

Perfiles de movilidad e internacionalización entre los estudiantes de ADE de una Universidad Privada

Rúa Vieites, Antonio
Martinez de Ibarreta Zorita, Carlos
Fabra Florit, M^a Eugenia
Redondo Palomo, Raquel
*Departamento de Métodos Cuantitativos
Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

RESUMEN

En un mundo cada día más globalizado, es cada vez más habitual que los jóvenes estudiantes de últimos cursos de ADE tengan intención de iniciar una carrera profesional lejos de su país de origen, dando lugar a un proceso moderno de migración cualificada, en la que los motivos no tiene que ser puramente económicos, sino que pueden primar la simple curiosidad o la búsqueda de una experiencia personal, el mejorar el idioma, o bien conseguir una mejor formación y desarrollo. En este trabajo se analizarán que factores y/o frenos son los que motiva/frenan a estos jóvenes a decantarse por salir al extranjero. Se obtienen seis perfiles diferentes, tres entre los que manifiestan intención de irse fuera, y otros tres entre los que no tienen dicha intención.

Palabras claves: Internacionalización, movilidad, Perfiles, Factorial, Cluster

Área temática: Métodos Cuantitativos y Educación

ABSTRACT

In this globalized world, each time is more usual that students in their last years of their careers intend to begin their professional life far from their birth country. To do so, economical reasons are not the only factors that facilitate that mobility, but there are other reasons as curiosity, personal experience, improve a language, or get a better qualification.

In this work we analyze factors that impulse and factors that limit that labour internationalization decision.

Six patterns of students are obtained in relation to that decision: students in three of them want to work abroad and the other three describe the contrary situation.

Keywords: Labour internationalization decision, mobility, cluster, factor.

1. INTRODUCCIÓN

En un entorno globalizado como el actual, uno de los nuevos retos para la empresa consiste en desarrollar una Mentalidad Global (MG) que permita incrementar la eficacia organizacional, y a la vez mantener eficientes actividades de negocios (Kedia y Mukherji, 1999) así como también ampliar la capacidad de la organización para influir sobre los individuos, grupos, organizaciones y sistemas dentro de un entorno de negocios internacionales (Javidan *et al.*, 2010). En el ámbito de las finanzas, los negocios y la gestión empresarial, cada vez es más frecuente que los estudiantes recién graduados decidan comenzar su carrera profesional trabajando en alguna empresa de algún país diferente al suyo. Se trataría de un proceso de migración internacional cualificada. Ya no se trata única y exclusivamente de una motivación económica, sino que, muchas veces, los elementos económicos aparecen combinados con otras motivaciones como son el tiempo libre o las oportunidades de nuevos estilos de vida (calidad de vida), búsqueda de reconocimiento social (Alaminos *et al.*, 2010), mejorar la formación o simplemente tener nuevas experiencias mediante la inmersión en una cultura diferente que redunden en un desarrollo personal y/o profesional.

Algunos autores (Funakawa, 1997; Javidan *et al.*, 2010) han desarrollado, con diferentes profundidades, algunas herramientas para llevar al cabo la medición de la MG en la empresa, pero no se han encontrado en la literatura muchos trabajos que analicen los factores que favorecen o limitan la internacionalización de los trabajadores. En este sentido, hay bastante literatura acerca de los factores que afectan a la movilidad laboral, pero analizada desde un prisma distinto al de este trabajo, dado que no es entendida como internacionalización sino como cambio de trabajo.

En consecuencia, todo estudio encaminado al análisis de los factores que animan/desincentivan a los trabajadores a la internacionalización es bienvenido. En este sentido, este trabajo está centrado en analizar la predisposición hacia la MG de los jóvenes a punto de insertarse en el mercado laboral en el campo de la Administración de Empresas, a través del estudio de su actitud hacia un proceso de internacionalización como comienzo de su carrera profesional. Se tratará de explorar de forma empírica que factores pueden influir en la intención de desarrollar o no una carrera profesional de carácter internacional, y a partir de los mismos tratar de establecer un perfil o tipología

adecuada. Además, se intentará detectar empíricamente si las expectativas de los estudiantes antes de empezar su trayectoria profesional, en lo referente a la internacionalización, presenta diferencias entre hombres y mujeres en el marco laboral; en otras palabras, si existen factores culturales invisibles internalizados en las mujeres que hagan que su decisión de internacionalización sea cuantitativa o cualitativamente diferente de la de los hombres.

Al mismo tiempo, partiendo del trabajo de Javidan *et al.* (2010), en el que se señala que la MG consta de tres componentes, Capital Psicológico, Capital Intelectual y Capital Social, este estudio está centrado en analizar la predisposición hacia la MG de los jóvenes a punto de insertarse en el mercado laboral en el campo de la Administración de Empresas, a través del estudio de su actitud hacia un proceso de internacionalización como comienzo de su carrera profesional. Para ello se analizará el comportamiento de ciertas variables que dan cuenta de la personalidad (factores del cuestionario *Big Five*), variables vinculadas a la capacidad intelectual de las personas y relacionadas con sus aspectos académicos (nota media, especialidad de carrera, etc.) y variables relacionadas con el entorno, como ciudad en la que viven, formación de los padres y otras.

Para cumplir con los objetivos del trabajo, el mismo se estructura de la siguiente manera: en la sección 2 se presenta la metodología empleada, así como los datos y las variables utilizadas, para, en la sección 3 ofrecer los resultados obtenidos. Se finalizará con una breve sección de resumen y conclusiones.

2. MUESTRA, VARIABLES Y METODOLOGÍA

2.1. Muestra

Los datos usados en el presente trabajo proceden de una muestra obtenida mediante cuestionarios on-line (mediante la aplicación *Encuesta Fácil*, en www.encuestafacil.com) realizados por alumnos estudiantes de último y penúltimo año de carrera en la Licenciatura en ADE (Administración de Empresas) de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid en sus diferentes modalidades y combinaciones: sólo

ADE (especialidad E-2), ADE y Derecho (E-3) y Ciencias Empresariales Internacionales (E-4).

La Universidad Pontificia Comillas de Madrid presenta una dilatada experiencia internacional, siendo pionera en España en la impartición del antiguo título propio, actual grado, de Ciencias Empresariales Internacionales (E4), recibiendo un gran número de alumnos extranjeros y enviando otros tantos a estudiar fuera de España. Se trata, por lo tanto de una Universidad que apuesta por la internacionalización y anima a sus estudiantes a decantarse por la misma. Es por ello que la muestra esta tomada en el seno de una población con cierto sesgo hacia la internacionalización, lo que habrá que tener en consideración en los resultados finales obtenidos.

Los resultados que se presentan en esta comunicación son el resultado de dos cuestionarios que han tenido que cumplimentar los alumnos: el primero contenía preguntas acerca de características personales, familiares, académicas, de idiomas y de internacionalización y movilidad, mientras que el otro era el cuestionario psicológico de personalidad *Big Five*.

El estudio de campo se ha realizado en dos oleadas, la primera en el verano de 2010 (junio y julio) y la segunda durante el invierno de 2011 (febrero y marzo) con el fin de conseguir una mayor respuesta y ampliar los tamaños muestrales.

Es preciso indicar que a pesar de la carta de presentación del proyecto, los recordatorios personalizados a aquellas personas que aún no habían respondido y la oferta de enviarles un perfil psicológico al término del proyecto como agradecimiento por su colaboración, finalmente se ha obtenido una tasa de respuesta del 50%, menor de la esperada.

Entre las dos oleadas se ha enviado la invitación para cumplimentar los cuestionarios a aproximadamente unos 600 alumnos, de los cuales han contestado1 alrededor de 320. Entre las posibles razones de no respuesta pueden señalarse las siguientes:

- La invitación se ha realizado a una dirección de correo electrónico del alumno bien errónea o bien que el alumno no consulta con la frecuencia deseada.

- El momento elegido para la consulta, a final de curso y comienzos de vacaciones de verano o alrededor de los exámenes parciales.
- La excesiva longitud de los cuestionarios (posible causa de cuestionarios incompletos y desistimientos).
- El recelo de algunos alumnos a facilitar información de carácter sensible o personal, como su clave académica o el nombre y apellidos de sus mejores amigos, a pesar de las explicaciones preventivas respecto a este asunto ofrecidas en la carta de presentación.

Una vez realizada la depuración de la base de datos y eliminados los cuestionarios incompletos o erróneos se dispone de un tamaño muestral de 288 individuos para las variables contenidas en el cuestionario de internacionalización y de 170 si se fusionan las respuestas de este con las del cuestionario *Big Five*, puesto que hay sujetos que cumplimentaron uno u otro de los dos cuestionarios pero no los dos.

