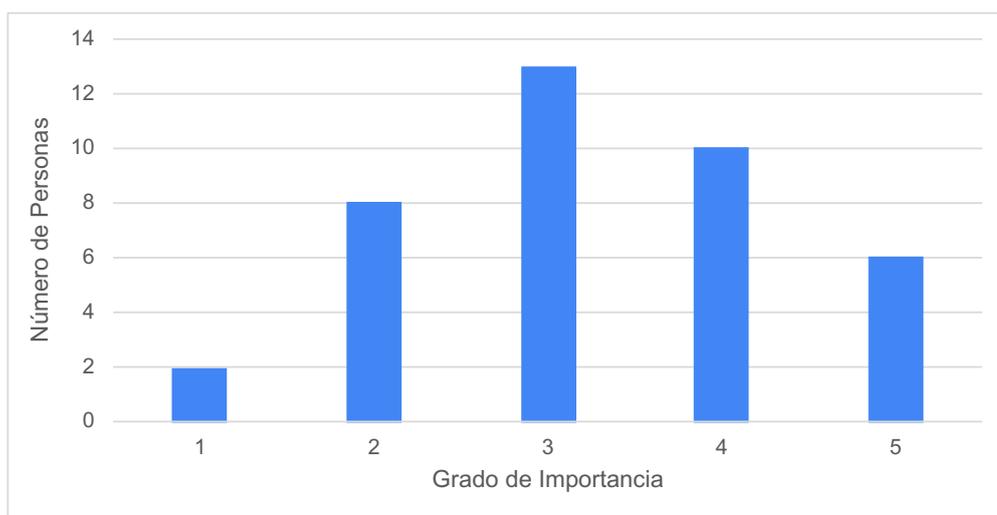
La encuesta realizada a 39 jóvenes de entre 18 y 25 años recogió datos en profundidad sobre los posibles obstáculos a la expatriación y los temores asociados a la experiencia. Los resultados ponen de manifiesto las principales preocupaciones de los jóvenes a la hora de plantearse la expatriación. Un análisis detallado de las respuestas obtenidas permite comprender mejor estos obstáculos y temores.

Los resultados muestran que la falta de comprensión de la cultura local es considerada como un obstáculo importante a la expatriación por los jóvenes interrogados. De los 39 participantes, 29 dieron a este obstáculo una puntuación de entre 2 y 3 (sobre 5). Aunque la mayoría de los participantes no expresaron un temor importante, es importante señalar que esta preocupación sigue estando presente. Estos jóvenes expresan cierta inquietud sobre su capacidad para adaptarse rápidamente a las normas, valores y costumbres de un país extranjero. Reconocen la importancia de comprender y respetar la cultura local para que la integración tenga éxito.



*Figura 12; Importancia atribuida a la falta de comprensión de la cultura local durante la expatriación.*

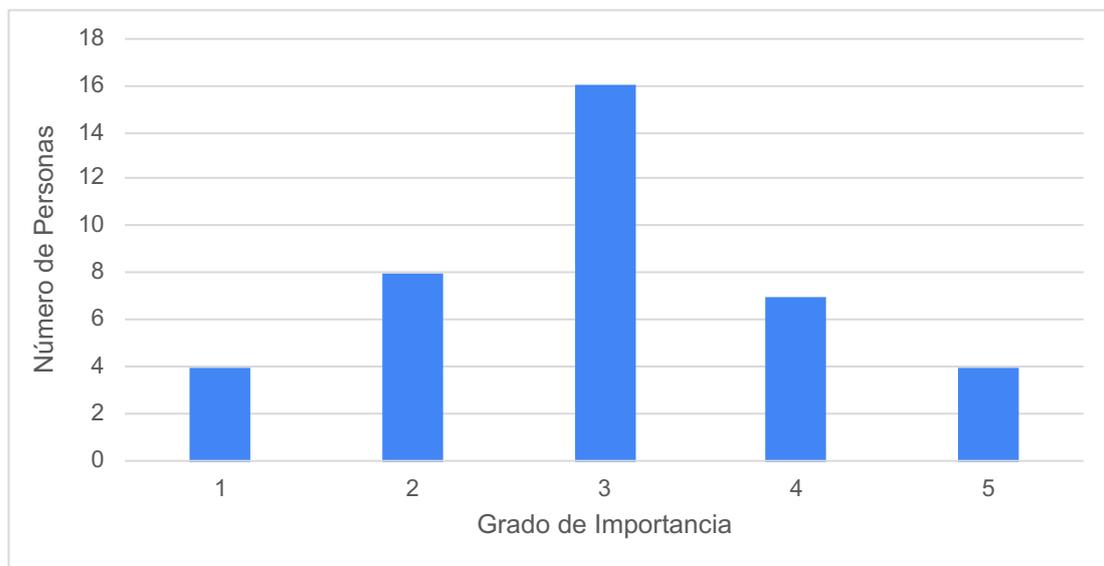
Otro obstáculo identificado es la geopolítica local. De los 39 jóvenes encuestados, 23 dieron a este obstáculo una puntuación de entre 3 y 4, lo que indica un cierto temor a los factores políticos y de seguridad del país de acogida. A estos jóvenes les preocupa la estabilidad política y los posibles conflictos que puedan afectar a su seguridad personal. Aunque este temor no es compartido por todos los participantes, pone de manifiesto la importancia de tener en cuenta la situación geopolítica de un país antes de decidir trasladarse al extranjero.



*Figura 13; Importancia atribuida a la influencia de la geopolítica local como obstáculo a la expatriación.*

