

Razones para emigrar y retornar. Trayectorias internacionales del personal directivo y emprendedor de industrias innovadoras en España

Ana M. González Ramos
Laura Lamolla Kristensen
Universitat Oberta de Catalunya
agonalezram@uoc.edu
llamollak@uoc.edu



Recibido: 13-06-2012
Aceptado: 15-03-2013

Resumen

El presente trabajo analiza la experiencia migratoria de personas directivas y empresarias en sectores innovadores. El objetivo consiste, en primer lugar, en identificar los factores explicativos de la movilidad internacional del personal altamente cualificado. En segundo lugar, se analiza la influencia que tiene la movilidad internacional en las carreras profesionales del personal altamente cualificado. Este análisis será abordado desde una perspectiva de género, es decir, comparando las diferencias existentes entre hombres y mujeres en sus estrategias de movilidad y de desarrollo profesional. La metodología está basada en entrevistas realizadas a directivas y directivos y empresarias y empresarios nacionales y extranjeros con una experiencia internacional significativa en cuanto a su duración y a las funciones cumplidas. Los resultados demuestran que las razones de ida están relacionadas con motivaciones de mejora formativa, aunque con un propósito muy determinado hacia la internacionalización de su perfil profesional. Una vez completado este ciclo, la mayoría decide volver por razones personales y/o profesionales. El análisis de género refleja la agencia de las mujeres en las estrategias de movilidad, pero también que los factores familiares tienen mayor peso que entre los hombres.

Palabras clave: movilidad laboral; movilidad geográfica; profesionales; cualificación profesional; género; cultura de la innovación; circulación de cerebros; ciclo de vida; talento.

Abstract. *Reasons for emigrating and returning: International trajectories of entrepreneurial managers and innovative industries in Spain*

This work analyses the migration experience of managers and entrepreneurs involved in innovation sectors. The first objective is to identify explanatory factors of the international mobility of highly skilled personnel, while the second is to analyse the influence of international mobility in the professional careers of these individuals. The analysis is conducted from a gender perspective in which the differences between men and women's mobility strategies and professional development are compared. The methodology is based

on interviews carried out among national and international managers and entrepreneurs with significant international experience in terms of length and functions. The results show that reasons for migrating are related to training, although there is a clear orientation towards the internationalisation of career profiles. Once the cycle is completed, most decide to return for professional and/or personal reasons. The gender analysis reflects the agency of women in mobility strategies, but reveals that women are more influenced than men by family issues.

Keywords: labour mobility; geographical mobility; professionals; skilled professional; gender; innovation culture; brain circulation; life cycle; talent.

Sumario

	Introducción	El papel de la familia en las estrategias internacionales de movilidad
Internacionalización de las carreras profesionales	Metodología	Autonomía personal y profesional de las mujeres directivas y empresarias
Estrategias de movilidad a lo largo del ciclo vital		Conclusiones
		Referencias bibliográficas
		Anexo I

Introducción

Aunque el número de ciudadanos europeos que cambiaron su residencia ha seguido una tendencia ascendente desde finales del siglo pasado, el porcentaje de europeos residentes en otros países no supera el 2% de la población europea total (Martin-Brelot et al., 2010). Según los datos del proyecto PIONEUR, el 64% de los ciudadanos europeos que protagonizaron una movilidad internacional retornaron posteriormente a su país de origen (Recchi y Favell, 2009).

La participación del personal altamente cualificado en los flujos migratorios está ligada a la división internacional del trabajo y a un modelo global de producción, transmisión y diseminación del conocimiento (Gaillard y Gaillard, 1998; Mahroum, 2000; Ackers, 2005; Iredale, 2001). Más que el crecimiento de los flujos migratorios entre el personal más cualificado, lo que sorprende es la transformación de nuestra sociedad y de nuestros estilos de vida hacia un mundo mucho más interconectado geográfica, tecnológica y económicamente (Castells, 2004; Urry, 2007; Favell, 2008).

La internacionalización de las trayectorias profesionales del personal cualificado supone una ventaja económica (Castles y Miller, 2009; Sassen, 2007) y también un modo de integración cultural (Favell, 2003) que contribuye a la homogeneización de un modelo económico basado en el conocimiento (Held et al., 1999). En el caso de las personas directivas y empresarias, su perfil proporciona, además, una oportunidad para competir en el mercado global (Gregersen et al., 1998; OCDE, 2001).

Sí la globalización es el motor de todas las actividades de negocio y de innovación, la movilidad de los recursos humanos cualificados no sólo es un

fenómeno inevitable, sino también positivo para las empresas y las naciones. La internacionalización expone a los actores sociales económicos a una cultura común de innovación y de gestión empresarial que proporcionaría una identidad global en el mundo de los negocios.

En el presente trabajo, analizaremos la experiencia migratoria del personal directivo y emprendedor en España en sectores innovadores, examinando las decisiones que configuraron sus carreras profesionales. Se analizarán los factores profesionales, personales y familiares que motivaron su decisión de marcharse y/o de retornar. Este trabajo está centrado en el colectivo de empresarios y del personal directivo con carreras altamente internacionalizadas, porque consideramos que su experiencia internacional podría devenir en una clara ventaja competitiva, tanto para las organizaciones como para los estados. Se incluyen, además, empresarios y empresarias y directivos y directivas españoles y extranjeros de sectores innovadores españoles, para, así, obtener una perspectiva más amplia sobre las razones que estimularon su estrategia de movilidad. A diferencia de otros trabajos empíricos realizados en España, estos empresarios emigrantes tienen cualificaciones especializadas en algún campo innovador.

Por otra parte, este trabajo aborda las diferencias entre hombres y mujeres. Si bien la globalización de los mercados puede aumentar las oportunidades laborales del personal cualificado, la segmentación del mercado laboral actúa negativamente sobre algunos colectivos de emigrantes (Held et al., 1999; Brown, 2001; Sassen, 2007). En este sentido, la literatura feminista sostiene que las mujeres altamente calificadas tienen más dificultades para llevar a cabo estrategias de movilidad en el extranjero o que se sienten menos atraídas por los destinos internacionales (Adler, 1984; Selmer y Leung, 2003; Ackers, 2004, 2008; Bastida, 2006). En cambio, otros trabajos destacan que la movilidad internacional tiene una gran relevancia para las mujeres, porque permite su desarrollo profesional y personal (Kofman, 1999; King y Zontini, 2000; Raghuram, 2008; González y Vergés, 2011).

A continuación, en el primer apartado, se presentarán los principales debates relacionados con los procesos migratorios del personal altamente cualificado. En el segundo apartado, se presentará teóricamente la genderización de la movilidad internacional. En el tercer apartado, se describirá la metodología utilizada y los perfiles de las personas de nuestro estudio. En los tres apartados siguientes, se describirán las estrategias de movilidad de hombres y mujeres, con el objetivo de responder a las preguntas de investigación de este estudio. En el último apartado, se examinan las principales conclusiones y aportaciones de este estudio.