Esta no respuesta lleva a plantearse la posible existencia de sesgos de selección muestral, ya que en la composición final de las muestras obtenidas, tal y como presenta la Tabla 1 según especialidad y género, existe una sobrerrepresentación de mujeres con respecto a la existente en la población de referencia, especialmente en la muestra más pequeña empleada en los modelos y para los alumnos de la especialidad de E-4. Este aspecto ha de ser tenido en cuenta a la hora de interpretar y generalizar resultados y conclusiones.

	N=170			N=288		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
E-2	31	64	95	54	85	139
E-3	19	35	54	29	46	75
E-4	2	19	21	18	56	74
Total	52	118	170	101	187	288

Tabla 1. Composición de la muestra por especialidades de ADE y género.

2.2. Variables

Una de las principales variables a tener en cuenta será la intención o propensión del alumno a irse a trabajar al extranjero y que se recoge de la siguiente manera:

- **Intención o no de “internacionalizarse:** habida cuenta de que los alumnos que han contestado el cuestionario aún no han finalizado la carrera, e incluso a bastantes les queda aún otro año académico para finalizar (alumnos de 4º curso en licenciatura de 5 años), se ha preferido modelar la intención de internacionalizarse o no más que el hecho en sí mismo, que sólo se habría producido en aquellos alumnos de último curso con oferta laboral en firme o en proceso de selección para ello. En el cuestionario esa intención se ha preguntado mediante tres preguntas acerca de cómo se visualizan en el futuro dentro de 5, 10 y 20 años. Las opciones de respuesta combinaban el trabajar o no en el extranjero con el permanecer solteros o tener familia, existiendo incluso la opción denominada “no me visualizo”. Se ha decidido contemplar como mejor proxy de carrera internacional la visualización dentro de 5 años, procediendo a la dicotomización entre visualizarse en el extranjero y en España (o el país de origen del alumno en caso de no ser español), por su menor horizonte temporal con el momento en el que se recoge la información y mayor correlación con la situación que finalmente se produzca realmente. Esta variable se ha denominado *internac5*.

Como se ha explicado con anterioridad, los posibles factores explicativos de la intención de comenzar o no una carrera profesional internacional pueden agruparse en varios grupos. A continuación se describen dichas variables y su forma de medición.

2.2.1. Características Personales, Familiares y de entorno socioeconómico

- **Pareja:** tener o no pareja estable en el momento de responder al cuestionario. Se supone que los lazos afectivos que implica el tener pareja estable van a suponer en general un freno en la decisión de comenzar una carrera internacional en el extranjero, aunque se tenga intención de retornar en un plazo no demasiado largo.
- **Número de amigos íntimos:** su consideración obedece a la lógica de pensar que un mayor número de amigos íntimos está mostrando un cierto grado de estabilidad y madurez emocional, aunque por otra puede suponer un freno a la decisión de internacionalizarse debido al alejamiento de ellos durante un cierto periodo a pesar de las nuevas vías tecnológicas de comunicación a distancia.
- **Nivel econ:** nivel económico percibido por el alumno en comparación con el del grupo de compañeros. Debido a las dificultades de medición de este tipo de variables se ha optado por una evaluación subjetiva en una escala ordinal de cinco

valores: claramente inferior a la media, ligeramente inferior, en la media, ligeramente superior, claramente superior. No está muy claro a priori el signo del efecto de esta variable en la probabilidad de internacionalizarse, ya que, por una parte, un mayor nivel económico familiar proporciona recursos para que los comienzos de la situación de internacionalización sean más plácidos, un nivel de partida inferior puede hacer ver la internacionalización como una oportunidad de promoción y mejora social y económica respecto al nivel de la generación de sus padres.

- **Nivel de estudios del padre y la madre.** Habida cuenta de que en la muestra más de un 85% de los padres y casi un 75% de las madres poseen estudios universitarios, se ha considerado su inclusión como dicotómicas respecto a ser o no universitarios. La razón de considerar estas variables radica en que se supone que un mayor nivel de formación en los padres supone también un mayor grado de cultura, apertura mental y formación cosmopolita en los hijos, que hará que sea más probable la decisión de trabajar en el extranjero al comienzo de su carrera profesional.
- **Zona de procedencia:** con el fin de poder captar la influencia del entorno socio demográfico de procedencia en lo relativo a la idiosincrasia y cultura de movilidad en la mayor o menor propensión a internacionalizarse, se han creado un conjunto de variables dicotómicas para recoger el área geográfica donde se ubica el domicilio familiar del alumno. La zonificación efectuada comprende, para España, las áreas de Madrid, Sur (Andalucía y Canarias), Norte (Galicia, Asturias, Cantabria, La Rioja y País Vasco), Este (Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia y Baleares) y Centro (el resto). Además se ha considerado el estar fuera de España como última categoría. En los modelos Madrid ha sido la categoría de referencia no incluida como “dummy”.

2.2.2. Características Psicológicas

Rasgos de personalidad: están medidos según las cinco dimensiones principales del cuestionario *Big Five* de personalidad, más el factor de distorsión.

El modelo de los *Big Five* o Cinco Grandes factores (Digman, 1990; John, 1990) propone 5 dimensiones fundamentales para la descripción y evaluación de la personalidad, que son: Energía o Extraversión, Afabilidad o Agrado, Tesón, Estabilidad

Emocional y Apertura Mental o Apertura a la Experiencia. Finalmente, el cuestionario consta de una escala de distorsión (D) que tiene por finalidad proporcionar una medida de la tendencia a ofrecer un perfil falseado de sí mismo al responder al cuestionario.

Este modelo Big Five se propone como un intento de mediación y unificación entre las tradiciones de investigación lexicográfica y factorialista. Por una parte, la tradición lexicográfica (Catell, 1943) se basa en que las diferencias más sobresalientes y socialmente más relevantes están codificadas en el lenguaje cotidiano, mientras que la factorialista se basa en el examen de las relaciones entre los diferentes descriptores de la personalidad (Digman, 1990; John, 1990) que definen los distintos factores de la personalidad.

La interpretación del cuestionario se realiza a partir de la tipificación de las puntuaciones directas de cada una de las dimensiones y subdimensiones del cuestionario, usando como media y desviación típica en cada una de ellas las del grupo de referencia correspondiente.

En este trabajo, se ha trabajado con dos grupos de referencia según el sexo, dado que como establecen Caprara *et al.* (1993), aparecen diferencias significativas entre hombres y mujeres. Además, se ha elegido el grupo referido a personas participantes en procesos de selección porque parece la mejor referencia de cara al análisis de la internacionalización laboral que se está analizando.

2.2.3. Características académicas del alumno

- **Nota media en ADE:** Está codificada como variable ordinal con las categorías 1: “aprobado”, 2: “notable” y 3: “sobresaliente”. Se considera que puede tener un efecto positivo en la probabilidad de comenzar carrera profesional en el extranjero, puesto que un expediente más brillante aumenta las posibilidades en las pruebas de selección de empresas que ofrecen carrera internacional a sus recién contratados.
- **Grado de satisfacción con la carrera:** Medida en una escala de 0 a 10, se espera que personas más satisfechas con los estudios cursados están más motivadas para realizar su proyección internacional, mientras que los poco satisfechos quizá opten por una vía profesional diferente, incluso en otro campo.
- **Especialidad:** Como ya se ha comentado anteriormente, los individuos de la muestra pertenecen a la especialidad de E-2, E-4 y E-3. Esta última, se ha

considerado categoría de referencia, y como incluye también estudios de Derecho, disciplina en la que por su propia naturaleza las salidas profesionales internacionales son más difíciles, se espera que cursarla produzca efectos diferenciales negativos respecto a las otras dos.

- **Gusto por una determinada área de conocimiento:** Se han creado varias dicotómicas que toman valor “1” si el alumno ha manifestado su gusto o preferencia por las asignaturas englobadas en diferentes áreas. Las áreas consideradas son: Finanzas y Contabilidad, Marketing, Recursos Humanos, Economía, Gestión y Estrategia, Métodos Cuantitativos y Derecho. Esta última se ha considerado como categoría de referencia, por considerar que es la que tiene menos carácter internacional.
- **Prácticas:** Haber realizado o no prácticas a lo largo de los estudios. Se espera que el haberlas realizado influya positivamente en la decisión de internacionalizarse.