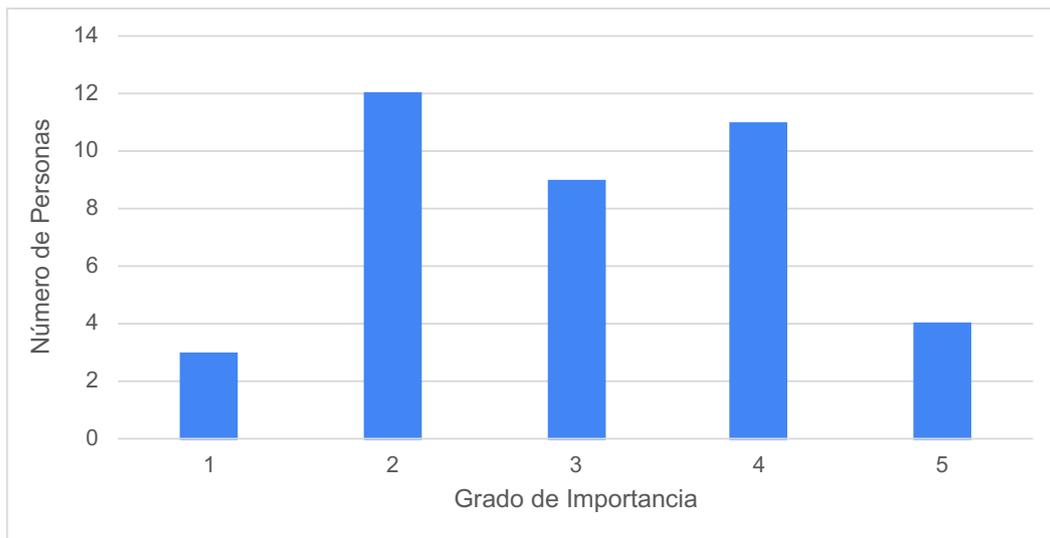


La economía del país de origen también es considerada por algunos jóvenes como un obstáculo a la expatriación. De los 39 participantes, 16 dieron a este obstáculo una puntuación de 3. Estos jóvenes expresaron sus temores sobre su capacidad para mantener su nivel de vida y hacer frente a las dificultades financieras en un país extranjero. Reconocieron que el aspecto económico podía desempeñar un papel decisivo en su experiencia de expatriación.



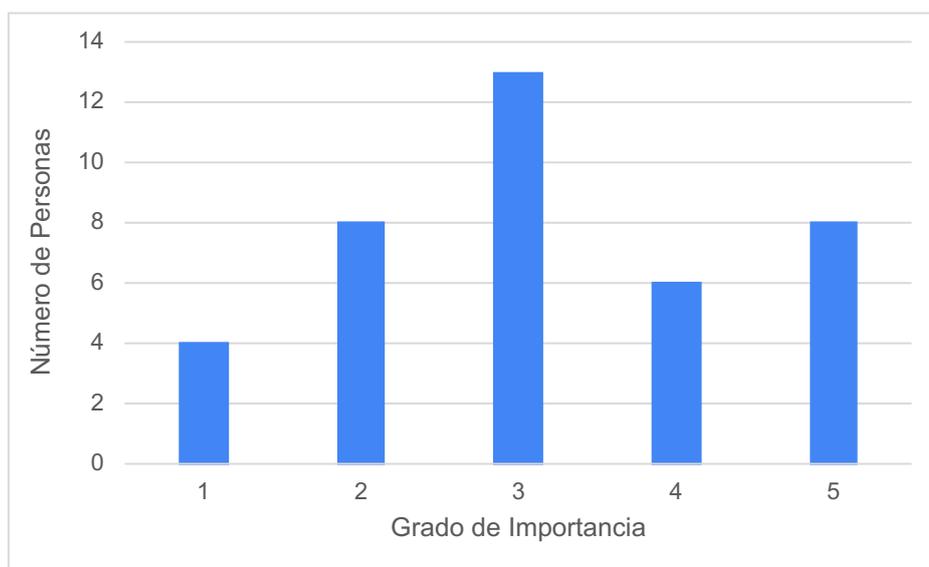
*Figura 14; Importancia atribuida a una economía frágil en el país de origen como obstáculo a la expatriación.*

Las diferentes normas y costumbres son otro obstáculo importante para los jóvenes encuestados. De los 39 participantes, 32 dieron a este obstáculo una puntuación de entre 2 y 4. Estos jóvenes son conscientes de que adaptarse a nuevas normas y costumbres puede ser un reto, pero no lo consideran un temor importante. Estos jóvenes son conscientes de que adaptarse a nuevas normas y costumbres puede ser un reto, pero no lo consideran un temor importante. Reconocen la importancia de tener una mentalidad abierta y estar dispuestos a aprender de las diferencias culturales.



*Figura 15: Importancia atribuida a las costumbres y normas diferentes como obstáculo a la expatriación.*

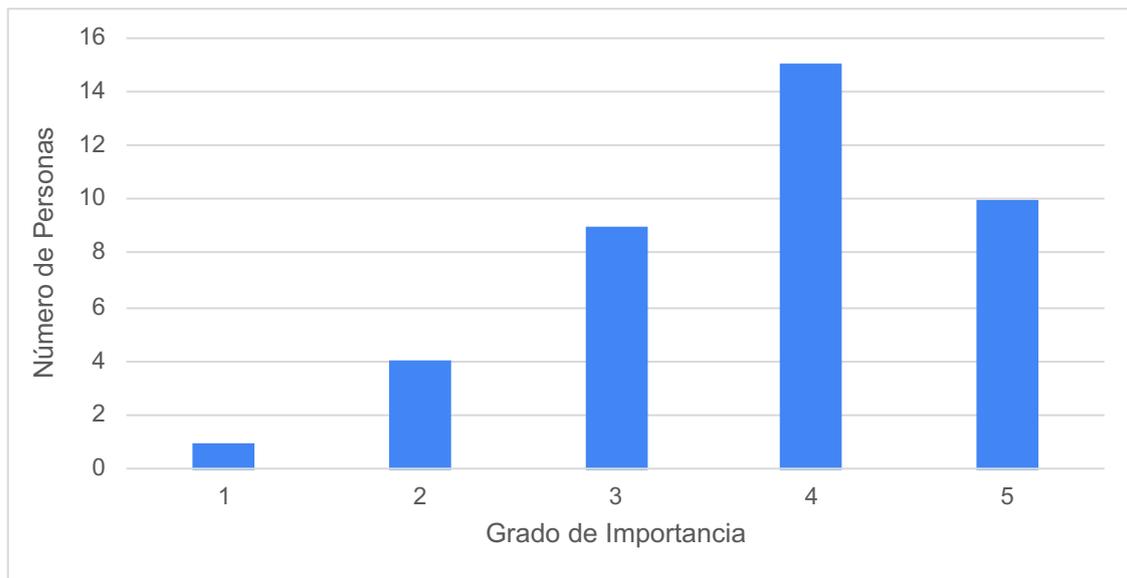
La barrera del idioma también es un obstáculo señalado por los participantes. De los 39 jóvenes encuestados, 21 dieron a esta barrera una puntuación de entre 2 y 3. Estos jóvenes expresaron cierta preocupación por su capacidad para comunicarse. Estos jóvenes expresaron cierta preocupación por su capacidad para comunicarse eficazmente en una lengua extranjera. Reconocen que el dominio de la lengua puede ser determinante para su capacidad de integrarse en la sociedad local.



*Figura 16: Importancia atribuida a la barrera lingüística como obstáculo a la expatriación.*



Por último, los problemas burocráticos también preocupan a varios de los jóvenes entrevistados. De los 39 participantes, 25 puntuaron este obstáculo con entre 4 y 5 puntos. Estos jóvenes expresaron su temor ante los complejos procedimientos y los obstáculos administrativos que podrían encontrar durante su expatriación. Son conscientes de que la gestión de los aspectos administrativos puede ser una fuente de estrés e incertidumbre.