Internacionalización de las carreras profesionales

Cuestiones relativas a la movilidad internacional de las élites profesionales: directivos y empresarios

A diferencia de los emigrantes no cualificados, los directivos y empresarios emigran no únicamente por razones económicas, sino más bien relacionadas con sus aspiraciones profesionales (Suutari, 2003; Ariss, 2010). Los estudios

sobre las organizaciones reconocen la complejidad que caracteriza a la definición de las carreras profesionales en la actualidad. Las estrategias profesionales están ligadas en menor medida que en el pasado a la progresión dentro de las organizaciones. Los profesionales se promocionan autónomamente aceptando posiciones internacionales en diferentes empresas. Las empresas ya no son garantes del empleo y del desarrollo profesional, sino que los propios individuos deben gestionar sus carreras en diversas organizaciones.

A pesar de la popularidad de este conjunto de teorías que enfatizan la agencia de los profesionales, diversos autores, como Hall y Heras (2009) e Inkson et al. (2012), remarcan que las carreras profesionales están igualmente constreñidas por otras fuerzas institucionales, como, por ejemplo, la legislación laboral, la globalización de los procesos económicos y las oportunidades para desarrollar estrategias de movilidad geográfica. La globalización genera mayores oportunidades laborales para aquellos que tienen elevadas competencias profesionales y están dispuestos a cambiar de residencia. Pero, por otra parte, la dinámica de los mercados internacionales, la legislación o el apoyo institucional a la movilidad establece los límites a la libertad de movimiento de ciertos colectivos, incluso siendo profesionales altamente cualificados (Brown, 2001; Sassen, 2007).

Los mercados laborales locales también influyen en el diseño de las estrategias de movilidad del personal cualificado. Una estancia demasiado larga en el extranjero puede dificultar el contacto con el mercado local y disminuir las oportunidades de retornar al país de origen para disfrutar en él de un trabajo satisfactorio y estable. Ello es particularmente relevante en el caso español, pues es un mercado laboral rígido y jerarquizado (Benson-Rea y Rawlinson, 2003; Recchi y Favell, 2009).

En cualquier caso, todas las líneas de trabajo confirman la importancia de la internacionalización de la fuerza laboral más especializada, tanto para el desarrollo de los negocios, como para las trayectorias profesionales de los individuos (Daily et al., 2000; Stahl et al., 2002; Stroh et al., 2005; Bonache, 2005; Benson y Marshall, 2008). En el caso del personal directivo, los procesos de movilidad constituyen, al mismo tiempo, una oportunidad de negocio para las empresas y una estrategia de promoción profesional para los individuos. En el caso de los empresarios, el contacto con otros mercados extranjeros y la capacidad para moverse con facilidad en el mundo de los negocios internacionales suscita una ventaja competitiva en el mercado global, lo cual contribuye positivamente a incrementar las probabilidades de éxito de los negocios. Por otra parte, algunos estudios empíricos (Benson-Rea y Rawlinson, 2003; Ariss, 2010; Urbano et al., 2011) ponen de manifiesto que el emprendimiento puede ser una vía de integración del personal altamente cualificado de origen extranjero. De este modo, el personal altamente cualificado supera la discriminación de los mercados internos locales, excesivamente rígidos o restrictivos respecto a algunos grupos étnicos, debido al carácter innovador de su perfil profesional.

Por otra parte, también se han discutido las dificultades que los profesionales altamente cualificados encuentran a la hora de desarrollar estrategias

de movilidad internacional, particularmente, en referencia a los altos directivos expatriados. Según Collings et al. (2011), los expatriados se enfrentan a diversos problemas que pueden encuadrarse dentro de alguna de estas tres dimensiones:

1. Ajustes generales o relativos a las cuestiones prácticas de adaptación en el país de destino, tales como el alojamiento, los cuidados de los niños y la inserción laboral del cónyuge.
2. Ajustes ambientales o relativos a la integración en el país de origen, como, por ejemplo: vivir según las normas, la lengua y la cultura locales.
3. Ajustes relativos al ambiente de trabajo, como, por ejemplo: la adaptación a las nuevas funciones y al personal laboral.

De todas estas dimensiones, los estudios empíricos han dedicado más atención a los aspectos relacionados con la familia y, por tanto, el obstáculo que pueden suponer las parejas y la maternidad (Shaffer et al., 2001; Suutari, 2003; Tharenou, 2008; González y Vergés, 2011). Sin embargo, los resultados de estos estudios no son concluyentes. En nuestra opinión, la limitación de estas teorías reside en el hecho de que no tienen en cuenta la influencia diferente que puede ejercer la familia en cada momento clave del desarrollo de la estrategia migratoria: la ida, el establecimiento y/o el retorno. En cada uno de estos momentos decisivos, la familia puede ejercer un papel diferente. Por tanto, en este estudio, nos planteamos las siguientes preguntas de investigación: «¿Cuál es la importancia de la familia en el desarrollo de las estrategias de movilidad internacional, teniendo en cuenta las diferentes fases?», «Dicha importancia, ¿es minimizada por el firme propósito de los profesionales altamente cualificados de desarrollar una carrera profesional internacional?».

Cuestiones relativas a la movilidad internacional de las mujeres directivas y empresarias

Algunas teorías asocian un papel secundario o subordinado a las mujeres, porque se las consideran menos interesadas en el desarrollo de carreras profesionales altamente competitivas. Así, en gran medida, la literatura describe a las mujeres cualificadas dependientes de las carreras profesionales y de la estrategia de movilidad de sus maridos y/o compañeros. También se enfatizan las carreras interrumpidas o los casos de abandono debidos a la maternidad y al cuidado de los hijos (Ackers, 2004, 2005; Shauman, 2010).

Sin embargo, la feminización de las migraciones internacionales de las últimas décadas (Kofman, 1999, 2000; Castles y Miller, 2009; Docquier et al., 2009) sugiere otras interpretaciones. Las mujeres cualificadas están protagonizando estrategias de movilidad internacional más frecuentemente que los hombres con su mismo nivel de cualificación. Ello se debe, muy probablemente, a que tratan de evitar las relaciones patriarcales y las rigideces del mercado laboral de sus sociedades de origen (Faggian et al., 2007; Raghuram, 2008).

En cambio, el mercado global les proporcionaría mayores oportunidades para desarrollar estrategias de autonomía personal y económica (King y Zontini, 2000; González y Malpica, 2013).

Además, según otros estudios empíricos, la menor tasa de movilidad internacional femenina entre el personal directivo expatriado se explicaría, en primer lugar, por la desigual distribución de géneros en los puestos de alta dirección. La segunda causa residiría en la falta de confianza que tienen los jefes respecto a las carreras internacionales de las mujeres y sus prejuicios acerca del compromiso femenino con los objetivos de las organizaciones (Adler, 1984; Selmer y Leung, 2003; Altman y Shortland, 2008). Por último, los estudios sugieren que las mujeres no tienen más dificultades que los hombres para adaptarse a los contextos laborales internacionales o que sean objeto de discriminación por parte de la población nativa más frecuentemente que los hombres (Foster, 1999; Bastida, 2006). De este modo, la responsabilidad recae sobre las estructuras de las organizaciones, que impedirían las carreras profesionales de las mujeres, y no sobre ellas o su contexto social.