2.2.4. Idiomas y antecedentes de internacionalización

En esta categoría se consideran variables correspondientes tanto al alumno como a su familia.

- **Nivel de idiomas (*Idiomas*):** El cuestionario preguntaba sobre el nivel autopercebido de forma subjetiva en diferentes idiomas, diferenciando entre las categorías de lectura, escritura y conversación. Los idiomas por los que se preguntaba eran Inglés, Francés, Alemán, Español y Chino, siendo los posibles niveles en cada una de las tres categorías descritas, nulo, principiante, intermedio, avanzado y nativo. Estos niveles se han codificado numéricamente como 0, 2, 4, 6 y 10 (Nótese que la diferencia entre nivel avanzado y nativo es superior a la existente entre cualquiera de los demás, para intentar corregir de alguna manera la tendencia a la sobrevaloración del nivel propio de idiomas, en el que es frecuente que niveles principiantes sean referidos como intermedios y estos como avanzados, mientras que el autocalificarse como nativo resulta menos propenso al error de medida intencionado.). El indicador se ha construido sumando para todos los idiomas y para cada una de las tres categorías las puntuaciones correspondientes a cada nivel. Este indicador tomaría un valor mínimo de 30 (pues todos los alumnos son nativos en alguno de los idiomas considerados) y un máximo teórico de 120, por lo que se ha

procedido a normalizarlo entre 0 y 100 para una mejor interpretación, asignando el valor 100 al máximo observado en la muestra.

- **Paisesvisit:** Número de países visitados cualificado por el número de continentes visitado. Se considera que haber visitado un mayor número de países puede indicar una mejor actitud ante la internacionalización, un gusto por conocer y adaptarse a culturas y entornos diferentes y por tanto, un menor freno a la posibilidad de internacionalización. Se ha decidido cualificar el número de países según el número de continentes pensando que a igualdad de países visitados el hecho de que sean estos más variados entre sí equivaldría a conocer más países del mismo continente (se considera que no es lo mismo haber visitado Francia, Alemania e Inglaterra, que conocer Francia, India y Guinea Bissau por poner un ejemplo). La cualificación se ha realizado mediante la fórmula reflejada en [3], procediéndose finalmente a su normalización entre 0 y 100 dividiendo por el valor máximo observado en la muestra, correspondiente a un alumno que ha visitado 35 países de los 5 continentes.

$$paisesvisit = \frac{n^{\circ} \text{países} * 1,2^{(n^{\circ} \text{continentes}-1)}}{35 * 1,2^5} * 100 \quad [3]$$

- **Cambios:** Indicador de cambios y situaciones de movilidad de diferente tipo vividas por el alumno a lo largo de su vida. Esta construido como suma ponderada del número de cambios de clase dentro de un colegio, del número de veces que se ha cambiado de colegio y del número de veces que se ha cambiado de país de residencia. La lógica de la inclusión de este indicador en el modelo estriba en la suposición de que un mayor nivel de cambios previos supondrá una menor resistencia al cambio y por tanto una mayor propensión a la internacionalización, al estar más acostumbrado a los cambios vitales que este conlleva y poder superar mejor las barreras personales y psicológicas para tomar la decisión de trabajar en un entorno y una cultura diferente a la propia. Por el contrario, se supone que una persona que no ha vivido situaciones de movilidad tendrá más resistencia al cambio y por tanto a ser “internacional”. Numéricamente el indicador está construido con las ponderaciones que se reflejan en [4] que obviamente dan un peso muy superior a haber cambiado de país de residencia que a un mero cambio de clase en el colegio.

$$cambios = 0,1 * n^{\circ} \text{clases} + 0,3 * n^{\circ} \text{colegios} + 0,6 * n^{\circ} \text{países} \quad [4]$$

- **Vivir con padres:** Si se ha vivido o no con los padres (o algún familiar) a lo largo de la mayoría del tiempo de universidad. La inclusión en el modelo de esta variable de tipo dicotómico se justifica en el hecho de que mide de forma aproximada el grado de independencia del alumno, puesto que aquel que durante los años de universidad ha vivido fuera de la influencia y los cuidados del hogar familiar (residencia, colegio mayor, piso compartido o individual) se supone que ha alcanzado un grado de independencia que favorece la decisión de internacionalizarse.
- **Erasmus:** dicotómica que recoge si se ha realizado o no intercambio Erasmus (o equivalente) a lo largo de los años de carrera. Se considera interesante su inclusión en el modelo puesto que el realizar un intercambio de algunos meses a una universidad en otro país supone una experiencia a pequeña escala que anticipa la vivencia de internacionalizarse en la carrera profesional.
- **Cursosextr:** número de cursos académicos realizados en el extranjero anteriores a la universidad. El considerar esta variable responde a la misma lógica que la variable anterior.

2.2.5. Movilidad e internacionalización

Con objeto de medir cuales son las principales barreras y atractores o impulsores que frenan o motivan a una persona a lanzarse a una carrera internacional se han considerado las dos siguientes variables:

Factores impulsores o atractores: se pide una valoración al estudiante entre 0 a 10 de la importancia que tendría para él cada uno de los siguientes factores para aceptar una oferta de trabajo en el extranjero: Salario; Condiciones de trabajo, horario; Compensación flexible, beneficios sociales (coche, dietas, alojamiento,...); Posibilidades de formación; Posibilidades de desarrollo profesional y promoción; Conocer una cultura diferente; Oportunidad para perfeccionar un idioma; Posibilidad de poder regresar a tu país en menos de cinco años; Conocer gente; Salir de la rutina.

Factores barreras: se pide una valoración al estudiante entre 0 a 10 de la importancia que tendría para él cada uno de los siguientes factores si finalmente decidiese rechazar una oferta de trabajo en el extranjero: Distancia; Clima; Idioma; Cultura y costumbres diferentes; Situación política/social del país; Estar lejos de familia y amigos; Pereza de

“comenzar de nuevo”; Tener que estar allí más de 3 años antes de poder volver a mi país.

Países de interés: se pide a los alumnos que valoren de 0a 10 el grado de atractivo que tienen una serie de países

Visualización en el futuro: Variable categórica que recoge cómo se ven los estudiantes dentro de cinco, 10 y 20 años (“Soltero trabajando en España o país de origen”, “Soltero trabajando en el extranjero”, “Con familia trabajando en España o país de origen”, “Con familia trabajando en el extranjero”

2.3. Metodología

El análisis se ha estructurado en tres partes:

- a) Análisis descriptivo de los factores impulsores y de los factores barreras de la internacionalización para todos los alumnos de la muestra y según el sexo de los mismos, y análisis de los países de mayor interés para irse al extranjero para todos y también por género.
- b) Análisis Factorial sobre los factores impulsores y sobre los factores barreras de la internacionalización con objeto de lograr una reducción de la dimensión original del problema y lograr una simplificación estructural del mismo.
- c) Determinación de perfiles de internacionalización mediante la realización de un Análisis Cluster sobre los factores retenidos en el apartado anterior. Análisis del comportamiento de las diferentes variables consideradas y descritas anteriormente en cada uno de los perfiles obtenidos.

3. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los factores impulsores y barreras de la internacionalización

Respecto a la valoración de diferentes factores impulsores que pueden estar implícitamente contemplados en la decisión de internacionalizarse o no, la Tabla 2

presenta los valores medios y desviaciones típicas tanto de la muestra completa como de las submuestras de alumnos y alumnas. Las columnas de la derecha presentan (a modo indicativo) los p-valores correspondientes al contraste de diferencia de medias así como el grado de significación estadística.

Del análisis de la tabla pueden establecerse las siguientes conclusiones:

- Los factores más importantes en media a la hora de decidir o no ir a trabajar al extranjero son la posibilidad de formación y desarrollo profesionales y la mejora de idiomas.
- Los aspectos con menos peso a la hora de tomar la decisión de aceptar una oferta en el extranjero son huir de la rutina, la posibilidad de retorno rápido al propio país o la compensación flexible.
- Las mujeres valoran significativamente más en media que los hombres el mejorar los idiomas, conocer otra cultura, las condiciones de trabajo, el conocer gente y el huir de la rutina.
- El orden de valores entre hombres y mujeres es parecido, si bien para los hombres el salario está en 4º lugar, mientras que para las mujeres, las condiciones de trabajo y el poder conocer gente están antes que el salario.

