



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultad de Economía y Empresa

Trabajo de  
fin de grado

**Motivaciones e  
incentivos a la  
movilidad  
internacional.**

Autor: Lidia Gabeiras García  
Tutor: Prof. Dr. Paolo Rungo

**Grado en Administración y Dirección de Empresas**  
Año 2013

# Resumen

La necesidad de sobreponerse a la difícil situación laboral que presenta España desde que empezó la crisis, hace que muchos jóvenes se planteen valorar la movilidad internacional como una salida que puede ayudar en el desarrollo profesional de su carrera y a asentar las bases de su futuro profesional con la búsqueda de su primer empleo. En este contexto, las remuneraciones económicas son las principales motivaciones que explican la propensión a la movilidad de los jóvenes. Sin embargo, el estudio de factores intrínsecos que median desde una perspectiva más interna la escala de valores influyentes en el trabajador, permite entender mejor la tendencia migratoria observada: el concepto de “carrera sin límites” explica la necesidad de extender los horizontes en ámbito laboral, más allá de las necesidades coyunturales derivadas de la situación económica presente. Lo que influye positiva y negativamente en la propensión a la movilidad es la interacción entre las motivaciones extrínsecas e intrínsecas.

El presente trabajo analiza, como punto de partida, la evolución de la emigración en España y su relación con las tasas de paro durante los últimos años, la falta de empleo y las precarias situaciones laborales que se ofrecen. Teniendo en cuenta este contexto, a través de una revisión de literatura, se exploran las motivaciones extrínsecas e intrínsecas detrás de la idea de irse fuera, así como el perfil característico de una persona propensa a la apertura de nuevas experiencias en el extranjero. A partir de la identificación de las principales causas de movilidad, se presenta un estudio en el cual se analiza la propensión a la movilidad y sus causas entre los estudiantes del Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de A Coruña.

*Palabras clave:* movilidad internacional, motivación, carrera sin límites.

*Número de palabras:* 10.394

# Abstract

The need to overcome the difficult situation of the labour market in Spain since the beginning of the economic crisis is the main reason behind the decision of considering international mobility as a means for professional development of young people, and a possibility of finding the first employment. The need for employment and remuneration is thus the main explicative factor of the propensity to mobility of young people. However, analysing intrinsic factors, which affects significant values from an employee's point of view, allows for better understanding the observed migratory trend: the concept of "career without limits" explains the need to broaden horizons beyond the necessary responses to the present economic juncture. Integration across extrinsic and intrinsic factors has a relevant effect on the propensity to international mobility.

This work describe as a starting point, the evolution of migration in Spain, and its relationship with unemployment rates during the last years, the lack of employment and the uncertain working conditions. On considering this scenario, both extrinsic and intrinsic motivations behind the idea of mobility are explored, and main characteristics of people open to new experiences abroad are presented. Once detected the main causes of international mobility, we assess the propensity to international mobility and its causes by analyzing a sample of students of the Degree in Business Administration and Management of the University of A Coruña.

Key words: international mobility, motivation, boundaryless career.

Number of words: 10.394

# Índice

<b>Introducción</b> .....	7
<b>1. Situación económica y migraciones en España</b> .....	10
1.1    Paro y factores económicos como motivación a la movilidad.....	14
<b>2. Factores de motivación para la movilidad internacional</b> .....	16
2.1    Motivaciones intrínsecas.....	18
<b>3. Propensión a la movilidad de los estudiantes del grado de ADE</b> .....	24
3.1    Variables relacionadas con la propensión a la movilidad .....	28
<b>Conclusiones</b> .....	36
<b>Bibliografía</b> .....	39

# Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Relación tasa de emigración y tasa de paro 2009-2012.....	11
<b>Figura 2.</b> Jóvenes emigrantes en Galicia entre 2007 y 2011. ....	13
<b>Figura 3.</b> Relación propensión a la movilidad e inglés.. ....	28
<b>Figura 4.</b> Relación propensión a la movilidad e independencia.. ....	29
<b>Figura 5.</b> Relación propensión a la movilidad y vínculos con el entorno. ....	30

# Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Variables incluidas en el estudio de movilidad internacional.....	26
<b>Tabla 2.</b> Test Chi-Cuadrado de Pearson.....	31

# Introducción

La movilidad internacional de los trabajadores que se observa en los últimos años no es un fenómeno nuevo. Históricamente, los conflictos políticos y los fracasos económicos han causado migraciones de mano de obra. En momentos de tensión de los mercados laborales, el reto que enfrentan muchos países es la retención y el reclutamiento de trabajadores; en este contexto, algunos países se convierten en los ganadores, recibiendo trabajadores educados y cualificados de todo el mundo, mientras que otros ocupan el puesto de perdedores en este ámbito. Por lo general, las economías más pobres y en desarrollo son las que experimentan una pérdida neta de talento frente a los países ricos, aunque también cabe tener en cuenta que las personas que posean una educación superior se desplacen a países pobres para aprovechar la alta rentabilidad de sus habilidades (Thorn, 2009).

Antes de esta década, el estudio de la movilidad de los empleados a nivel internacional se centraba en motivos concretos de conflicto o crisis en el país de origen. Con el paso del tiempo, empezó a considerarse la posibilidad del trabajador móvil con iniciativa propia, por causas ajenas a las ya comentadas, lo que suponía plantear una mayor importancia de la auto-iniciación. En el nuevo entorno global, donde por iniciativa propia la movilidad es cada vez más común, este nuevo enfoque cobra más importancia: el paso a la auto-iniciativa de movilidad internacional implica la necesidad de estudiar este fenómeno desde una perspectiva de desarrollo cultural, personal y profesional (Myers y Pringle, 2005).

La grave crisis económica que estamos sufriendo a nivel internacional durante estos últimos años es un detonante clave de los movimientos de trabajadores españoles. La situación presente pone de manifiesto la necesidad de búsqueda de empleo y de nuevas oportunidades profesionales, sobre todo para los jóvenes recién llegados al mercado laboral. La cuestión de los factores que motivan a una persona a trasladarse a otro país es frecuentemente planteada en la literatura de movilidad, pero a menudo ha sido contestada con una respuesta uni-dimensional centrada en los

beneficios financieros que ello conlleva. Sin embargo, existen otros factores que hacen referencia a motivos personales, desde la decisión de ser móvil, como al enriquecimiento personal, cultural y laboral que puede incentivar a la mejora y al desarrollo de la carrera profesional. Podríamos decir que la movilidad del trabajador implica una ecuación en la cual se incluye la carrera, la familia y las prioridades personales de cada uno.

La movilidad laboral hace referencia a los patrones de transiciones intra- e inter- organizacional a lo largo de la vida laboral de una persona (Hall, 1996; Sullivan, 1999). En la actualidad, el concepto de empleo seguro para toda la vida ya carece de sentido, por lo que muchos profesionales están dispuestos a ser más propensos a la movilidad y a enfrentarse a nuevas experiencias en sus puestos de trabajo habituales. El estudio de este particular concepto es importante no solo desde la óptica individual, es decir, para valorar el desarrollo de las carreras, sino que también es importante desde un punto de vista organizacional, para una adecuada planificación de los recursos humanos de la empresa y el desarrollo de las habilidades personales. Asimismo, tiene relevancia a nivel social, debido a que la movilidad laboral puede mejorar la difusión del conocimiento, la innovación y el desarrollo de la tecnología de las empresas, estimulando el crecimiento del capital intelectual de una sociedad (Ng, 2010).

En este trabajo se pone de manifiesto que la movilidad internacional es una de las principales vías de escape para afrontar la difícil situación laboral que presenta España y más concretamente, desde el punto de vista de los más jóvenes, una posibilidad de desarrollar su futuro profesional. Sin embargo, valorar la movilidad internacional solo desde el punto de vista de las recompensas monetarias y las necesidades de empleo no permite apreciar el cambio de paradigma que se está produciendo en el ámbito laboral. Seguramente, la situación económica presente está acelerando este proceso pero las fronteras de los puestos de trabajo y de las carreras laborales están desapareciendo. Es por esto que es necesario considerar el gran peso de la motivación intrínseca en la movilidad, valorando factores más internos del individuo que contribuyen al desarrollo personal además del laboral. Aparte del factor financiero, cada vez es más importante para el desarrollo de un trabajador el dominio de idiomas extranjeros, el desenvolvimiento en nuevas experiencias laborales, así como el aprendizaje y la adaptación voluntaria hacia cualquier experiencia laboral que pueda enriquecer el currículum laboral y personal del mismo. Es oportuno valorar



cuáles son las razones fundamentales que pueda tener un trabajador para considerar positivamente la iniciación a la movilidad e intentar conocer qué aspectos desaniman a la idea de ser móvil. En este sentido, las motivaciones extrínsecas e intrínsecas tienen igual relevancia, puesto que en muchas ocasiones la interacción entre ambas influye positiva o negativamente en la propensión a la movilidad.