La movilidad de las mujeres requiere una estrategia más cuidadosa que la de los hombres, debido a la relevancia de los factores personales y familiares. Especialmente, porque se siguen reproduciendo los roles tradicionales de género que ligan a las mujeres al cuidado de los hijos y del hogar, y a los hombres, al trabajo remunerado y profesional. Así, las carreras internacionales de las mujeres directivas y empresarias necesitan una mayor intendencia si son casadas y/o tienen hijos (González y Vergés, 2013). Las mujeres directivas con carreras internacionales presentan tasas ligeramente más elevadas de soltería que sus compañeros varones (Selmer y Leung, 2003). Por tanto, parece probable que las elecciones profesionales también afecten a las decisiones familiares.

Por otra parte, algunos estudios basados en encuestas a directivas señalan que, contrariamente a lo que cabría esperar, las mujeres expatriadas parecen estar más preocupadas por los problemas de comunicación con sus jefes intermedios que con las necesidades de cuidado que han de ofrecer a sus hijos cuando van al extranjero (Haines y Saba, 1999; Riusala y Suutari, 2000; Sánchez et al., 2008), lo cual sugiere que quizá las mujeres directivas tengan su propia intendencia familiar, incluso estando en el extranjero. Pero, puesto que las razones no están totalmente claras, en este trabajo, también se preguntará a las mujeres directivas y empresarias sobre el cuidado de los hijos en el extranjero.

Respecto al emprendimiento femenino, aún no se ha producido un corpus teórico sólido relacionado con la internacionalización de sus perfiles profesionales. Se cuenta con algunos estudios del empresariado étnico, pero, en este colectivo, no se tiene en cuenta la cualificación de las empresarias ni su pertenencia a sectores de innovación. Aún así, de estos estudios, se deduce que las empresas creadas por las mujeres extranjeras son el resultado de una respuesta afirmativa, que tiene por objeto superar la rigidez del mercado laboral local (Oso y Villares, 2006; Solé et al., 2009; Ariss, 2010; Sáiz, 2010). Por tanto, parece que las mujeres desarrollan estrategias de emprendimiento con el objetivo de incorporarse a un mercado laboral que las excluye o las

discrimina. La creación de empresas sería una manera de progresar profesionalmente superando las barreras institucionales y legales de su condición de mujer extranjera.

Por otra parte, otros estudios empíricos llevados a cabo en los Estados Unidos afirman que los proyectos empresariales femeninos responden a la necesidad de adaptar la actividad profesional a sus intereses particulares (Allen y Truman, 1993; Davidson y Burke, 1994). Por una parte, las empresas están organizadas desde una perspectiva masculina que dificulta el ejercicio profesional de las mujeres, pues no se adapta a sus ritmos ni a sus necesidades. Por otra parte, las mujeres tienen más dificultades para alcanzar puestos de dirección, por lo que el emprendimiento sería una vía para superar el techo de cristal. Por tanto, la iniciativa emprendedora proporcionaría a las mujeres mayor independencia profesional y mayor flexibilidad para programar sus actividades profesionales (Sáiz, 2010).

Así pues, en relación con el tema de género, nos planteamos la siguiente pregunta de investigación: «¿Qué factores profesionales o personales influyen en la decisión de las mujeres de desarrollar una estrategia profesional internacional?».

Metodología

Este estudio forma parte de un proyecto de investigación de mayor alcance (*Flujos de recursos humanos en ciencia y tecnología: Buscando la excelencia a través del talento*), financiado por el MICIIN CSO2009-09003 y que tiene como objetivos:

- a) Establecer de qué manera afecta la movilidad internacional a las carreras profesionales y personales de los individuos altamente cualificados en los ámbitos de la ciencia y la tecnología.
- b) Averiguar si el sistema español de ciencia y tecnología se aprovecha de este talento para transferir la excelencia de su personal cualificado a las instituciones científicas.

En este artículo, nos centramos en la primera cuestión y, concretamente, en los objetivos específicos a los que ya nos hemos referido en el apartado introductorio: identificar los factores explicativos de la movilidad internacional del personal altamente cualificado, analizar la influencia que tiene la movilidad internacional en las carreras profesionales del personal altamente cualificado y determinar si existen diferencias de género.

Para analizar los objetivos mencionados, se optó por la utilización de una metodología cualitativa. La utilización de metodologías cualitativas es la más adecuada cuando se quieren entender factores complejos, que están detrás de pautas y comportamientos nuevos, de los que no tenemos demasiada información. Además, esta metodología es más eficiente cuando se quiere saber qué opinan las personas entrevistadas sobre estas cuestiones (Keats, 2000).

Así, durante el año 2011, recogimos la información cualitativa de 22 trayectorias profesionales dentro del marco del proyecto mencionado. Los criterios de selección fueron decididos de acuerdo con los objetivos de la investigación. Por lo tanto, se trataba de personas altamente cualificadas que desempeñaban funciones de dirección —incluyendo emprendedores y empresarios— en sectores innovadores. El manual de Frascati incluye dentro de este sector todas aquellas empresas o entidades que destinan una parte significativa de su presupuesto a desarrollar nuevos productos o servicios mediante la utilización de tecnología punta. En este sentido, las 22 personas entrevistadas trabajaban en empresas y departamentos de sectores empresariales donde se desarrollaban actividades de investigación y/o innovación.

Además, de acuerdo con los objetivos propuestos en este estudio, las personas entrevistadas habrían acumulado una experiencia internacional significativa para su carrera profesional. Ello suponía que tenían que haber residido, al menos una vez, en el extranjero por un período largo y continuado de tiempo (al menos un año). Se descartaban, por tanto, aquellas personas que hubieran tenido una alta movilidad internacional, con la finalidad de llevar a cabo viajes de negocios o reuniones de investigación cortas. Las estancias tenían que haber estado relacionadas con su trayectoria formativa y/o profesional (por tanto, se descartaban las experiencias internacionales únicamente para aprender idiomas o realizar trabajos esporádicos sin relación con su ámbito de *expertise* y/o profesional). Finalmente, el último criterio de selección de las personas entrevistadas, relativo a su sexo, trataba de buscar una proporción suficiente de mujeres.

El acceso al personal directivo y emprendedor con trayectorias internacionales relevantes es difícil, a no ser que exista un contacto particular previo que permita intermediar una relación de confianza entre la persona investigadora y la informante clave. Por eso utilizamos los contactos ya existentes y, a partir de ellos, seguimos ampliando nuestro grupo de individuos siguiendo una estrategia de bola de nieve. La dificultad de encontrar con exactitud esta población nos hizo descartar a dos personas después de haberlas entrevistado. Aunque habían realizado una estancia larga en el extranjero, ésta no había sido significativa en su carrera profesional ni se había reflejado en su actividad de innovación o de entender la estrategia de negocios dentro de una economía de mercado global.

El método elegido para obtener información sobre sus trayectorias de vida fue la entrevista semiestructurada. Se realizaron algunas entrevistas previas para testear el guión de éstas y la cobertura de los objetivos de la investigación. A partir de este test, se realizaron algunos ajustes de menor importancia que se implementaron en las entrevistas posteriores. Principalmente, se redujeron el número de preguntas y se focalizó la conversación en la experiencia y en la opinión subjetiva de los informantes. También, durante las entrevistas, y siguiendo a Woodhouse (1998), las preguntas se fueron adaptando de modo que se pudiera integrar otros aspectos relevantes sugeridos por los informantes. La entrevista perseguía la finalidad de reconstruir la trayectoria profesional y personal o familiar de las personas entrevistadas. Además, durante la entrevista, se indagó sobre las razones para marcharse y/o volver.

Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de entre una y dos horas. Todas fueron grabadas y transcritas. El análisis de la información se realizó una vez terminada esta fase. Cada entrevista se organizó en los distintos temas clave y, a partir de aquí, se construyó una tabla de doble entrada donde constaba la información relativa a la persona entrevistada y cada uno de los temas abordados. A partir de la comprensión de la trayectoria de vida de cada persona, se analizaba, en primer lugar, cada dimensión y, después, las circunstancias que rodeaban a estas personas. Finalmente, se establecieron los resultados y las conclusiones que se presentan en este artículo.

Los 22 perfiles corresponden a 9 hombres y a 13 mujeres directivos o emprendedores vinculados con la investigación y la innovación en cualquier sector de actividad y con una experiencia previa en el extranjero relevante para su carrera profesional (ver anexo 1). Diez son ingenieros o ingenieras, siete economistas y/o graduados en empresariales, dos físicas, un informático, una licenciada en historia y tecnología (titulación extranjera) y una licenciada en genética (titulación extranjera). Todos ellos tienen estudios de posgrado en su ámbito profesional y hay cuatro que tienen también estudios de doctorado.

En relación con el lugar de destino, ocho de ellos fueron a Estados Unidos a realizar una maestría relacionada con la gestión de empresas o a sacarse el doctorado en su campo de especialización. Tres de ellos fueron al Reino Unido; dos, a Alemania, y uno, a Irlanda. En estos casos, fueron a realizar completamente o a terminar una carrera, un máster o un doctorado, con posterioridad a lo cual comenzaron su carrera profesional allí o retornaron a España. Respecto a los restantes, su estancia se contextualiza dentro del mercado laboral, es decir, en el ejercicio de una actividad profesional o en la creación de una empresa.

En cuanto a su lugar de residencia (en el momento de la entrevista), catorce de ellos (nueve mujeres y cinco hombres) habían regresado a España, mientras siete de ellos continuaban viviendo en el extranjero (cuatro hombres y tres mujeres). Respecto a las personas que habían regresado, prácticamente todas lo habían hecho a su lugar de origen excepto cuatro. En relación con los españoles que aún están viviendo en el extranjero, tres hombres viven en Estados Unidos; uno, en Angola, y una mujer, en Irlanda. Los dos casos restantes son una uruguaya y una estadounidense, que viven en España desde hace más de cinco años (estancia duradera).

Por lo que se refiere a su situación personal, todos tienen pareja, excepto dos hombres que son solteros. Sus edades oscilan entre los 30 y los 55 años, aunque más de la mitad se encuentran entre los 30 y los 40 años.

Finalmente, respecto a su situación profesional, once de ellos son emprendedores y los demás trabajan para empresas del sector tecnológico y de las telecomunicaciones o en organismos y departamentos de investigación como directivos o directivas. Seis hombres han creado sus propias empresas o alternan su actividad de gestión en una multinacional con la actividad emprendedora. Respecto a las mujeres, cinco de ellas (una extranjera y el resto nacionales) han creado una empresa, las demás ocupan puestos de gestión como direc-

tivas. Como sus compañeros varones, algunas de ellas han alternado durante su carrera profesional puestos de alta dirección con proyectos empresariales.

Estrategias de movilidad a lo largo del ciclo vital

La edad y la etapa en la que las entrevistadas y los entrevistados inician su estadía en el extranjero es fundamental para entender sus motivaciones y objetivos. La mayoría de ellos fueron por primera vez al extranjero para completar sus estudios, por lo que su objetivo principal era obtener una titulación allí y, complementariamente, mejorar su nivel de idiomas. Sin embargo, la motivación de estas personas iba más allá de las razones académicas o formativas, pues tenían plena consciencia de las implicaciones que ello va a tener en su estrategia profesional: «Yo tenía bastante claro que era bueno para mi carrera profesional estar un tiempo fuera de España y lo sigo pensando» (Irene, directiva española).

Por otra parte, algunas personas iniciaron estrategias de movilidad internacional más tardíamente, cuando sus empresas les asignaron proyectos internacionales o por cuestiones afectivas, como, por ejemplo, después de haber roto con una pareja.

Por último, para una minoría, la movilidad internacional estuvo ligada a las estrategias familiares, puesto que sus padres eran exiliados o delegados de organismos internacionales y estuvieron viviendo en otros países desde la infancia. Para estas personas, estudiar en el extranjero o trabajar en diversos países es una realidad más habitual que para otras personas, porque formó parte de sus vidas desde muy jóvenes.

Incluso a pesar de esta diferenciación entre individuos que van por unas razones u otras, todos establecen una estrategia profesional autónoma, donde lo profesional y lo personal se van enlazando de manera paulatina y complementándose mutuamente. Así, los estudios en el extranjero les da la oportunidad de establecer redes, encontrar un empleo estimulante o desarrollar ideas de innovación. Ello les sitúa en una posición de ventaja competitiva en el mercado global y frente a sus competidores. Las relaciones interpersonales con profesionales de distintas nacionalidades mejoran su capacidad de establecer negocios altamente internacionalizados y de encontrar parejas de otras nacionalidades. La confianza de haber desarrollado una carrera internacional y de haber vivido cómodamente en otros países favorece la decisión de seguir a una pareja de otra nacionalidad.

La duración de su estancia está prevista de antemano, en razón al cumplimiento de ciertos objetivos. A veces, incluso literalmente, porque han agotado el tiempo de vigencia de su visado o permiso de trabajo. Las personas que eligieron quedarse definitivamente en el país de origen argumentan razones de índole objetiva y también subjetiva. Se alude al hecho de que, de esa manera, evitaban una situación económica precaria en el país de origen y también aludían razones sentimentales o relacionadas con la adopción de un estilo de vida diferente.

Es perfectamente posible vivir en dos sitios, ¿no? Es un mundo global, que te permite tener un par de residencias y que, a lo mejor, no me tengo que volver a España y cerrar mi residencia aquí [en los Estados Unidos], sino que, probablemente, ha llegado el momento de vivir en los dos sitios. (Blas, directivo español en Estados Unidos e impulsor de diversas empresas en España)

Una minoría no termina haciendo lo que se había planeado inicialmente y, finalmente, se queda a vivir en esos mismos países o en otros distintos. En ese momento, consideraron que era una gran oportunidad, porque en el país de origen las condiciones laborales eran precarias y el nicho ocupacional no estaba suficientemente desarrollado.