	Todos (n=288)		Hombres (n=101)		Mujeres (n=187)			
FACTORES IMPULSORES	Media	desv. típica	Media	desv. típica	Media	desv. típica	p valor	sig
Posibilidad de desarrollo profesional	8,8	1,4	8,9	1,5	8,8	1,3	0,676	
Mejorar idiomas	8,5	1,7	8,2	1,9	8,7	1,6	0,012	**
Posibilidad de mejorar formación	8,3	1,7	8,2	1,8	8,3	1,7	0,516	
Conocer cultura diferente	7,8	2	7,4	2,2	8	1,8	0,018	**
Condiciones de trabajo	7,6	1,9	7,4	2	7,8	1,8	0,067	*
Salario	7,5	1,7	7,6	1,9	7,4	1,7	0,308	
Conocer gente	7,4	2,1	6,8	2,4	7,7	1,8	0	***
Compensación flexible	6,9	2	6,7	2,3	7	1,9	0,187	
Huir de la rutina	6,8	2,6	6,3	2,8	7,1	2,4	0,012	**
Posibilidad de volver antes de 5 años	6,3	3,1	6,2	2,9	6,4	3,2	0,535	

Tabla 2. Valoración de factores impulsores para aceptar oferta de trabajo en el extranjero.

***, **, * diferencias significativas al 1, 5 y 10%

En lo tocante al peso medio que los alumnos dan a las posibles barreras o frenos que pueden hacer rechazar una oferta de trabajo en el extranjero, la tabla 3 muestra los resultados obtenidos.

	Todos (n=288)		Hombres (n=101)		Mujeres (n=187)			
BARRERAS	Media	desv. típica	Media	desv. típica	Media	desv. típica	p valor	Sig
Situación política y social	6,9	2,3	6,5	2,3	7,1	2,3	0,054	*
Estar lejos de familia y amigos	5,6	2,8	5,5	2,7	5,7	2,9	0,404	
Idioma	4,9	2,9	4,9	2,9	4,9	2,9	0,889	
Clima	4,7	2,8	4,3	2,9	4,9	2,8	0,132	
Estar más de 3 años antes de volver	4,2	3,1	3,8	3,1	4,3	3,1	0,187	
Cultura diferente	3,8	2,7	3,9	2,8	3,8	2,7	0,679	
Distancia	3,7	3,3	3,4	3	3,9	3,4	0,215	
Pereza de comenzar de nuevo	2,5	2,5	2,5	2,6	2,5	2,4	0,948	

Tabla 3. Valoración de barreras para no aceptar una oferta de trabajo en el extranjero. ***, **, * diferencias significativas al 1, 5 y 10%

Puede apreciarse que las barreras más importantes en media son la situación política y social del país de destino, junto con el estar lejos de la familia y los amigos, mientras que las posibles barreras menos importantes se refieren a la distancia del destino y a la pereza por tener que comenzar de nuevo. En este caso las valoraciones medias no resultan significativamente diferentes entre hombres y mujeres, si bien aparece ligera evidencia de un mayor peso para las mujeres el que se perciba que el país de destino tenga una situación social y política complicada.

El cuestionario también preguntaba por el grado de atractivo a priori de diferentes países y áreas para trabajar en ellos. La tabla 4 muestra las valoraciones medias tanto globales como por géneros.

	Todos (n=288)		Hombres (n=101)		Mujeres (n=187)			
PAÍSES/ÁREAS	Media	desv. típica	Media	desv. típica	Media	desv. típica	p valor	Sig
EEUU	9	1,4	8,8	1,5	9	1,4	0,211	
Europa Occidental	8,8	1,8	8,9	1,7	8,7	1,8	0,467	
Australia y Nueva Zelanda	7,8	2,4	7,7	2,3	7,9	2,4	0,409	
América Latina	6,7	2,7	6,9	2,6	6,6	2,7	0,33	
Japón	5,9	3	6,3	3	5,7	3	0,087	*
China	5,7	3,1	6,2	2,9	5,4	3,2	0,035	**
Europa del Este	5,1	2,5	5,6	2,4	4,8	2,6	0,013	**

India	5,1	3,1	5,2	3,1	5	3,1	0,544	
Portugal	5	2,8	5,1	2,7	4,9	2,8	0,54	
África tropical	3,9	2,9	3,9	3	3,8	2,9	0,825	
Rusia	3,7	2,7	4,5	2,7	3,3	2,6	0	***
Oriente Medio	3,4	2,9	4,2	3	3	2,8	0,001	***
Israel	2,9	2,7	3,4	2,8	2,6	2,5	0,017	**
Magreb	2,7	2,3	2,6	2,2	2,7	2,3	0,752	
Irán	1,7	2	1,5	1,9	1,7	2,1	0,384	

Tabla 4. Atractivo de diferentes destinos para trabajar en el extranjero. ***,**, * diferencias significativas al 1, 5 y 10%

Se observa que los países y zonas con mayor atractivo medio son Estados Unidos y Europa Occidental, mientras que Irán, el Magreb, Israel y Oriente Medio son los que tienen menor atractivo tanto para hombres como para mujeres.

En general puede decirse que los destinos más lejanos culturalmente, como China o Japón o los generalmente percibidos como más conflictivos y peligrosos son mejor valorados en media, de forma significativa, por los hombres que por las mujeres. Así ocurre, por ejemplo, en los casos de Rusia y Oriente Medio, en donde se han obtenido diferencias medias de atractivo superiores a 1 punto.

Finalmente, es interesante analizar cómo es la dinámica de permanencia en el extranjero o retorno al país de origen según va pasando el tiempo. Para obtener luz acerca de este punto, el cuestionario preguntaba acerca de cómo se veía el alumno dentro de 5, 10 y 20 años.

El gráfico 1 muestra los porcentajes de personas que se ven trabajando en el extranjero (ya estén solteros o con familia) según crece el horizonte temporal. Puede apreciarse que no existen apenas diferencias entre hombres y mujeres y que, mientras en un horizonte temporal de 5 años dos de cada tres alumnos se ven trabajando en el extranjero, esos porcentajes disminuyen drásticamente cuando se visualizan al cabo de diez años o de veinte (en este último caso el porcentaje de personas que respondieron que “no se visualizaban” era notablemente mayor, alrededor del 22%). En consecuencia, parece que el proceso de internacionalización se considera en general como una etapa en el desarrollo profesional y la mayoría piensan regresar a su propio país en un plazo no superior a 10 años.

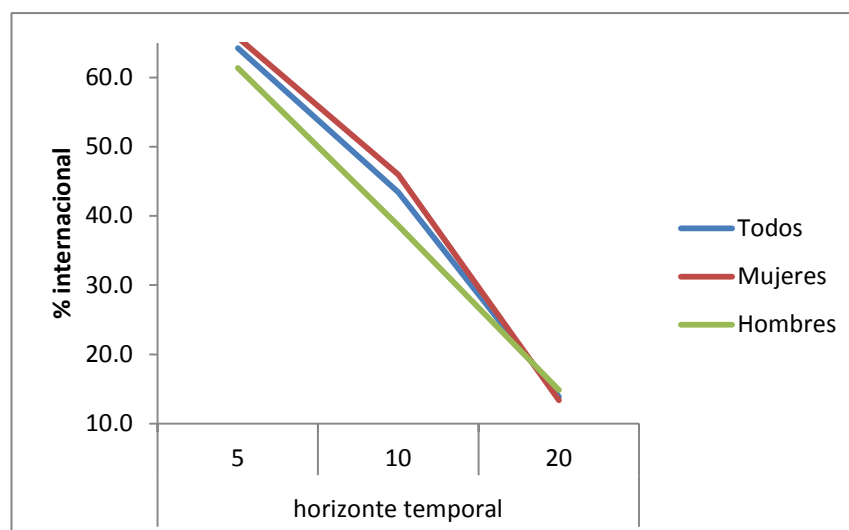


Gráfico 1. Porcentaje de personas que se visualizan trabajando en el extranjero según horizonte temporal y género.

3.2. Análisis Factorial sobre los factores impulsores y sobre los factores barreras de la internacionalización

Con objeto de evitar la redundancia de información en los factores atractivos y factores freno, se ha procedido a la realización de un Análisis Factorial, reteniendo un número menor de factores o componentes principales, sobre los cuales se llevará cabo una determinación de perfiles a través de un análisis cluster, en la siguiente subsección.