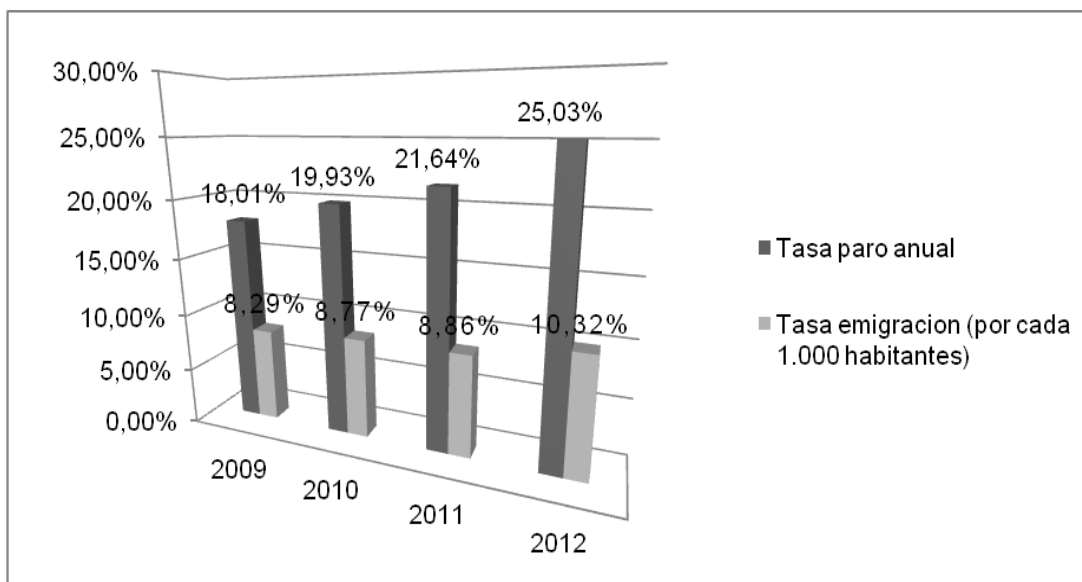
En el capítulo 1 se refleja brevemente la situación del mercado laboral en España, con referencia a los niveles de paro y emigración de la franja de edad más joven. En el capítulo 2 se abordan las motivaciones intrínsecas, a través de una revisión de la literatura, como factores determinantes de la movilidad; en el capítulo 3, se realiza un estudio, que valora la relación entre las motivaciones extrínsecas e intrínsecas identificadas en los capítulos anteriores sobre la propensión a la movilidad de los estudiantes del Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de A Coruña.

# 1. Situación económica y migraciones en España

En los últimos cinco años más de 300.000 jóvenes se han ido de España ante la falta de oportunidades laborales. La población joven desempleada renuncia a seguir buscando trabajo y ese desánimo se canaliza muchas veces hacia la emigración. Cada vez son más los menores de treinta años que se encuentran sin trabajo y se ven obligados a completar su formación fuera o a buscar en el extranjero su primer empleo. El retorno de todos estos jóvenes que consolidan su vida laboral y familiar fuera es muy complicado. Por lo tanto, estamos asistiendo a un fenómeno con importantes consecuencias a largo plazo.

Para los nuevos emigrantes españoles que deciden salir al exterior a encontrar trabajo o a desarrollar su vida laboral, la Unión Europea es el principal foco de atracción, pasando a ser América del Sur la segunda opción más socorrida. Muchos de los jóvenes emigrados alegan que uno de los principales motivos para irse tan joven, sin apenas haberse adentrado en el mercado laboral es la falta de oportunidades en España. La mayoría de los recién titulados están interesados en aprovechar su talento y lo esencial para ellos es lograr un empleo digno con opciones para mejorar. El objetivo de encontrar una buena atmósfera de trabajo con un salario digno que permita a un joven empezar a ser independiente, además de la posibilidad de crecer profesionalmente, es cada vez más complejo de alcanzar en España, ya que los contratos en prácticas o de becario son las escasas ofertas más características para los jóvenes.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el Instituto Nacional de Estadística la tasa de paro ha aumentado considerablemente durante estos últimos años, llegando a alcanzar el primer trimestre del año 2013 un 27,16%.

**Figura 1.** Relación tasa de emigración y tasa de paro 2009-2012.

Fuente: INE y elaboración propia.

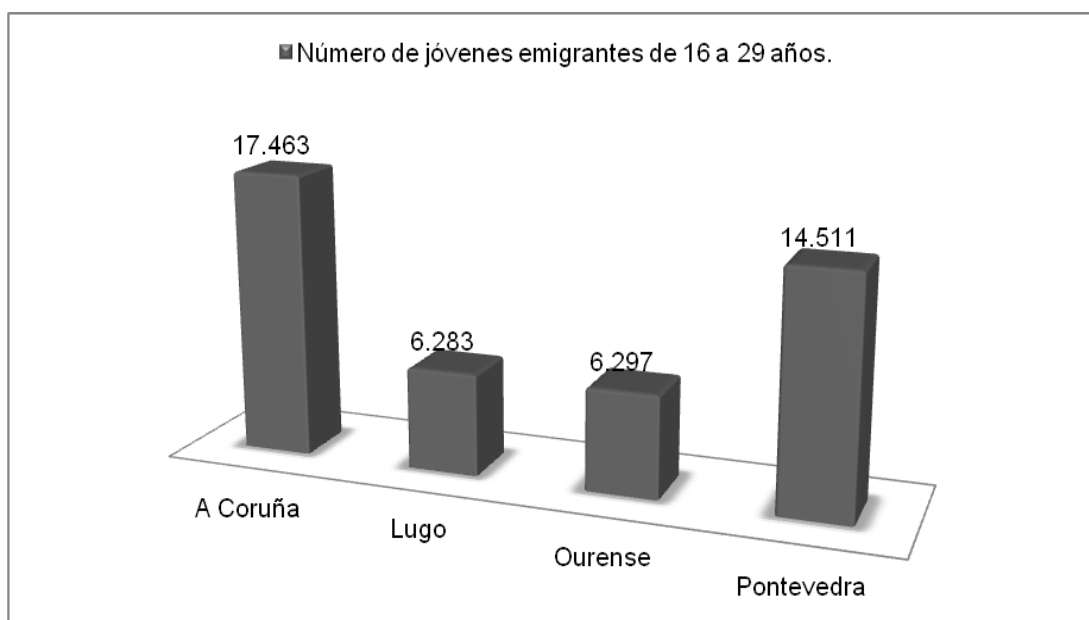
En la Figura 1 se refleja la relación entre la tasa de emigración en España y la tasa de paro, que crecen desde el comienzo de la crisis. La evolución de la tasa de migración es creciente, tal y como se puede observar en el gráfico, de acuerdo a la evolución que presenta la tasa de paro. Desde el año 2009 hemos pasado de una tasa de paro del 18,01% hasta alcanzar el 27,16% en el primer trimestre del año 2013. A partir de los datos que proporciona la encuesta de población activa (EPA), según el Instituto Nacional de Estadística, desde que comenzó la crisis los porcentajes más altos de paro se dan entre los más jóvenes. El crecimiento de la tasa de paro ha sido progresivo durante estos últimos años, con una subida importante en los primeros trimestres de cada año: 20,05% en 2010, 21,29% en 2011, 24,44% en 2012 y el 27,16% alcanzado en 2013 y, en términos anuales, la evolución ha sido creciente. Sin duda, el año con las mayores tasas de paro en España ha sido 2012 y la situación actual no es muy alentadora ya que este porcentaje ha aumentado todavía más en el primer trimestre del año 2013. Estos datos parecen indicar que es en el año 2011, a partir del cual cada vez son mayores los movimientos migratorios cara el exterior, con una salida de 42.667 españoles, llegando a generar desde el año 2011 un saldo migratorio negativo.

Esta situación de éxodo al extranjero ha generado una bajada en la población española que no había tenido lugar desde el año 1996. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) España ha sufrido un descenso de población de 230.000

habitantes en los últimos dos años y, es debido también a que muchos de los casi 5.000.000 de extranjeros que habían llegado durante los pasados diez años están abandonando el país para regresar a sus lugares de origen. Además, la precaria situación laboral de la población es otro factor que incentiva la emigración.

El panorama que presenta Galicia es coherente con la situación de España. La tasa de paro de la comunidad gallega durante los últimos 5 años ha pasado de un 8,35% en el primer trimestre del año 2008 hasta alcanzar en el primer trimestre del año 2013 un 22,35%. Actualmente en la comunidad hay un total de 41.000 jóvenes menores de 25 años que tienen empleo; mientras que al inicio de la crisis, la población ocupada en esta franja de edad era de 110.000, lo que supone una destrucción de empleo entre los jóvenes de un 64% según datos del Instituto Gallego de Estadística (IGE). Esta crisis ha sacudido a todo el estado español y en el caso particular de Galicia, se puede decir que hoy emigran al extranjero el doble de jóvenes que hace una década. Alrededor del 56% de la emigración total está protagonizada por la franja de edad laboral más joven, entre 16 y 29 años. Los datos que ofrece el Instituto Gallego de Estadística (IGE) demuestran que, desde los comienzos de la crisis, unos 43.554 son los gallegos recién llegados al mercado laboral que han cruzado las fronteras de la comunidad para establecerse en otra autonomía o trasladarse al extranjero.

La Figura 2 presenta los datos de los jóvenes gallegos entre 16 y 29 años de edad que emigran de las principales ciudades gallegas desde el año 2007 al 2011 al extranjero o a otra comunidad autónoma.

**Figura 2.** Jóvenes emigrantes en Galicia entre 2007 y 2011.

Fuente: IGE y elaboración propia.

Las provincias gallegas que presentan un mayor número de emigrantes jóvenes son A Coruña y Pontevedra, en las que respectivamente unos 17.463 y 14.511 son los habitantes que con pronta edad, entre 16 y 29 años han abandonado la comunidad durante esos años. Le sigue Ourense con 6.297 emigrados entre 2007 y 2011 y Lugo, con 6.283. Cabe destacar que la ciudad que presenta la mayor cifra migratoria en números absolutos desde el inicio de la crisis es Vigo, con 5.548. Le sigue A Coruña, al abandonarla 4.870 de sus residentes menores de 30 años; Ourense, 2.653; Santiago, 2.192; Lugo, 2.097; Pontevedra, 1.640; Ferrol, 1.615; Vilagarcía, 682; y en último lugar Narón, con 533 jóvenes. En promedio, en torno al 2% de la población joven de cada una de las ciudades más importantes de Galicia se traslada al extranjero y en términos provinciales, como podemos ver en el gráfico, A Coruña y Pontevedra, son las provincias con más población y al mismo tiempo tienen los porcentajes más altos de migración juvenil. De los 9.317 gallegos que salieron el pasado año 2012 al extranjero, según apunta el Instituto Nacional de Estadística, 5.274 se situaban entre los 18 y 36 años de edad, lo que recalca que la emigración se centra sobre todo en la generación que está intentando acceder al mercado laboral.