Yo no sabía si me iba a quedar aquí, en este país [Estados Unidos] o no. Lo que pasa es que empiezas a trabajar en una empresa. Y, luego, en España, pues no había nada. (Fernando, empresario español residente en Estados Unidos)

Más tarde volverán a decidir si se establecen definitivamente en ese país, si marchan a otro o si vuelven a España. Las personas que decidieron quedarse definitivamente en el país de acogida fueron construyendo y consolidando sus vidas afectivas paulatinamente. La decisión es muy compleja y se entrelaza en el tiempo. Así lo refleja el siguiente entrevistado, un empresario español residente en Estados Unidos:

Las cuestiones personales, por lo general, suelen ser un trauma para los jóvenes que vinimos aquí [a los Estados Unidos]. Cuando tienes que tomar una decisión..., porque si te casas allí, te quedas y, o sea, que más bien, lo que hemos hecho muchos, incluido yo, es, más o menos, retrasar esa decisión hasta saber exactamente. (Fernando, empresario español residente en Estados Unidos)

Si bien el deseo de aprender y tener experiencias profesionales en el extranjero puede motivar en mayor medida las razones de ida; las razones personales son más decisivas que las profesionales en el momento del retorno. Ello se explica porque están en otra etapa de su ciclo vital, donde los proyectos personales, de pareja y familiares son más decisivos. Como veremos más adelante, las decisiones también son menos individuales, porque depende del compromiso y de la situación profesional de sus parejas.

El papel de la familia en las estrategias internacionales de movilidad

Así pues, las personas entrevistadas, incluidas las mujeres, han desarrollado una estrategia de movilidad autónoma que responde, sobre todo, a motivaciones profesionales. Su estrategia comienza en solitario, porque eran jóvenes y aún no tenían parejas. Sin embargo, las mujeres con pareja e hijos no han dejado de ser móviles. Algunas incluso se han trasladado con toda su familia a los destinos internacionales que les han asignado. En cambio, cuando explican las razones que motivaron su retorno, casi todas las mujeres y más de la mitad de

los hombres ofrecen en mayor medida razones personales para explicarlo. Ello sugiere que las motivaciones personales y familiares afectan más a las directivas y empresarias que a los directivos y empresarios.

Quando terminé [el doctorado], por razones personales, me vuelvo a España, mi padre tenía un cáncer y, bueno, decidí volver, cortar mi carrera profesional, y volví a [omitido el nombre], mi ciudad natal. (Irene, directiva española)

La educación de los hijos y el estado de salud de los mayores son las principales causas que motivan la vuelta. En este sentido, es interesante enfatizar que mientras los hijos se mueven junto a los padres, los padres se quedan en el país de origen y se convierten en un elemento clave para el retorno. En la siguiente cita, esta mujer directiva enfatiza esta razón, subrayando el papel de su marido.

Volvimos sobre todo porque mi marido tenía familia. Mis padres ya no vivían. Mis hermanas las veían todos los veranos, y venían con sus hijos, eso era lo de menos. Pero los padres de mi marido iban envejeciendo. Y para mi marido era muy importante que mis hijos, que estaban muy acostumbrados a la cultura americana, su lengua era el inglés, pues se acostumbraran [también] a la cultura española, que aprendieran el castellano, que pudieran disfrutar de sus abuelos. Y también que nosotros pudiéramos ayudar, que sus padres, en los últimos años de su vida, que estuvieran rodeados de la mayor parte de la familia. (Rocío, directiva española)

Desde una perspectiva de género, es importante destacar que ambos, hombres y mujeres, comparten la misma visión. Como decíamos con anterioridad, su estadía en el extranjero cubre un período profesional y personal fundamental de sus vidas. Pero, en el caso de las parejas con hijos, antecede el regreso a España. Pueden estar desempeñando un cargo de alta dirección o dirigiendo una empresa emergente innovadora y exitosa, pero cuando son conscientes de que ese periodo se ha completado, comienzan a preparar el retorno.

O sea, por un lado, yo había terminado un ciclo profesional... Y, por otro, mi mujer quería volverse a España. Entonces, bueno, pues, también pensé que sería empezar de nuevo y que eso siempre es bueno, de vez en cuando, ¿no? Renovarse. (David, directivo residente en España, antes empresario en Estados Unidos)

El cuidado de los hijos no es una razón suficiente para volver. Las mujeres directivas y empresarias en el extranjero explican que sus horarios laborales y de las guarderías eran mejores que en España y que podían compatibilizar más flexiblemente su vida profesional y familiar. Sólo una de las mujeres extranjeras explica que cuando sus padres están de visita en España, ellos pueden recuperar su vida de pareja. Sin embargo, lo más habitual es que la vuelta se justifique como una necesidad de criar a los hijos dentro de la cultura española y teniendo a los familiares más cerca. Esta idea ya se ha mostrado en la cita anterior, de Rocío, y se vuelve a mencionar en la de Catalina:

Los niños empezaban. Mi hijo de tres años empezaba el colegio. Entonces, había que decidir. También por otras circunstancias. Él [el marido] llevaba más tiempo que yo allí en Bruselas y teníamos una serie de ventajas si él se iba antes de 10 años [...] Pues coincidiendo ya, un poco con la etapa en la que nos queríamos volver, tuve una entrevista aquí en [nombre de la empresa omitida], con el presidente del grupo, y me ofrecieron venirme aquí, y me vine. (Catalina, directiva española)

Tal como se ha puesto de manifiesto en la literatura anglosajona, la mayor orientación profesional de las mujeres ha desencadenado un nuevo escenario para las parejas profesionales altamente cualificadas. Ahora, las decisiones son tomadas de acuerdo con los intereses profesionales de los dos miembros de la pareja de mutuo acuerdo. Los proyectos más interesantes en el extranjero de un miembro de la pareja y las oportunidades que tiene el miembro que ha de seguirle son fundamentales para entender su decisión.

Autonomía personal y profesional de las mujeres directivas y empresarias

Las estrategias de movilidad favorecen que las mujeres directivas y empresarias desarrollen capacidades y habilidades relacionadas con el establecimiento de negocios en un mercado globalizado. Comentan que vivir en el extranjero permite manejar fácilmente diversas culturas, hablar varios idiomas y fomentar las redes sociales necesarias para enriquecer su actividad profesional y/o su área de negocios. Como comenta esta empresaria, crear una empresa global sobrepasa el mercado local y exige competencias diferentes.

No es lo mismo el que tiene una mercería aquí en Barcelona y le vende a la gente del barrio, que estar acostumbrada a tratar con un tipo de personas que ya saben lo que quieren y tal, que abrir un mercado en que has de tratar con aquel señor mayor y es holandés, con el otro que acaba de entrar y es el hijo de papá y es italiano. Claro, es que tienes que aprender a moverte más, a saber de todo. (Carolina, mujer española empresaria)

Todas las mujeres entrevistadas coinciden en afirmar que la movilidad internacional es importante para progresar profesionalmente, pero que también ha transformado su modo de pensar, su estilo de vida y de relacionarse con los demás. Es decir, el impacto de la movilidad va más allá de los conocimientos y de la experiencia laboral, lo cual cambia su concepción del mundo. Han adquirido destrezas básicas que les permiten desenvolverse en entornos económicos y de innovación más competitivos y muy masculinizados. Quizá por eso, aunque reconocen que ser mujer en un mundo de hombres es difícil, consideran que no han sido discriminadas. Así lo relata una directiva española:

En Japón, los hombres, para negociar, se emborrachan. Y yo no me emborracho. Entonces, un hombre en mi posición se hubiera tenido que emborrachar. Y yo, pues dije que no, y ya está. (Adela mujer española directiva)

