



Universidad de Valladolid

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**“Expatriación laboral y riesgos psicosociales: Desde la perspectiva
de alumnos universitarios”**

Trabajo de Fin de Máster

Máster en Relaciones Laborales y empresa

Inés Calvo Ruiz

Francisco Javier Gómez González

Curso 2024/2025



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | 2 |
| ABSTRACT | 3 |
| 1). INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2). MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| 2.1). EXPATRIACIÓN LABORAL | 6 |
| 2.1.1). Concepto y evolución de la expatriación laboral | 6 |
| 2.1.2). Datos cuantitativos sobre la expatriación laboral en la actualidad | 10 |
| 2.1.3). Factores que han propulsado el crecimiento de la expatriación laboral en los últimos años. | |
| | 17 |
| 2.1.4). Marco legislativo que afecta a los trabajadores expatriados..... | 19 |
| 2.2). RELACIÓN ENTRE SALUD MENTAL Y EXPATRIACIÓN LABORAL..... | 21 |
| 3). PERCEPCIÓN DE RIESGOS FUTUROS EN ESTUDIANTES DE TITULACIONES CON ALTA PROBABILIDAD DE EXPATRIACIÓN..... | 26 |
| 3.1). Metodología | 26 |
| 3.2). Análisis de la información..... | 30 |
| 3.3). Consideraciones finales..... | 40 |
| 3.4). Propuesta de plan de actuación | 40 |
| 3.4.1). Objetivos | 41 |
| 3.4.2). Plan de actuación | 41 |
| 3.4.3). Discusión y conclusiones | 43 |
| 4). CONCLUSIONES | 43 |
| 5). BIBLIOGRAFÍA | 45 |
| 6). ANEXOS..... | 49 |
| ANEXO I. Encuesta alumnos..... | 49 |

RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Máster se centra en los trabajadores expatriados, trabajadores a los que su propia empresa les destina a trabajar a otro país por un periodo de tiempo determinado o permanente.

La intención de este trabajo es realizar una sistematización de los aspectos más claves sobre la expatriación laboral, fenómeno que cada vez está creciendo más debido a varios aspectos, entre los que destaca la globalización.

Los trabajadores expatriados se enfrentan a situaciones como el desarraigo, la presión laboral o diferentes choques culturales, que pueden perjudicar en su salud mental, y provocarles situaciones estrés, depresión o ansiedad. Una de las grandes preocupaciones dentro del área de los Recursos Humanos de una empresa es la salud mental de sus trabajadores, y dar servicio a los posibles riesgos psicosociales que estos puedan sufrir. Por lo que uno de los principales objetivos de este trabajo es conocer la relación entre los procesos de expatriación laboral y la salud mental, partiendo de la percepción de los futuros profesionales en sectores de alta frecuencia de expatriación, a través de un estudio cuantitativo.

Palabras clave:

Trabajadores expatriados, salud mental, riesgos psicosociales, recursos humanos.

ABSTRACT

This Master's Thesis focuses on expatriate workers, workers who are assigned by their own company to work in another country for a specific period or permanently.

The aim of this thesis is to systematize the most key aspects of work expatriation, a phenomenon that is growing due to several factors, among which globalization stands out.

Expatriate workers face situations such as uprooting, work pressure, and cultural clashes, which can harm their mental health and cause stress, depression, or anxiety. One of the major concerns within a company's Human Resources department is the mental health of its workers and addressing the potential psychosocial risks they may suffer. Therefore, one of the main objectives of this study is to understand the relationship between work expatriation processes and mental health, based on the perceptions of future professionals in sectors with a high frequency of expatriation, through quantitative study.

Keywords:

Expatriate workers, mental health, psychosocial risks, human resources.

1). INTRODUCCIÓN

Cada vez es mayor el número de personas expatriadas de su país por cuestiones laborales. Al igual que cada vez es mayor la importancia que nuestra sociedad da al cuidado de la salud mental, con especial incidencia en el ámbito laboral. Por lo que el presente trabajo conectara estos dos temas en auge en nuestra sociedad: la relación entre los trabajadores expatriados y la salud mental, en este caso en el ámbito laboral.

Contextualizando ambos conceptos, el movimiento migratorio, es uno de los elementos clave que ya caracterizaron el final de siglo pasado, el inicio y sin duda, el resto del actual siglo XXI (Camas, 2016).

Dentro de estos movimientos migratorios se destaca la expatriación laboral, traslado de una persona a otro país por un motivo laboral, ya sea temporal o permanente. La movilidad laboral en el extranjero es uno de los principales impulsores de la migración en todo el mundo (International Organización para Migración, 2021). Debido a la globalización cada vez son más los trabajadores que tienen que desarrollar su vida laboral fuera de su país de origen. Actualmente el número de españoles residiendo en el extranjero es de “*3.045.966 personas a 1 de enero de 2025, según los datos del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE)*” (INE, 2025).

Siguiendo con la relación comentada anteriormente entre los trabajadores expatriados y la preocupación por su salud mental en su nuevo destino, comentaremos el concepto de esta. La salud mental “*es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad*” (OMS, 2022). Una de las causas que pone en riesgo este estado de bienestar mental para un individuo es la experiencia de una expatriación laboral. Según un estudio realizado desde la plataforma de búsqueda de empleo InfoJobs, con motivo del Día Mundial de Lucha contra la Depresión, “*un 42% de los trabajadores afirma haber sufrido algún problema o sintomatología relacionada con la salud mental*” (InfoJobs, 2025). Es decir, casi la mitad de los trabajadores encuestados.

Personalmente considero la salud mental como un gran objeto de interés, tanto la prevención de esta como el tratamiento de enfermedades mentales. Uniéndola a mi formación en Recursos Humanos, considero que una investigación de interés para mis estudios es la relación entre la salud mental en el entorno laboral, en este caso aplicada a los trabajadores expatriados.

Centraremos un estudio para conocer la opinión de los estudiantes universitarios, futuros trabajadores, de titulaciones con alto riesgo de movilidad internacional, sobre los futuros riesgos psicosociales y el impacto sobre la salud mental ante una posible expatriación.

Considero que la relación entre esta temática y las competencias básicas del máster en Relaciones Laborales y empresa es clara buscando la preparación de los futuros trabajadores y la gestión de los recursos humanos internacionales.

El objeto principal del presente trabajo de Fin de Master es: conocer la relación entre los procesos de expatriación laboral y la salud mental, partiendo de la percepción de los futuros profesionales en sectores de alta frecuencia de expatriación.

Los objetivos de carácter más específico que tiene este trabajo son:

- Sistematizar y profundizar en la literatura nacional e internacional disponible acerca de la expatriación laboral, el bienestar psicosocial de los trabajadores y los factores que relacionan ambos conceptos.
- Analizar los posibles factores de riesgo para la salud mental de los trabajadores españoles expatriados.
- Conocer, valorar y analizar la opinión de los estudiantes con altas posibilidades de expatriación debido a las titulaciones que están cursando.
- Búsqueda de estrategias y planes de afrontamiento para concienciar a los futuros profesionales y que así puedan tener una exitosa adaptación en su nuevo entorno laboral y un buen desarrollo de su salud mental.

Para poder llevar a cabo con éxito estos objetivos mencionados anteriormente, el presente trabajo se dividirá de la siguiente manera:

- Una primera parte que consistirá en un acercamiento teórico-conceptual a la expatriación laboral y a la salud mental, conceptos en relación durante todo el trabajo. Dentro de esta primera parte habrá una división, contará con una parte más objetivable y clara, en la que enmarcaremos conceptos y datos clave de ambos fenómenos. Y una parte más ambigua en la que analizaremos los diferentes factores influyentes que afectan a la salud mental de este colectivo.
- La segunda parte del trabajo consistirá en un ejercicio de investigación acerca de los razonamientos y opiniones de los estudiantes de la Universidad de Valladolid, que están titulado a carreras con altas probabilidades de expatriación laboral en un futuro, como comercio exterior o relaciones internacionales.

2). MARCO TEÓRICO

2.1). EXPATRIACIÓN LABORAL

El presente bloque muestra un análisis sobre la expatriación laboral, base del presente Trabajo de Fin de Máster, utilizando entre otras fuentes, fuentes bibliográficas. Se revisará tanto el concepto de expatriación laboral como su evolución en España a lo largo de los años, los datos cuantitativos más significantes en la actualidad acerca de los movimientos migratorios de españoles y los factores que han causado estos movimientos, además del marco legislativo por el que se deben de regir los trabajadores españoles expatriados.

2.1.1). Concepto y evolución de la expatriación laboral

Conocer tanto los conceptos que engloban a la expatriación como su evolución a lo largo de estos años es imprescindible para un futuro estudio y análisis de este fenómeno cada vez más creciente. Por lo que a continuación se expone un análisis sobre ambos aspectos.

Según la Real Academia Española (RAE, 2025) el termino expatriación se define como “*1. Hacer salir a alguien de su patria 2. Abandonar alguien su patria, por propia voluntad o por necesidad*”. En este caso se apelaría a términos laborales. Este concepto de la Real Academia Española se puede considerar un concepto de carácter más global, pero desde unos términos más laboralistas y desde la perspectiva de los Recursos Humanos se encuentran definiciones más completas que abarcan los “*tres ámbitos más relevantes que afectan al expatriado: el personal, el familiar y el profesional*” (Pascual y Escalera, 2009). Dos expertos del ámbito de la gestión de personas contemplaron que “*los expatriados son empleados que las empresas multinacionales destinan, generalmente en muy buenas condiciones, a vivir y trabajar en el extranjero por un tiempo determinado*”. (Bonache, y Cabrera, 2002 citado en Pascual y Escalera, 2009). Otra manera de entender este concepto, y en gran relación con la anterior, es considerar la expatriación como “*un elemento muy importante de la internacionalización de las empresas es la transferencia de los individuos, y en ocasiones de sus familias, más allá de las fronteras de sus países, por periodos limitados de tiempo, de tal modo que puedan trabajar para la misma organización desde otro país*”. (Suutari y Breewster, 2003 citado en Pascual y Escalera, 2009).

Como dictan Pascual y Escalera, (2009), podemos observar que, para crear un buen concepto de expatriación laboral, en la actualidad, deben tener presencia dos propiedades:

- La primera de ellas es la necesidad de trasladarse a otro país diferente a su país de origen para desarrollar una actividad profesional
- La segunda característica considera que este traslado tenga la suficiente durabilidad como para que afecte al entorno familiar y social del trabajador.

A continuación, se mostrará una tabla (*Tabla I*), para contextualizar la evolución de los diferentes movimientos migratorios que se han vivido en España en los últimos siglos, y así poder poner en confirmar que los movimientos migratorios han sido siempre una tendencia que ha estado a la orden del día, y que “*se trata de un fenómeno permanente e inacabado*” (Valero Matas *et al.* 2015). Además de destacar que “*la emigración económica adquirió mucha importancia en el desarrollo económico*,

cultural y social de España en el pasado y vuelve a tener gran relevancia en el presente” (Valero Matas *et al.* 2015). Como revela la tabla expuesta a continuación, el motivo principal en todas las tendencias migratorias es la búsqueda de empleo en nuevas zonas diferentes al país de origen.