Los datos presentados sugieren que la emigración está relacionada con el paro. En la sección siguiente se considera este factor y otras variables económicas como motivaciones extrínsecas que determinan la movilidad internacional.

## 1.1 Paro y factores económicos como motivación a la movilidad.

Las necesidades económicas pueden ser importantes motivaciones extrínsecas a la movilidad internacional. De hecho, la literatura existente sobre movilidad geográfica de los trabajadores, destaca los beneficios financieros entre los principales factores motivacionales que determinan la movilización internacional de un trabajador. El éxito profesional extrínseco es una circunstancia que se puede medir de forma objetiva, es decir, a través de la apreciación externa que tiene el individuo, como el sueldo que pueda llegar a obtener o su situación laboral (Nabi, 1999). Además de afectar a la realidad del mercado de trabajo, las condiciones económicas también pueden afectar a la movilidad de las personas influyendo en su deseo de probar nuevas opciones de cambio laboral, con la pretensión de obtener una mayor remuneración salarial por su labor en la empresa. Feldman (2002) sugiere que la percepción de una condición económica favorable puede aumentar las aspiraciones de la gente para un trabajo más satisfactorio. La recompensa económica o el deseo de aumentar el poder adquisitivo es a menudo la principal motivación para la movilización. Los trabajadores que se guían por estos motivos, están dispuestos a movilizarse en la jerarquía de la empresa o a movilizarse geográficamente con un objetivo financiero.

La grave crisis económica que estamos atravesando tanto a nivel español como a nivel internacional, nos lleva a analizar otro posible factor extrínseco fundamental: la necesidad de encontrar empleo. Durante los últimos años, como se ha expuesto anteriormente, se ha alcanzado una tasa de paro con cifras inéditas en la economía española, situándose en el primer trimestre del año 2013 en 5.965.400 las personas paradas, lo que supone un 27,16% según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Para la mayor parte de la población, tener un empleo estable es algo primordial, por lo que ante esta situación, muchas de las personas que están continuamente buscando trabajo extienden su búsqueda fuera de las fronteras nacionales. Muchas personas emigran en busca de una oportunidad laboral ya que, independientemente de que cada trabajador quiera un reconocimiento gratificante como empleado en una organización, el concepto en sí de búsqueda de empleo se lleva más a un terreno de

necesidad por parte de los individuos, y se valora la movilización geográfica como una opción contra el paro, debido a la situación actual del mercado laboral.

Es importante observar que, además de estas consideraciones inherentes al conjunto de motivaciones extrínsecas, otros autores como Prendergast (2008), por ejemplo, afirman que en muchos casos los incentivos o las motivaciones monetarias pueden llegar a tener un efecto contrario y que en este ámbito, cabe analizar también factores no económicos. Este autor defiende que, a veces, el dinero puede ser la motivación pero frecuentemente la razón principal es la preocupación de los trabajadores por lo que hacen. Este enfoque es coherente con la visión de carrera sin límites, y resulta especialmente relevante porque hace referencia a una transformación profunda del comportamiento de las personas en el mercado laboral, más allá de las coyunturas económicas. En el próximo capítulo se discuten estos factores no económicos que pueden tener un impacto sobre la movilidad internacional desde una perspectiva más abierta relacionada con el concepto de carrera sin límites.

## 2. Factores de motivación para la movilidad internacional

El hecho de que la situación española plantee unas perspectivas laborales complicadas para los jóvenes nos lleva a la importancia del enfoque positivo de la iniciativa de ser móvil. La movilidad internacional está condicionada por una serie de variables que cabe valorar para observar la influencia positiva o negativa de la decisión de un joven en busca de un futuro profesional. A este respecto, el concepto de desarrollo profesional es cada vez más relevante tanto desde el punto de vista de los empleados como en el de los empleadores. Los desarrollos económicos y tecnológicos han dado lugar a una carrera de trabajo cada vez más impredecible tanto por las oportunidades de trabajo cambiantes como por los cambios que se producen en el propio trabajo. Ya no se puede considerar como patrón de comportamiento normal un trabajo permanente durante todo el lapso de vida laboral de una persona. Las oportunidades de carrera tienen una visión más de empleabilidad, reconociendo que el enfoque de carrera con frecuencia va más allá de los límites de una organización (Kuijpers et al., 2006).

El desarrollo profesional se puede entender como una secuencia de puestos de trabajo consecutivos y capacitación, donde el papel activo del empleado y el nivel de participación con respecto a su carrera juegan un papel fundamental. El objetivo principal del desarrollo profesional es la consecución o el logro de unas metas y valores personales en la carrera, *vis-à-vis* las facilidades y las condiciones restrictivas de la situación laboral en cada momento, respecto a las ubicaciones laborales o al distanciamiento a los vínculos del entorno más cercano del trabajador. Esta idea de desarrollo profesional tiene relación en conceptos tales como la iniciativa personal, la empleabilidad o la preparación para el cambio (Frese, 2001; Schyns, 2004). Se podría decir que el perfil de un trabajador que persigue un desarrollo profesional determinado



va más allá de un trabajo remunerado, busca otros factores enriquecedores *per se* como el desarrollo de sus habilidades, mejorar sus competencias lingüísticas o completar su currículum.

El paradigma de la “carrera sin límites” y la carrera organizacional son conceptos que se relacionan con la visión que puede tener un trabajador de su desarrollo profesional. Desde el punto de vista de la “carrera sin límites”, podríamos considerar que el éxito profesional es subjetivo, algo que se define como la percepción de éxito por parte del individuo sobre los logros, perspectivas de futuro, reconocimiento y satisfacción (Nabi, 1999).

A partir de esta visión de “carrera sin límites”, se fundamentan los factores determinantes que propician la movilidad internacional de un trabajador, en la que él mismo hace una valoración personal sobre los factores que pueden intervenir, tanto positiva como negativamente, para tomar una decisión sobre un eventual desplazamiento geográfico laboral. El fin de esta última decisión voluntaria, según este enfoque, se considera como un viaje individual a largo plazo para perseguir experiencias de desarrollo cultural, personal y profesional (Thorn, 2009). Resulta relevante la duración del tiempo, de ser a largo plazo significa que el individuo está realmente resuelto y decidido a vivir en el país de acogida; mientras que si el período de tiempo es corto, con la intención de regresar al país de origen, la experiencia se centra expresamente en el trabajo.

Independientemente de que el movimiento sea a largo o a corto plazo, aquellas personas que auto-inician la experiencia en el extranjero están operando en el paradigma de carrera sin límites, que difiere en sí del concepto tradicional de carrera organizacional (Arthur et al., 1999). En la carrera tradicional, los empleados evolucionan en la organización con el tiempo y la edad. Sin embargo, en la carrera sin fronteras los individuos son responsables de su propio desarrollo profesional y, por lo general, se mueven fuera de la empresa y del país para progresar (Feldman y Ng, 2007).

En el capítulo 1 se ha discutido la situación laboral que está atravesando España como, factor extrínseco de motivación a la movilidad. A continuación, valorando los conceptos que enfocan la mayor importancia de la carrera sin límites y el desarrollo profesional, vamos a profundizar en otros factores determinantes

considerados intrínsecos, que reflejan una relación fundamental con la iniciativa a la movilidad internacional.

## 2.1. Motivaciones intrínsecas.

Aunque la literatura existente señale el motivo financiero o económico como el factor clave para la movilización internacional, cabe destacar otro punto de vista del concepto de desarrollo profesional por parte del trabajador. Es necesario analizar de forma conjunta otro tipo de motivaciones influyentes que se consideran intrínsecas. Las variables a las que se hace referencia tienen que ver con la carrera, la familia y las prioridades personales del individuo. Thorn (2009) sugiere que los factores que intervienen en la movilidad componen una ecuación, en la cual es preciso valorar la relativa importancia de cada uno para comprender en sí la movilidad. En esta ecuación entran aspectos relacionados con la carrera profesional del individuo, el estilo de vida, la familia, la cultura y también el entorno político. Por ejemplo, las parejas casadas con hijos se mueven con menos frecuencia que las que no tienen hijos, y menos que los solteros y las parejas de hecho. Los acontecimientos de matrimonio y la cohabitación de partida normalmente se asocian con una movilidad a distancias cortas o por períodos de tiempo concretos, por lo que son las condiciones económicas, personales y sociales las que principalmente valora el trabajador para decidir llevar a cabo un movimiento internacional de su trabajo (Michielin et al., 2008).

La edad es otro factor importante. A partir de los 20 años nos encontramos con edades propicias y más favorables a desplazamientos geográficos por motivos laborales. Posteriormente, a medida que la edad va avanzando y la vida se vuelve más estable, la situación cambia, y la movilidad residencial y la migración van disminuyendo ya que presentan mayor dificultad al tener que sopesar cada vez más factores influyentes para el cambio. Además, se podrían tener en cuenta cuestiones de género, a pesar de que por lo general no hay diferencias, que se hallan en la posibilidad de movilidad geográfica. La literatura sobre migración sugiere que es más probable observar movimientos femeninos asociados al lugar de residencia por empleo del esposo que de la otra manera (Mulder y Wagner, 1993; Boyle et al, 1998).

Desde el punto de vista de “carrera sin límites”, hablamos de un éxito profesional subjetivo que se puede comparar con el éxito intrínseco, ya que se basa en

el reconocimiento de la propia persona de su actualización profesional (Kuijpers et al., 2006).