El alto nivel de competencia y el hecho de que todos los profesionales asuman, en un contexto internacional, un código neutral y de cortesía, en cierta medida, sobrepasan los valores locales que pueden ser mucho más sexistas. La misma directiva explica, así, el trato que recibe de sus compañeros varones en las reuniones de negocios, en un sector altamente masculinizado como el de la innovación tecnológica del sector de la seguridad:

Yo no sé si tú sabes que los tenistas, cuando juegan con un tenista zurdo, se despistan mucho, porque es algo a lo que no están acostumbrados. Pues yo creo que en el mundo de los negocios, en general, cuando aparece una mujer pasa un poco eso..., que hay gente que no está acostumbrada, simplemente, no están acostumbrados. Pero no creo que sea... [piensa]. Es decir, no tiene consecuencias ni positivas ni negativas, necesariamente. (Adela mujer española directiva)

Como extensión de esa autonomía personal y profesional de las mujeres con perfiles altamente cualificadas, también hay que destacar que algunas empresarias fueron desarrollando su idea de negocio poco a poco, por un interés personal que les permitiera, por una parte, conseguir una posición competitiva en el mercado internacional y, por otra, poder conciliar el trabajo profesional con su vida personal.

¿Por qué monté la empresa? Nada, que me gusta más. Me es más reconfortante el trabajo, me... Y, bueno, particularmente en esta empresa que es nuestra, que es más creativa también... Bueno, no sólo el dinero. No sólo el sueldo, [porque] nos va muy bien para compatibilizar con Por ejemplo, ahora acabamos de tener un hijo y nos arreglamos bastante bien, eh. También el manejo de las vacaciones o de los viajes de cada uno, y realmente lo llevamos muy O sea, que eso también recompensa. Si te gusta, búscate esto y tal. Bien organizadas las horas, las jornadas, es mejor. (Ana empresaria española)

Conclusiones

Las trayectorias de las personas directivas y empresarias en los sectores innovadores incluidas en este trabajo confirman la capacidad de actuación de los profesionales altamente cualificados. Dichas estrategias están estrechamente relacionadas con la movilidad internacional y el fortalecimiento de sus perfiles y actividades profesionales en un mundo globalizado. A pesar de tener ciertas ventajas, el mercado constriñe sus oportunidades mediante un marco legal restrictivo, la rigidez de los mercados locales e, incluso, los propios límites que sus familias suponen en algunos momentos clave de su ciclo vital.

Las parejas y la familia no constituyen ningún obstáculo a la hora de emprender la marcha hacia el extranjero, porque les mueve una fuerte motivación profesional y porque, al ser jóvenes, tienen pocos compromisos familiares. Las cuestiones personales aparecen algo más tarde, cuando tienen parejas e hijos. En ese momento, lo personal y lo profesional se entrelazan y las decisio-

nes se vuelven más complejas: se toman conjuntamente y teniendo en cuenta las oportunidades laborales del otro. Ello confirma la dependencia de las vidas y aspiraciones profesionales en la construcción de las identidades contemporáneas, como también se ha destacado en la literatura. Por tanto, las decisiones personales también dependen de las trayectorias profesionales y de las oportunidades laborales en un mercado globalizado.

Hombres y mujeres expresan las mismas razones para explicar por qué motivo se van al extranjero, lo cual confirma las tesis de que no existen diferencias en cuanto a sus motivaciones, sino barreras institucionales que impiden que más mujeres accedan a posiciones internacionales altamente competitivas. Las mujeres que aparecen en este estudio no son ejemplos de parejas con estrategias de movilidad secundarias, ligadas a los proyectos de sus parejas masculinas. Por el contrario, algunas de estas mujeres han desarrollado trayectorias profesionales y de movilidad que han afectado a toda la familia.

Sin embargo, las mujeres parecen más motivadas que los hombres a volver por razones familiares, fundamentalmente relacionadas con los hijos y el cuidado de los padres. Sin embargo, el cuidado de los hijos no es citado como un problema entre las mujeres directivas y empresarias en el extranjero. Es más importante el hecho de integrar a sus hijos en la cultura familiar de origen.

Para las mujeres, la movilidad internacional supone una oportunidad extraordinaria para desarrollar su personalidad y su crecimiento profesional autónomo. Ello es esencial a la hora de establecer una estrategia para conciliar su vida personal y profesional. Las mujeres empresarias destacan que su idea de negocio ha surgido de su capacidad creativa y porque esta actividad les permitía conciliar los intereses profesionales con la vida familiar. Ninguna de ellas ha citado, como sí hace la literatura, que traten de escapar del techo de cristal que imponen las organizaciones altamente masculinizadas sobre sus capacidades.

Por el contrario, aunque son conscientes de las dificultades de llevar a cabo una actividad profesional altamente masculinizada, no declaran haber sido objeto de discriminaciones sexuales. Los códigos de cortesía y neutralidad del mundo de los negocios parecen minimizar estos sesgos culturales que, sin embargo, pueden prevalecer en otros niveles de las sociedades patriarcales.

Referencias bibliográficas

- ACKERS, Louise (2004). «Managing Work and Family Life in Peripatetic Careers: The Experiences of Mobile Women Scientists in the European Union». *Women's Studies International Forum*, 27 (3), 189-201.
<<http://dx.doi.org/10.1016/j.wsif.2004.03.001>>
- (2005). «Moving people and knowledge: Scientific mobility in the European Union». *International Migration*, 43 (5), 99-131.
<<http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2435.2005.00343.x>>
- (2008). «Internationalisation, Mobility and Metrics: A New Form of Indirect Discrimination?». *Minerva*, 46, 411-435.
<<http://dx.doi.org/10.1007/s11024-008-9110-2>>