Tabla I: Evolución de la emigración española.

| Etapa | Causas | Zonas de destino |
|---|--|---|
| Colonización (S.XVI - XVIII) | Motivos económicos bajo la primicia de encontrar plata y oro en América. Además, la escasez de tierras cultivables en España frente a las de América y la posibilidad de ascender socialmente con la adquisición de estas empujaron a los españoles a migrar. (García-Abásolo, s.f.) | La migración fue a América, principalmente a México y Perú (García-Abásolo, s.f.) |
| Emigración a América en el S. XIX y principios del XX | <p><i>“El número exacto de los emigrantes españoles que partieron hacia América en este periodo es difícil de calcular, debido a la dispersión de las fuentes, pero fluctúa entre dos y cuatro millones de personas”</i> (Subdirección General de los Archivos Estatales, s. f).</p> <p>El factor principal fue la gran crisis agrícola en la que los españoles se vieron expulsados <i>“por la implantación de normas institucionales al campo, como indican Rengifo y Oporto (2005: 157): “la desprotección a la agricultura española, tanto la arancelaria como la derivada del tipo de cambio, fueron factores importantes en la salida de los españoles del campo”</i> (Valero Matas <i>et al.</i> 2015), y la falta de empleo en las zonas rurales que estaba sufriendo España, sumado a la escasez de oportunidades para jóvenes formados, <i>“la demanda de mano de obra cualificada de algunos países latinoamericanos llevó a profesionales, técnicos, artesanos, obreros industriales, etc. a emprender el camino hacia América”</i> (Valero Matas <i>et al.</i> 2015). <i>“Las nuevas políticas migratorias desplegadas por estos países ante los nuevos escenarios socioeconómicos”</i> (Valero Matas <i>et al.</i> 2015) fueron también un gran facilitador.</p> | Como exponen (Valero Matas <i>et al.</i> 2015) el movimiento se produjo a América Latina, sobre todo Argentina y Cuba. |
| Exilio tras la Guerra Civil (1936-1939) | <p>La causa principal por la que los españoles emigraron fue para salir de esa situación de guerra, y todo lo que esto conlleva, como por ejemplo <i>“por la necesidad de huir del paro o de un trabajo precario y unas condiciones de vida muy deficientes”</i> (Santos, 2003).</p> <p><i>“Emigraron a Europa unos dos millones de españoles atraídos por los mejores niveles salariales europeos”</i> (Santos, 2003). Además de a distintos países de América Latina.</p> | <p><i>“Méjico (...) acogió y rescató (...) entre quince y veinte mil exiliados republicanos españoles, convirtiéndose en uno de los principales países receptores”</i> (Subdirección General de los Archivos Estatales, s. f.).</p> |
| Emigración durante el franquismo (Años 50-70) | <p><i>“España experimentó una emigración económica masiva. Las difíciles condiciones económicas llevaron a una gran cantidad de españoles a buscar empleo en Europa (...), en lo que se conoció como la “emigración laboral””</i> (Subdirección General de los Archivos Estatales, s. f.).</p> | <p>La emigración fue hacia los países europeos <i>“principalmente en Alemania, Suiza y Francia”</i> (Subdirección General de los Archivos Estatales, s. f.).</p> |

(Fuente elaboración propia a partir de García-Abásolo, s.f.; Valero Matas *et al.* 201; Santos, 2003 y Subdirección General de los Archivos Estatales, s.f)

Centrándonos en un movimiento más concreto, y de mayor incumbencia para este presente trabajo, la evolución de la expatriación laboral no necesariamente requiere una tabla, como la anterior (Tabla I), para mostrar momentos claves, ya que la expatriación laboral se ha comenzado a estilar y a tener un mayor crecimiento en este último siglo, sobre todo, “*impulsada en gran medida por la globalización y los avances tecnológicos.*” (Equipo de edición de Vorecol, 2024). Según los datos del Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2020, se observa un “*aumento del 9% en comparación con la década anterior, lo que demuestra el creciente fenómeno de la movilidad laboral a nivel global.*” (Equipo de edición de Vorecol, 2024). Por lo que podemos observar el crecimiento de, cada vez mayor, de este fenómeno.

2.1.2). Datos cuantitativos sobre la expatriación laboral en la actualidad

El siguiente apartado muestra un análisis cuantitativo de los datos clave sobre la emigración de españoles. Se reflejará el número total de expatriados españoles en diferentes partes del mundo, su evolución y crecimiento en los últimos años, además del perfil socioeconómico de los emigrantes españoles, entre otros aspectos clave.

- Número total de españoles emigrantes.

Según el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE) “*la población española que residente en el extranjero aumentó un 4,7% durante el año 2024 y se situó en 3.045.966 personas a 1 de enero de 2025, según los datos del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE).*” (INE, 2025)

Esta cifra supone un incremento de 137.317 personas respecto a los datos a 1 de enero de 2024.

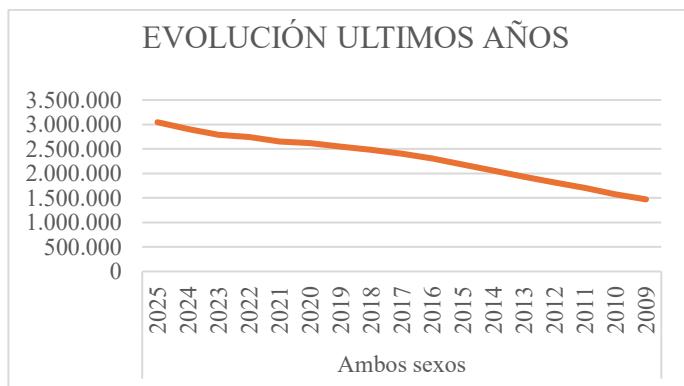
“*Según datos del Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2020, publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se estima que alrededor de 164 millones de personas viven fuera de su país de origen por motivos laborales. Esta cifra representa un aumento del 9% en comparación con la década anterior, lo que demuestra el creciente fenómeno de la movilidad laboral a nivel global.*”

(Equipo de edición de Vorecol, 2024)

- Evolución en los últimos años.

A continuación, se mostrará un gráfico en el que se observa un claro crecimiento de la población emigrante, que sale de España hacia otros países de origen, entre los años 2009 a 2025.

Gráfico I. Evolución de los emigrantes españoles en los últimos años (2009-2025)



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

En la anterior gráfica se muestra un constante crecimiento de la población emigrante, un crecimiento gradual y sostenido. Se aprecia que el periodo de mayor evolución y ampliación de la población es entre los años 2011 a 2014, coincidiendo con el periodo más marcado por la crisis económica en nuestro país, y en el que esta tuvo más protagonismo según indica Romero Valiente, en su artículo *Causas de la emigración española actual*. (Romeo-Valiente, 2018) Durante los años 2015 a 2022, se observa un periodo que sigue siendo de crecimiento, pero más moderado, y es en el 2022 cuando hay un repunte que se aprecia hasta la actualidad. Uno de los factores de este crecimiento migratorio, como explica el catedrático Lorenzo Serrano, es que desde que la crisis sanitaria causada por el Covid-19, la sociedad está "remando a como quiere que sea su futuro, también en términos de trabajo", señala el investigador, quien considera que existe un mayor inconformismo. (Pérez, 2024) Otro factor relacionado con este último repunte es el crecimiento de la expatriación laboral, tema clave y principal de este trabajo. Además, varios estudios estiman que la expatriación laboral, seguirá en aumento, "según datos de la Comisión Europea, se espera que la demanda de trabajadores altamente cualificados en la Unión Europea aumente en un 16% para el año 2030. Esto significa que cada vez más profesionales buscarán

oportunidades laborales en el extranjero, contribuyendo a la diversidad y la innovación en los entornos laborales globales.” (Equipo de edición de Vorecol, 2024).

- Principales destinos de los expatriados españoles

A continuación, se expone una tabla, cuya información ha sido obtenida del INE, la cual muestra los continentes con mayor número de residentes con nacionalidad española.

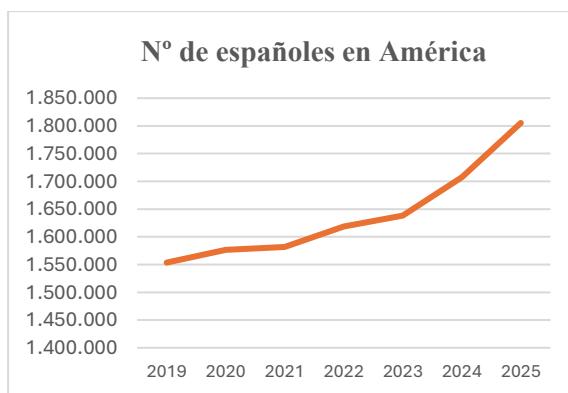
Tabla II. Población de nacionalidad española residente en el extranjero.

| Población de nacionalidad española residente en el extranjero - 2025-01-01 | | |
|---|--------------|------------------------|
| | Valor | Variación anual |
| Total | 3.045.966 | 4,7 |
| Europa | 1.131.603 | 3,3 |
| África | 31.640 | 1,7 |
| América | 1.805.341 | 5,7 |
| Asia | 50.316 | 5,4 |
| Oceanía | 27.066 | 1,5 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2025)

Como observamos el mayor número de españoles se sitúa en América “*Argentina, México y Estados Unidos fueron los países con mayor incremento de personas con nacionalidad española.*” (INE, 2025).

Gráfico II. Españoles residentes en América 2019-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE 2025.

Se observa un incremento gradual, marcado sobre todo en los dos últimos años (2024-2025). Un factor que ha incrementado este crecimiento, sobre todo al continente americano son los conocidos como

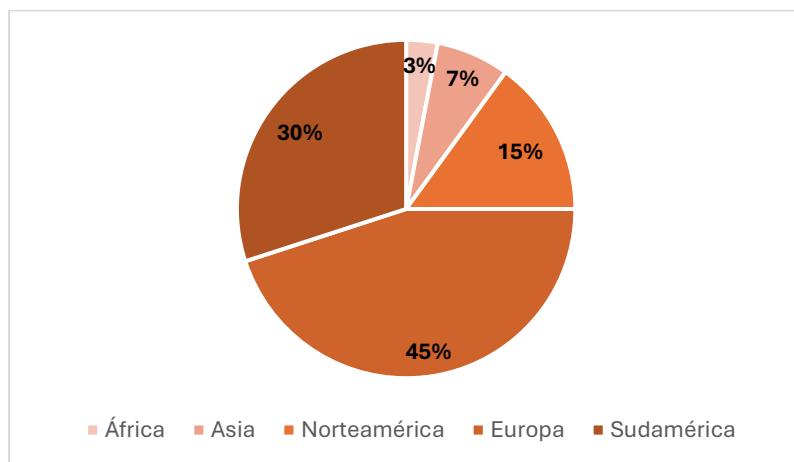
“nómadas digitales” “viene de tiempo atrás consecuencia de la globalización y el surgimiento de nuevas tecnologías de la información, que permiten la liberación de la forma de trabajar, no solo limitado a espacios físicos, sino más bien, se amplía a nuevos lugares con ayuda de las tecnologías, y esto maximiza la calidad de vida, aprovechamiento del ocio y tiempo para viajar” (Tsugio Makimoto y David Manners (1997) (Vega, 2024)). “América latina, se considera un destino popular entre los nómadas digitales. Unas de las razones, sus paisajes naturales y biodiversidad cultural. Pero, la razón principal radica, en el bajo costo de vida significativo en estos países” (Vega, 2024). Se ha comprobado que “en enero de 2019, cuando se buscaba en inglés “nómadas digitales” en Google, se recuperaban algo más de 1,3 millones de búsquedas, lo cual se destaca como una cifra significativa, y posteriormente en 2020, esa cifra de búsqueda aumento a los 5,3 millones”.

Concretando más en el fenómeno de la expatriación, “las empresas multinacionales españolas se están estableciendo cada vez más en un creciente número de países. Comienzan la expansión por países próximos y más parecidos en términos de idioma, cultura, sistemas políticos, administrativos y mercados afines, para ir después avanzando hacia países más alejados en estos términos, pero sin embargo con mayor posibilidad de abrir nuevos mercados.” (Vela Verdugo, 2016). Según el artículo (Vela Verdugo, 2016), podemos conocer que los principales lugares de destino para los trabajadores expatriados son: “países de la Europa Occidental”, estos son los países en paro los que se encuentran candidatos más fácilmente, “Alemania, Noruega, Reino Unido o Francia, añadiendo recientemente también a esta lista a los países del Este” (Vela Verdugo, 2016).

Añadir que, tras un estudio en 2013, realizado por Europa Press, sabemos que ha habido un crecimiento en cuanto a los trabajadores que son expatriados a países de América del Sur, destacando “Argentina, Chile, México y, especialmente, Brasil.” (Vela Verdugo, 2016).

A continuación, se expondrá una gráfica que muestra el porcentaje, aproximado, de trabajadores expatriados españoles que se encuentran en cada continente:

Gráfico III. Continentes de destino

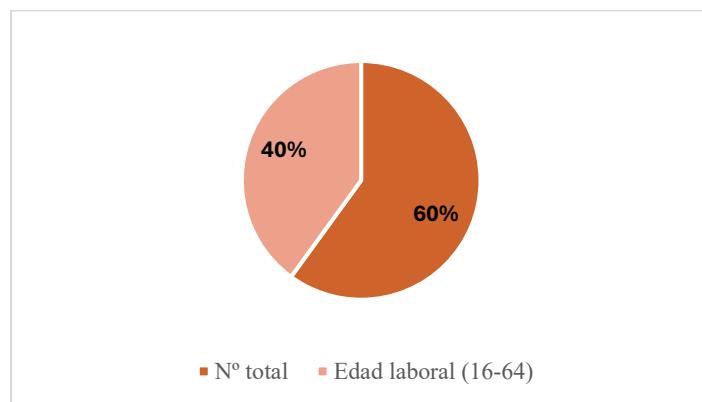


(Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Europa Press (2013))

- Edad laboral

Según los datos analizados por el INE 2025, se puede conocer que más de la mitad de los españoles que durante el año 2024 han emigrado fuera de España se encuentran en edad laboral. Y por lo tanto desarrollan sus carreras profesionales fuera de su país de origen.