El éxito profesional es un ingrediente clave para la motivación del individuo en su carrera. A partir de un estudio elaborado por Thorn (2009), podemos agrupar los motivos de la movilidad de los trabajadores en cinco principales:

- ◆ La familia, que es el principal motivo y la principal barrera. Con la existencia de un núcleo familiar, es más complejo realizar movimientos internacionales, ya que suponen el traslado no solo del empleado, sino que conlleva a un movimiento de todo su ámbito familiar. Como se comentaba anteriormente, aquellos empleados que pasan a formar una familia son menos propensos al cambio.
- ◆ La carrera. Los individuos tienen en cuenta su situación laboral actual y valoran las aspiraciones futuras al respecto. Aquí es donde se hace un balance del desarrollo profesional, tanto presente como futuro.
- ◆ La cultura. Para muchos individuos la oportunidad de viaje converge con la propia cultura, es decir, la oportunidad de experimentar una mayor diversidad cultural, la aventura de vivir en el extranjero y mayores oportunidades de viaje.
- ◆ El entorno jurídico y político del país de acogida también se considera un motivo que es muy valorado ante la movilidad. En muchas ocasiones los gobiernos optan por dedicar recursos al desarrollo económico de las ciudades o áreas específicas. Por razones históricas, una región también puede haber experimentado un mayor crecimiento demográfico, económico y cultural respecto a otras regiones y estas diferencias, en el nivel de desarrollo regional, también pueden manifestarse como diferencias regionales en cuanto a la movilidad laboral. Por ejemplo, Van Ham, Mulder, y Hooimeijer (2001) encontraron que los que vivían en zonas que tenían mayores oportunidades de empleo participan más en la movilidad laboral. Lo mismo sucede con las políticas públicas vigentes en cada país, las cuales influyen en gran medida sobre las migraciones laborales.
- ◆ La calidad de vida que supone el cambio, así como las relaciones de pareja, amigos y familia.

Cada uno de estos motivos podría analizarse en una escala de sub-motivos que intervienen individualmente en esos aspectos, pero a grandes rasgos las causas de motivación identificadas por Thorn (2009) son las ya citadas.

Además de estos motivos, también es conveniente citar factores individuales que tienen un gran peso en esta parte intrínseca de la movilidad. La decisión de que el individuo auto-gestione su propia carrera profesional tiene en cuenta muchos rasgos personales que le afectan no solamente en el ámbito profesional, sino más que nada desde la perspectiva personal, en cuanto a sus preferencias, valores y situaciones. Kuijpers, Schyns y Scheerens (2006), en línea con Thorn (2009), han identificado un conjunto de factores influyentes en el éxito profesional intrínseco: edad, posición/grupo, ambición profesional, ambición a la movilidad, perspectivas de movilidad, dinámica de ambiente de trabajo y apoyo en la carrera. Brevemente se explicará de qué manera tienen influencia estos factores en el éxito profesional.

- Edad: A lo largo de la vida laboral los empleados ganan en las organizaciones un estatus y una experiencia superior, por lo que el cambio o la movilidad laboral sería más complejo al estar ya habituados. Diríamos que el cambio o movilidad tendría dos vertientes: pensarlo de un modo en el que es más difícil para los trabajadores mayores cambiar de carrera, ya que tienen más que perder; mientras que también se podría considerar más fácil para ellos cambiar, debido a que no tienen más que dar desde el punto de vista de la experiencia obtenida durante todos los años de trabajo acumulados. Esta es una visión un poco superficial, ya que la realidad al respecto es que en este tipo de decisiones tienen una vital importancia las situaciones personales y cada vez más, al ritmo que la edad va en avance. Sin embargo, los empleados jóvenes son más propensos a movilizarse más en sus trabajos, con una mayor adaptabilidad.
- Posición: La posición que tenga el individuo dentro de una organización repercute en el estatus y en el mismo salario. Los aumentos de la plantilla de empleados en la jerarquía de la organización ofrecen más opciones de carrera, ya que se pueden ocasionar movimientos laborales internos y externos que supongan cambios y superaciones ascendentes en la jerarquía de la empresa.

- Ambición profesional: El desarrollo de capacidades para comprometerse de una manera significativa, para ganar un buen sueldo, y ser capaz de combinar el trabajo y la vida privada.
- Ambición a la movilidad: Este aspecto comprende tener la iniciativa o ambición de lograr un cambio, algo que implique el éxito profesional. La ambición a la movilidad supone estudiar las perspectivas de movilidad, la dinámica del entorno de trabajo y el apoyo que pueda tener el individuo tanto en la carrera como en su situación privada, lo que se denomina apoyo moral.
- Perspectivas de movilidad: En los mismos términos de movilidad, se sabe que unos individuos son más propensos a ser móviles hacia otros puestos de trabajo que otros. Esto puede ser debido a las diferencias regionales del mercado de trabajo y las propias restricciones que resultan de tener una familia. La perspectiva de movilidad de un individuo tiene mucha relación con el grado de responsabilidad que tiene él mismo para tomar y evolucionar en su carrera.
- Dinámica de los puestos de trabajo: Hace referencia al grado de cambio de actividades que tiene el individuo en su puesto de trabajo.
- Apoyo en la carrera: El apoyo moral en el puesto de trabajo que desempeña un trabajador tiene una vital importancia para el mismo. Este factor se valora en gran medida a la hora de una movilidad.

Otro factor que se puede incluir en este contexto es el aprendizaje de idiomas. Los idiomas cada vez tienen más relevancia en el mercado laboral y es un punto sólido que supone un elevado grado de valoración en el currículum de un trabajador para desempeñar un puesto de trabajo. Es un factor que, a la vez que se debe considerar como motivación a una movilización internacional por parte del empleado para enriquecer sus competencias lingüísticas, también se puede ver como un factor restrictivo o de barrera al cambio, porque supone una mayor adaptabilidad al nuevo entorno, con un esfuerzo superior que no todos los trabajadores lo ven como algo positivo desde un primer momento.

Con respecto a estas características individuales que identifican a los trabajadores móviles, Goldberg (1990) y Digman y Takemoto-Chock (1981) proponen algunos rasgos principales de su personalidad: neuroticismo, extraversión, conciencia, amabilidad y apertura a la experiencia. El neuroticismo es el grado en el cual los individuos están predispuestos a experimentar estados emocionales adversos como angustia, la ira, la ansiedad, el nerviosismo y la culpa, estados a los que quizá tengan que afrontar ante la movilización internacional. Habitualmente, la gente con un nivel alto en neuroticismo demuestran de forma consciente el nerviosismo y la ansiedad; estas personas no podrían ser candidatos deseables para la movilidad al no ser capaces de habituarse con facilidad al cambio. Se consideran a las personas propensas a la movilidad como emprendedoras, con una gran capacidad de apertura a nuevas experiencias y emociones; personas extrovertidas y amables que se muestren sociables, activas y en busca de emoción con un buen carácter. La conciencia es otro rasgo que se caracteriza por dos grandes dimensiones, orientación al logro y la fiabilidad. Crockett (1962) ya apoyaba la idea de considerar que las personas con un alto objetivo de logro, una característica clave de la conciencia, pueden llegar a tener una mayor movilidad. Normalmente son personas que se consideran creativas, perceptivas y reflexivas, que pueden tener a su favor factores como el sentido del deber, la responsabilidad y la confianza. Se podría decir que la capacidad de apertura a nuevas experiencias muestra una correlación relativamente alta con la experiencia.

El desarrollo profesional se puede definir como una serie de etapas sucesivas en la carrera, en las que al principio el individuo tiene unas fases de exploración y creación con el objetivo de aventura, viajes, conocimientos, descubrimiento, etc.; y, ya cuando éste se va haciendo más mayor, a partir de los 30 años en adelante, se toman en cuenta otros valores y metas del trabajo más estables. Este último grupo de edad muestra un fuerte enfoque en las relaciones como motivo principal para la movilidad, para pasar a acompañar a una pareja o para estar más cerca de su familia.

Como se ha comentado anteriormente hay un gran contraste entre las carreras tradicionales frente a las sin fronteras. El cambio a una economía basada en el conocimiento, entrelazada con los avances en las telecomunicaciones y las condiciones de trabajo mucho más flexibles han dado lugar a una reevaluación de la teoría de la carrera (Arthur et al., 1999). La movilidad auto-iniciada hoy en día es más común de lo que ha sido y va a aumentar con la comunicación y la flexibilidad de las fronteras nacionales. Para un individuo altamente cualificado, en muchas ocasiones,

presenta una serie de oportunidades para sus habilidades profesionales que se expande incluso más allá, de un nivel nacional a internacional.

Por lo que hemos analizado hasta el momento, vemos divididas las motivaciones financieras del trabajador y las que suponen para él un desarrollo profesional, cultural y personal. Normalmente los empleados que examinan si su trabajo corresponde con sus valores personales se preocupan menos por el reconocimiento externo.

Cada vez se incrementa más el número de españoles que deciden buscar empleo en el exterior por diferentes causas. Las salidas son más habituales entre los jóvenes, al tener menos vínculos y ataduras familiares y económicas. El perfil que se podría describir, se contempla desde la persona que busca aumentar su remuneración, hasta la que intenta desarrollar al máximo sus habilidades personales y profesionales. Como hemos observado la decisión de emigrar para trabajar en el extranjero supone valorar diversos factores, tanto extrínsecos como intrínsecos. No se puede considerar alguno más importante que otro, todo depende de la persona en cuestión. La grave crisis económica que estamos sufriendo tanto a nivel internacional como a nivel español se ha vuelto en uno de los detonantes claves que aumentan el movimiento internacional de trabajadores y como analizaremos posteriormente en la parte siguiente del trabajo, además del factor económico predominante para dicha emigración, los trabajadores contraponen otros motivos de influencia positiva, como es el propio desarrollo profesional ante motivos negativos al cambio como son los vínculos familiares o con el entorno.