- ADLER, Nancy J. (1984). «Women do not want international careers: And other myths about international management». *Organizational Dynamics*, 13, 66-79.
<[http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(84\)90019-6](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(84)90019-6)>
- ALLEN, Sheila y TRUMAN, Carole (1993). *Women in Business: Perspectives on Women Entrepreneurs*. Londres: Routledge.
- ALTMAN, Yochanan y SHORTLAND, Susan (2008). «Women and international assignments: Taking stock - A 25 year review». *Human Resource Management*, 47 (2), 199-216.
<<http://dx.doi.org/10.1002/hrm.20208>>
- ARISS, Akram Al (2010). «Modes of engagement: Migration, self-initiated expatriation, and career development». *Career Development International*, 15 (4), 338-358.
<<http://dx.doi.org/10.1108/13620431011066231>>
- BASTIDA, María (2006). «¿Una nueva barrera de cristal?». *Trabajo*, 18, 205-216.
- BENSON, George S. y MARSHALL, Pattie (2008). «Is expatriation good for my career?: The impact of expatriate assignments on perceived and actual career outcomes». *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (9), 1636-1653.
<<http://dx.doi.org/10.1080/09585190802295058>>
- BENSON-REA, Maureen y RAWLINSON, Stephen (2003). «Highly skilled and business migrants: Information processes and settlement outcomes». *International Migration*, 41 (2), 59-79.
<<http://dx.doi.org/10.1111/1468-2435.00235>>
- BONACHE, Jaime (2005). «Job satisfaction among expatriates, repatriates and domestic employees: The perceived impact of international assignments on work-related variables». *Personal Review*, 34 (1), 110-124.
<<http://dx.doi.org/10.1108/00483480510571905>>
- BROWN, Philip (2001). *High Skills. Globalization, Competitiveness and Skill Formation*. Oxford: Oxford University Press.
- CASTELLS, Manuel (ed.) (2004). *The Network Society: A Cross-Cultural Perspective*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- CASTLES, Stephen y MILLER, Mark J. (2009). *The Age of Migration*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- COLLINGS, David; DOHERTY, Noeleen; LUETHY, Madeleine y OSBORN, Derek (2011). «Understanding and supporting the career implications of international assignments». *Journal of Vocational Behavior*, 78, 361-371.
<<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.010>>
- DAILY, Catherine M. S.; CERTO, Trevis y DALTON, Dan R. (2000). «International experience in the executive suite: The path to prosperity?». *Strategic Management Journal*, 21 (4), 515-523.
<[http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(200004\)21:4<515::AID-SMJ92>3.0.CO;2-1](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200004)21:4<515::AID-SMJ92>3.0.CO;2-1)>
- DAVIDSON, Marilyn J. y BURKE, Ronald J. (ed.) (1994). *Women in Management: Current Research Issues*. Londres: Paul Chapman Publishing.
- DOCQUIER, Frederic; LOWELL, B. Lindsay y MARFOUK, Abdeslam (2009). «A Gendered Assessment of Highly Skilled Emigration». *Population and Development Review*, 35 (2), 297-321.
<<http://dx.doi.org/10.1111/j.1728-4457.2009.00277.x>>
- FAGGIAN, Alessandra; MCCANN, Philip y SHEPPARD, Stephen (2007). «Some evidence that women are more mobile than men: Gender differences in UK Graduate migration behaviour». *Journal of Regional Science*, 47 (3), 517-539.
<<http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9787.2007.00518.x>>

- FAVELL, Adrian (2003). «Games without Frontiers?: Questioning the Transnational Social Power of Migrants in Europe». *European Journal of Sociology*, 44, 397-427. <<http://dx.doi.org/10.1017/S0003975603001334>>
- (2008). *Eurostars and Eurocities: Free movement and mobility in an integrating Europe*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- FOSTER, Nick (1999). «Another “glass ceiling”?: The experience of women professionals and managers on international assignments». *Gender, Work and Organization*, 6 (2), 79-90. <<http://dx.doi.org/10.1111/1468-0432.00072>>
- GAILLARD, Anne M. y GAILLARD, Jacques (1998). *International migration of highly qualified: A bibliographic and conceptual itinerary*. Nueva York: Center of Migration Studies.
- GREGERSEN, Hal B.; MORRISON, Allen J. y BLACK, J. Steward (1998). «Developing leaders for the global frontier». *Sloan Management Review*, 40 (1), 21-32.
- GONZÁLEZ RAMOS, Ana M. y VERGÉS BOSCH, N. (2011). «Moving for What? International Mobility Strategies of Women in ICT Careers». *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3 (2), 501-516. <<http://dx.doi.org/10.1080/0966369X.2012.701198>>
- (2013). «International mobility of women in Science and Technology careers: shaping plans for personal and professional purposes». *Gender Place and Culture*, 20 (5), 613-629.
- GONZÁLEZ RAMOS, Ana M. y MALPICA, C. (2013). «International Mobility of Spanish Men and Women Doctorate Holders». *Sociology and Technoscience*, Special Issue Women on Movement (forthcoming).
- HALL, Douglas T. y LAS HERAS, Mireia (2009). «Long live the organisational career». En: COLLIN, Audrey y PATTON, Wendy (ed.). *Vocational Psychological and Organisational Perspectives on Career Towards a Multidisciplinary Dialogue*. Róterdam: Sense Publishers.
- HAINES, Victor y SABA, Tania (1999). «International mobility policies and practices: Are there gender differences in importance ratings». *Career Development International*, 4 (4), 206-211. <<http://dx.doi.org/10.1108/13620439910270580>>
- HELD, David; MCGREW, Anthony; GOLDBLATT, David y PERRATON, Jonathan (1999). *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*. Cambridge: Polity.
- INKSON, Kerr; GUNZ, Hugh; GANESH, Shiv y ROPER, Juliet (2012). «Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries». *Organization Studies*, 33 (3), 323-340. <<http://dx.doi.org/10.1177/0170840611435600>>
- IREDALE, Robin (2001). «The migration of professionals: Theories and typologies». *International Migration*, 39 (5), 7-24. <<http://dx.doi.org/10.1111/1468-2435.00169>>
- KEATS, Daphne (2000). *Interviewing: A practical guide for students and professionals*. Filadelfia, Buckingham: Open University Press.
- KING, Russell y ZONTINI, Elisabetta (2000). «The role of gender in the South European immigration model». *Papers*, 60, 35-52.
- KOFMAN, Eleanor (1999). «Female “Birds of Passage” a Decade Later: Gender and Immigration in the European Union». *International Migration Review*, 33 (2), 269-299. <<http://dx.doi.org/10.2307/2547698>>

- (2000). «The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe». *International Journal of Population Geography*, 6, 45-59.
 <[http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1220\(200001/02\)6:1<45::AID-IJPG169>3.0.CO;2-B](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1220(200001/02)6:1<45::AID-IJPG169>3.0.CO;2-B)>
- MARTIN-BRELOT, Helene; GROSSETTI, Michel; ECKERT, Denis; GRISTAI, Olga y KOVÁCS, Zoltán (2010). «The Spatial Mobility of the “Creative Class”: A European Perspective». *International Journal of Urban and Regional Research*, 34 (4), 854-870.
 <<http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2427.2010.00960.x>>
- MAHROUM, Sami (2000). «Highly skilled globetrotters: Mapping the international migration of human capital». *R&D Management*, 30 (1), 23-31.
 <<http://dx.doi.org/10.1111/1467-9310.00154>>
- OCDE (2001). *Innovative People: Mobility of Skilled Personnel in National Innovation Systems*. París: OECD Publishing.
- OSO, Laura y VILLARES, María (2006). «El autoempleo como una estrategia de incorporación laboral para los inmigrantes en Galicia». En: OSO, Laura (dir.). *Formación, profesionalización e acción na Mediación Intercultural*. Santiago de Compostela: UDC. Manual n.º 24.
- RAGHURAM, Pavarti (2008). «Migrant Women in Male-Dominated Sectors of the Labor Market: A Research Agenda». *Population, Space and Place*, 14, 43-57.
 <<http://dx.doi.org/10.1002/psp.472>>
- RECCHI, Ettore y FAVELL, Adrian (eds.) (2009). *Pioneers of European Integration: Citizenship and Mobility in the EU*. Cheltenham y Northampton: Edward Elgar Publishing.
- RIUSALA, Kimmo y SUUTARI, Vesa (2000). «Expatriation and careers: Perspectives of expatriates and spouses». *Career Development International*, 5 (2), 81-90.
 <<http://dx.doi.org/10.1108/13620430010318945>>
- SÁIZ, Amelia (2010). «Procesos, convergencias y variaciones en el empresariado femenino de origen asiático en España». *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 92, 57-75.
- SÁNCHEZ, M. Eugenia; SANZ, Raquel y BARBA, M. Isabel (2008). «Internacional workers' satisfaction with the repatriation process». *The International Journal of Human Resources Management*, 19 (9), 1683-1702.
 <<http://dx.doi.org/10.1080/09585190802295256>>
- SASSEN, Saskia (2007). *Una sociología de la globalización*. Buenos Aires y Madrid: Katz Barpal Editores.
- SELMER, Jan y LEUNG, Alicia S. M. (2003). «Personal Characteristics of Female vs Male Business Expatriates». *International Journal of Cross Cultural Management*, 3, 195-212.
 <<http://dx.doi.org/10.1177/14705958030032004>>
- SHAFFER, Margaret; HARRISON, David A.; GILLEY, K. Matthew y LUK, Dora M. (2001). «Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment». *Journal of Management*, 27, 99-121.
 <<http://dx.doi.org/10.1177/014920630102700106>>
 <[http://dx.doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00088-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00088-X)>
- SHAUMAN, Kimberlee (2010). «Gender Asymmetry in Family Migration: Occupational Inequality or Interspousal Comparative Advantage?». *Journal of Marriage and Family*, 72, 375-392.
 <<http://dx.doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00706.x>>