Gráfico IV. Personas en edad laboral que durante el 2024 se han trasladado fuera de España

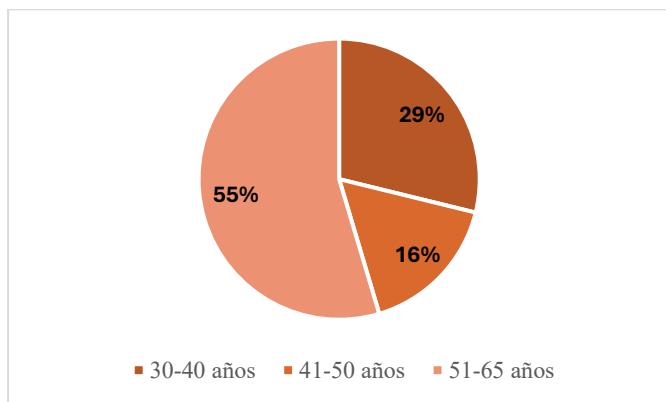


(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE 2025)

Acercándonos un poco más a los trabajadores expatriados, conocemos que el mayor porcentaje en cuanto al rango de edad ronda entre “entre 35 y 50 años, que es la franja de edad en la que se cubren los puestos directivos y de responsabilidad que se mandan al exterior.” (Valencia Plaza 2024). Por lo

que las personas que normalmente van a trabajar a sedes de otros países son trabajadores con estudios en MBA (Master en Business Administración) o presidentes/directores generales de la empresa. Relacionando la edad del trabajador con los estudios que tiene, mostraremos una gráfica obtenida de Suarez-Zuloaga (2001):

Gráfica V. Estudios expatriados según su edad.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Suarez-Zuloaga 2001)

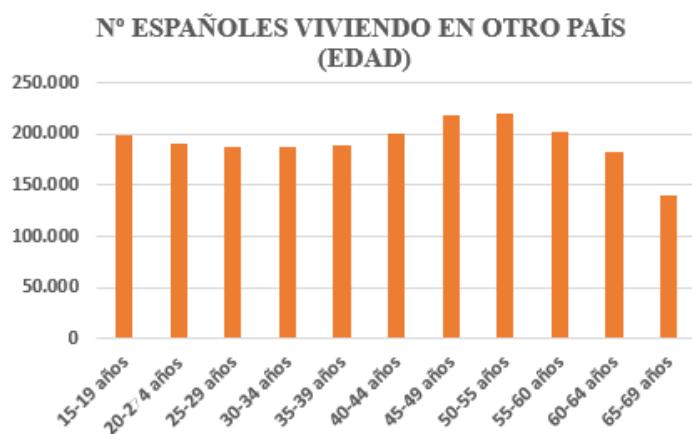
Los trabajadores que se encuentran entre los 30-50 años tienen estudios en MBA, mientras que los trabajadores con edad más avanzada (51-65 años), tienen puestos en la dirección general o presidencia de la empresa.

- Perfil socioeconómico

Según los estudios del INE si quisiésemos sacar un perfil sociodemográfico de una persona española viviendo en el extranjero estas serían sus características.

- Edad: 50-55 años.
- Sexo: Femenino.
- Estudios: Grados universitarios de más de 240 créditos ECTS, diplomados universitarios, títulos propios de universitarios de experto o especialista y similares.

Gráfico VI. Número españoles viviendo en otro país según su edad



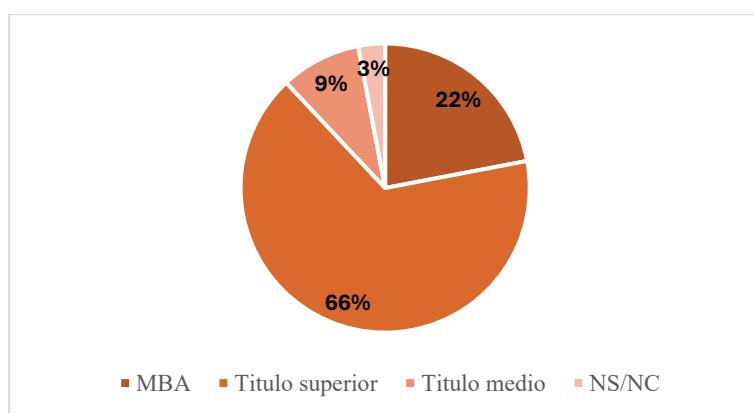
(Fuente: Elaboración propia a partir de INE 2025)

Gráfico VII. Número españoles viviendo en otro país según su sexo



(Fuente: Elaboración propia a partir del INE 2025)

Gráfico VIII. Nivel de estudios de los trabajadores expatriados



(Fuente: Elaboración propia a partir de IESE Business School – Universidad de Navarra 2005)

Aunque debemos de considerar que estas estadísticas nos reflejan los datos de la población española general, pero podemos conocer que el perfil más habitual de un trabajador expatriado es “*el de un varón de entre 31 y 40 años de edad, con responsabilidades familiares, titulación universitaria y que ocupa puestos directivos. No obstante, este perfil se va ampliando cada vez más debido a la generalización del proceso de expatriación a diversos sectores y tareas, y a la incorporación cada vez mayor de la mujer al mercado de trabajo.*” (García-Izquierdo, 2020).

2.1.3). Factores que han propulsado el crecimiento de la expatriación laboral en los últimos años.

En el siguiente apartado se abordarán los diferentes factores o causas por los que, como se ha podido observar en el apartado anterior “1.2) Datos cuantitativos sobre la expatriación laboral en la actualidad”, ha habido un incremento de españoles que han cambiado su destino de residencia a otro país diferente a su país de origen.

Se desarrollarán los aspectos más económicos y enfocados a una expatriación por motivos laborales, es decir lo que da pie a las empresas y trabajadores a realizar este cambio de residencia.

A continuación, se clasificarán los factores en tres categorías: factores económicos, factores sociales y factores educativos y de formación.

- Factores económicos:

Un primer punto dentro de los factores económicos es la crisis de 2008 la cual afectó “*a una gran parte de la población española y, especialmente, desde el punto de vista del empleo, a los jóvenes*” (Díaz-Hernández *et al*, 2015) como explican Díaz-Hernández, Domínguez-Mujica, *et al.* (Díaz-Hernández *et al*, 2015) “*se ha producido una creciente emigración de personas comprendidas entre los 20-25 y los 35-40 años, ya que el paro forzoso, el trabajo precario y el subempleo han contribuido a que estos adultos jóvenes hayan buscado una salida a su situación, recurriendo a la emigración*”. Por lo que este factor económico, que tuvo lugar hace varios años, pero afectó y sigue afectando al mercado laboral español y por lo tanto a la expatriación.

Otro factor es la precariedad laboral, según el análisis realizado por Comisiones Obreras (2021), se conoce que “*la incidencia de este fenómeno es, a todas luces, muy elevada en España*” (Comisiones Obreras, 2021).

Como expone CCOO, “*la precariedad laboral global tiene una gran incidencia en España. El 49,5% de los integrantes de la fuerza laboral extendida se encuentra en alguna de las 3 categorías de precariedad global*” (Comisiones Obreras, 2021), es decir, en torno al 50% de los contratos son no permanentes, y con unas condiciones poco favorables. En cambio, dos de los países con menor porcentaje de precariedad laboral, según un informe de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y el trabajo, son “*Luxemburgo y Austria presentan tasas muy bajas de precariedad en el empleo (9%)*” (INSST, 2023). En estos países según los datos proporcionados por el INE 2025 viven 8.542 españoles en Austria y 8.986 en Luxemburgo.

- Factores sociales y educativos

La globalización, podemos considerarlo un factor tanto social como económico. “*La globalización puede definirse como la intensificación de las relaciones sociales a nivel mundial, que enlazan localidades distantes de tal manera que los acontecimientos locales están moldeados por acontecimientos que ocurren a muchas millas de distancia y viceversa*” (García, 1999) esta es una de las razones que más influye en el aumento de la expatriación laboral, “*los avances en el campo de la tecnología y el transporte han sido uno de los factores de este aumento exponencial de situaciones de expatriación laboral y han permitido el avance imparable del fenómeno globalizador*” (Fernández-Costales, 2018). A causa de este fenómeno “*el desplazamiento al extranjero es un instrumento de organización y de producción cada vez más utilizado por empresas que buscan una mayor internacionalización y que son en muchos casos tendencias globales*” (Fernández-Costales, 2018).

La alta cualificación que tienen las personas actualmente también es un factor de riesgo para la expatriación laboral y los movimientos migratorios, este fenómeno es conocido como “fuga de cerebros”, este hace referencia “*al flujo entre países de una gran cantidad de personas que poseen un*

alto grado de capacitación, es decir, cualificación, conocimiento y experiencias” (Henao, 2012). “jóvenes muy cualificados, (...) pérdida de un valioso capital humano, el de generaciones bien formadas, probablemente, las mejor instruidas de la historia de España”. (Diaz-Hernández, 2015). “La intensa demanda mundial de talentos ha contribuido a intensificar la migración de recursos humanos especializados, en respuesta a las nuevas oportunidades, incentivos y recursos” (Diaz-Hernández, 2015). También conocemos que “en 2024, España, junto con Italia y Grecia, encabezó la lista de países con mayor número de emigrantes hacia el Reino Unido y el centro de Europa” (RTVE, 2024)

2.1.4). Marco legislativo que afecta a los trabajadores expatriados

En el presente apartado se expone la legislación vigente a nivel nacional y europeo, dirigidas a las personas españolas expatriadas por motivos laborales fuera de España.

Analizando dicha legislación, cabe destacar que muchas de estas leyes no están simplemente enfocadas a los trabajadores expatriados, si no que en algún apartado de su planteamiento se refiere a este colectivo.

A continuación, se expondrán dos tablas para analizar este objeto, las tablas seguirán una estructura de seis apartados, en los que se explicarán el nombre, la ley que lo rige, el ámbito donde se aplica (España, a continuación “ESP”. Unión Europea, a continuación “UE”)., el organismo al que pertenece, en año de publicación y un breve resumen explicativo de cómo afecta dicha sentencia a los trabajadores expatriados.

Tabla III. Marco legislativo que afecta a los trabajadores expatriados (España)

| Nombre | Ley que lo rige | Ámbito | Organismo | Año | Efecto en trabajadores expatriados |
|--|---|--------|--|----------------------------|---|
| Estatuto de los trabajadores. | Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. | ESP | Ministerio de trabajo y economía social | 1980. Actualizada en 2015. | Afecta a los trabajadores expatriados que su contrato laboral se sigue rigiendo por la legislación española. Los expatriados continúan atados a los derechos y obligaciones que regula esta ley. |
| Ley general de la Seguridad Social | Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. | ESP | Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. | 2015 | A expensas de los convenios con el país de origen, además de la temporalidad, los españoles expatriados podrán seguir cotizando y rigiéndose por el sistema de Seguridad Social español. |
| Desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional | Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. | ESP | Ministerio de Trabajo y Economía Social | 1999 | Establece las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios tienen que ofrecer a sus trabajadores españoles desplazados a otro país de la UE. Adapta la Directiva 96/71/CE a la normativa española. |
| Ley de apoyo a los emprendedores y su internacionalización | Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. | ESP | Ministerio de industria comercio y turismo | 2013 | “Apoyar al emprendedor y la actividad empresarial, favorecer su desarrollo, crecimiento e internacionalización (...), tanto en los momentos iniciales a comenzar la actividad, como en su posterior desarrollo” (ley) |
| Orden de regulación del sistema de cotización de los expatriados | Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español. | ESP | Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones | 2023 | “Regular el alcance y condiciones de la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en el supuesto de desplazamiento de personas trabajadoras al servicio de sus empresas fuera del territorio nacional, de acuerdo con lo previsto en artículo 166.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social” (ley) |

(Fuente: elaboración propia)

Tabla IV. Marco legislativo que afecta a los trabajadores expatriados (Unión Europea)

| Nombre | Ley que lo rige | Ámbito | Organismo | Año | Efecto en trabajadores expatriados |
|---|---|--------|--|---|---|
| Directiva 96/71/CE de desplazamiento de trabajadores | Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. | UE | Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea | 1996 con modificaciones de la Directiva 2014/67/UE. | Regula las condiciones mínimas y básicas para que los trabajadores extranjeros de los Estados miembros gocen de ellas. |
| Reglamento sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (UE) | Reglamento (CE) nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. | UE | Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea | 2009. | Coordina los sistemas de S.S. de las Estados miembros, protegiendo los derechos de los trabajadores y evitando una doble cotización de estos. |

(Fuente: elaboración propia)

2.2). RELACIÓN ENTRE SALUD MENTAL Y EXPATRIACIÓN LABORAL

Según varios estudios e investigaciones “*los procesos migratorios pueden suponer una situación de vulnerabilidad debido a que los trabajadores inmigrantes (a continuación, TI) necesitan reelaborar los vínculos con su país de origen a la vez que establecen nuevos vínculos con el país de acogida*” (Gálvez et al., 2011). Es decir, las personas que no trabajan en su país de origen tienen un riesgo a padecer problemas psicosociales, “*podemos considerar los factores psicosociales de riesgo como aquellas condiciones de trabajo que están directamente relacionadas con la organización y desarrollo de las tareas y que tienen una alta probabilidad de provocar un deterioro grave de la salud; mientras que los riesgos psicosociales son consecuencia de esa falta de ajuste entre las condiciones de trabajo de la organización y las competencias individuales de los trabajadores*” (García-Izquierdo, 2017)

(García-Izquierdo, 2017). Por lo que “*la empresa no puede obviar la presencia de riesgos psicosociales en los casos de desplazamiento*” (García-Izquierdo, 2020).