*Figura 17: Importancia atribuida a los problemas burocráticos y a las trabas administrativas en la expatriación.*

En resumen, la encuesta revela que los jóvenes son conscientes de los obstáculos potenciales a la expatriación, aunque sus temores varían en función de cada obstáculo. La comprensión de la cultura local, la geopolítica, la economía, las diferentes normas y costumbres, la barrera lingüística y los problemas burocráticos son aspectos para tener en cuenta a la hora de planificar una expatriación.

La encuesta, realizada a 39 jóvenes de entre 18 y 25 años, recogió datos en profundidad sobre los posibles obstáculos a la expatriación y los temores asociados a esta experiencia. Además de las preguntas de opción múltiple, se formuló una pregunta abierta para que los participantes pudieran compartir cualquier desventura que hubieran vivido durante una expatriación o sus principales temores. Las respuestas a esta pregunta proporcionaron información más detallada sobre las experiencias reales y los temores personales de los jóvenes.



Entre las respuestas a la pregunta abierta, varios participantes compartieron desventajas relacionadas con problemas administrativos y financieros al intentar regresar a Francia. Algunos mencionaron dificultades para obtener un buzón de Internet debido a la exigencia de una cuenta bancaria española, que no tenían, y la apertura de una cuenta bancaria española exigía a su vez un número de teléfono español, que tampoco tenían. Estos testimonios ponen de manifiesto los obstáculos prácticos a los que pueden enfrentarse los expatriados a la hora de realizar trámites administrativos complejos en un país extranjero.

La barrera del idioma también fue mencionada por algunos participantes como un temor importante. Expresaron su temor a no poder comunicarse eficazmente en la lengua del país de acogida, lo que puede acarrear dificultades para hacerse entender e integrarse en la sociedad local. Este temor subraya la importancia de aprender el idioma de antemano o de encontrar recursos lingüísticos adecuados para facilitar la comunicación en un nuevo entorno.

Algunos participantes compartieron su temor a ser manipulados al trasladarse a un país extranjero. Destacaron el hecho de que estar lejos de su país de origen puede hacerles más vulnerables a estafas y manipulaciones debido a su desconocimiento de la cultura y las prácticas locales. Esta preocupación pone de relieve la importancia de estar alerta y buscar información fiable a la hora de expatriarse.

Algunos participantes también plantearon la cuestión de la expulsión o el visado. Expresaron su temor a no obtener un visado de residencia o a enfrentarse a una posible expulsión en el país de acogida. Estas preocupaciones subrayan la importancia de conocer la normativa y los procedimientos de inmigración del país de acogida para evitar problemas legales y administrativos.

Varios participantes mencionaron la nostalgia como un temor emocional. Expresaron el temor de no poder regresar a su país de origen para las celebraciones familiares debido a complejos problemas administrativos. Este temor pone de relieve la importancia de mantener los vínculos con la familia y los seres queridos, incluso cuando se vive en el extranjero, y de encontrar formas de preservar la cultura y las tradiciones propias.



La no convalidación de títulos también preocupó a algunos participantes. Expresaron su temor a que sus diplomas y cualificaciones profesionales no fueran reconocidos en el país de acogida, lo que podría limitar sus oportunidades profesionales y su integración en el mercado laboral. Esta preocupación subraya la importancia de informarse sobre el reconocimiento de los títulos y los posibles pasos a dar para obtener la equivalencia en el nuevo país.

Algunos participantes mencionaron problemas relacionados con el desconocimiento de las leyes y normas del país de acogida. Expresaron su temor a verse confrontados a situaciones jurídicas complejas o a infracciones involuntarias debido a la falta de familiaridad con las leyes y normas locales. Esta aprensión subraya la importancia de conocer las leyes y prácticas jurídicas del país de acogida para poder vivir de acuerdo con las normas establecidas.

También se han planteado problemas de alojamiento, especialmente temores de ser estafados por las agencias de alquiler. Algunos participantes compartieron sus experiencias negativas frente a estafas o adaptaciones insatisfactorias. Esto subraya la importancia de hacer una investigación exhaustiva, pedir referencias y leer cuidadosamente los contratos antes de alquilar en el extranjero.

Los problemas de gestión se mencionaron varias veces en las respuestas. Algunos participantes destacaron los trámites administrativos y los trámites necesarios para solicitar la residencia, que pueden ser largos y complejos. Dichos contratiempos administrativos pueden crear obstáculos y demoras en el proceso de asignación, lo que puede ser una fuente de estrés e incertidumbre para los jóvenes expatriados.

En conclusión, un análisis en profundidad de las respuestas a la pregunta abierta de la encuesta revela las preocupaciones específicas de los jóvenes con respecto a la expatriación. Los testimonios sobre los problemas administrativos, las barreras lingüísticas, el miedo a la manipulación, los obstáculos jurídicos, la añoranza, el no reconocimiento de los títulos, los problemas de vivienda y las molestias administrativas ponen de relieve los retos a los que pueden enfrentarse los jóvenes cuando se plantean la expatriación. Estos resultados subrayan la importancia de la preparación, la investigación y la adquisición de información adecuada para hacer frente a estos obstáculos y reducir los temores asociados a la expatriación.



## **5. Discusión de los Resultados**

### *A. Comparación con la literatura existente*

En conclusión, las motivaciones profesionales y fiscales desempeñan un papel fundamental en la decisión de los jóvenes trabajadores cualificados de trasladarse al extranjero. Según el marco teórico presentado, la falta de oportunidades laborales en su país de origen y los salarios poco atractivos son factores clave que impulsan a muchos trabajadores cualificados a buscar oportunidades en el extranjero. Además, las políticas de contratación y salariales restrictivas también pueden influir en su decisión de marcharse.

Los resultados de la encuesta realizada a 39 jóvenes trabajadores de entre 18 y 25 años corroboran estas motivaciones. Los participantes atribuyen gran importancia a la posibilidad de progresar profesionalmente y ocupar puestos de mayor responsabilidad durante su expatriación. Consideran la expatriación como una oportunidad para ascender en la escala profesional y adquirir una valiosa experiencia. Además, el aumento salarial se considera un factor determinante en su decisión de irse al extranjero. Aspiran a mejores condiciones de trabajo y reconocimiento financiero, lo que les motiva a buscar oportunidades en otros lugares.

Los participantes también destacaron la importancia de crear una nueva red profesional durante su expatriación. Reconocen el valor de los contactos y las relaciones profesionales sólidas en su país de acogida, lo que facilita su integración y promueve el desarrollo de su carrera. Entienden que desarrollar una red extensa puede abrir puertas y crear nuevas oportunidades para su futuro profesional.