Tanto el determinante de la matriz de correlaciones (0,007), el KMO (0,748) como la prueba de esfericidad de Bartlett (p -valor= 0,000) indican la conveniencia de proceder con un Análisis Factorial. Se realiza el Análisis Factorial sobre las 10 variables que miden los factores impulsores y las 8 variables que miden las posibles barreras o frenos para irse a trabajar a otro país. El número máximo de factores retenidos ha sido de cinco, con lo que se consigue una explicación de la varianza original de los datos de un 59,8%, siendo todas las comunalidades aceptables, salvo la de las variables clima e idiomas, con valores inferiores a 0,5. Se ha procedido con una rotación Varimax, lo que ha permitido obtener factores con una carga explicativa mas homogéneamente distribuida. Toda esta información, conjuntamente con las cargas factoriales, aparece reflejada en la Tabla 5.

	Factores					Comunalidad
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	
Tener que estar más de 3 años antes de poder volver	0,78					0,63
Posibilidad de volver antes de 5 años	0,77					0,61
Distancia	0,75					0,62
Estar lejos de familia y amigos	0,71					0,55
Pereza de comenzar de nuevo	0,54					0,51
Clima	0,45					0,38
Conocer cultura diferente		0,78				0,67
Conocer gente		0,78				0,66
Huir de la rutina		0,69				0,61
Mejorar idiomas		0,69				0,53
Cultura diferente			0,77			0,7
Situación política y social			0,74			0,55
Idioma			0,63			0,46
Salario				0,77		0,63
Condiciones de trabajo				0,71		0,55
Compensación flexible				0,71		0,54
Posibilidad de mejorar formación					0,87	0,79
Posibilidad de desarrollo profesional					0,84	0,77
Autovalor/% varianza explicada	3,9/16,8	2,6/12,9	1,6/10,7	1,4/10,3	1,3/8,9	

Tabla 5. Matriz de cargas factoriales, comunalidades, autovalores y porcentaje de varianza explicada

A partir de los resultados de las cargas factoriales, todas positivas, que aparecen en la Tabla 5, se han identificado los siguientes cinco factores:

Factor 1: Barreras Afectivas. Las variables que mas correlacionan positivamente con este factor son variables que suponen un freno o barrera a la intención de internacionalización, como es el hecho de tener que estar más de 3 años antes de poder volver, la posibilidad de volver antes de cinco años, la distancia, estar lejos de la familia y amigos, pereza de comenzar de nuevo. Por lo que, aquellos alumnos con valores altos en este factor denotarían aversión a irse a trabajar al extranjero y valores bajos propensión a la internacionalización, en donde los aspectos mencionados no suponen ningún tipo de freno.

Factor 2: Atracción por Curiosidad, Cambio, Idiomas. Las variables más fuertemente relacionadas con este factor son conocer una cultura diferente, conocer gente, huir de la rutina o mejorar idiomas, es decir, todo ello supone un impulso a irse al extranjero, sobre todo para aquellos estudiantes con valores altos en este factor,

mientras que valores bajos denotan poca importancia o apenas impulso a irse al extranjero por las razones citadas.

Factor 3: Barreras socio-culturales. Las variables con más peso que justifican este factor son el tener que integrarse en una cultura diferente, la situación política y social y el idioma del país al que ir a trabajar. Se trata de un factor en el que valores altos denotan un alto freno o barrera, y por lo tanto, poca predisposición a irse a trabajar al extranjero por las razones esgrimidas, y al revés, valores bajos implicarían que el aspecto socio-cultural del país de destino no supone un inconveniente para la migración.

Factor 4: Atracción por Salario y Condiciones de trabajo. Las variables contenidas dentro de este factor son el salario, condiciones de trabajo y compensaciones laborales. Es decir, se trata de un impulsor, fundamentado en las variables comentadas, sobre todo en los estudiantes con valores altos en este factor, mientras que en los alumnos con valores bajos, este factor no actuará como tal impulsor.

Factor 5: Atracción por Formación y desarrollo Profesional. En este factor se encuadran variables como la posibilidad de mejorar y desarrollarse más profesionalmente. Valores altos suponen un impulsor en la búsqueda de un progreso profesional, y valores bajos, supondría que no es una razón suficiente para migrar a otro país.

3.3. Determinación de perfiles de internacionalización

Las 18 variables, atractores y/o frenos para ir a trabajar a otro país se han reducido a cinco factores: dos barreras (afectivas y socio-culturales) y tres atractores o impulsores (Curiosidad, Salario y condiciones de trabajo, Formación y desarrollo Profesional).

Si se considera la variable intención de irse a trabajar al extranjero (*internact5*), y analizamos las diferencias entre ambos grupos (los que tienen intención de irse y los que no) de los cinco factores considerados, se obtendrá una primera idea de cuales son las razones que diferencian a ambos tipos a la hora de decantarse por migrar a otro país en búsqueda de una carrera empresarial de corte internacional.

El 36% de los alumnos no tienen intención de migrar al extranjero para trabajar, mientras que el 64% sí tiene intención de irse al extranjero para desarrollar una labor profesional.

Así, según se puede observar en el Gráfico 2, las diferencias más importantes y significativas se detectan en las *barreras afectivas* y en el impulsor *Curiosidad, Cambio, idiomas*, de modo que el grupo de estudiantes que se ve trabajando en el extranjero en los próximos cinco años tiene valores muy por debajo de la media en el factor *Barreras afectivas*, mientras que el grupo de los que no se ve trabajando, presenta un valor claramente superior a la media, es decir, que las barreras afectivas son la principal característica que define a los estudiantes que no tienen intención por optar por una carrera, al menos inicialmente, internacional, mientras que esto no supone una barrera para los que sí tienen intención de migrar. Por su parte, el grupo de estudiantes que tiene intención de irse al extranjero tiene valores superiores a la media en el factor *atractor curiosidad, cambio e idiomas*, mientras que el grupo de los que no tienen intención de irse al extranjero, presenta claramente valores medios inferiores a la media global. En el resto de factores no se han detectado diferencias significativas, si bien, las *barreras socioculturales* suponen un mayor freno para los que no tienen intención de irse al extranjero que entre los que sí tienen intención de irse, el *salario y las condiciones de trabajo* suponen un mayor impulso para los que no tienen intención de irse que entre los que sí, pero con valores, en ambos casos, muy próximos a la media global, y el factor *formación y desarrollo profesional* supone un impulso mayor para los que si tienen intención de irse que entre los que no tienen dicha intención

	SI (n=185)		NO (n=103)		P-valor
	Media	D.T.	Media	D.T.	
Barreras afectivas	-,32	,90	0,58	,90	0
Barreras socio-culturales	-,03	,96	0,06	1,08	0,483
Atractor Curiosidad, Cambio, Idiomas	,11	,99	-0,2	1,00	0,011
Atractor Salario y condiciones de trabajo	-,03	,99	0,05	1,03	0,556
Atractor Formación y desarrollo Profesional	,04	,90	-0,08	1,16	0,339

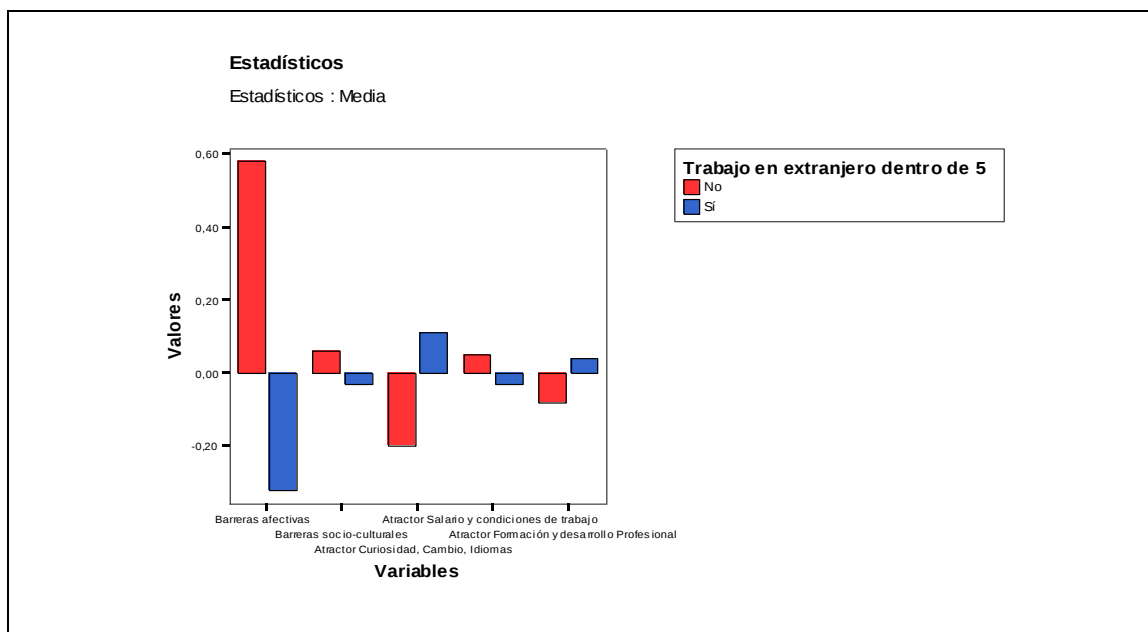


Gráfico 2: Puntuaciones medias de los cinco factores de internacionalización entre los que tienen intención de trabajar y entre los que no tienen intención de trabajar en el extranjero.