### 3. Propensión a la movilidad de los estudiantes del grado de ADE.

Una vez identificados, a partir de la literatura existente, cuáles son los factores que, en positivo o en negativo, tienen un impacto sobre la decisión de emigrar, en este capítulo se presenta un análisis de la propensión a la movilidad internacional de estudiantes del grado en ADE de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de A Coruña. El objetivo del estudio es valorar a partir de las consideraciones de los capítulos anteriores, los factores que explican la propensión a la movilidad laboral. Desde el punto de vista metodológico, el estudio se concreta en un cuestionario online, dirigido a los estudiantes del grado en Administración y Dirección de Empresas.

El estudio se ha realizado entre el 28 de abril y el 5 de mayo y en cuanto a las preguntas principales de la encuesta, el objetivo fundamental era comprobar la propensión a la movilidad de los estudiantes y los factores relacionados con ella, por lo que se han incluido una serie de preguntas referentes a la personalidad de los encuestados. Como se ha comentado en la capítulo 2 del trabajo, en muchas ocasiones los individuos propensos a la movilidad presentan caracteres similares, en cuanto a la extroversión, la conciencia o la propia apertura a la experiencia, por lo que hemos considerado que sería útil emplear alguna pregunta que indirectamente nos sirviera como objeto de estudio para valorar si los rasgos de carácter definidos anteriormente tienen una relación directa con los individuos más propensos a la movilidad. Para redactar las preguntas, se ha tomado como referencia el IPIP-NEO, un test compuesto por unas 300 preguntas breves que intentan analizar el dominio de los cinco principales rasgos de personalidad, que tienen relación con el neuroticismo o la estabilidad emocional; la extroversión, que a menudo abarca rasgos más específicos como locuacidad, energía o asertividad; la amabilidad que incluye el ser simpático, amable y cariñoso; la conciencia, el hecho de ser organizado, completo o planificado; y la apertura a la experiencia, que envuelve el tener amplios intereses, el ser imaginativo



o perspicaz. Anteriormente, en la capítulo 2, ya hemos comentado que estos cinco grandes factores se componen de una serie de rasgos más específicos, por lo que para este estudio, nuestras preguntas se centraban en rasgos como la ira, el enfado, la extroversión, la ambición así como la respuesta o resistencia al cambio. Del test IPIP-NEO se han extraído algunas preguntas específicas de interés. En el Anexo I se presenta el cuestionario utilizado en el estudio.

Con respecto al tamaño de la muestra, se han realizado un total de 106 encuestas. Considerando la población finita de estudiantes conformada de 753 alumnos matriculados en ADE, y considerando un nivel de confianza ( $z$ ) del 95%, se puede calcular el error muestral ( $e$ ): 9,71% ( $106=1/e^2$ ). Es importante observar que el error muestral es bastante elevado y que para ser más precisos en los resultados sería deseable ampliar el tamaño de la muestra. Además, el estudio pretende ser representativo de la población de estudiantes del grado de ADE y no es correcto generalizar.

En la Tabla 1 se presentan las variables utilizadas en el estudio. Las variables dicotómicas se han generado a partir de agrupaciones de las respuestas. En particular, como se puede observar en el Anexo I, las respuestas a las preguntas planteadas son autovaloraciones de los encuestados en una escala de 1 a 5, en donde 1 es el nivel de acuerdo más bajo y el 5 más alto con cada afirmación propuesta. En las variables dicotómicas presentadas en la Tabla 1, toman el valor 1 cuando la respuesta a la pregunta del cuestionario es 4 o 5 y, el valor 0 en los demás casos. La muestra está formada por hombres y mujeres jóvenes de entre 19 y 31 años de edad, en la que el 57% son mujeres y el restante 43% son hombres. El 36% de los encuestados es independiente, es decir, no vive con sus padres o tutores. Para el 26,6% de la muestra el principal motivo que supone la movilidad internacional es el desarrollo de las capacidades lingüísticas. El 73,6% ha viajado alguna vez al extranjero y el 20% lo hace muy a menudo, de los cuales el 34,1% alega que le gustaría trabajar en otro país durante su carrera profesional. Un 44,2% está totalmente de acuerdo en que la movilidad internacional es una oportunidad de desarrollo profesional y entorno al 30% prefiere que la estancia laboral en otro país sea durante un período de tiempo breve. Un 39,6% declara que no querría separarse de su familia, amigos y entorno personal. Por otra parte, la mayoría valora positivamente el hecho de irse a trabajar a otra ciudad española distinta a la suya y, en cuanto a uno de los

rasgos de personalidad que pueden influir en la voluntad de emigrar, la gran mayoría declara que prefiere la variedad ante una rutina.

**Tabla 1.** Variables incluidas en el estudio de movilidad internacional.

Variable	Descripción	Media	Desv. Típica
EDAD	Edad en años	21,57	1,80
SEXO	Hombre: 0 Mujer: 1	0,57	0,50
PAREJA	Si: 1 No: 0	0,50	0,50
INDEPENDIENTE	1: Vive solo, con amigos o compañeros, o en pareja. 0: Vive con sus padres.	0,36	0,48
AMBICION	1: Se espera ganar más de 2000 euros mensuales dentro de 5 años; 0: otras situaciones.	0,24	0,43
VIAJERO	1: Ha viajado al extranjero a menudo o muy a menudo 0: otras situaciones	0,19	0,39
PROPENSION MOVILIDAD	1: Le gustaría bastante o mucho trabajar en el extranjero; 0: otras situaciones.	0,41	0,49
EXTROVERSIÓN	1: Le gustan bastante o mucho las fiestas con mucha gente; 0: otras situaciones.	0,56	0,50
IRA	1: Se enfada con bastante o mucha facilidad. 0: otras situaciones	0,14	0,35
INGLES	1: Sabe hablar y escribir en inglés correctamente; 0: otras situaciones.	0,15	0,36
EXPERIENCIAS	1: Prefiere la variedad a la rutina bastante o mucho; 0: otras situaciones.	0,70	0,46
VINCULOS ENTORNO	1: No quiere separarse de familia o entorno; 0: otras situaciones	0,37	0,49
SEGURIDAD PERSONAL	1: Se siente bastante o muy a gusto con desconocidos; 0: otras situaciones.	0,20	0,40
ESTRÉS	1: Se estresa con bastante o mucha facilidad; 0: otras situaciones.	2,93	1,24
RESISTENCIA AL CAMBIO	1: No le gustan los cambios bastante o mucho. 0: otras situaciones.	0,33	0,47

Fuente: Elaboración propia.

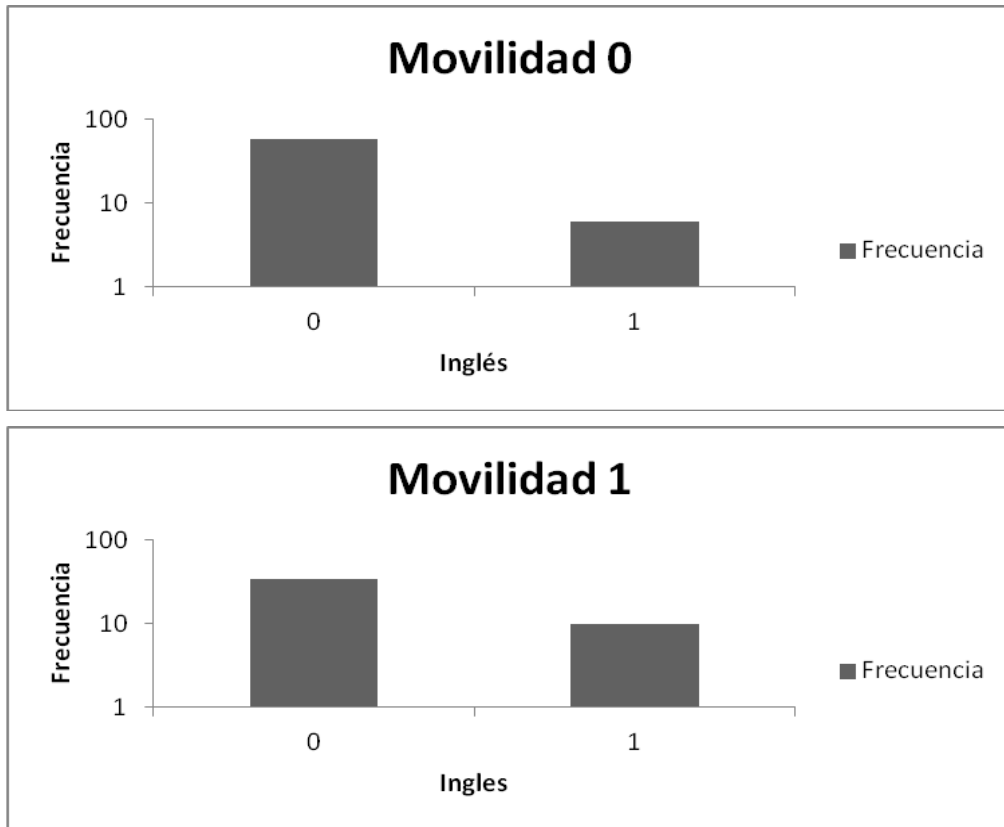
De esta primera valoración descriptiva se pueden sacar algunas conclusiones preliminares. En primer lugar, los estudiantes que declaran que le gustaría bastante o mucho trabajar en el extranjero representan poco más del 40% de la muestra. No es fácil ofrecer una valoración cualitativa de este resultado a falta de otros estudios comparables; sin embargo, hay que observar que la pregunta puesta a los estudiantes hacía referencia a su preferencia por la movilidad y no a su disponibilidad en caso de necesidad, que se supone mayor. En este sentido, podemos afirmar que existe una actitud positiva hacia la movilidad, extendida entre un porcentaje relevante de la población estudiada. Otro dato de interés que, como veremos, explica la propensión a la movilidad, es el conocimiento de idiomas extranjeros. Resulta llamativo que, entre estudiantes universitarios, solo el 15% declare que sabe hablar y escribir en inglés correctamente. Este dato apunta a un posible fallo del sistema educativo y a una barrera a la movilidad, como se discutirá en la sección siguiente.