En cuanto a las ventajas fiscales, aunque no todos los participantes las consideran esenciales, algunos manifestaron su interés por este aspecto. Las ventajas fiscales ofrecidas por el país de acogida pueden ser un incentivo adicional para que los trabajadores cualificados se trasladen al extranjero. No obstante, cabe señalar que las políticas fiscales pueden variar de un país a otro y estar sujetas a cambios, lo que hace que esta motivación sea menos universal.



En comparación con la bibliografía existente, los resultados de este estudio coinciden con las teorías e investigaciones anteriores. Las motivaciones profesionales, como la progresión profesional, los salarios atractivos y el desarrollo de competencias, han sido ampliamente documentadas en la literatura. Los resultados de este estudio confirman estas tendencias y ofrecen una perspectiva concreta sobre las motivaciones de los jóvenes trabajadores cualificados.

En conclusión, las motivaciones profesionales y fiscales desempeñan un papel clave en la decisión de los jóvenes trabajadores cualificados de trasladarse al extranjero. Los resultados de este estudio confirman la importancia que conceden los jóvenes a la progresión profesional, los salarios atractivos y la creación de redes profesionales a la hora de expatriarse. Comprender estas motivaciones es esencial para las empresas y los particulares que se plantean la expatriación, ya que les permite tomar decisiones con conocimiento de causa y satisfacer las expectativas de los jóvenes trabajadores cualificados.

Además, las políticas y los incentivos gubernamentales también pueden desempeñar un papel importante en la promoción de la expatriación de jóvenes trabajadores cualificados. Mediante el desarrollo de políticas favorables al empleo y la oferta de incentivos fiscales atractivos, los gobiernos pueden animar a los jóvenes talentos a permanecer en su país o a regresar tras un periodo de expatriación.

Además de las motivaciones profesionales y fiscales, también merece la pena examinar las motivaciones personales y sociales que influyen en la decisión de los jóvenes trabajadores cualificados de trasladarse al extranjero.

En base a la revisión teórica y los hallazgos de la encuesta, se puede afirmar que las motivaciones personales y culturales desempeñan un papel significativo en la decisión de emigrar. La búsqueda de nuevas experiencias, el deseo de descubrir nuevas culturas y la mejora de los conocimientos lingüísticos fueron identificados como factores motivadores comunes entre los participantes.

La búsqueda de nuevas experiencias se identifica como una motivación importante para la migración internacional. Los participantes expresaron su deseo de ampliar horizontes y explorar



nuevos contextos culturales y sociales. Esta motivación es consistente con la teoría de que los inmigrantes buscan mejorar su calidad de vida y buscan mejores oportunidades económicas y educativas en sus países de acogida. La posibilidad de nuevas aventuras y enriquecedoras experiencias personales son las principales motivaciones de muchos jóvenes que consideran irse al extranjero.

El deseo de descubrir nuevas culturas también se destacó como una motivación significativa. Los participantes mostraron interés en ampliar su comprensión del mundo y experimentar perspectivas culturales diferentes. Esta motivación refleja la curiosidad intelectual y el deseo de aprender, así como la voluntad de escapar de entornos culturales opresivos o discriminatorios en sus países de origen. La posibilidad de sumergirse en una cultura distinta, aprender nuevas tradiciones y establecer relaciones interculturales enriquecedoras fue un factor motivador para muchos jóvenes que consideran la expatriación.

Además, la mejora de los conocimientos lingüísticos se identificó como una motivación importante para la migración internacional. Los participantes reconocieron la importancia de dominar un idioma extranjero tanto por razones profesionales como personales. La capacidad de comunicarse en el país de acogida se consideró crucial para la integración social y económica. Los jóvenes reconocen que el dominio de un nuevo idioma puede abrirles puertas laborales y académicas, así como facilitar su interacción con la comunidad local. Por lo tanto, muchos consideran la expatriación como una oportunidad para mejorar sus habilidades lingüísticas y alcanzar un mayor nivel de fluidez en un idioma extranjero.

Los resultados de la encuesta respaldan la relevancia de estas motivaciones personales y culturales. Los participantes expresaron la importancia de elevar el nivel y la calidad de vida durante la expatriación, así como la necesidad de aprender un nuevo idioma. Además, destacaron la importancia de hacer nuevos amigos, volverse más abierto y sociable, descubrir una nueva cultura y experimentar un cambio de escenario y clima. Estos hallazgos demuestran que los jóvenes que consideran la expatriación tienen una variedad de motivaciones que van más allá de lo económico y están impulsadas por su deseo de crecimiento personal, enriquecimiento cultural y apertura a nuevas experiencias.



En conclusión, tanto la revisión teórica como los resultados de la encuesta confirman que las motivaciones personales y culturales desempeñan un papel fundamental en la decisión de emigrar. La búsqueda de nuevas experiencias, el deseo de descubrir nuevas culturas y la mejora de los conocimientos lingüísticos son factores motivadores clave para los jóvenes que consideran la expatriación. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para las empresas y los individuos que están considerando la expatriación, ya que les permite comprender las motivaciones y expectativas de esta generación más joven. Asimismo, subrayan la importancia del crecimiento personal, la adaptación cultural y la mejora de la calidad de vida en el proceso de toma de decisiones relacionado con la expatriación.

Pasemos ahora al examen de los posibles obstáculos a los que pueden enfrentarse las personas cuando deciden trasladarse al extranjero. Al comparar la teoría con los resultados prácticos de la encuesta, es posible comprender mejor los desafíos a los que los expatriados pueden enfrentarse.

La investigación llevada a cabo entre un grupo de 39 jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y 25 años ha arrojado luz sobre los principales obstáculos teóricos y prácticos que afectan a la expatriación. Estos obstáculos han sido identificados y analizados en correlación con los conocimientos teóricos existentes sobre el tema.

Uno de los obstáculos más comunes que se encuentran en la teoría de la expatriación es la barrera del idioma. Según esta teoría, los migrantes pueden enfrentar dificultades para comunicarse en el idioma del país de acogida, lo que a su vez puede comprometer su integración social y profesional. Los resultados obtenidos de la investigación llevada a cabo respaldan esta teoría, ya que una gran cantidad de participantes expresaron su preocupación por su capacidad para comunicarse de manera efectiva en el idioma del país de acogida, lo cual podría limitar sus oportunidades y dificultar su adaptación.

Otro obstáculo teórico relevante que se ha identificado es la adaptación a un nuevo entorno cultural. La teoría sostiene que los migrantes pueden enfrentar diferencias culturales significativas en su país de acogida, lo que a su vez puede generar malentendidos y dificultades de adaptación. Nuevamente, los resultados de la investigación brindan respaldo a esta teoría, ya que muchos participantes mencionaron la dificultad de adaptarse a las normas y costumbres



de un país extranjero. Estos hallazgos destacan la importancia de desarrollar habilidades interculturales y estar preparados para abordar los desafíos que surgen al sumergirse en un entorno culturalmente distinto.