- SOLÉ, Carlota; PARELLA, Sonia y ALARCÓN, Amado (2009). «El autoempleo de las trabajadoras inmigradas. ¿Una alternativa a la discriminación laboral?». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27 (1), 171-200.
- STAHL, Günter K.; MILLER, Edwin L. y TUNG, Rosalie L. (2002). «Toward the boundaryless career: A closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment». *Journal of World Business*, 37 (3), 216-227.
<[http://dx.doi.org/10.1016/S1090-9516\(02\)00080-9](http://dx.doi.org/10.1016/S1090-9516(02)00080-9)>
- STROH, Linda K.; BLACK, Stewart; MENDENHALL, Mark E. y GREGERSEN, Hal B. (2005). *International Assignments: An Integration of Strategy, Research, and Practice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Assoc.
- SUUTARI, Vesa (2003). «Global managers: career orientation, career tracks, life-style implications and career commitment». *Journal of Managerial Psychology*, 18 (3), 185-207.
<<http://dx.doi.org/10.1108/02683940310465225>>
- THARENNOU, Phyllis (2008). «Disruptive decisions to leave home: Gender and family differences in expatriation choices». *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105, 183-200.
<<http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.08.004>>
- URBANO, David; TOLEDANO, Nuria y RIBEIRO-SORIANO, Domingo (2011). «Socio-cultural factors and transnational entrepreneurship: A multiple case study in Spain». *International Small Business Journal*, 29 (2), 119-134.
<<http://dx.doi.org/10.1177/0266242610391934>>
- URRY, John (2007). *Mobilities*. Cambridge: Polity Press.
- WOODHOUSE, Philip (1998). «People as informants». En: THOMAS, Alan; CHATAWAY, Joanna y WUYTS, Marc (eds.) *Finding out fast*. Londres: Sage.

Anexo I

Tabla 1. Perfil de la población entrevistada

Nombre	Formación académica			Situación personal		País de nacimiento	Lugar y duración	Retorno o de no retorno	Motivo de retorno		Sector
	Sexo	Edad	Edad	Edad	Profesión actual				Profesión actual		
1 Irene	M	40-45	Casada e hijo	40-45	España	España	Reino Unido (5-10 años)	Sí	Personal	Directiva	Innovación salud
2 Adela	M	40-45	Casada	40-45	España	España	Estados Unidos (1-3 años)	Sí	Profesional	Directiva	Innovación seguridad
3 Noemi	M	40-45	Casada e hijos	40-45	España	España	Estados Unidos (3-5 años)	Sí	Profesional	Directiva	Innovación comunicaciones
4 Daniel	H	45-50	Casado e hijos	45-50	España	España	Estados Unidos (5-10 años)	Sí	Mixto	Directivo	Innovación comunicaciones
5 Pablo	H	40-45	Soltero	40-45	España	España	Estados Unidos (1-3 años)	Sí	Mixto	Empresario	Innovación alimentación
6 Ignacio	H	40-45	Soltero	40-45	España	España	Irlanda (5 años) y Alemania y Angola (más de 10 años)	No	Profesional	Empresario	Innovación seguridad
7 Eduardo	H	40-45	Casado e hijo	40-45	España	España	Israel (1-3 años)	Sí	Profesional	Directivo	Innovación servicios
8 Carla	M	40-45	Casada e hijos	40-45	Estados Unidos	Estados Unidos	España (5-10 años)	No	Personal	Directiva	Innovación servicios
9 Blas	H	40-45	Soltero	40-45	España	España	Estados Unidos (10 años con algunos periodos de interrupción)	No	Profesional	Directivo	Innovación comunicaciones
10 María	M	40-45	Casada	40-45	España	España	Alemania, Singapur, Reino Unido y Francia (5-10 años)	Sí	Personal	Directiva	Innovación textil
11 Cecilia	M	40-45	Casada e hijo	40-45	Uruguay	España	España	No	Profesional	Empresaria	Innovación servicios
12 Jorge	H	40-45	Casado	40-45	España	España	Alemania, Japón y Estados Unidos (más de 10 años)	No	Profesional	Directivo	Innovación comunicaciones
13 Fernando	H	50-55	Casado e hijos	50-55	España	España	Estados Unidos (desde 1968)	No	Profesional	Empresario	Innovación seguridad
14 Lorena	M	40-45	Pareja	40-45	España	España	Irlanda (desde 2008)	No	Mixto	Directiva	Innovación electrónica
15 Ana	M	50-55	Casada e hijos	50-55	Venezuela	España	Infancia y juventud en varios países y España	No	Personal	Empresaria	Innovación servicios
16 Rocío	M	50-55	Casada e hijos	50-55	España	España	Alemania (1 año) y Estados Unidos (6 años)	Sí	Personal	Directiva	Innovación comunicaciones
17 Carolina	M	45-50	Casada e hijos	45-50	España	España	Estados Unidos (1-3 años)	Sí	Profesional	Empresaria	Innovación comunicaciones
18 Catalina	M	40-45	Casada e hijos	40-45	España	España	Niza (menos de 1 año) y Bélgica (5-10 años)	Sí	Personal	Directiva	Innovación salud
19 Astrid	M	40-45	Casada e hijos	40-45	España	España	Reino Unido, Holanda y Bélgica (3-5 años)	Sí	Profesional	Empresaria	Innovación salud
20 Luis	H	40-45	Soltero	40-45	España	España	Reino Unido (1-3 años)	Sí	Personal	Empresario	Innovación comunicaciones
21 Javier	H	40-45	Pareja	40-45	España	España	Estados Unidos (3 años)	No	Profesional	Empresario	Innovación textil
22 Filomena	M	40-45	Pareja	40-45	Francia	Francia	España (más de 10 años)	No	Mixto	Directiva	Innovación servicios

Fuente: elaboración propia.