### 3.1. Variables relacionadas con la propensión a la movilidad.

En los capítulos anteriores, hemos identificado, a partir de la literatura existente, algunas variables que podrían tener relación con la propensión a la movilidad. A continuación, vamos a analizar la relación que presentan estas variables con la propensión a la movilidad de los estudiantes de ADE.

En primer lugar vamos a considerar la relación que existe entre algunas de las variables de estudio que hemos considerado más relevantes, es decir: el conocimiento del inglés, el grado de independencia del estudiante y los vínculos con el entorno familiar y personal de cada uno. Para realizar un primer análisis, vamos a emplear los histogramas que se presentan en las Figuras 3, 4 y 5. Las figuras presentan la distribución de las distintas variables analizadas para individuos propensos (movilidad=1) o no propensos (movilidad=0) a emigrar.

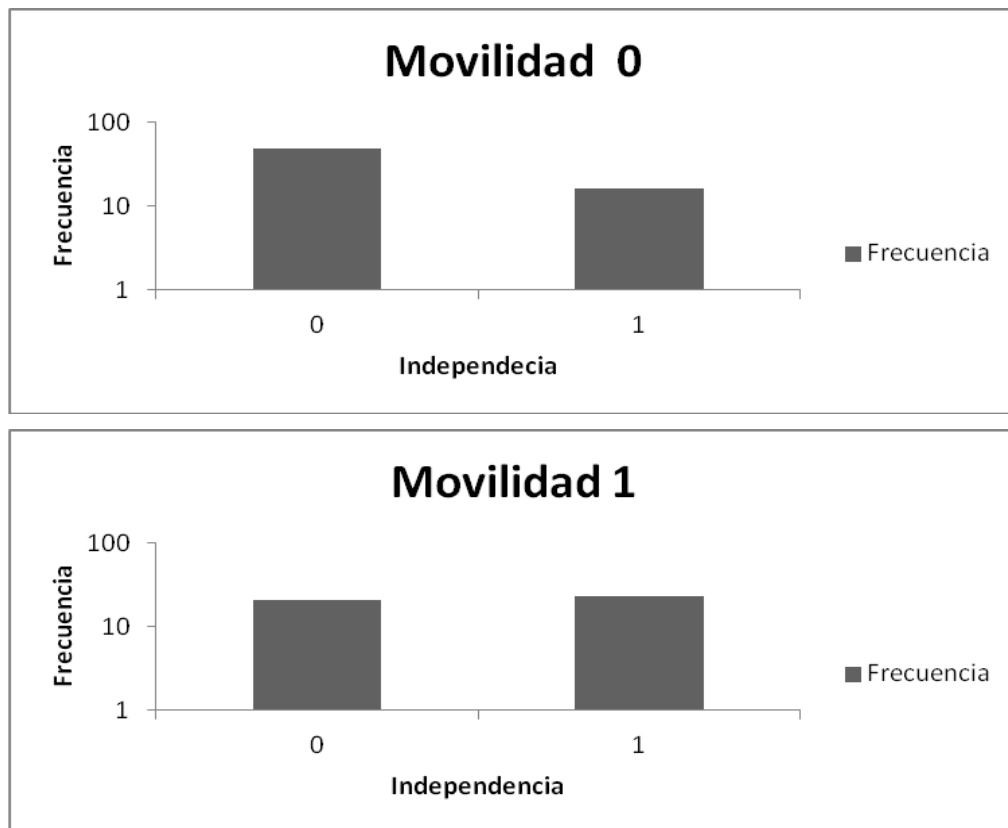
**Figura 3.** Relación propensión a la movilidad e inglés.



Fuente: Elaboración propia.

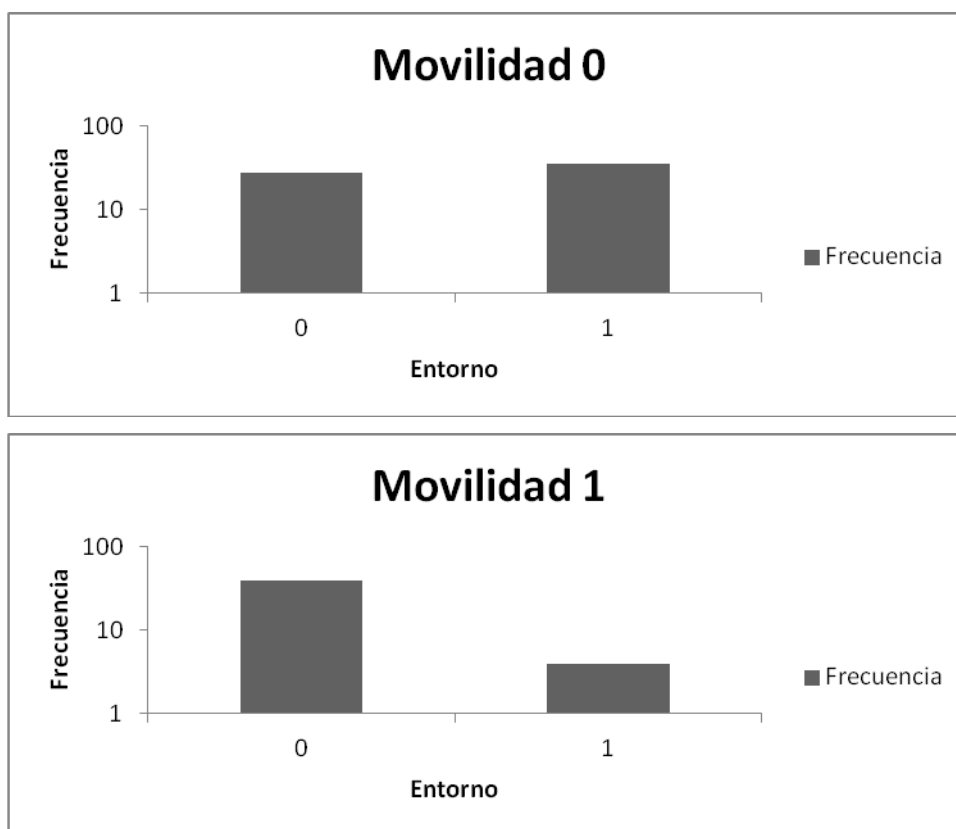
Tal y como se refleja en la Figura 3, hay una relación positiva entre el nivel de las competencias lingüísticas y la decisión personal de irse fuera. El porcentaje de jóvenes que declaran no saber inglés es superior entre los estudiantes no propensos a la movilidad internacional.

**Figura 4.** Relación propensión a la movilidad e independencia.



Fuente: Elaboración propia.

La siguiente variable que se analiza en el Figura 4 es el ser independiente, definido como vivir fuera de casa de los padres. El hecho de mostrarse más independiente, tal y como se apuntaba en el capítulo 2 del trabajo, es una variable influyente en el enfoque positivo de la decisión personal de irse fuera. La independencia puede estar relacionada con la seguridad personal y la iniciativa propia a irse fuera a trabajar, que son algunos rasgos de personalidad característicos de las personas móviles según autores como Goldberg (1990) y Digman y Takemoto-Chock (1981). De los estudiantes encuestados, entre los propensos a la movilidad el 59% es independiente. Por otra parte, entre las personas con menos propensión a la movilidad, solo el 41% es independiente.

**Figura 5.** Relación propensión a la movilidad y vínculos con el entorno.

Fuente: Elaboración propia.

Entre las personas no propensas a la movilidad, los que declaran que no quieren separarse de su familia o entorno son el 90%. Este porcentaje baja al 10% para las personas propensas a la movilidad.

### ***Test de independencia de la propensión a la movilidad con respecto a sus posibles causas***

Para profundizar el estudio de éstas y otras variables de interés, se ha realizado un análisis de los datos empleando el test de independencia Chi-cuadrado de Pearson (Pearson's Chi-square). Este test mide la discrepancia entre una distribución observada vs otra esperada o teórica, indicando en qué medida las diferencias entre ambas, en caso de haberlas, se deben al azar. En la prueba hay dos hipótesis de partida: la hipótesis nula, según la cual las variables de análisis se consideran independientes entre sí y la hipótesis alternativa, de dependencia. Cuando el resultado del estadístico es muy elevado, menos verosímil será que se cumpla la hipótesis de estudio, mientras que cuanto más se aproxime a cero el valor del estadístico, más

ajustadas están ambas distribuciones. Para saber si la hipótesis nula se rechaza o no, se utiliza el valor del estadístico y los grados de libertad, para obtener así el valor probabilístico (p-value) que nos sirve para decidir si se rechaza o no la hipótesis nula. Se toma como valor de referencia para el valor probabilístico el 5%, tal que si  $p\text{-value} < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se concluye que hay evidencias a favor de la existencia de una relación entre las variables consideradas.