Los obstáculos administrativos también representan un desafío teórico importante en el contexto de la expatriación. Según la teoría, los migrantes pueden encontrarse con requisitos legales y administrativos complejos para obtener una visa o un permiso de trabajo en su país de acogida. En línea con esto, los resultados de la investigación respaldan dicha teoría, ya que muchos participantes expresaron temor ante los posibles problemas burocráticos y obstáculos administrativos durante su proceso de expatriación. Estas dificultades pueden generar preocupación y estrés adicional, lo que subraya la necesidad de contar con un adecuado asesoramiento y apoyo profesional para superar los desafíos administrativos asociados con la expatriación.

En cuanto a los obstáculos prácticos, los resultados de la investigación proporcionan información valiosa sobre las experiencias reales de los jóvenes expatriados. Algunos participantes compartieron dificultades administrativas y financieras al regresar a su país de origen, lo que destaca los desafíos prácticos relacionados con los complejos procedimientos administrativos en un país extranjero. Estos hallazgos resaltan la importancia de contar con un plan adecuado y una sólida red de apoyo para gestionar eficientemente los aspectos prácticos de la expatriación.

Además de lo mencionado anteriormente, la barrera del idioma también fue mencionada como un obstáculo práctico por algunos participantes. Expresaron su preocupación por su capacidad para comunicarse de manera efectiva en el idioma del país de acogida, lo cual puede dificultar su integración social y profesional. Estos desafíos lingüísticos pueden afectar negativamente la confianza y el bienestar emocional de los expatriados, y es fundamental que se tomen medidas para superar esta barrera mediante la adquisición de habilidades lingüísticas adecuadas y la búsqueda de oportunidades de práctica y aprendizaje.

En resumen, los obstáculos teóricos para la expatriación, como la barrera del idioma, la adaptación cultural y los obstáculos administrativos, encuentran respaldo en los resultados de la investigación llevada a cabo entre los jóvenes participantes. Asimismo, los obstáculos



prácticos, tales como los problemas administrativos, las barreras lingüísticas y los obstáculos burocráticos, también han sido identificados y reconocidos por los participantes. Estos hallazgos enfatizan la importancia de la preparación previa, la búsqueda de información y la gestión adecuada de los desafíos prácticos al momento de planificar y llevar a cabo una expatriación exitosa.

### *B. Implicaciones para las políticas públicas*

Las políticas públicas desempeñan un papel crucial en el abordaje de la expatriación de jóvenes trabajadores cualificados, ya que se considera un desafío importante para el desarrollo económico y la retención del talento en los países de origen. En este sentido, se requiere la implementación de un conjunto de medidas estratégicas y efectivas para hacer frente a esta situación.

En primer lugar, es fundamental establecer un entorno propicio para la creación de oportunidades laborales atractivas en el país de origen. Los gobiernos deben fomentar políticas que promuevan la diversificación económica y el desarrollo de sectores de alta demanda. Esto implica invertir en la formación y capacitación de trabajadores cualificados en áreas prioritarias que sean relevantes para el mercado laboral local e internacional. Al mismo tiempo, se deben tomar medidas para fortalecer el tejido empresarial y fomentar la inversión en empresas locales, con el objetivo de generar empleo y oportunidades para los jóvenes cualificados.

Además, es necesario adoptar medidas para flexibilizar las políticas de contratación y salariales, a fin de adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Esto puede incluir la reducción de cargas fiscales para las empresas que contraten a jóvenes trabajadores cualificados, así como la implementación de esquemas de incentivos salariales competitivos que reflejen el valor y las habilidades de estos profesionales. Asimismo, es importante establecer un marco legal y regulatorio que facilite la contratación de trabajadores extranjeros cualificados y su integración en el mercado laboral local.

Otra medida efectiva consiste en fomentar la creación de redes profesionales y facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias entre los jóvenes trabajadores cualificados y los actores relevantes en el ámbito laboral. Los gobiernos pueden promover la formación de



asociaciones y grupos de profesionales en diferentes sectores, brindando así espacios de interacción y colaboración que permitan el establecimiento de contactos y la identificación de oportunidades laborales. Además, se deben impulsar programas de mentoría y tutoría que faciliten el desarrollo profesional y personal de los jóvenes talentos.

La promoción del aprendizaje de idiomas es otro aspecto crucial para mejorar las perspectivas laborales de los jóvenes trabajadores cualificados. Los gobiernos pueden implementar programas de formación y becas que faciliten el acceso a cursos de idiomas de alta calidad, con énfasis en aquellos idiomas considerados clave en el entorno laboral globalizado. De esta manera, se prepara a los jóvenes para interactuar y competir en un mercado laboral cada vez más internacional.

Asimismo, se debe prestar especial atención al apoyo a la movilidad internacional de los jóvenes trabajadores cualificados. Esto implica simplificar los procedimientos de visado y permisos de trabajo, así como establecer acuerdos bilaterales y programas de intercambio que faciliten la movilidad laboral entre países. Además, se debe proporcionar información y orientación adecuadas sobre oportunidades laborales en el extranjero, costos de vida, derechos laborales y condiciones de trabajo, a fin de ayudar a los jóvenes a tomar decisiones informadas sobre su posible expatriación.

En términos de promoción de la inversión en investigación y desarrollo (I+D), los gobiernos pueden implementar políticas y programas de apoyo que fomenten la innovación y el desarrollo de tecnologías avanzadas en el país de origen. Esto no solo crea oportunidades laborales para los jóvenes talentos, sino que también impulsa la competitividad y el crecimiento económico a largo plazo.

Por último, la colaboración entre países desempeña un papel clave en la retención de jóvenes trabajadores cualificados. Es necesario fortalecer la cooperación internacional en políticas de empleo y migración, compartiendo buenas prácticas, experiencias y conocimientos entre diferentes naciones. Los acuerdos y alianzas estratégicas pueden facilitar la colaboración en la identificación y resolución de desafíos comunes relacionados con la expatriación de jóvenes talentos.



En resumen, abordar la expatriación de jóvenes trabajadores cualificados requiere una combinación de políticas públicas orientadas a la creación de oportunidades laborales, la flexibilización de las políticas de contratación y salariales, la promoción de redes profesionales, el fomento del aprendizaje de idiomas, el apoyo a la movilidad internacional, la estimulación de la inversión en I+D y la colaboración entre países. Estas medidas contribuirán a retener el talento local, promover el desarrollo económico y fortalecer la competitividad global de los países.