Según Ramos-Villagrasa y García-Izquierdo (2007) recuperado de García-Izquierdo (García-Izquierdo, 2020) en su artículo *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva*, podemos considerar como factores de riesgo, para las personas inmigrantes, los siguientes:

- Dificultades en el idioma, y por lo tanto problemas en la comunicación.
- Dificultades culturales entre ambos países, que se pueden ver reflejadas en la cultura y organización de la empresa.
- Dificultades en cuanto a la relación familiar, por falta de políticas de conciliación familiar. “*resaltar el factor de alejamiento de la familia y seres queridos lo que puede dar lugar a trastornos ansiosos y/o depresivos*” (García Gallego, 2022)
- Problemas financieros o insatisfacción salarial.
- Mayor dificultad en la búsqueda laboral, o peores condiciones que en el país de origen (este factor no afectaría a los trabajadores expatriados).
- Problemas de racismo o xenofobia de los locales del país a los trabajadores inmigrantes o expatriados.

Una vez contextualizados los problemas psicosociales en el entorno laboral y descritos algunos de los factores que pueden afectar a los trabajadores inmigrantes, vamos a ahondar más en el asunto y volcarnos hacia el objeto de este Trabajo Fin de Master, los trabajadores expatriados. La “*expatriación conllevan numerosos beneficios para la organización, pero también implican que los trabajadores expatriados están expuestos a determinados factores de riesgo para su seguridad y salud*” (García-Izquierdo, 2020). Podemos determinar como factores de riesgo más concretos para los trabajadores expatriados, los siguientes: “*el cambio de horario, la frecuencia de los desplazamientos, los distintos países de destino, el ritmo de trabajo, las dificultades para conciliar la vida personal, la alteración de*

los ritmos circadianos como consecuencia de las costumbres, el clima o las condiciones del país de destino, etc. ” (López Cumbre, 2018)

Para entender más el proceso de expatriación laboral, lo dividiremos en tres fases (García-Izquierdo, 2020), una primera fase previa a la salida, una segunda fase durante la estancia en el nuevo país de residencia y “por último” la fase de repatriación, de vuelta al país de origen.

La primera fase, el previo al cambio del país de residencia, supone “*la selección del trabajador, la comunicación, el asesoramiento y la información al candidato sobre la retribución durante la futura expatriación (...) que el trabajador perciba el proceso de expatriación como una oportunidad profesional atractiva va a depender, en gran medida, de la información que reciba sobre el proceso de expatriación en esta fase.*” (García-Izquierdo, 2020).

La segunda fase, el núcleo del proceso, consiste en la adaptación y desempeño de las tareas y objetivos del proceso de expatriación, “*el trabajador puede encontrarse con las dificultades de adaptación propias de la incorporación a un nuevo contexto cultural y organizacional*” (García-Izquierdo, 2020), algunos de estas dificultades pueden coincidir con los factores mencionados anteriormente. Esta es una fase crucial del proceso ya que “*si finalmente se produce un desajuste adaptativo puede generar riesgos psicosociales y una mayor exposición a factores de accidentabilidad*” (García-Izquierdo, 2020).

Además de “*sentimiento de fracaso y la desmotivación para participar en futuros procesos de expatriación*” (García-Izquierdo, 2020).

Para finalizar, la fase tres, el retorno, puede tener unas consecuencias similares a las de la fase anterior, pero en este caso un coque cultural, con su propia cultura. Un gran factor de riesgo es un choque de “*vuelta a la realidad*” “*habitualmente los trabajadores repatriados dejan de recibir los beneficios que disfrutaban en el extranjero (v.g. coche y teléfono de empresa, pluses)*” (García-Izquierdo, 2020), además en el país de retorno “*pueden pasar a ocupar posiciones de menor prestigio*” (García-Izquierdo, 2020).

Tras esta breve explicación y análisis de cada una de las fases del proceso de expatriación, se mostrará una tabla que reflejara, tanto unas buenas pautas sobre cómo se debe gestionar cada fase, desde la empresa u organización, como de los diferentes problemas psicosociales que puede sufrir el trabajador, en cada una de las fases si estas no se gestionan de forma adecuada. La próxima tabla (Tabla V. Riesgos psicosociales en el proceso de expatriación) es de elaboración propia a partir del libro *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva* de García-Izquierdo (García-Izquierdo, 2020), además de otras citas señaladas a continuación.

Tabla V. Riesgos psicosociales en el proceso de expatriación.

| FASE | COMO GESTIONARLA | RIESGOS PSICOSOCIALES |
|----------|---|--|
| Fase I | <p>Se deba hacer un estudio exhaustivo del candidato seleccionado. Teniendo en cuenta sus competencias y su supuesta capacidad de adaptación al país receptor. También es de gran importancia el círculo familiar del trabajador. Un perfil “ídilico” sería un trabajador “<i>con mayor tolerancia a la frustración y ambigüedad y mayor apertura mental</i>”.</p> <p>Un aspecto clave para el éxito de esta fase es que se transmita un información clara, precisa y suficiente, los puntos clave que han de mencionarse son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como se va a desarrollar el proceso. • Tema jurídico y legislativo. • Fase III, la repatriación. • Seguridad y salud laboral. | <p>Los riesgos que puede conllevar esta fase son la incertidumbre sobre el nuevo puesto y lugar de residencia. Además de incertidumbre en temas socioeconómicos y en condiciones laborables y en materia de PRL. Esto puede generar sentimientos de ansiedad.</p> <p>Los principales problemas que se pueden desarrollar durante esta primera fase del proyecto, pueden ser la ansiedad o estrés, provocada por la incertidumbre, “<i>la anticipación de una nueva cultura combinada con la presión de desempeñarse profesionalmente en un entorno desconocido genera altos niveles de estrés incluso antes de la partida</i>” (Encina, 2023). Además, el desarraigo emocional está muy presente en aquellos trabajadores que no pueden ir acompañados de sus familias.</p> |
| Fase II | Desde la propia empresa u organización, se deberá velar por el bienestar, en este caso, del trabajador expatriado y de su núcleo familiar. Se deberá de tratar el choque cultural en la llegada al país receptor. Así como diseñar un buen protocolo de acogida, para que la integración sea lo más satisfactoria posible. Además, la empresa u organización deberá ser la encargada de velar por que se cumpla y respete la ley vigente la materia de PRL. | <p>Durante la segunda etapa, se puede dar a menudo en los trabajadores expatriados el sentimiento de fracaso y por lo tanto un regreso prematuro al país de origen. Este sentimiento puede ser producido por unas dificultades de adaptación a la nueva situación o por un desajuste entre las expectativas de la organización y las del trabajador.</p> <p>El principal problema que va a experimentar el trabajador en esta etapa es el “choque cultural”, “<i>es una respuesta psicológica natural al estrés de adaptarse a una nueva cultura</i>” (Bo Growth, 2022), además se añaden sentimientos de soledad y aislamiento, todo le acabará provocando “<i>esa sensación de estar fuera de lugar, confundido y desorientado que puede surgir cuando uno se enfrenta a un entorno cultural diferente al propio</i>” (Bo Growth, 2022).</p> |
| Fase III | <p>Establecer un protocolo inicial donde la información de la repatriación esté clara desde el inicio del proceso, tanto para el trabajador como para la empresa. Un factor favorable es brindar la posibilidad al trabajador de que cuando vuelva a trabajar en su país de origen, acceda a un puesto donde pueda poner en práctica todo lo aprendido durante su proceso de repatriación, así esta experiencia la vera como una ventaja competitiva.</p> <p>Un último análisis junto al trabajador y su familia sobre su experiencia en general, también lo podemos considerar como un factor beneficiador para esta etapa.</p> | <p>Es muy común que se produzca una situación de abandono de la organización al poco de volver al país de origen, esta situación se puede dar por un choque de adaptación cultural inverso.</p> <p>El problema principal que experimentan los trabajadores al volver a su país natal es el “choque cultural inverso”, “<i>la vuelta al país de origen suele convertirse en una segunda migración de forma que nos podemos sentir extranjeros en nuestro propio país</i>” (InfoJobs, 2025). Llevar tanto tiempo fuera puede provocar sentimientos de desconexión.</p> |

(Fuente: Elaboración propia a partir de Encina, 2023; Bo Growth, 2022 y InfoJobs, 2025)

3). PERCEPCIÓN DE RIESGOS FUTUROS EN ESTUDIANTES DE TITULACIONES CON ALTA PROBABILIDAD DE EXPATRIACIÓN.

Esta segunda parte consiste en un ejercicio de investigación acerca de las expectativas que tienen los alumnos cuyos estudios (carreras universitarias o posgrados), tienen una alta tendencia o porcentaje de desplazamiento al extranjero, como, por ejemplo, relaciones internacionales, comercio exterior o logística. Además de un breve plan de actuación para la prevención de los posibles problemas psicosociales que puedan sufrir.

3.1). Metodología

Para el presente estudio, realizaremos un estudio a través de una metodología de naturaleza cuantitativa. Se ha elegido este tipo de metodología ya que el principal objetivo es la búsqueda de conocimientos, “*siendo la investigación cuantitativa una de las vías para obtenerlo, teniendo su soporte en la indagación a través de elementos cognitivos y en datos numéricos extraídos de la realidad, procesados estadísticamente para probar teorías.*” (Del Canto y Silva, 2013)

A través de este estudio lo que se pretende es obtener una percepción de la realidad social y una obtención de conocimiento, por ello se ha escogido un tipo de análisis cuantitativo, ya que muestra un “*comprensión explicativa y predictiva de la realidad*” (Del Canto y Silva, 2013), y se centra en “*la objetividad como única forma de conocimiento*” (Del Canto y Silva, 2013). Por lo tanto, que nos aporte una visión desde la perspectiva de los jóvenes que se enfrentan o se van a enfrentar a esta realidad.

Para la recogida y análisis de la información hemos utilizado la herramienta de las encuestas,

“*La encuesta es un método de investigación en el cual se recogen datos mediante entrevistas o cuestionarios estandarizados, con el propósito de describir, explicar o explorar actitudes, opiniones, comportamientos o características de una población*” (Earl R. Babbie, 2010).

- Ejecución del método de estudio

En este caso se utilizarán encuestas descriptivas, ya que lo que se busca es conocer una realidad, la realidad de estos jóvenes. Además, las encuestas serán mixtas, tendrán preguntas tanto abiertas, para aquellos temas más subjetivos o que den mayor pie a debate, como también preguntas más cerradas, es decir más estructuradas, en aquellos aspectos más objetivos. En un primer momento se han decidido los temas sobre los que se quería investigar y posteriormente se han formulado las preguntas.

La encuesta se divide en seis apartados (Anexo I),

- El perfil del encuestado: Donde se preguntará tanto su edad, sexo, estudios que esta cursando etc. Esto nos facilita una visión sobre el perfil de los encuestados. Este apartado cuenta con 6 preguntas diferentes.
- Experiencias previas: En este apartado se harán unas preguntas sencillas para conocer si la persona que esta realizando la encuesta ha vivido con anterioridad en el extranjero, ya sea estudiando o trabajando. Este punto nos puede servir para saber si ha tenido experiencias previas, y si estas han sido positivas o negativas. Este apartado cuenta con 4 preguntas diferentes.
- Preguntas generales sobre expatriación: Conocer si el encuestado conoce bien el termino de expatriación laboral. Este apartado cuenta con 3 preguntas diferentes.
- Posibles problemas psicosociales de la expatriación: En este apartado ya nos adentramos en los diferentes riesgos psicosociales que puede sufrir un trabajador expatriado. Para analizarlo lo haremos a través de la escala Likert, “*es una técnica de medición de actitudes que utiliza ítems con opciones de respuesta graduadas para reflejar el nivel de acuerdo o desacuerdo*” (Likert. R, 1932). Las diferentes preguntas mostrarán los diferentes riesgos psicosociales, que, tras la investigación teórica hecha previamente, se ha observado que son los más comunes, y los encuestados tendrán que responder del 1 - 5 cual sería el grado (siendo 1 lo más bajo y 5 lo más alto) de probabilidad que ellos consideran que pudiesen padecer alguno de estos riesgos que afectarían a su salud mental. Este apartado comenzará además con una pregunta de carácter abierto, en la que estos, se podrán

explorar más con su respuesta, y nos dará pie a un mayor análisis de carácter principalmente subjetivo. Este apartado cuenta con 8 preguntas diferentes.