**Tabla 2.** Test Chi-Cuadrado de Pearson.

Variable	$\chi^2$	Pr.
SEXO	1,666	0,197
PAREJA	5,128	<u>0,024</u>
INDEPENDENCIA	8,406	<u>0,004</u>
VIAJERO	2,067	0,15
EXTROVERTIDO	0,72	0,396
INGLÉS	3,684	<u>0,055</u>
EXP	15,022	<u>0</u>
VINCULOS ENTORNO	24,867	<u>0</u>
SEGURIDAD PERSONAL	3,853	<u>0,05</u>
RES. CAMBIO	0,032	0,858
ESTRÉS	5,542	<u>0,019</u>
IRA	1,144	0,285
AMBICION	6,135	<u>0,013</u>

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 2 presenta los resultados obtenidos a través del test Chi-cuadrado de Pearson, en donde la hipótesis nula es que no existe relación entre las variables (independencia). Se observa que vivir fuera de casa de los padres, es decir, el hecho de ser independiente es una variable que está relacionada con la propensión a la movilidad, y dicha relación es positiva. De hecho, ya se había observado en el análisis

descriptivo que entre los que viven con sus padres, el 69,57% declara que no quiere irse fuera; mientras que de los que no viven con sus padres, el 58,87% está propenso a trabajar en el extranjero. Otro factor relacionado con la propensión a la movilidad, a partir de los resultados obtenidos, es el conocimiento de idiomas: el 62,96% de las personas que declaran un buen conocimiento de idiomas declara que le gustaría trabajar en otro país. La propensión a la movilidad también está relacionada con los vínculos del entorno: los resultados demuestran que las personas que se sienten más unidas o no quieren separarse de sus familiares son menos propensos a la movilidad. El mismo efecto, en coherencia con la literatura revisada, se encuentra con respecto a las relaciones de pareja. Es decir, las personas que tienen pareja y, por lo tanto, tienen una vinculación personal en el lugar de residencia habitual, son menos propensas a la movilidad.

Otro factor que parece estar relacionado con la propensión a la movilidad es la ambición, valorada en la encuesta como la expectativa a corto plazo de un salario elevado. Este resultado, junto a la evidencia a favor de una relación entre la seguridad personal y la preferencia por la movilidad, confirman que las características o rasgos personales son factores relevantes en este ámbito. Este resultado confirma las argumentaciones de Crockett (1962) que, como mencionado en el capítulo anterior, afirma que las personas con un alto objetivo de logro pueden llegar a tener una mayor movilidad. La misma conclusión, es decir, el rechazo de la hipótesis de independencia, se obtiene con respecto a la variable “estrés”: en línea con Goldberg (1990) y Digman y Takemoto-Chock (1981), los rasgos personales relacionados con el neuroticismo tienen un impacto significativo sobre la movilidad. En este sentido, el test realizado también sugiere que preferir la variedad a la rutina es otra característica relacionada con la movilidad internacional de los jóvenes. En otras palabras, tal y como se había comentado en el capítulo 2, las actitudes positivas ante el cambio, el tener amplios intereses o una mente abierta a las nuevas experiencias son claros rasgos del carácter de una persona propensa a la movilidad internacional.

Hay otras variables de estudio que resultaron ser independientes de la propensión a la movilidad según los resultados obtenidos. Es el caso del sexo que, en línea con la literatura sobre este tema, no parece estar relacionado con la propensión a ser móvil. En la encuesta realizada, del total de los 106 encuestados un 57% resultó ser mujer y el 43% restante hombres, y entre ellos no hay diferencias aparentes en términos de propensión a la movilidad. Por otra parte, esperábamos que el gusto de



una persona por viajar pudiese incentivar la propensión a la movilidad y a trabajar en otro país distinto al de origen. Sin embargo, el test realizado sugiere que el ser viajero es una variable independiente. Quizás la pregunta realizada no se haya formulado de forma correcta o, posiblemente, el viajar por turismo sea independiente de la movilidad laboral, aunque la razón de incluir esta variable en el estudio estaba más relacionada con la idea de que podía ser una proxy de la apertura mental a nuevas experiencias.

Se observa que el test realizado confirma los resultados encontrados en la literatura, aparte de ofrecer evidencia a favor de una relación de la movilidad con otras variables de interés. Con respecto a los factores de motivación intrínseca, los jóvenes que no son propensos a la movilidad internacional, el entorno familiar y personal tienen un gran peso en la decisión, ya que muchos no comparten la idea de separarse de su entorno y su familia. Por otra parte, factores como el idioma y conocer nuevas culturas son aspectos que tienen una relación positiva con ser móvil, así como la actitud favorable a la adaptación del cambio, la seguridad en uno mismo, el ser independiente y considerar la movilidad internacional del trabajo como una posibilidad a favor del desarrollo lingüístico o de las capacidades profesionales. Con esto, a partir de los resultados del estudio realizado, cabe decir que los factores principales que destacaban autores como Kuijpers, Schyns y Scheerens (2006), y Thorn (2009) desde un ámbito intrínseco son relevantes para los encuestados a la hora de decidir ser móvil, tanto en positivo, por su desarrollo profesional y personal como en negativo, priorizando la familia y el entorno ante la movilidad.

El estudio realizado tiene distintas limitaciones que es necesario tener en cuenta. En primer lugar, cabe destacar que el test realizado pretende valorar la relación entre dos variables pero no detecta la dirección causal de esta relación. En otras palabras, el estudio realizado solo nos permite discutir sobre la existencia de una relación pero no podemos afirmar con certeza que, por ejemplo, el hecho de tener pareja causa una menor movilidad. Aunque la intuición nos sugiera la existencia de relaciones causales, el trabajo realizado no puede ofrecer prueba de ello y, por lo tanto, es necesario tener cuidado con las conclusiones.

Otras limitaciones del estudio están relacionadas con la encuesta realizada. El muestreo que se ha llevado a cabo es más de conveniencia que aleatorio, lo cual puede haber generado sesgos en el análisis. Además el tamaño de la muestra es bastante reducido y teniendo en cuenta que la población total de estudiantes de ADE

en la Facultad de Economía y Empresa, es de 753 jóvenes, el error muestral es bastante elevado. Por todo ello, cabe destacar que para mejorar los resultados del estudio elaborado habría que garantizar la aleatoriedad del muestreo, y aumentar el tamaño de la muestra para que sea representativa de la población estudiada. Finalmente, el estudio mide la propensión a la movilidad, y no la movilidad *per se*, que es el verdadero objeto de estudio. Para valorar realmente el impacto de los factores considerados sobre la movilidad, sería interesante hacer un seguimiento de las personas encuestadas durante varios años, para ver si efectivamente se van al extranjero y cuales son las características diferenciales de las personas móviles.

Los resultados obtenidos tienen importantes implicaciones para políticas de desarrollo personal y profesional que consoliden la movilidad internacional. Para favorecer la movilidad internacional, en primer lugar, es importante fomentar conductas de independencia personal, como vivir fuera de casa. Es evidente que este factor está relacionado con las posibilidades económicas de cada persona, pero una política de becas, ayudas o subvenciones podría facilitar la independencia de los jóvenes. Por otra parte, esta circunstancia también depende de factores culturales así como de la seguridad personal de uno mismo para independizarse. También sería bueno mejorar las competencias lingüísticas, ya que ser conocedor de otro idioma favorece a la seguridad personal de la persona móvil y la apertura a nuevas experiencias. Para ello, sería aconsejable que las Universidades incluyeran asignaturas de idiomas extranjeros durante todo el lapso de estudio de la carrera, o que mediante ayudas del Gobierno hacia las Universidades existiera la posibilidad de impartir algunas materias bilingües a libre elección del estudiante fomentando así la importancia y la motivación al aprendizaje de idiomas. Dichos factores, junto a la ganas de favorecer el desarrollo profesional e intentar anteponerse a la situación laboral precaria que plantea España para los jóvenes, son las claves principales que incentivan la movilidad internacional.

# Conclusiones

La crisis que está atravesando España durante estos años agrava cada vez más la situación laboral en el país. Cada vez son más los parados y jóvenes desempleados con expectativas no favorables de futuro profesional. España ha sufrido un descenso de población de 230.000 habitantes en los últimos dos años, y aumenta el número de trabajadores que ven en la movilidad una oportunidad para velar por sus intereses profesionales y personales, con la intención de estabilizar su situación laboral. En otras palabras, la movilidad al extranjero es una respuesta a esta coyuntura. Sin embargo, esta decisión no solo supone un cambio motivado por la búsqueda de empleo y una salida profesional, sino que también es una oportunidad de desarrollo personal y cultural, sobre todo para todos aquellos recién licenciados y graduados que salen al mercado laboral a la busca de su futuro profesional. Las preferencias motivacionales se han mostrado, a partir de la literatura analizada, como las variables determinantes de la propensión a la movilidad, desde un enfoque positivo de remuneración y de desarrollo de carrera: en muchos aspectos, la movilidad se percibe como una experiencia enriquecedora de los conocimientos. Por otra parte, se ha observado que la reticencia a la idea de irse fuera a trabajar es debida a aspectos que afectan a los vínculos del entorno del individuo, al propio idioma o diferencias culturales del país destino.

En este trabajo hemos comprobado que tanto los incentivos motivacionales extrínsecos como los intrínsecos están relacionados con la decisión de ser móvil, y no solo desde una perspectiva basada en la remuneración financiera, sino que además en las influencias de aspectos más personales del trabajador. Aunque en muchas ocasiones se podría considerar que la compensación económica como factor extrínseco es uno de los principales determinantes para la movilidad, no siempre es así, y en muchas ocasiones es más importante para el trabajador la función a desempeñar y todo el entorno de cambio con los pros y contras que ello conlleva.