Con objeto de obtener perfiles más interesantes y en mayor grado de detalle y profundidad, se procede a realizar un Análisis Cluster sobre los cinco factores obtenidos del Análisis Factorial, con el objetivo de establecer una tipología que refleje la predisposición del alumno de últimos cursos a llevar a cabo una carrera profesional en otro país. Se ha realizado un Análisis Cluster de forma independiente en el grupo de los que no tienen intención de ir al extranjero y entre los que sí tienen intención de ir a trabajar fuera de España. En ambos casos se han obtenido tres perfiles diferentes. En el Gráfico 3 se puede observar la puntuación media de cada uno de los cinco factores en el que se ha basado el Análisis Cluster en cada uno de los seis perfiles considerados. En la Tabla 6 se puede observar la media y desviación típica de otras variables en cada uno de los perfiles.

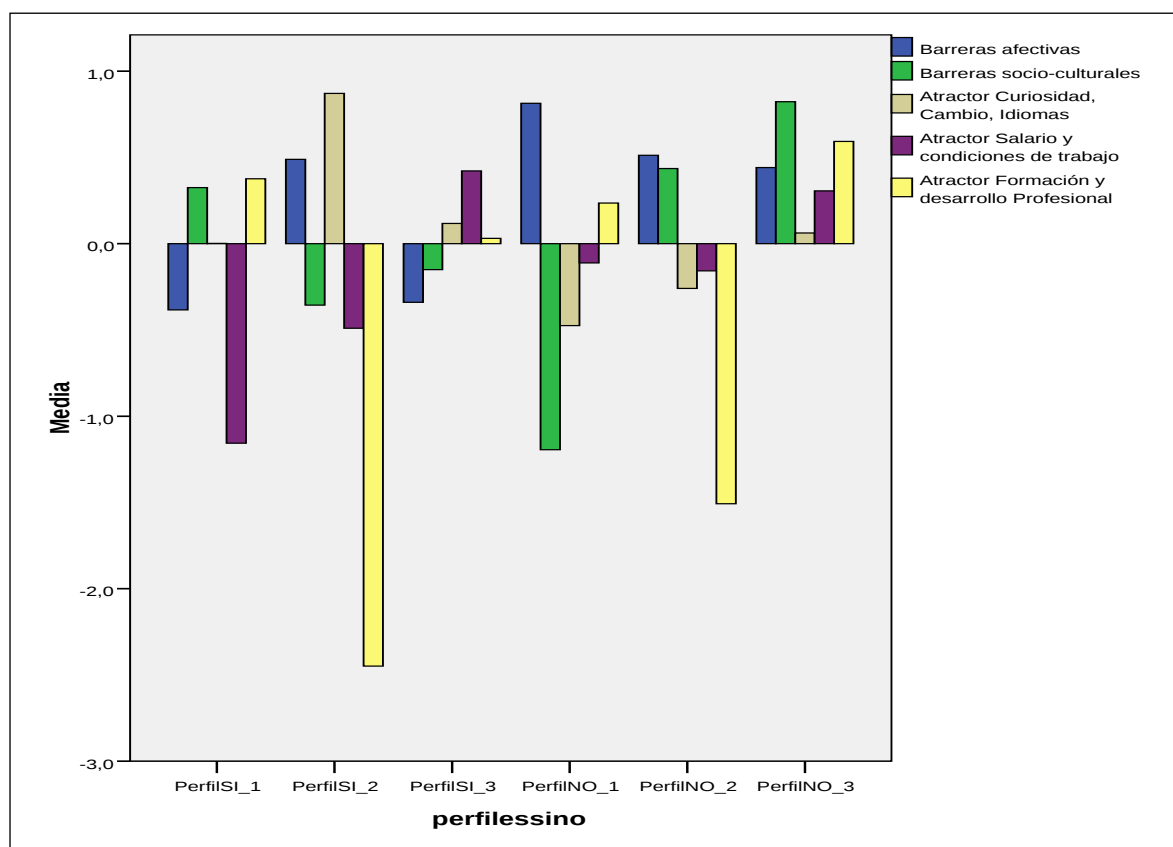


Gráfico 2: Puntuaciones medias de los cinco factores de internacionalización entre los tres perfiles que tienen intención de trabajar y entre los tres perfiles que no tienen intención de trabajar en el extranjero.

Variables	SÍ						NO					
	PerfilSI 1		PerfilSI 2		PerfilSI 3		PerfilNO 1		PerfilNO 2		PerfilNO 3	
	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.
E-2	0,63	0,49	0,50	0,55	0,46	0,50	0,32	0,47	0,37	0,49	0,57	0,50
E-3	0,10	0,31	0,33	0,52	0,22	0,42	0,50	0,51	0,41	0,50	0,26	0,45
E-4	0,27	0,45	0,17	0,41	0,32	0,47	0,18	0,39	0,22	0,42	0,17	0,38
E	58,60	8,95	64,81	11,37	61,64	9,28	62,05	7,54	54,66	9,82	56,31	8,98
A	49,35	9,41	51,71	16,09	48,22	13,21	53,95	7,98	47,06	11,37	49,17	12,12
T	52,40	12,03	50,12	13,77	50,95	10,53	52,35	10,19	51,15	10,16	51,61	8,67
EE	38,34	10,52	40,62	12,79	38,77	11,01	41,84	10,01	38,37	10,55	36,22	10,19
AM	49,54	11,04	51,28	12,62	51,33	10,83	49,92	7,97	43,60	10,20	46,98	9,28
D	46,90	7,98	50,76	8,49	45,87	11,71	47,58	7,32	50,77	7,36	44,65	11,02
Gusto finanzas y contabilidad	0,55	0,50	0,83	0,41	0,48	0,50	0,56	0,50	0,48	0,51	0,50	0,51
Gusto marketing	0,24	0,43	0,00	0,00	0,32	0,47	0,29	0,46	0,19	0,40	0,26	0,45
Gusto RRHH	0,14	0,35	0,00	0,00	0,07	0,25	0,00	0,00	0,04	0,19	0,26	1,55
Gusto gestión y estrategia	0,16	0,37	0,17	0,41	0,31	0,46	0,18	0,39	0,22	0,42	0,38	0,49
Gusto economía	0,14	0,35	0,00	0,00	0,12	0,32	0,06	0,24	0,11	0,32	0,14	0,35
Gusto cuantitativo	0,08	0,28	0,00	0,00	0,04	0,19	0,06	0,24	0,07	0,27	0,07	0,26
Gusto jurídico	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,09	0,03	0,17	0,00	0,00	0,00	0,00
Nota media ADE	1,71	0,61	2,00	0,63	1,80	0,53	1,85	0,44	1,67	0,48	1,57	0,50
Satisfacción con	7,31	1,71	8,67	1,63	7,22	1,77	6,94	2,16	6,59	1,74	6,76	1,87