- Posibles soluciones preventivas para mitigar los problemas psicosociales: El objetivo de este apartado es conocer el grado de importancia que nuestros encuestados les dan a las acciones preventivas antes de un proceso de expatriación. Para medirlo utilizaremos, al igual que en el anterior apartado, la escala Likert. Las diferentes preguntas hablarán de diferentes técnicas/estrategias de intervención previa o durante el proceso de expatriación, y los encuestados deberán de valorar la utilidad que le dan a cada una. En este apartado también habrá una pregunta de naturaleza más abierta para que los alumnos aporten alguna otra idea o técnica que a ellos les facilitaría en un proceso de expatriación. En este caso la pregunta abierta irá al final del apartado, para que puedan ser más originales y no se repita la que se ha mostrado previamente. Este apartado cuenta con 8 preguntas diferentes.
- Otras ideas/pregunta libre: Este apartado final consistirá simplemente en una pregunta abierta de expresión libre dentro del tema, los encuestados podrán aportar ideas, inquietudes, dudas, observaciones, etc. Que tengan relación con la salud mental y la expatriación laboral. Esta pregunta será de carácter opcional, pero en caso de que sea contestada podría aportar gran información a la investigación.

Las encuestas han sido de elaboración propia, con el objetivo de conocer la realidad de los estudiantes de titulaciones con alta probabilidad de movilidad geográfica. Una vez realizadas las encuestas, se analiza de manera más concreta a quien las va a contestar.

En este caso la encuesta se realizará a aquellos alumnos cuyas carreras/másteres tienen más índice de movilidad geográfica. Si nos centramos en las carreras que ofrece la UVa, los candidatos a realizar esta encuesta son:

- Alumnos del Grado en Relaciones Internacionales
- Alumnos del Máster en Comercio Exterior

- Alumnos del Máster en Relaciones Internacionales y Estudios Asiáticos.

Además, para que podemos obtener más volumen de respuestas, también la encuesta se enviará a otros alumnos de titulaciones similares, pero de otras universidades España. Así también conocemos la perspectiva de los alumnos de otras entidades, lo cual nos podrá aportar más conocimientos y mayores comparativas a la hora de analizar los resultados de las encuestas.

Las encuestas se han realizado en el mes de septiembre de 2025, ha una muestra bastante amplia, para un posterior análisis de estas, se ha obtenido el consentimiento positivo de todas las personas, a pesar de que las encuestas son totalmente anónimas.

- Análisis del método de estudio

Para el análisis de las encuestas vamos a seguir unos pasos sencillos, pero que permitirán un mayor éxito en la obtención de resultados.

Tabla VI. Método de análisis de las encuestas

| | |
|---|--|
| <p>Revisión de objetivos. Tener muy en cuenta los objetivos del presente Trabajo Fin de Master, para que los resultados del análisis de las encuestas nos den respuesta a alguno de estos objetivos, como por ejemplo el de “Conocer, valorar y analizar la opinión de los estudiantes con altas posibilidades de expatriación debido a las titulaciones que están cursando”.</p> | |
| <p>Exportar datos a la plataforma <i>Microsoft Excel</i> y eliminar aquellos erróneos. Hacer un cribado de los resultados, eliminando aquellos fallidos, y organizarlos de manera clara en la plataforma <i>Microsoft Excel</i> para su posterior análisis.</p> | |
| <p>Preguntas cerradas</p> <p>Agrupar los datos obtenidos de las preguntas cerradas (Si/No/Más o menos), y de las preguntas numéricas (Escala de Likert). Crear estadísticas para poder comentarlas.</p> | <p>Preguntas abiertas</p> <p>Transcribir todas las respuestas y analizarlas. Hacer comparativas con los datos cuantitativos de las preguntas cerradas.</p> |
| <p>Finalmente interpretar los datos y sacar conclusiones.</p> | |

(Fuente: *Elaboración propia*)

3.2). Análisis de la información

En el siguiente apartado procederemos a hacer un análisis de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los estudiantes con titulaciones con alta probabilidad de expatriación.

Como se ha expuesto en el apartado anterior, la encuesta cuenta con seis apartados, en los cuales analizaremos un aspecto diferente.

1). Perfil del encuestado

El primer apartado de nuestra encuesta alberga preguntas para conocer, en general, cual es el perfil de nuestros encuestados. Si obtenemos los resultados con mayor índice de respuestas, el perfil primordial de encuestados sería, el de una mujer española de 24 años estudiando un máster en Relaciones Internacionales.

Pero en general, comprobando todos los datos, los encuestados son jóvenes de entre 19 a 24 años en su mayoría, tanto mujeres como hombres que realizan estudios desde 2º, 3º y 4º de carrera y máster, en titulaciones como relaciones internacionales, máster en cooperación internacional, *global studies*, etc. Es decir, como antes se ha expuesto, a quienes iba dedicada la encuesta y el futuro plan de intervención.

2). Vivencias previas en el extranjero

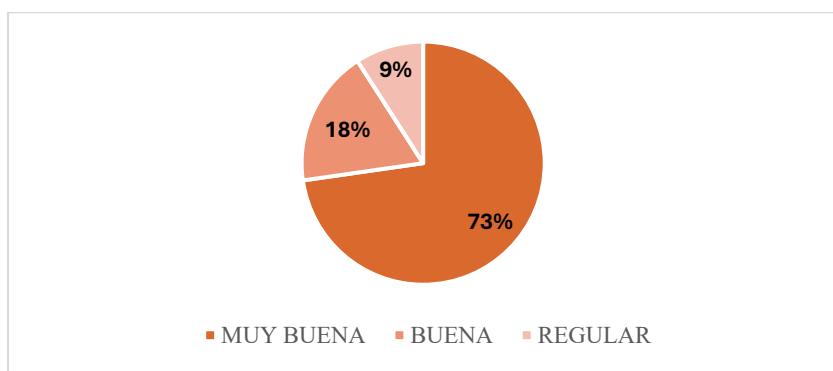
El objetivo de este apartado es conocer si los encuestados ya han vivido durante una etapa de tiempo (más de dos meses) en el extranjero, ya sea de intercambio, Erasmus o incluso trabajando. Estas respuestas nos darán el conocimiento, de si nuestros encuestados han podido vivir una situación “parecida” a la expatriación, y pueden contestar a las siguientes preguntas desde una experiencia previa.

Para mi sorpresa en los resultados, hemos comprobado que una gran mayoría han vivido en el extranjero, concretamente un 72%. El 82% de estos fueron a estudiar, mientras que un 18% ha vivido en el extranjero por cuestiones laborales. Los principales países en los que han vivido se encuentran dentro de la Unión Europea, entre los que destacan Noruega, Portugal y Polonia. También, dentro de

Europa, pero no de la Unión Europea, Reino Unido. Fuera del continente europeo, nuestros encuestados han vivido en Australia y Estados Unidos.

La pregunta más relevante para nuestro estudio, dentro de este apartado, es “9. ¿Cómo fue tu experiencia?”, para conocer cuáles fueron sus vivencias en el extranjero. Las respuestas a esta pregunta han sido muy favorables, ya que el 73% de los encuestados que han vivido en el extranjero contestaron la mejor de las opciones, “muy buena”. Además, no hubo ninguna respuesta negativa, ninguno seleccionó las opciones de “mala” o “muy mala”.

Grafica IX. Experiencia en el extranjero



(Fuente: Elaboración propia)

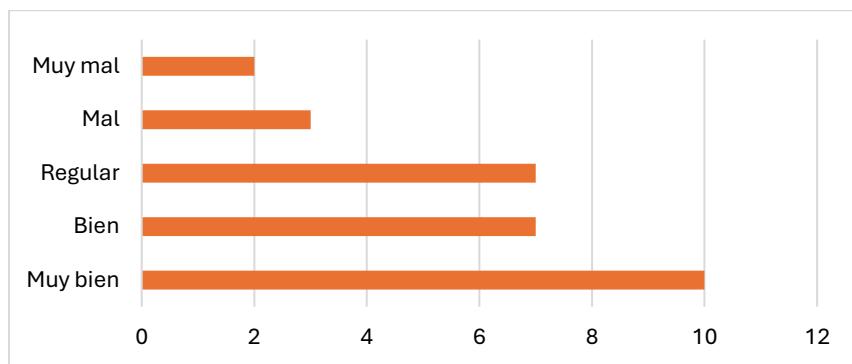
3). La expatriación como concepto

En este apartado se trata el concepto de expatriación laboral. Las preguntas de este son “10. ¿Conoces el término expatriación laboral?”, “11. ¿Eras consciente del alto índice de expatriación que tiene tu titulación antes de comenzar a cursarla?” y “12. Si te plantean una expatriación en los próximos 5 años, una vez finalices tus estudios. ¿Cómo crees que lo llevarías?”. En la primera pregunta, la número 10, el 66% conoce el término de expatriación laboral, mientras que un 24% no lo conoce y un 10% más o menos. Aunque no sea la mayoría, el dato de que el 24% no conoce el término de expatriación laboral, me parece un poco preocupante, debido a que, con las titulaciones de los encuestados, debería ser un término, que por lo menos conociesen “más o menos”.

Con la pregunta 11, conocemos que la mayoría de los encuestados conoce el alto índice de expatriación que tiene su titulación.

Para finalizar, la última pregunta nos deja una variedad de respuestas, el índice sigue siendo muy positivo, ya que la mayoría de los encuestados responde que se tomaría muy bien el hecho de irse a trabajar al extranjero en un futuro próximo. Esta respuesta es lógica, debido al perfil de alumnos que tienen estas carreras o másteres. El siguiente gráfico muestra los porcentajes de las respuestas.

Gráfica X. Si te plantean una expatriación en los próximos 5 años, una vez finalices tus estudios. ¿Cómo crees que lo llevarías?



(Fuente: Elaboración propia)

4). Posibles problemas psicosociales causados por la expatriación laboral

Dentro de este bloque podemos conocer como conciben los alumnos, la relación entre la expatriación laboral y la probabilidad de sufrir problemas que dañen a su salud mental.

Como se comentó anteriormente, dentro de este bloque hay una pregunta de carácter más abierto, “13. ¿Cuál consideras el principal o los principales problemas que puede sufrir un trabajador expatriado?”, en la que los encuestados han expresado sus inquietudes y “miedos” de cara a una posible expatriación. Esta es la pregunta en la que los encuestados se podían expresar libremente, se ha hecho antes que las cerradas, para que no estuvieran atados ni condicionados por ninguna respuesta, y pudiesen expresar libremente lo que piensan.

Las respuestas han sido variadas. Lo que más preocupa, es el choque cultural y la adaptación al nuevo país, “*Adaptación: cambio de idioma, costumbres, estar lejos de familiares y amistades...*”, la nueva lengua es un hándicap para ellos “*Lejanía de casa e idiomas*”. Otro asunto que tratan va muy relacionado con la adaptación y es el “*Aislamiento social*”, el miedo por no conocer gente y no encajar socialmente en el país de destino, lo cual provoca un sentimiento de “*(...) Soledad (...)*”. “*El vértigo por vivir en un país nuevo*” y el “*Miedo a lo desconocido*”, es una barrera para muchos de los encuestados, esto lo podríamos trasladar más en general, a cuando hay un cambio en nuestras vidas, que no tiene por qué ser algo tan “grande”, como cambiar de país por un periodo de tiempo, si no en cosas más mínimas, por lo que este sentimiento, considero, que lo podrían sentir todos los trabajadores que son expatriados laboralmente. Siguiendo con temas de índole más laboral, algún aspecto que se señala son la falta o “*Menos derechos laborales*” y la “*(...) carga administrativa en burocracia*”, estas inquietudes se podrían resolver con una formación previa, sobre las leyes o normas a las que están sometidos los trabajadores expatriados, y, por tanto, no considerarían esto como principal problema a la hora de la expatriación. Formación que se podría ofrecer desde que son estudiantes, y no simplemente antes de ser expatriados.