El concepto de carrera sin límites incluye una serie de valores subjetivos que el trabajador valora desde un aspecto más interno, tomando la idea de movilidad internacional en función del reconocimiento y logro personal y profesional en su carrera. Thorn (2009) sugería que los factores que intervienen en la movilidad componen una ecuación en la que interactúan ciertos aspectos a valorar relacionados con la carrera profesional del individuo, el estilo de vida, la familia, la cultura y también el entorno político. Cabe destacar que el perfil de carácter de una persona propensa a la movilidad tiene en común una serie de rasgos característicos que incentivan al logro personal, la iniciativa y la seguridad personal en uno mismo, así como la adaptabilidad y disposición al cambio. Normalmente son personas que se consideran creativas, perceptivas y reflexivas, que tienen a favor factores como el sentido del deber, la responsabilidad y la confianza. Todos los rasgos se puede decir que giran en torno a estar abierto a nuevas experiencias.

Como ya se ha comentado, la movilidad internacional se fundamenta en la interacción de aspectos extrínsecos e intrínsecos que se relacionan, positiva y negativamente en la decisión de ser más o menos propenso a la movilidad y eso es lo que se ha intentado comprobar en la última parte del trabajo a través de la encuesta elaborada a los estudiantes a vísperas de salir al mercado laboral. Pese a las limitaciones del estudio elaborado, los resultados sugieren que la movilidad internacional está relacionada con la idea de obtener y mejorar un desarrollo profesional y lingüístico. Con respecto a las competencias lingüísticas, es importante observar que la mayor parte de los encuestados no confía en su control de idiomas extranjeros y no declaran saber escribir y hablar inglés correctamente. Muchos de los estudiantes consideran que su futura remuneración económica es determinante, y tienen ambiciones de salarios elevados durante su carrera; pero, la gran parte afirma que no le gustaría moverse al extranjero a trabajar, al menos, durante un período de tiempo largo. Se ha de valorar que como características comunes a todas aquellas personas que sí se muestran propensas a la movilidad, la independencia y la seguridad personal son factores que incentivan la idea de ser móvil, además de la apertura a nuevas experiencias y la disposición y adaptabilidad al cambio. Por otra parte, el factor que tiene una relación más negativa sobre la idea de marcharse son los vínculos familiares. Los datos resultantes del estudio reflejan que los vínculos con el entorno personal del trabajador, así como el hecho de tener pareja estable no fomentan positivismo a la idea de irse fuera, sino que al contrario retiene al trabajador ante esa idea.

Es esencial motivar a los trabajadores jóvenes a la idea de plantearse abrir fronteras en su futuro laboral, con expectativas positivas a la hora de crecer en su carrera sin vincular demasiado los aspectos del entorno de manera que puedan afectar negativamente en la idea de buscar un futuro fuera. Creemos que es necesario fomentar la independencia en los jóvenes y la conciencia a aventurarse en nuevas experiencias que puedan aportar desarrollo profesional y personal. La movilidad laboral es un concepto que abarca a cualquier trabajador, pero la edad es un factor relevante para la movilidad internacional, siendo más sencillo moverse para las personas jóvenes que están formando su futuro.

Las limitaciones que se han considerado en el estudio nos llevan a reiterar que son resultados o conclusiones que no se pueden afirmar a modo general. Además, sería interesante realizar más preguntas para profundizar y analizar muchos de los sub-motivos; y por otra parte, como hemos centrado el estudio en los jóvenes que son los que tienen a primera instancia un futuro laboral a corto plazo más difícil, sería oportuno ampliar el estudio con trabajadores de una franja de edad superior, para comprobar así si se cumple la hipótesis de que la movilidad laboral se refleja mejor en los jóvenes o no.

Lo que se puede concluir con el trabajo realizado es que, debido al panorama de la situación del mercado laboral que se presenta en España, la gente hoy en día abandona el país por necesidad. La situación actual de paro y necesidad de encontrar un empleo son las claras evidencias que propician la movilidad laboral de los trabajadores. Sin embargo, aunque muchos lo consideren como algo negativo, este aspecto de movilizarse puede tener otra lectura, ya que al mismo tiempo esto propicia al desarrollo de las carreras profesionales y de las habilidades tanto laborales como personales. Aunque la situación actual es la causa principal de la movilidad internacional, también puede ser un detonante para un cambio de paradigma en la visión del desarrollo profesional en nuestro país.

# Bibliografía

- Arthur, M. B., Inkson, D., & Pringle, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London: Sage.
- Boyle PJ, Cooke TJ, Halfacree K, Smith D. (1999a). Gender inequality in employment status following family migration in GB and the US: the effect of relative occupational status. *International Journal of Sociology and Social Policy* 19: 115–133.
- Crockett, H. J. (1962). The achievement motive and differential occupational mobility in the United States. *American Sociological Review*, 27, 191-204.
- Digman, J. M. y Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 147-170.
- Feldman DC. (2002). Stability in the midst of change: A developmental perspective on the study of careers. In FeldmanDC (Ed.), *Work careers: A developmental perspective* (pp. 3–26). San Francisco : Jossey-Bass.
- Frese, M. (2001). Personal initiative (PI): The theoretical concept and empirical findings. In M. Erez, M. Kleinbeck, & H. Thierry (Eds.), *Work motivation in the context of a globalizing economy* (pp. 99–110). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Hall, D. T. (1996). Proteen careers of the 21<sup>st</sup> century. *Academy of Management Executive*, 10, 8-16.
- Instituto Galego de Esadística. Poboación. Movements migratorios. Emigracións segundo o tipo de migración e idade. Galicia, provincias, comarcas e concellos.

Recuperado el 5 de mayo de 2013 en [http://www.ige.eu/web/mostrar\\_actividade\\_estadistica.jsp?idioma=gl&codigo=0201003](http://www.ige.eu/web/mostrar_actividade_estadistica.jsp?idioma=gl&codigo=0201003)>

Instituto Nacional de Estadística. Demografía y población. Fenómenos demográficos. Estadística de Migraciones. Recuperado el 5 de mayo de 2013 en [http://www.ine.es/inebmenu/mnu\\_dinamicapob.htm](http://www.ine.es/inebmenu/mnu_dinamicapob.htm)>

Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Tasa de paro. Recuperado el 5 de mayo de 2013 en <http://www.ine.es/>>

Kuijpers, M.A.C.T., Schyns, B., Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55, 169-177.

Michielin F, Mulder CH, Zorlu A. (2008). Distance to parents and geographical mobility. *Population, Space and Place* 14: 327–345.

Mulder, C. H., Wagner, M. (1993). Migration and marriage in the life course: a method for studying synchronized events. *European Journal of Population / Revue européenne de Démographie* 1993, Volume 9, Issue 1, pp 55-76

Myers, B. y Pringle, J. (2005). Self-initiated foreign experience as accelerated development: influences of gender. *Journal of World Business*, 40, 2-11.

Nabi, G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success". *Career Development International*, Vol. 4 Iss: 4, pp. 212 - 225

Ng, T., Sorensen, K. L., Eby, L. T. y Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 363-386.

Prendergast, C. (2008). Work incentives, motivation and identity. Intrinsic Motivation and Incentives. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 98:2, 201-205.

Schyns, B. (2004). The influence of occupational self-efficacy on the relationship of leadership behavior and preparedness for occupational change. *Journal of Career Development*, 30, 247-261.

Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484.

*The IPIP-NEO*. Recuperado el 23 de abril de 2013 en <<http://www.personal.psu.edu/j5j/IPIP/ipipneo300.htm>>

Thorn, K. (2009). The relative importance of motives for international self-initiated mobility. *Career Development International*, 14, 441-464.

Van Ham, M., Mulder, C.H. & Hooimeijer, P. (2001). Spatial flexibility in job mobility: Macrolevel opportunities and microlevel restrictions. *Environment and Planning*, 33, 921-940.



**Anexo I.** Cuestionario sobre movilidad internacional.

1. ¿Cuál es tu edad?

¿Qué edad tiene el/la mayor entre tu padre, tu madre o tu tutor/a?

2. Sexo:

Hombre

Mujer

3. ¿Tienes pareja?

Si

No

4. ¿Con quién vives?

Padres u otro familiar

Amigos o compañeros de piso

Pareja

Solo/a

5. Intenta imaginar tu futuro profesional dentro de 5 años. ¿Cuál de estos niveles salariales considerarías satisfactorio (valores netos al mes)?

Entre 500 y 1000 euros netos al mes

Entre 1000 y 1500 euros netos al mes

Entre 1500 y 2000 euros netos al mes

Entre 2000 y 2500 euros netos al mes

Entre 2500 y 3000 euros netos al mes

Más de 3000 euros netos al mes

6. ¿Has viajado alguna vez al extranjero?

- Nunca
- Alguna vez
- A menudo
- Muy a menudo

7. Valora de 1 a 5 tu nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones (1: nada de acuerdo; 5: muy de acuerdo).

Me gustaría trabajar en otro país durante mi carrera profesional.	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajaré en una ciudad de España distinta de mi ciudad de residencia habitual durante mi carrera profesional.	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si tuviera que trabajar en el extranjero, lo haría durante un periodo de tiempo breve.	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si tuviera que trabajar en el extranjero, no me importaría pasar muchos años en ese país.	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sé hablar y escribir en inglés correctamente.	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Trabajar en el extranjero es una oportunidad de desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
No quiero separarme de mi familia, mis amigos y mi entorno más cercano.	1	2	3	4	5
La ciudad donde vivo es el mejor sitio donde vivir.	1	2	3	4	5
Soy una persona "flexible", con gran capacidad de adaptarme a situaciones distintas.	1	2	3	4	5
Me gusta hacer nuevos amigos y conocer gente nueva.	1	2	3	4	5
Me siento a gusto cuando estoy con personas que no conozco.	1	2	3	4	5
No me gustan los cambios.	1	2	3	4	5
Prefiero la variedad a la rutina.	1	2	3	4	5

8. ¿Cuál es para ti el motivo más importante para irse a trabajar al extranjero?

- Desarrollar capacidades profesionales
- Desarrollar capacidades lingüísticas
- Tener mejores oportunidades laborales
- Tener un trabajo
- Otros: .....