ADE												
Sexo	0,71	0,46	0,83	0,41	0,64	0,48	0,68	0,47	0,48	0,51	0,67	0,48
Edad	21,80	1,35	22,33	1,21	21,83	1,41	22,85	1,42	22,52	1,31	22,29	1,47
Índice idiomas	61,43	10,12	65,00	11,08	64,58	11,80	61,18	9,03	55,26	14,96	55,43	12,65
Indicador cambios	0,75	0,90	0,67	0,54	1,12	1,26	0,66	0,80	0,68	0,56	0,70	0,77
Índice conocimiento mundo	23,26	15,70	24,81	15,48	26,31	16,80	21,48	12,90	19,66	16,80	21,48	16,76
Nº países	12,76	6,37	13,17	7,28	13,82	6,77	12,50	5,32	11,41	6,17	11,74	6,42
Pareja	0,41	0,50	0,50	0,55	0,39	0,49	0,62	0,49	0,44	0,51	0,57	0,50
Nº amigos íntimos	5,24	2,31	6,33	2,66	5,39	2,34	5,62	2,51	6,19	2,06	5,12	2,03
Erasmus	0,71	0,46	1,00	0,00	0,75	0,43	0,79	0,41	0,78	0,42	0,62	0,49
Erasmus (valoración)	6,31	4,30	9,83	0,41	6,84	4,05	6,68	3,65	6,70	3,82	5,55	4,51
Curso Extranjero	1,31	3,00	1,50	0,84	1,17	2,38	0,56	1,08	0,52	0,51	0,67	1,37
Prácticas	0,71	0,46	0,83	0,41	0,78	0,41	0,65	0,49	0,63	0,49	0,69	0,47
Prácticas (valoración)	5,76	4,06	7,00	3,69	6,25	3,49	5,47	4,04	5,74	4,04	4,93	3,74
Madrid	0,57	0,50	0,83	0,41	0,68	0,47	0,62	0,49	0,56	0,51	0,57	0,50
Norte	0,16	0,37	0,00	0,00	0,08	0,27	0,12	0,33	0,15	0,36	0,12	0,33
Este	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,17	0,00	0,00	0,04	0,19	0,02	0,15
Sur	0,08	0,28	0,17	0,41	0,05	0,23	0,06	0,24	0,00	0,00	0,14	0,35
Centro	0,08	0,28	0,00	0,00	0,05	0,23	0,12	0,33	0,07	0,27	0,10	0,30
Padre universitario	0,92	0,28	1,00	0,00	0,87	0,34	0,82	0,39	0,85	0,36	0,74	0,45
Madre universitaria	0,67	0,47	0,50	0,55	0,77	0,42	0,74	0,45	0,78	0,42	0,79	0,42
Vivir con padres	0,59	0,50	0,67	0,52	0,64	0,48	0,59	0,50	0,70	0,47	0,62	0,49
Grado de independencia	2,14	1,38	2,00	1,67	2,00	1,35	2,15	1,39	1,78	1,18	1,93	1,22
Nivel económico percibido	-0,35	0,69	0,17	0,75	-0,09	0,77	-0,24	0,74	-0,37	0,74	-0,19	0,74
n	49		6		130		34		27		42	

Tabla 6: Media y desviación típica de otras variables en cada uno de los perfiles.

A partir del Gráfico 3 y la Tabla 6 se obtienen las siguientes características más relevantes de cada uno de los seis perfiles considerados:

PERFIL SI_1: Búsqueda de una tímida mejora en formación y desarrollo profesional

- Sin barreras afectivas
- Ciertas barreras socio-culturales
- No les atrae el mejorar las condiciones económicas ni de trabajo
- Sienten una cierta atracción por mejorar en su desarrollo y formación profesional
- El 17% de todos los estudiantes están encuadrados dentro de este perfil, y el 26% entre los que sí tienen intención de irse al extranjero
- Se trata del perfil con mayor porcentaje de estudiantes matriculados de E2 (63%) y el menor porcentaje de alumnos de E3 (10%)

- Presentan el mayor valor medio en la dimensión Tesón (52,40) del *Big Five* y el menor valor medio en Estabilidad Emocional (38,34)
- Se trata del perfil con menor nivel económico percibido (-0,35) después del Perfil NO_2

En definitiva, se trata de un grupo que tienen intención de ir a trabajar al extranjero, sobre todo para mejorar y desarrollarse profesionalmente, pero con ciertas reservas que pueden venir motivadas por ciertas barreras socio-culturales, integrado por alumnos fundamentalmente de E2 y E4, con importante Tesón y baja Estabilidad emocional, y con una baja percepción del nivel económico.

PERFIL SI_2: Búsqueda de nuevas experiencias

- Presencia de barreras afectivas
- Ausencia de barreras socio-culturales
- Enorme atracción por salir al extranjero por curiosidad, cambio mejorar el idioma
- No les atrae ni la formación y desarrollo profesional ni una mejora de las condiciones económicas y de trabajo
- Se trata del perfil con menor peso, ya que sólo el 2,1% de todos los estudiantes están encuadrados dentro de este perfil, y el 3,2% entre los que sí tienen intención de irse al extranjero.
- Presenta la valoración media más alta en el atributo de Energía (64,81) y Distorsión (50,76) (juntamente al perfil NO_2) y la más baja en Tesón (50,12). Es el segundo perfil con mayor apertura mental media (51,28), después del perfil SI_3
- Son los que mejor expediente académico tienen (2,00), los más satisfechos con ADE (8,67), donde mayor porcentaje de mujeres hay (83%), con el mayor índice de idiomas (65,00) y el que mayor número medio de amigos íntimos presenta (6,33).
- Todos han estado de Erasmus, y son los que mayor valoran esta experiencia (9,83).
- Se trata del grupo con mayor número de cursos efectuados en el extranjero (1,50)
- Se trata del grupo donde mayor porcentaje ha realizado prácticas en empresas (83%), y los que mayor valoración otorgan a dicha experiencia (7,00)

- La mayoría de los alumnos manifiestan inclinación por el mundo de la contabilidad y las finanzas (83%).
- Presenta el mayor porcentaje de madrileños (83%)
- La totalidad de los estudiantes tienen padre con estudios universitarios
- Se trata del grupo con mayor percepción de nivel económico (0,17)

Se trata de un grupo que tiene intención de irse al extranjero con la finalidad de lograr una nueva experiencia, posiblemente como extensión del Erasmus y como resultado de su buen nivel de Inglés, su gran energía, y del gran número de países que ya han visitado, lo que les ha permitido derribar cualquier tipo de barrera cultural o social. Sin embargo, el único freno que les puede suponer irse del todo es la presencia de ciertas barreras afectivas.

PERFIL SI_3: Búsqueda de mejoras económicas

- Persiguen, fundamentalmente mejoras en sus condiciones económicas y de trabajo.
- Sin barreras afectivas ni socio-culturales relevantes.
- Se trata del grupo más numeroso, y por lo tanto representa a la gran mayoría de los estudiantes analizados. Así, el 45% de todos los estudiantes están encuadrados dentro de este perfil, y el 70% entre los que sí tienen intención de irse al extranjero.
- Este grupo contiene el mayor porcentaje de alumnos de E4 (32%).
- Es el grupo con mayor apertura mental (51,33), el segundo con mayor índice de idiomas, el que presenta un valor más elevado en el indicador cambios (1,12), el que presenta un mayor índice de conocimiento del mundo (26,31), el que más países ha visitado (13,82), los que menor porcentaje de parejas presenta (39%).
- Es el segundo grupo con mayor tasa de madres universitarias (77%).

Se trata del grupo que mejor define al estudiante con mayor propensión o intención de realizar una carrera profesional internacional, al presentar una buena formación en idiomas, una amplia experiencia visitando muchos países, un porcentaje pequeño de emparejamiento y una importante apertura mental, lo que se traduce en una carencia

clara tanto de barreras socio-culturales como afectivas. Persiguen, sobre todo mejorar y desarrollarse profesionalmente.

PERFIL NO_1: Barreras Afectivas importantes

- Importante presencia de barreras de índole afectivo.
- Ningún problema ni barrera socio-cultural
- No quieren vivir nuevas experiencias, no sienten curiosidad ni ganas de cambiar ni se interesan por mejorar los idiomas.
- Relativo interés por mejorar la formación y desarrollo profesional
- El 11,8% de todos los estudiantes están encuadrados dentro de este perfil, y el 33% entre los que no tienen intención de irse al extranjero.
- El 50% de los alumnos integrados en este perfil son de E3.
- Presentan el mayor valor medio en Afabilidad (53,95) y Estabilidad Emocional (41,84)
- Presenta el valor más bajo en el indicador cambios (0,66), en el índice de conocimiento mundo (21,48) (junto con el perfil NO_3, y el que presenta mayor porcentaje de emparejamiento (62%).

Se trata de un grupo que no tienen intención de desarrollar una labor profesional en el extranjero, fundamentalmente por razones afectivas, no quieren vivir nuevas experiencias, no sienten curiosidad ni ganas de cambiar ni se interesan por mejorar los idiomas, y de llegar a plantearse el irse fuera, lo que más les impulsaría sería el mejorar y desarrollarse profesionalmente ampliando su formación y preparación.