Siguiendo con la encuesta llegamos a las preguntas con mayor interés, aquellas que tratan sobre la percepción de los encuestados de los diferentes riesgos psicosociales. Como anteriormente se explica estas preguntas se han hecho en base a la escala Likert, donde los resultados son: 1- totalmente en desacuerdo, 2- en desacuerdo, 3- indiferente, 4- en acuerdo, 5- totalmente de acuerdo.

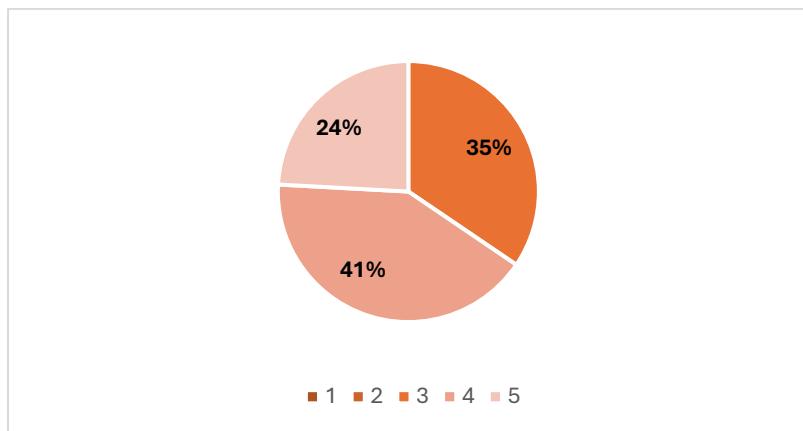
A continuación, mostraremos cada pregunta con una breve explicación y su gráfico correspondiente, para mostrar los porcentajes de manera más visual.

14. ¿Una expatriación laboral te podría generar estrés por la nueva adaptación al país?

La adaptación, ha sido una respuesta muy recurrente en la pregunta anterior, por lo que esta vez los porcentajes también han sido altos. El 65% de los encuestados se encuentran en acuerdo y muy de

acuerdo con esta pregunta. Por lo que interpretamos que les generaría estrés la adaptación. Ninguno de los encuestados se ha mostrado en desacuerdo.

Gráfico XI. Estrés ante la adaptación a un nuevo país.

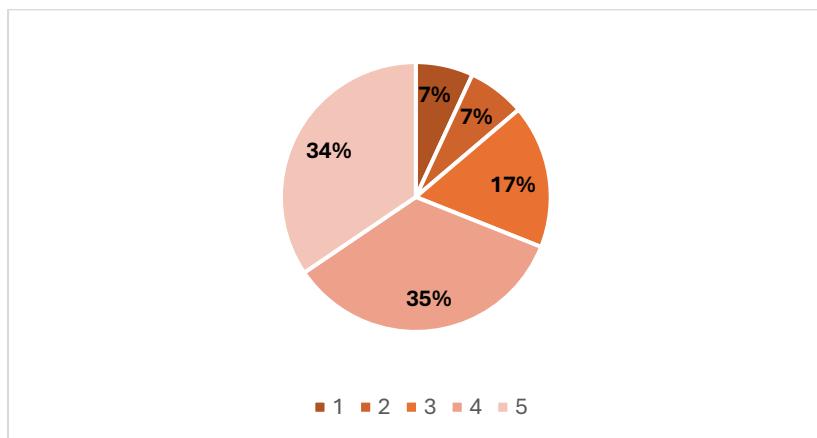


(Fuente: Elaboración propia)

15. ¿Una expatriación laboral te podría generar ansiedad por el nuevo puesto de trabajo?

La siguiente pregunta trata sobre la ansiedad, en este caso por el miedo, la incertidumbre o la inquietud por un nuevo puesto de trabajo. Nuestros encuestados se siguen posicionando entre los valores 4 (35%) y 5 (34%), el 69% de estos considera q está de acuerdo y muy de acuerdo en poder sufrir ansiedad ante un nuevo puesto de trabajo en otro país. Es cierto que, a diferencia de la pregunta anterior, que nadie estuvo en desacuerdo, en este sí, aunque sea un porcentaje mínimo, exactamente son un 14% los que se encuentran muy en desacuerdo y en desacuerdo.

Gráfico XII. Ansiedad por el nuevo puesto de trabajo.

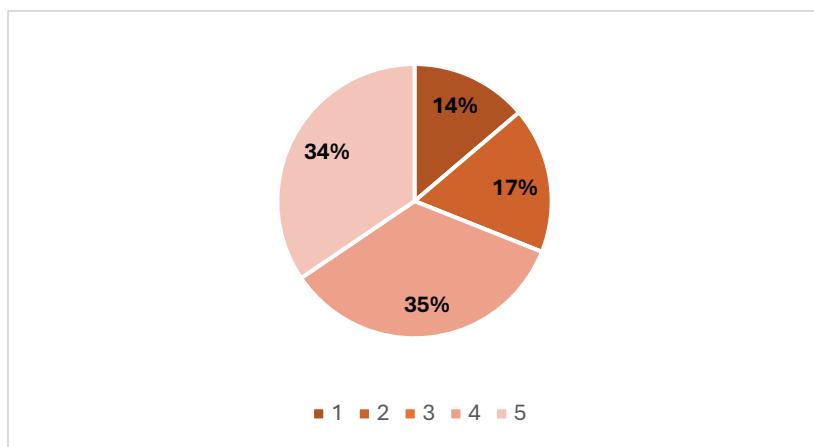


(Fuente: Elaboración propia)

16. En caso de que tuvieses familia, ¿Estar alejado/a de ella sería un factor de riesgo para padecer problemas psicosociales?

La familia es un factor clave para el éxito o no de la expatriación. A nuestros encuestados les hemos planteado que al nuevo destino la familia no acudiría, por lo que tendría que dejar a su familia en su país de origen. Y así conocer cómo les afectaría a estos para su salud mental estar a muchos kilómetros de distancia de su familia. La mayoría consideran que sí que sería un factor detonante (69%), pero el porcentaje de personas que han marcado que están en desacuerdo y muy en desacuerdo es el mayor de todas las preguntas de este bloque, representan el 31%. Siguen siendo minoría, pero una minoría bastante elevada, en comparación con las otras preguntas.

Gráfico XIII. Estar alejado/a de la familia sería un factor de riesgo para padecer problemas psicosociales.

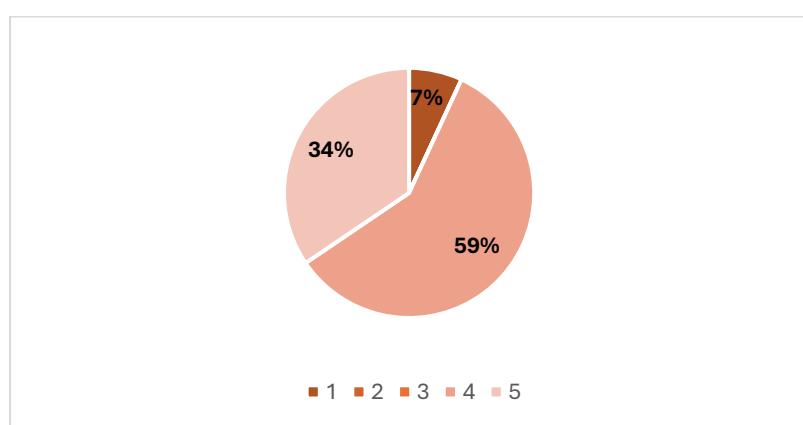


(Fuente: Elaboración propia)

17. ¿Te preocuparía sentirte solo o aislado en el nuevo país? y 19. ¿Consideras un factor de riesgo para tu salud mental y adaptación la barrera del idioma o de la cultura?

El sentimiento de soledad y el aislamiento social también han sido muy mencionados en la primera pregunta del bloque, por lo que, por supuesto la mayoría de encuestados están de acuerdo con esta pregunta, y admiten una preocupación por el sentimiento de soledad. Más de la mitad de los encuestados (59%) están de acuerdo.

Gráfico XIV. Soledad en un nuevo país

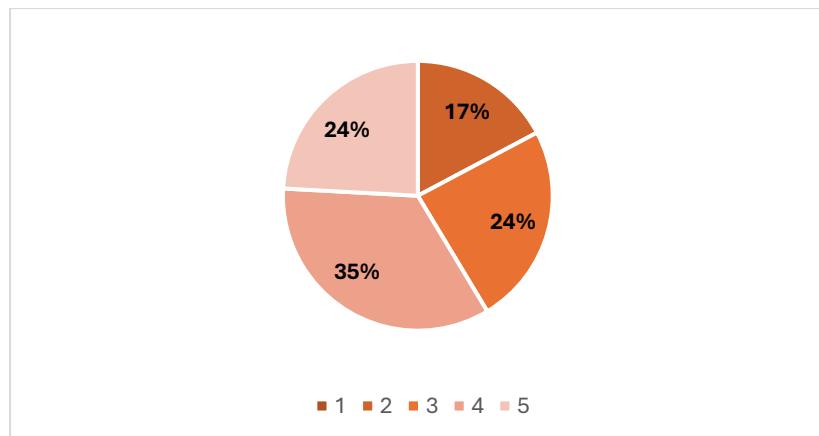


(Fuente: Elaboración propia)

Este sentimiento de soledad va muy relacionado con la falta de adaptación por el idioma y la cultura.

La mayor parte de los encuestados está de acuerdo con la pregunta 19, aunque vistos los resultados no es un tema de gran preocupación para los alumnos.

Gráfica XV. Factor de riesgo para tu salud mental y adaptación la barrera del idioma o de la cultura

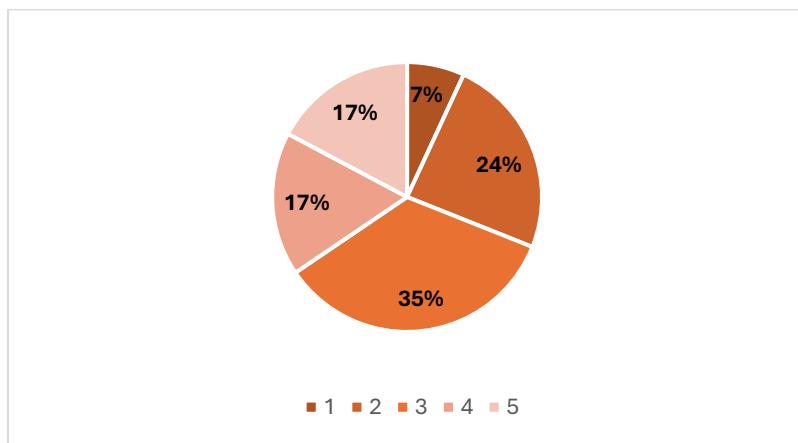


(Fuente: Elaboración propia)

18. ¿Te preocuparía una posible discriminación o acoso por ser extranjero?

La mayoría de los encuestados en esta pregunta han manifestado que no sería de gran preocupación para ellos el acoso o la discriminación por ser extranjeros en un nuevo país. El 35% de los encuestados votos al rango de valor número 3, es decir, les es indiferente, y el 24%, segundo valor más alto, se encuentran en desacuerdo. Esto se puede dar, por la imagen que tenemos los españoles en el contexto migratorio internacional, ya que nos percibimos como parte de la mayoría étnica blanca europea, y las dinámicas de racismo tienden a ser menores.

Gráfica XVI. Preocupación por discriminación o acoso por ser extranjero.

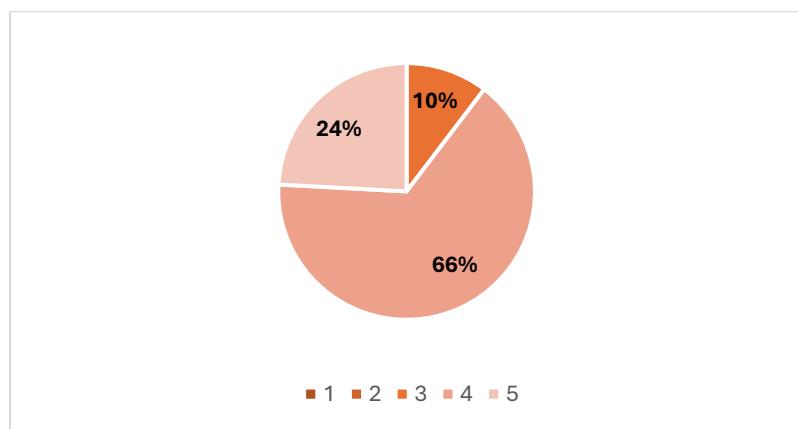


(Fuente: Elaboración propia)

21. ¿Consideras como factor de riesgo para tu salud mental un desajuste de las expectativas y por tanto un sentimiento de fracaso en el nuevo puesto?