### C. Limitaciones del estudio y sugerencias para futuras investigaciones

A pesar de los esfuerzos realizados en este estudio, es importante tener en cuenta algunas limitaciones que podrían influir en la interpretación de los resultados obtenidos. Estas limitaciones son oportunidades para futuras investigaciones que podrían mejorar y ampliar el conocimiento sobre la expatriación de jóvenes trabajadores cualificados. A continuación, se presentan algunas de las limitaciones identificadas y se sugieren áreas de investigación para futuros estudios:

Tamaño de la muestra: Dada la disponibilidad limitada de recursos y tiempo, el tamaño de la muestra utilizado en este estudio fue reducido. Un aumento en el tamaño de la muestra podría proporcionar una visión más representativa y generalizable de la población objetivo. Se sugiere llevar a cabo investigaciones futuras con muestras más grandes para obtener conclusiones más sólidas.

Muestreo no probabilístico: La estrategia de muestreo no probabilístico implementada en este estudio puede haber introducido sesgos en la selección de los participantes. Con el fin de minimizar este sesgo, se recomienda considerar la utilización de métodos de muestreo probabilístico en futuras investigaciones, como el muestreo aleatorio simple o estratificado.

Autoinforme y sesgo de respuesta: El uso de cuestionarios autoadministrados puede estar sujeto a sesgos de respuesta y a la falta de objetividad en las respuestas proporcionadas por los participantes. En futuras investigaciones, se podría considerar la combinación de métodos



cuantitativos y cualitativos, como entrevistas en profundidad, para obtener una comprensión más completa y enriquecedora de las experiencias de los jóvenes trabajadores cualificados.

Generalización de los resultados: Dado que este estudio se centró en una muestra específica de jóvenes trabajadores cualificados, los resultados obtenidos pueden no ser generalizables a otras poblaciones o contextos. Sería interesante replicar este estudio en diferentes países o regiones geográficas para obtener una perspectiva más amplia y comparativa.

Otros factores influyentes: Este estudio se enfocó principalmente en las políticas públicas y las medidas a nivel nacional para abordar la expatriación de jóvenes trabajadores cualificados. Sin embargo, existen otros factores que podrían influir en este fenómeno, como los aspectos socioeconómicos, culturales y personales de los individuos. Investigaciones futuras podrían profundizar en estos factores adicionales para obtener una comprensión más completa de la expatriación de jóvenes trabajadores cualificados.

En conclusión, este estudio tiene ciertas limitaciones que pueden afectar los resultados y su generalización. Sin embargo, estas limitaciones brindan oportunidades para estudios futuros, como realizar estudios con muestras más grandes, usar métodos de muestreo probabilístico, combinar métodos cuantitativos y cualitativos, replicar estudios en diferentes contextos y considerar la influencia de otros factores. Estas recomendaciones ayudarán a mejorar la comprensión del campo de la contratación externa de trabajadores jóvenes calificados y proporcionarán una base sólida para diseñar políticas y estrategias efectivas.

## **6. Conclusión**

### *A. Resumen de las principales conclusiones*

Como parte de nuestro debate sobre las causas y motivaciones de los trabajadores que se trasladan al extranjero, hemos explorado una amplia gama de factores que influyen en esta decisión y examinado las razones subyacentes de esta tendencia creciente. En resumen, está claro que hay una serie de motivaciones y causas detrás de la movilidad internacional de los trabajadores.



En primer lugar, los individuos se ven motivados a trabajar en el extranjero por la perspectiva de mejorar sus condiciones de vida y sus perspectivas profesionales. La búsqueda de oportunidades económicas más lucrativas y de mejores salarios es una motivación poderosa para muchos trabajadores. La posibilidad de acceder a prestaciones sociales atractivas, condiciones de trabajo más favorables y un entorno profesional estimulante es también un factor clave que anima a los trabajadores a trasladarse al extranjero.

Además, el deseo de adquirir nuevas experiencias y asumir retos personales es una motivación importante. A menudo, los trabajadores aspiran a desarrollar sus capacidades, ampliar sus conocimientos y sumergirse en nuevas culturas. Trabajar en el extranjero ofrece una oportunidad única de explorar nuevos horizontes, enfrentarse a situaciones diferentes y desarrollarse tanto personal como profesionalmente.

La movilidad internacional obedece a varias razones. La creciente globalización y la apertura de los mercados internacionales han creado nuevas oportunidades para empresas y particulares. Los avances tecnológicos y en el transporte han facilitado y hecho más accesible el comercio internacional. Como consecuencia, los trabajadores pueden desplazarse más fácilmente de un país a otro en busca de oportunidades profesionales.

Las condiciones laborales y las políticas migratorias de los países de acogida también desempeñan un papel decisivo en la decisión de trabajar en el extranjero. Los trabajadores pueden sentirse atraídos por países que ofrecen condiciones de trabajo más estables, una sólida protección social, derechos laborales bien establecidos y perspectivas de desarrollo profesional. Las políticas de inmigración selectivas, como los programas de visados de trabajo, también pueden influir en la elección de los trabajadores al ofrecerles la oportunidad de establecerse y trabajar legalmente en un país extranjero.

Cabe señalar que las motivaciones y las causas de la movilidad internacional pueden variar según el país de origen y la situación socioeconómica de los trabajadores. Las personas procedentes de países en desarrollo pueden estar más motivadas por razones económicas, buscando escapar de la pobreza, el desempleo o la inestabilidad económica en su país de origen. Para ellos, trabajar en el extranjero suele representar una oportunidad de obtener mayores



ingresos, mantener a sus familias y mejorar su nivel de vida. Por el contrario, los trabajadores de países desarrollados pueden estar más motivados por consideraciones como la adquisición de conocimientos especializados, la búsqueda de experiencia internacional y la exploración de nuevos entornos de trabajo.

En conclusión, los trabajadores en el extranjero están motivados por una combinación de factores económicos, profesionales y personales. Las oportunidades de mejorar las condiciones de vida, desarrollar competencias, explorar nuevas culturas y asumir nuevos retos son poderosas motivaciones para las personas que deciden trabajar en el extranjero. Los gobiernos y los empresarios tienen un importante papel que desempeñar en la creación de políticas favorables y entornos de trabajo adecuados que apoyen a los trabajadores expatriados y promuevan su integración en los nuevos países de acogida.

La movilidad internacional de los trabajadores es una realidad ineludible en nuestro mundo globalizado, y es esencial comprender las causas y motivaciones que subyacen a este fenómeno para entender mejor sus implicaciones y desarrollar estrategias eficaces de gestión del talento a escala mundial.