PERFIL NO_2: Barreras Afectivas y socio-culturales importantes y sin ningún tipo de impulso

- Presencia de importantes barreras afectivas y de tipo socio-culturales.
- No manifiestan ningún tipo de interés por salir al extranjero. Nada les motiva
- El 9,4% de todos los estudiantes están encuadrados dentro de este perfil, y el 26,2% entre los que no tienen intención de irse al extranjero
- El 41% de los alumnos pertenecientes a este perfil son de E3

- Se trata del grupo con menor Energía (54,66), menor Afabilidad (47,06), menor Apertura Mental (43,60) y mayor Distorsión (50,77).
- Se trata del grupo menos satisfecho con ADE (6,59)
- Es el grupo en el que mayor porcentaje de estudiantes está viviendo con los padres (70%) y que menor grado de independencia presenta (1,78)
- Es el grupo que menor porcentaje de mujeres (48%), menor índice de idiomas (55,26), menor índice conocimiento mundo (19,66), menor número de países visitados (11,41), con menor porcentaje de prácticas realizadas en empresa (63%) y con menor percepción económica presentan.

Se trata del grupo con mayor aversión a llevar a cabo un proceso de internacionalización en su vida laboral, con barreras afectivas y socio-culturales importantes y sin ningún tipo de motivación por irse al extranjero.

PERFIL NO_3: Barreras socio-culturales y afectivas

- Presencia de importantes barreras, sobre todo de tipo socio-cultural, seguidas de las afectivas
- Cierta impulso por mejorar la formación y desarrollo profesional y las condiciones económicas.
- El 14,6% de todos los estudiantes están encuadrados dentro de este perfil, y el 40,8% entre los que no tienen intención de irse al extranjero
- Es el grupo con menor Estabilidad Emocional media (36,22) y menor Distorsión (44,65)
- Es el perfil con mayor porcentaje de emparejamiento (57%), menor número de amigos íntimos (5,12), que menos experiencia Erasmus presenta (62%) y que menor valoran esta experiencia (5,55), y que menos valoran la realización de prácticas en Empresas (4,93).
- Es el segundo grupo con menor índice de Idiomas (55,43).
- Es el grupo con mayor porcentaje de madres universitarias (79%) y con menor porcentaje de padres universitarios (74%).

Se trataría de un grupo que no tienen intención de salir al extranjero fundamentalmente por frenos de tipo socio-cultural, aunque les movería el irse sólo si mejoran su formación y condiciones económicas.

3. CONCLUSIONES

Las conclusiones más relevantes a las que se ha llegado con el presente trabajo son:

Los factores más importantes en media a la hora de decidir o no ir a trabajar al extranjero son la posibilidad de formación y desarrollo profesionales y la mejora de idiomas.

Los aspectos con menos peso a la hora de tomar la decisión de aceptar una oferta en el extranjero son huir de la rutina, la posibilidad de retorno rápido al propio país o la compensación flexible.

Las mujeres valoran significativamente más en media que los hombres el mejorar los idiomas, conocer otra cultura, las condiciones de trabajo, el conocer gente y el huir de la rutina.

El orden de valores entre hombres y mujeres es parecido, si bien para los hombres el salario está en 4º lugar, mientras que para las mujeres, las condiciones de trabajo y el poder conocer gente están antes que el salario.

Las barreras más importantes en media son la situación política y social del país de destino, junto con el estar lejos de la familia y los amigos, mientras que las posibles barreras menos importantes se refieren a la distancia del destino y a la pereza por tener que comenzar de nuevo. En este caso las valoraciones medias no resultan significativamente diferentes entre hombres y mujeres, si bien aparece ligera evidencia de un mayor peso para las mujeres el que se perciba que el país de destino tenga una situación social y política complicada.

Se observa que los países y zonas con mayor atractivo medio son Estados Unidos y Europa Occidental, mientras que Irán, el Magreb, Israel y Oriente Medio son los que tienen menor atractivo tanto para hombres como para mujeres. En general, los destinos más lejanos culturalmente, como China o Japón o los generalmente percibidos como más conflictivos y peligrosos son mejor valorados en media, de forma significativa, por los hombres que por las mujeres. Así ocurre, por ejemplo, en los casos de Rusia y Oriente Medio, en donde se han obtenido diferencias medias de atractivo superiores a 1 punto.

Mientras que en un horizonte temporal de 5 años dos de cada tres alumnos se ven trabajando en el extranjero, esos porcentajes disminuyen drásticamente cuando se visualizan al cabo de diez años o de veinte. En consecuencia, parece que el proceso de internacionalización se considera en general como una etapa en el desarrollo profesional y la mayoría piensan regresar a su propio país en un plazo no superior a 10 años.

Las 18 variables, atractores y/o frenos para ir a trabajar a otro país se han reducido a cinco factores: dos barreras (afectivas y socio-culturales) y tres atractores o impulsores (Curiosidad, Salario y condiciones de trabajo, Formación y desarrollo Profesional). A partir de estos factores se han obtenido los siguientes seis perfiles:

PERFIL SI_1: Búsqueda de una tímida mejora en formación y desarrollo profesional

Tienen intención de ir a trabajar al extranjero, sobre todo para mejorar y desarrollarse profesionalmente, pero con ciertas reservas que pueden venir motivadas por ciertas barreras socio-culturales, integrado por alumnos fundamentalmente de E2 y E4, con importante Tesón y baja Estabilidad emocional, y con una baja percepción del nivel económico.

PERFIL SI_2: Búsqueda de nuevas experiencias

Tienen intención de irse al extranjero con la finalidad de lograr una nueva experiencia, posiblemente como extensión del Erasmus y como resultado de su buen nivel de inglés, su gran energía, y del gran número de países que ya han visitado, lo que les ha permitido derribar cualquier tipo de barrera cultural o social. Sin embargo, el único freno que les puede suponer irse del todo es la presencia de ciertas barreras afectivas.

PERFIL SI_3: Búsqueda de mejoras económicas

Es el perfil que mejor define al estudiante con mayor propensión o intención de realizar una carrera profesional internacional, al presentar una buena formación en idiomas, una amplia experiencia visitando muchos países del mundo un porcentaje pequeño de parejas y una importante apertura mental, lo que se traduce en una carencia clara tanto de barreras socio-culturales como afectivas. Persiguen, sobre todo mejorar y desarrollarse profesionalmente.

PERFIL NO_1: Barreras Afectivas importantes

No tienen intención de desarrollar una labor profesional en el extranjero, fundamentalmente por razones afectivas, no quieren vivir nuevas experiencias, no sienten curiosidad ni ganas de cambiar ni se interesan por mejorar los idiomas, y de llegar a plantearse el irse fuera, lo que más les impulsaría sería el mejorar y desarrollarse profesionalmente ampliando su formación y preparación.

PERFIL NO_2: Barreras Afectivas y socio-culturales importantes y sin ningún tipo de impulso

Perfil con mayor aversión a llevar a cabo un proceso de internacionalización en su vida laboral, con barreras afectivas y socio-culturales importantes y sin ningún tipo de motivación por irse al extranjero.

PERFIL NO_3: Barreras socio-culturales y afectivas

No tienen intención de salir al extranjero fundamentalmente por frenos de tipo socio-cultural, aunque les movería el irse sólo si mejoran su formación y condiciones económicas.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALAMINOS, A.; ALBERT, M^a. C. y SANTACREU, O. A. (2010). “La movilidad social de los emigrantes españoles en Europa”. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 129, pp.13-35.
- CAPRARA, G. V., BARBARANELLI, C., BORGOGNI, L. y PERUGINI, M. (1993). “The Big Five Questionnaire: A new Questionnaire for the measurement of the five factor model”. Personality and Individual Differences, 15, pp. 281-288.

- CATTELL, R. B. (1946). "The description and measurement of personality". New York, NY: Harcourt, Brace, & World.
- DIGMAN, J.M. (1990). "Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model". *Annual Review of Psychology*.41, pp. 417–440.
- FUNAKAWA, A. (1997), "Transcultural management: A new approach for global organizations". Jossey-Bass.
- JAVIDAN, M., HOUGH, L. y BULLOUGH, A. (2010), "Conceptualizing and Measuring Global". Development of the Global Mindset Inventory.
- JOHN, O.P. (1990). "The search for basic dimensions of personality". In P. McReynolds, J.C. Rosen y G.J. Chelune (Eds.), *Advances in psychological assessment*, 7. NewYork: Plenum Press.
- KEDIA, B.L. y MUKHERJI, A. (1999). "Global Managers: Developing A Mindset For Global Competitiveness". *Journal of World Business*, 34(3), pp. 230-251.