Esta es la pregunta con los resultados más unánimes. El 66% de los encuestados han marcado que están de acuerdo con la pregunta (rango de valor número 4). Consideran que unas expectativas falsas podrían provocar problemas de salud mental y por tanto un fracaso laboral y social.

Grafica XVII. Desajuste de las expectativas y sentimiento de fracaso



(Fuente: Elaboración propia)

5). Actuaciones favorables para la salud mental de un trabajador expatriado

Este bloque cuenta con ocho preguntas a los encuestados, en las cuales tienen que valorar como de beneficiosos para la salud mental ven los diferentes recursos propuestos. En este caso haremos un análisis diferente al del anterior bloque. A continuación, se expondrá una tabla una tabla con tres apartados, el primero de ellos mostrara los recursos propuestos para mejorar la salud mental de los trabajadores, el siguiente apartado la valoración e importancia que nuestros encuestados les han dado, y en el tercer apartado la relación de las respuestas que han dado en la última pregunta abierta del bloque, (29. ¿Qué otras estrategias consideras beneficiosas para poder manejar mejor una expatriación laboral?) con los recursos propuestos por nosotros.

Tabla VII. Actuaciones favorables para la salud mental de un trabajador expatriado

| Actuaciones favorables | % de aceptación | Propuestas alumnos |
|---|---|---|
| Formación y acompañamiento desde RRHH de tu empresa sobre cómo gestionar los problemas que puedan surgir en la expatriación | El 66% de los encuestados ha dicho que les parece muy favorable, mientras que el otro 34% ha votado que es favorable. Por lo que no ha habido ninguna respuesta negativa o indiferente hacia esta iniciativa. | “Asistencia psicológica gratuita. Orientación. Acompañamiento durante el proceso por parte de los RRHH de tu país de origen” “Un protocolo antes de viajar al país de destino” |
| Que tu familia (pareja e hijos) viva en el mismo país que tú | La inmensa mayoría (76%) considera muy positivo para cuidar la salud mental del trabajador que la familia viva en el mismo país que él. Los otros encuestados lo consideran favorable. | “Conciliación familiar” |
| Que la sede del país de destino cuente con las herramientas suficientes para saber solventar problemas de esta índole | El 62% de los encuestados lo ven como muy favorable. Pero en esta pregunta si que ha habido alguna respuesta negativa, aunque la mínima parte, el 14% lo consideran indiferente o desfavorable. | “Apoyo continuo y comunicación abierta por parte de un mentor” |
| Formación universitaria en las carreras con alto porcentaje de expatriación laboral | El 83% de los encuestados indican que ven esta medida como muy favorable o favorable. Mientras que el resto (17%) la encuentran indiferente. | “Conocer situaciones y experiencias de personas que hayan vivido una expatriación” “Conocimiento previo a comenzar el puesto de trabajo (...)” |
| El desarrollo de la tecnología como aliado para llevar mejor esta situación (RRSS, mensajes, videollamadas) | El 76% lo ve como factor beneficioso o muy beneficioso. Mientras que el 24% lo ve indiferente o poco beneficioso. | |
| Buenos hábitos para mejorar tu salud mental (deporte, comer sano, socializar, et.) | El 93% de los alumnos lo ve como muy beneficioso o beneficioso. Solamente un 7% lo ve poco beneficioso. | “Apoyo social” |

(Fuente: Elaboración propia)

3.3). Consideraciones finales.

Una vez analizadas las respuestas de la encuesta enviada a alumnos universitarios, con titulaciones con alta probabilidad de expatriación. Se ha podido comprobar que realmente los alumnos sí que tienen preocupación por su salud mental y que una expatriación, sin una ayuda o formación previa, podría causarles algún trastorno en esta.

Seguramente, la cuestión, que más repercusión ha generado, y con la que nuestros alumnos tendrían más problemática, sería la probabilidad de sufrir ansiedad por el nuevo puesto de trabajo. Ya que, no solo es un nuevo cargo, sino que es un nuevo país, nuevos compañeros, nuevos jefes, probablemente un idioma diferente, etc. Unas pautas, dadas por un profesional, para controlar el sentimiento de ansiedad, y un seguimiento continuado y personalizado, tanto en el país de origen, como el de destino, probablemente fuesen buenas técnicas para mitigar o por lo menos reducir este estado.

Otra cuestión con la que los encuestados se han sentido muy de acuerdo sería el sentimiento de fracaso provocado por una falta de expectativas. Esto viene condicionado por una falta de acercamiento a la realidad. Una técnica para intentar conseguir que este sentimiento no aparezca podría ser una guía o formación antes del momento de expatriación, en la que se traten bien todos los temas de manera realista y comprensible para el trabajador.

Las propuestas dadas en el último bloque de la encuesta, acompañamiento desde RRHH, traslado de la familia al país de destino, formación universitaria del proceso de expatriación, han sido muy bien recibidas por todos los alumnos. Considero que toda técnica o propuesta para mejorar la salud mental de los trabajadores, y no solo en casos de expatriación, si no en la vida laboral en general, no son excesivas, si no muy y cada vez más necesarias.

Para concluir me gustaría agradecer a la participación de todas las personas que han realizado la encuesta, para poder llevar a cabo el estudio y así poder confirmar las hipótesis previas a este trabajo fin de máster.

3.4). Propuesta de plan de actuación

A continuación, se expone un plan de actuación diseñado para alumnos universitarios cuyas titulaciones tengan un alto potencial de que en el futuro sean trabajadores expatriados. La razón principal de este diseño viene dada por los resultados expuestos en el apartado anterior, los de la encuesta enviada a los diferentes alumnos de las titulaciones anteriormente mencionadas. Los resultados muestran una alta preocupación de los encuestados por su salud mental y por los diferentes riesgos psicosociales que pueden sufrir durante una expatriación laboral.

Este plan de actuación será una propuesta teórica, para una posible actuación preventiva para estos alumnos.

3.4.1). Objetivos

- Búsqueda de estrategias y planes de afrontamiento para concienciar a los futuros profesionales y que así puedan tener una exitosa adaptación en su nuevo entorno laboral y un buen desarrollo de su salud mental.
- Conocimiento por parte de los alumnos de todo lo que implica una expatriación laboral.
- Estrategias y recursos propios para saber gestionar diferentes sentimientos, como el estrés, la ansiedad, la vulnerabilidad, la soledad, etc.
- Proporcionar un apoyo y un interés desde una institución a los alumnos al tener que enfrentarse a una realidad debido a sus estudios.

3.4.2). Plan de actuación

Tabla VIII. Plan de actuación

| FASE | CONTENIDO |
|-----------------------|--|
| Diagnóstico | El diagnóstico de la necesidad de llevar a cabo este plan de actuación se ha hecho a través de la encuesta anteriormente expuesta, tanto sus preguntas como sus resultados. Esta encuesta nos ha indicado la preocupación de los alumnos por su salud mental durante una posible expatriación laboral. Además, también se ha podido comprobar la importancia que pueden tener este tipo de actuaciones, tras el análisis bibliográfico acerca de la expatriación laboral y los problemas psicosociales, más concretamente en el apartado “2.2. Relación entre salud mental y expatriación laboral”, entre otros. |
| Planificación | La planificación del plan de actuación es un ejercicio previo que se ha de hacer antes de llevar a cabo el proyecto de intervención. En este caso se deberán de reunir las personas que vayan a implementar este plan de actuación, por ejemplo, profesores de estas titulaciones, alumnos egresados que hayan vivido una expatriación laboral, psicólogos de la universidad, junto con vicerrectores o decanos de la universidad. En estas reuniones deberán acordar las actividades que se van a realizar y reunir los recursos humanos y materiales necesarios para esto. |
| Implementación | <p>Se ejecutan y llevan a cabo las actuaciones en las que se basa nuestro plan, previamente diseñadas en la fase de planificación, y que posteriormente se analizaran en la fase de evaluación.</p> <p>En este caso, algunas de las actividades propuestas serían las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asignatura optativa: Dentro de las diferentes carreras con alto porcentaje de expatriación de las personas que las cursan, podría darse una asignatura optativa, en la que se traten temas de expatriación y como gestionarla a nivel psicosocial. Esta asignatura podría tener tanto clases más teóricas, en las que se traten asuntos como conocer el término de expatriación más en profundidad, las diferentes fases que vive un trabajador expatriado, la cultura/idioma de los países que tienen más porcentaje de trabajadores expatriados, etc. Y, por otro lado, clases de tipo más práctico, que engloben actividades como supuesto reales o situaciones reales que se pudiesen dar y como estos las afrontarían, debates entre ellos, siendo unas personas la empresa y otras el trabajador expatriado, actividades de gestión emocional, etc. - Charlas de concienciación: Se pueden ofertar a los alumnos una serie de charlas o debates más participativos, para concienciarles de lo que es trabajar y vivir en otro país. Estas pueden venir de parte de trabajadores expatriados, que incluso pueden ser alumnos egresados de la propia universidad, por psicólogos expertos del ámbito laboral o por los propios profesores de los diferentes grados que tengan conciencia de este fenómeno. - Talleres: Estos talleres podrían ir “de la mano” con las actividades propuestas en clases más teóricas de la asignatura anteriormente mencionada. Se pueden ofrecer a los alumnos talleres de varios tipos para saber cómo afrontar una situación de expatriación y de ser extranjeros en un país que no es tu país natal. Talleres de <i>Mindfulness</i>, para saber cómo gestionar las emociones, el equilibrio emocional, reducir la ansiedad en situaciones de estrés, etc. Actividades de <i>role-playing</i>, para que los alumnos se puedan poner en la piel de estos trabajadores e interioricen más las situaciones, además de aprender técnicas para saber gestionar diferentes problemas. |
| Evaluación | <p>Finalmente, como en todo proyecto o plan de actuación se ha de hacer una evaluación para comprobar el éxito del plan. La evaluación se puede llevar a cabo a través de una encuesta tanto a los alumnos que han participado en las diferentes actividades, como a los profesores y personal de la universidad que se ha visto a su vez involucrado en ellas. A través de estas encuestas se podrá ver el grado de satisfacción que han tenido los participantes.</p> <p>Aunque la evaluación real, se verá cuando alguno de estos alumnos sea de verdad un trabajador expatriado y haya obtenido las herramientas y técnicas necesarias para llevar esta situación de la mejor manera posible.</p> |

(Fuente: *Elaboración propia*)

3.4.3). Discusión y conclusiones

Este plan está basado en un escenario real, utilizando medios y recursos bastante accesibles para que se puedan llevar a cabo las actividades propuestas.

Considero que las medidas anteriormente expuestas podrían ser bastante beneficiosas para enmarcar a los alumnos en una realidad que probablemente tengan que vivir.

En caso de que este plan de actuación se llevase a cabo, sería necesaria gran coordinación por parte de los profesores y el personal de la universidad, además de un necesario apoyo y compromiso por los alumnos para que las actividades siguiesen adelante. Considero que, las actividades más sencillas de coordinar serían aquellas como las charlas de concienciación o algunos de los talleres.

Creo que estas actividades podrían ofrecer gran valor a la universidad y una mejor preparación de cara al futuro para sus alumnos, que, en muchas ocasiones, lo que estos buscan es una mayor puesta en realidad de lo que va a ser su vida laboral.

4). CONCLUSIONES

En este apartado desarrollaremos las conclusiones obtenidas del presente Trabajo Fin de Máster, así como comprobar el cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio, además de las hipótesis.

La hipótesis, planteada implícitamente en este trabajo, finalmente, ha sido confirmada: “la preocupación de los estudiantes por su salud mental durante un futuro proceso de expatriación”.

Gracias a la metodología cuantitativa usada para la investigación de este trabajo. La mayoría de las respuestas de nuestros encuestados, como hemos podido observar en el punto “3.2). Análisis de la información”, han confirmado que sí que les preocupa su salud mental en una futura expatriación, y que sí podrían sufrir algún problema de carácter psicosocial durante este proceso. Además de confirmar que les serían de gran ayuda las técnicas propuestas para mejorar la estabilidad emocional de los trabajadores.

El primero de nuestros objetivos, era hacer una sistematización teórica sobre la expatriación laboral y los riesgos psicosociales que pueden sufrir estos trabajadores. Este acercamiento a la literatura escrita de este fenómeno nos ha permitido conocer aspectos como el marco legal en el que se acogen los trabajadores expatriados, datos cuantitativos sobre migración y expatriación y su evolución, las fases del proceso y los riesgos que puede haber en cada una de estas, etc. Aspectos que han servido de gran ayuda para luego hacer un estudio más realista y objetivo.

He de señalar, que los textos y reseñas sobre la expatriación laboral son amplios, pero si es cierto, que queda mucho por escribir e investigar acerca de este fenómeno cada vez creciente.