### *B. Aportaciones del estudio a la bibliografía existente*

Este estudio contribuye significativamente a la literatura existente, ayudando a enriquecer nuestra comprensión de las razones y motivaciones de los trabajadores para emigrar. Al examinar en detalle los diversos factores que influyen en esta decisión y analizar las causas fundamentales de esta tendencia creciente, este estudio aporta nuevas perspectivas y conocimientos adicionales al tema.

En primer lugar, este estudio destaca la importancia de las motivaciones económicas en la decisión de trabajar en el extranjero. Los investigadores y los profesionales de los recursos humanos encontrarán aquí un análisis en profundidad de las aspiraciones económicas de los trabajadores, en particular la búsqueda de oportunidades más lucrativas y una mejor remuneración. Los resultados de este estudio proporcionan información valiosa sobre cómo influyen los factores económicos en las decisiones de movilidad internacional de los



trabajadores, lo que puede orientar las políticas económicas y las estrategias de desarrollo de los países de origen y de acogida.

Además, este estudio contribuye a nuestra comprensión de las motivaciones personales y profesionales de los trabajadores en el extranjero. Los investigadores en los campos de la psicología y la sociología encontrarán elementos pertinentes para estudiar las necesidades de realización personal, las aspiraciones profesionales y la dinámica intercultural que intervienen en la decisión de trabajar en el extranjero. Los resultados de este estudio ofrecen interesantes perspectivas sobre el impacto de la experiencia internacional en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, que pueden orientar los esfuerzos de desarrollo de competencias y los programas de formación en las organizaciones.

Además, este estudio pone de relieve la importancia de las políticas migratorias y las condiciones laborales en la decisión de los trabajadores de trasladarse al extranjero. Los responsables políticos y de la toma de decisiones encontrarán aquí información útil sobre las políticas de inmigración selectiva, la normativa del mercado laboral y los incentivos que pueden influir en la movilidad internacional de los trabajadores. Los resultados de este estudio pueden servir de base para diseñar políticas migratorias más eficaces, fomentar la integración de los trabajadores expatriados y promover unas condiciones de trabajo justas y atractivas.

Además, este estudio pone de relieve los retos a los que se enfrentan los trabajadores expatriados, como la adaptación cultural, las barreras lingüísticas, la separación familiar y la posible discriminación. También explora las estrategias y recursos disponibles para apoyar a los trabajadores expatriados en su transición e integración en un nuevo entorno de trabajo y sociedad. Los profesionales de los recursos humanos y los directivos de las organizaciones internacionales encontrarán en este estudio un valioso instrumento para mejorar sus prácticas de gestión y promover la retención de los trabajadores expatriados.

Por último, este estudio pone de relieve las diferencias en las motivaciones y causas de la movilidad internacional en función del país de origen y de la situación socioeconómica de los trabajadores. Los investigadores y profesionales interesados en las desigualdades económicas mundiales y las disparidades de desarrollo encontrarán aquí información pertinente para estudiar la dinámica migratoria y las consecuencias de la movilidad internacional en los países



de origen y de acogida. Los resultados de este estudio ponen de relieve la importancia de tener en cuenta estas disparidades a la hora de diseñar políticas y estrategias destinadas a atraer y retener el talento en los países de origen y fomentar el desarrollo equilibrado de las economías mundiales.

En conclusión, este estudio aporta contribuciones significativas a la literatura existente al ampliar la comprensión de las causas y motivaciones de los trabajadores en el extranjero. Al explorar en detalle los factores económicos, personales, profesionales, políticos y socioeconómicos que influyen en la movilidad internacional, este estudio proporciona información valiosa a investigadores, profesionales de los recursos humanos y responsables políticos para orientar sus acciones y políticas. Dado que la movilidad internacional de los trabajadores es una realidad ineludible en nuestro mundo globalizado, es esencial comprender las causas y motivaciones que subyacen a este fenómeno para entender mejor sus implicaciones y desarrollar estrategias eficaces de gestión del talento a escala mundial.

### *C. Implicaciones prácticas para los responsables políticos y los jóvenes trabajadores migrantes*

Comprender las razones y motivaciones de los jóvenes trabajadores migrantes tiene implicaciones prácticas para los encargados de formular políticas y los propios trabajadores. Esta sección analiza estas implicaciones y brinda recomendaciones para abordar de manera efectiva los desafíos asociados con la movilidad laboral internacional.

Para los formuladores de políticas, las razones y motivaciones de los jóvenes trabajadores migrantes deben ser consideradas al diseñar políticas y programas que promuevan una migración laboral segura, justa y beneficiosa en los países de origen y destino. Al comprender por qué los jóvenes buscan oportunidades en el extranjero, los formuladores de políticas pueden adaptar las políticas para satisfacer las necesidades y preocupaciones específicas de este grupo demográfico.

En primer lugar, es importante desarrollar programas de educación y formación que preparen a los jóvenes trabajadores migrantes para las demandas del mercado laboral global. Esto implica



brindarles habilidades y competencias relevantes que les permitan competir en un entorno laboral internacional cada vez más competitivo. Los responsables políticos pueden establecer alianzas con instituciones educativas y empresas para ofrecer programas de capacitación y pasantías que proporcionen a los jóvenes trabajadores migrantes una experiencia práctica y les ayuden a desarrollar las habilidades requeridas en el mercado laboral internacional.

Además, los responsables políticos deben abordar las preocupaciones relacionadas con las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes jóvenes. Es esencial garantizar que estos trabajadores sean tratados de manera justa y que se les brinden condiciones de trabajo seguras y saludables. Los responsables políticos pueden promulgar leyes y regulaciones que protejan los derechos de los trabajadores migrantes y establecer mecanismos de monitoreo y cumplimiento para garantizar su implementación efectiva.

Otro aspecto clave es abordar las barreras administrativas y burocráticas que dificultan la movilidad laboral de los jóvenes trabajadores migrantes. Los responsables políticos deben simplificar los procedimientos de visa y permisos de trabajo, reducir la burocracia y agilizar los procesos administrativos. Esto facilitará el acceso de los jóvenes trabajadores migrantes a oportunidades de empleo legales y contribuirá a prevenir la explotación laboral y el trabajo informal.

Asimismo, los responsables políticos pueden promover la integración de los trabajadores migrantes jóvenes en la sociedad de acogida a través de políticas y programas de inclusión social. Esto implica fomentar la igualdad de oportunidades, eliminar la discriminación y promover la diversidad cultural. Los responsables políticos pueden trabajar en colaboración con organizaciones de la sociedad civil y la comunidad empresarial para crear programas de apoyo que ayuden a los jóvenes trabajadores migrantes a adaptarse a su nuevo entorno, aprender el idioma local y acceder a servicios básicos como vivienda, educación y atención médica.

Para los jóvenes trabajadores migrantes, comprender las causas y motivaciones de su decisión de trabajar en el extranjero puede ayudarles a tomar decisiones informadas y maximizar los beneficios de su experiencia laboral internacional. Al conocer las oportunidades y los desafíos asociados con la movilidad laboral internacional, los jóvenes trabajadores migrantes pueden



planificar su carrera de manera estratégica y buscar oportunidades que se alineen con sus objetivos personales y profesionales.

Es importante que los jóvenes trabajadores migrantes investiguen y se informen sobre las condiciones laborales, los derechos laborales y las políticas migratorias en los países de destino antes de tomar la decisión de emigrar. Esto les permitirá evaluar las oportunidades disponibles y tomar decisiones fundamentadas sobre su trayectoria laboral internacional.

Además, los jóvenes trabajadores migrantes deben buscar apoyo y asesoramiento de organizaciones especializadas y redes profesionales. Estas organizaciones pueden brindar información, orientación y apoyo emocional a los jóvenes trabajadores migrantes, ayudándoles a navegar por los desafíos asociados con la migración laboral internacional y facilitando su integración en el nuevo entorno laboral y social.

En conclusión, comprender las razones y motivaciones de los jóvenes trabajadores migrantes tiene implicaciones prácticas tanto para los responsables políticos como para los propios trabajadores. Los formuladores de políticas deben adaptar las políticas para satisfacer las necesidades específicas de los jóvenes trabajadores migrantes, promover programas de educación y capacitación, proteger sus derechos laborales, eliminar las barreras administrativas y promover la integración social. En lo que respecta a los trabajadores migrantes jóvenes, deben tomar decisiones informadas, buscar apoyo y asesoramiento, y planificar sus carreras estratégicamente para aprovechar al máximo su experiencia laboral internacional. Al abordar estos desafíos de manera efectiva, se pueden crear oportunidades de empleo más justas y gratificantes para los trabajadores migrantes, así como para los países de origen y de destino.

## **7. Bibliografía**

- Smith, J. (2018). The benefits of expatriation: Discovering new cultures, broadening horizons, and improving interpersonal skills. *Journal of Global Mobility*, 6(2), 143-156.
- Organisation Internationale pour les Migrations (OIM). (2013). *World Migration Report 2013: Migrant Well-Being and Development*.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE). (2018). *Perspectives des migrations internationales 2018*.



- Organisation Internationale du Travail (OIT). (2019). Migration de la main-d'œuvre qualifiée en Afrique : une étude comparative.
- Banco Mundial. (2017). Africa's Pulse, No. 16, October 2017: The Future of Work in Africa.
- Castles, S. (2010). Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective. Journal of Ethnic and Migration Studies.
- King, R. (2012). Theories and Typologies of Migration: An Overview and a Primer. Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations.
- Organisation Internationale du Travail (OIT). (2019). Migration de la main-d'œuvre qualifiée en Afrique : une étude comparative.
- Banco Mundial. (2017). Africa's Pulse, No. 16, October 2017: The Future of Work in Africa.
- King, R. (2012). Theories and Typologies of Migration: An Overview and a Primer. Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations, 3(1), 1-30.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE). (2018). Perspectives des migrations internationales 2018.
- Organisation Internationale pour les Migrations (OIM). (2013). Migration in the Americas: A Report by the Secretariat of the Regional Conference on Migration.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Migration for Employment: Bilateral Agreements at a Glance.

## **Anexo**

### *Encuesta realizada mediante Google Forms*

#### **Título**

"Expatriación al extranjero": estudio de las causas y motivaciones de los jóvenes trabajadores para emigrar al extranjero.

#### **Texto de presentación**

Hola a todos,

Soy una estudiante de último curso del grado E-4 de ICADE, estoy realizando mi trabajo de fin de grado y quiero recabar ideas y opiniones sobre las causas y motivaciones de los jóvenes trabajadores para emigrar al extranjero.



Para ello, necesitaría tu ayuda en la realización de este cuestionario con el fin de conocer tu percepción sobre este tema. Al participar en esta encuesta, me das permiso para analizar tus respuestas. Sus respuestas serán anónimas y no se le pedirá ninguna información personal.

Le agradezco de antemano el tiempo que va a dedicar a esta encuesta.

### **Preguntas de identificación**

1. *¿Has trabajado alguna vez en un país extranjero, eres trabajador en un país extranjero o piensas serlo en el futuro?*

- Si
- No

2. *Te encuentras en el grupo de edad:*

- Menos de 18 años
- Entre 18 y 25 años
- Más de 25 años

3. *Usted es;*

- Un hombre
- Una mujer
- No deseo responder a esta pregunta

4. *¿Su situación familiar?*

- En pareja o casado/a
- Soltero, viudo o divorciado

5. *¿Su categoría socio profesional?*

- Estudiante, estudiante de secundaria
- Empleado, obrero
- Jefe de empresa
- Demandante de empleo
- Personal directivo
- Otro (especifique); .....

### **Cuestiones relacionadas con la expatriación profesional y fiscal**



1. En una escala del 1 al 10 (siendo 1 el mínimo y 10 el máximo), juzgue la importancia que tendría para usted cada una de las siguientes motivaciones;

- Aumento de rango: más responsabilidad.
- Un salario más alto a veces durante la expatriación.
- Crear una nueva red profesional.
- Beneficiarse de ventajas fiscales.
- Desarrollar competencias muy solicitadas.

2. Díganos cuál fue su mayor motivación profesional o fiscal para trasladarse al extranjero (o qué sería si tuviera que irte). Opcional

### **Cuestiones relacionadas con la expatriación social y personal**

1. En una escala del 1 al 10 (siendo 1 el mínimo y 10 el máximo), juzgue la importancia que tendría para usted cada una de las siguientes motivaciones;

- Aumentar el nivel y la calidad de vida.
- Aprender un nuevo idioma.
- Hacer una nueva red de amigos.
- Ser más abierto y sociable.
- Descubrir una nueva cultura.
- Cambiar el paisaje y el clima.

2. Díganos cuál fue su principal motivación social o personal para trasladarse al extranjero (o qué sería si tuviera que irte). Opcional

### **Cuestiones relacionadas con las dificultades encontradas**

1. En una escala del 1 al 5, (siendo 1 el mínimo y 5 el máximo), ¿qué importancia le daría a cada una de las dificultades que ha tenido que afrontar o teme afrontar en el futuro?

- Falta de comprensión de la cultura local.
- Geopolítica local.
- Economía alejada del país de origen.
- Relaciones de género diferentes.
- Normas y costumbres diferentes.
- Problemas de comunicación y de compra de productos europeos.
- La barrera del idioma.
- Problemas burocráticos: trabas administrativas y de procedimiento.



2. *Cuéntenos un percance de expatriación o lo que teme que pueda ocurrirle. (Opcional)*