“Analizar los posibles factores de riesgo para la salud mental de los trabajadores españoles expatriados.”, gracias al cumplimiento de este objetivo hemos podido encaminar las preguntas de la encuesta realizada. Los principales problemas que sufren los trabajadores expatriados son la ansiedad, el estrés o el sentimiento de fracaso. Y efectivamente son aquellos que los alumnos más han aceptado que podían padecer. El miedo a lo desconocido, la incertidumbre o las falsas expectativas, son aspectos en los que considero que hay que trabajar, por ejemplo, desde el departamento de RRHH, con los trabajadores que se van a expatriar y así poder conseguir una experiencia más exitosa.

Considero, que gran parte del éxito de un proceso de expatriación es la fase previa para irse del país. Buscar técnicas, desde la empresa, para ayudar al trabajador a hacerse a la idea de la nueva realidad que va a vivir. Todas las propuestas que se han hecho a los encuestados han resultado exitosas, en mayor y menor medida. Ya que, desde mi punto de vista, toda ayuda es buena y beneficia al trabajador.

Para poder llevar a cabo nuestro último objetivo “Búsqueda de estrategias y planes de afrontamiento para concienciar a los futuros profesionales (...)\”, hemos hecho un planteamiento de intervención desde las aulas, para poder concienciar a los futuros profesionales. El proyecto en mi opinión es, quizás, un poco ambicioso, pero realista, y considera que si se lleva a cabo podría ser exitoso y aportar conocimiento a los alumnos de estas titulaciones en concreto.

Para finalizar me gustaría remarcar la relación que tiene este trabajo con los Recursos Humanos, ya que estos profesionales son un factor clave de acompañamiento a los trabajadores expatriados, tanto para los aspectos de carácter más burocrático o laboral, como para los aspectos más personales. Estos profesionales pueden conseguir que los trabajadores expatriados tengan una experiencia más exitosa durante su proceso. Ya que como se ha mencionado durante el trabajo, el acompañamiento debe ser previo a la expatriación, durante esta y en la repatriación.

5). BIBLIOGRAFÍA

Bo Growth. (2022). *Volver a casa: el choque cultural inverso*. Bo Growth. Recuperado de [Volver a casa: el choque cultural inverso - Bo Growth](#)

Camas Roda, E. (2016). *Trabajo decente e inmigrantes en España: Un estudio sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes y el objetivo internacional de un trabajo decente* (p. 13). Barcelona: Huygens. Recuperado de Google Libros: <https://books.google.es/>

Comisiones Obreras. (2021). *La incidencia de la precariedad multidimensional entre los asalariados*. Recuperado de <https://www.ccoo.es/a353123503ea45037513cddcee8c8a6f000001.pdf>

Del Canto, E. y Silva Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, III (141), 25-34. 35). *The Practice of Social Research* (2010). Recuperado de [Redalyc.METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS SOCIALES](#)

Díaz-Hernández, R; Domínguez-Mujica, J; Parreño-Castellano, J. (2015). Una aproximación a la emigración española durante la crisis económica: herramientas de estudio. *Ar@cne. Revista electrónica de recursos en Internet sobre Geografía y Ciencias Sociales*. Barcelona: Universidad de Barcelona (198). Recuperado de aracne-198

Encina, G. (2023). *Navega con éxito el choque cultural*. Gabriela Encina - Psicóloga para expatriados.

Recuperado de <https://gabriela-encina.com/es/problemas-expat/navega-con-exito-el-choque-cultural/>

Equipo de edición de Vorecol. (2024). *Tendencias actuales en la movilidad laboral internacional*.

Vorecol. Recuperado el 5 de septiembre de 2025 de [Tendencias actuales en la movilidad laboral internacional](#)

Fernández-Costales, J. (2018). *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores*. Editorial Reus.

Gálvez, M., Gutiérrez, M. D., y Zapico, N. (2011). Salud laboral y salud mental en población trabajadora inmigrante. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(1), 127-144. [Salud laboral y salud mental en población trabajadora inmigrante](#)

García Gallego, C. (2022). El alcance de la obligación preventiva durante el desplazamiento trasnacional de trabajadores: riesgos específicos y accidente en misión. *e-Revista internacional de la protección social*, nº. extraordinario, 102-119. <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2022.mon.05>

García, K. E. R. (1999). “*Un mundo desbocado*” de Anthony Giddens.

García-Abásolo, A. (s. f.). *Emigración andaluza a Indias en el siglo XVI*. Identidad e Imagen de Andalucía en la Edad Moderna, Universidad de Almería. Recuperado de <https://www2.ual.es/ideimand/emigracion-andaluza-a-indias-en-el-siglo-xvi/>

García-Izquierdo, A. L. (Ed.). (2020). *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva*. Universidad de Oviedo. Recuperado de [Intervención psicosocial para una prevención.pdf](#)

García-Izquierdo, A.L. (2017). *Ergonomía y Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.

Henao, D.C. (2012). La teoría de las redes: aspectos claves para el análisis de la “fuga de cerebros”. En: *Traspasando Fronteras*, Núm. 2, pp. 97-109. Cali, Colombia: Centro de Estudios Interdisciplinarios, Jurídicos, Sociales y Humanistas (CIES), Universidad Icesi.

InfoJobs. (2025, 9 de enero). *Los problemas de salud mental en el trabajo se duplican en tres años*.

[Los problemas de salud mental en el trabajo se duplican en tres años](#)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2023). *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España*. Recuperado de [Encuesta europea de condiciones de trabajo 2021. Datos de España](#)

International Organization for Migration. (2022). *Síntesis del Informe Anual de 2021*. [Síntesis del Informe Anual de 2021 | IOM Publications Platform](#)

Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. *Archives of Psychology*, 22 140, 55. Recuperado de [A technique for the measurement of attitudes](#).

López Cumbre, L. (2018). Prevención laboral y protección social de los trabajadores expatriados. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, N°. 138, 2018, págs. 335-364. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10902/17360>

Organización Mundial de la Salud. (2022, 17 de junio). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. [Salud mental: fortalecer nuestra respuesta](#)

Pascual Faura, M. y Escalera Izquierdo, G. (2009). Consideraciones previas al proceso de expatriación. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española* (2956), 25–33. [Vista de Consideraciones previas al proceso de expatriación](#)

Pérez, S. (2024, 2 de mayo). *Los españoles siguen emigrando en busca de trabajo: "Aquí es más difícil encontrar esas condiciones"*. RTVE. Recuperado el 5 de septiembre de 2025 de [Los españoles siguen emigrando en busca de mejores salarios](#)

Prevención Integral. (2014). *Nuevos riesgos psicosociales: expatriación y choque cultural*. Universitat Politècnica de Catalunya. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2014/nuevos-riesgos-psicosociales-expatriacion-choque-cultural>

Real Academia Española. (2025). Diccionario de la lengua española. Recuperado el 5 de septiembre de 2025 de [expatriar | Diccionario del estudiante | RAE](#)

Romero-Valiente, J. M. (2018). Causas de la emigración española actual: la “movilidad exterior” y la incidencia de la crisis económica. Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles, 76, 303-328. doi: 10.21138/bage.2524. Recuperado en [Dialnet-CausasDeLaEmigracionEspanolaActual-6388662.pdf](#)

Santos, F. (2003). *Exiliados y emigrados: 1939-1999*. Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. [Exiliados y emigrados : 1939-1999 | Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes](#)

Subdirección General de los Archivos Estatales (Ministerio de Cultura y Deporte, España). (s. f.). *Movimientos migratorios*. Portal de Archivos Españoles (PARES). Recuperado el 5 de septiembre de 2025 de [Movimientos Migratorios](#)

Valencia Plaza. (27 de julio de 2024). *El perfil del trabajador expatriado es hombre de 35 a 50 años, aunque crece la diversidad*. Valencia Plaza. Recuperado de [El perfil del trabajador expatriado es hombre de 35 a 50 años, aunque crece la diversidad | Valencia Plaza](#)

Valero Matas, J. A., Mediavilla, J. J., Valero Oteo, I., et al (2015). El pasado vuelve a marcar el presente: la emigración española. *Papeles de población*, 21(83), 41-74. Recuperado en 05 de septiembre de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000100003&lng=es&tlang=es

Vega, G. (2024). *Análisis de la Tendencia Nómada Digital como Estrategia de Crecimiento en el Sector Turístico de Colombia*. Recuperado de [content](#)

Vela Verdugo, D. (2016). *Gestión de expatriados*. Recuperado de [GESTIÓN DE EXPATRIADOS](#)

6). ANEXOS

ANEXO I. Encuesta alumnos

Expatriación laboral y riesgos psicosociales

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. 1. Edad *

2. 2. Género *

Marca solo un óvalo.

Masculino

Femenino

No binario

Prefiero no decirlo

3. 3. Nacionalidad *

4. 4. Estudios actuales

Marca solo un óvalo.

- Grado en Relaciones internacionales UVa Master
- en Comercio exterior UVa
- Master en Relaciones Internacionales y Estudios Asiáticos UVa
- Otro: _____

5. 5. Curso

Selecciona todos los que correspondan.

- 1º
- 2º
- 3º
- 4º
- Máster

Vivencias previas en el extranjero

6. 6. ¿Alguna vez has vivido en el extranjero (más de dos meses)? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

7. 7. Si es así ¿En qué país?

8. 8. ¿Qué fuiste a hacer al extranjero?

Selecciona todos los que correspondan.

- Estudiar
- Trabajar
- Otro: _____

9. 9. ¿Cómo fue tu experiencia?

Marca solo un óvalo.

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Muy mala

La expatriación como concepto

10. 10. ¿Conoces el término expatriación laboral?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Más o menos

11. 11. ¿Eras consciente del alto índice de expatriación que tiene tu titulación antes de comenzar a cursarla?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Más o menos

12. 12. Si te plantean una expatriación en los próximos 5 años, una vez finalices tus estudios. ¿Cómo crees que lo llevarías?

Selecciona todos los que correspondan.

Muy bien

Bien

Regular

Mal

Muy mal

Possibles problemas psicosociales causados por la expatriación laboral

13. 13. ¿Cuál consideras el principal o los principales problemas que puede sufrir un trabajador expatriado? *

14. 14. ¿Una expatriación laboral te podría generar estrés por la nueva adaptación * al país? (Contesta del 1-5, siendo 1 lo más bajo y 5 lo más alto)

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

15. 15. ¿Una expatriación laboral te podría generar ansiedad por el nuevo puesto de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

16. 16. En caso de que tuvieses familia, ¿Estar alejado/a de ella sería un factor de riesgo para padecer problemas psicosociales? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

17. 17. ¿Te preocuparía sentirte solo o aislado en el nuevo país? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

18. 18. ¿Te preocuparía una posible discriminación o acoso por ser extranjero? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

19. 19. ¿Consideras un factor de riesgo para tu salud mental y adaptación la barrera del idioma o de la cultura? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

*

20. 20. ¿Te preocuparía la incertidumbre por un cambio muy recurrente de destino? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

21. 21. ¿Consideras como factor de riesgo para tu salud mental un desajuste de las expectativas y por tanto un sentimiento de fracaso en el nuevo puesto? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

Actuaciones favorables para la salud mental de un trabajador expatriado

22. 22. ¿Te ayudaría que desde el departamento de RRHH de tu empresa te ofrezcan una formación sobre cómo gestionar los posibles problemas cuando te expatrién? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

23. 23. Si tu familia (pareja e hijos) pudiesen ir al nuevo país contigo ¿Sería un factor beneficioso para tu salud mental? *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

24. 24. ¿Te ayudaría que la sede del país de destino cuente con las herramientas suficientes en caso de que se den problemas de esta índole? (EAP, asesoría, psicólogo)

*

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

25. 25. Desde la universidad, ¿Consideras positivo que te preparen para afrontar la * salida a un mundo laboral con estas características (de movilidad geográfica)?

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

26. 26. ¿Consideras que el desarrollo de la tecnología es un buen aliado para afrontar mejor esta situación? (videollamadas, mensajes, RRSS)

*

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

27. 27. ¿Consideras que la práctica de buenos hábitos te puede ayudar a gestionar mejor tu salud mental? (comer sano, hacer deporte, socializar fuera del entorno laboral, etc.)

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Más Más alto

28. 28. ¿Consideras que puede ser beneficioso un protocolo de repatriación, para

* la vuelta a tu país de origen? (La repatriación se da en el momento que finaliza la experiencia de la expatriación)

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5



29. 29. ¿Qué otras estrategias consideras beneficiosas para poder manejar mejor

* una expatriación laboral?

Observaciones

30. 30. ¿Te gustaría añadir algo más relacionado con la expatriación y los problemas psicosociales que pueden surgir a raíz de esta situación?

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios