

## Expatriados corporativos españoles: ¿élite transnacional o élite nacional globalizada?

Antonio Martín-Cabello<sup>1</sup> y Almudena García-Manso<sup>2</sup>

Recibido: 25-06-2019 // Aceptado: 10-02-2022

**Resumen.** Existe un debate acerca de si existen élites globales o si son élites nacionales globalizadas. Este debate se ha movido sobre todo en un marco de referencia teórico. En este artículo se expone que el único modo de superarlo es mediante estudios de carácter empírico. El artículo presenta una investigación cualitativa realizada mediante entrevistas en profundidad a expatriados corporativos españoles. Los resultados muestran que no existe una respuesta clara. Por un lado, un grupo de expatriados corporativos españoles pueden considerarse claramente como una élite nacional globalizada. Por otro lado, algunos presentan características más cosmopolitas y no se sienten tan vinculados a su país de origen.

**Palabras clave:** clase capitalista transnacional; corporaciones transnacionales; élite global; élites nacionales globalizadas.

### [en] Corporate Spaniard expatriates: Transnational elite or national globalized elite?

**Abstract.** There is some debate about the existence of global elites or national globalized elites. This debate has been developed mostly in a theoretical framework. This article argues that the only way to overcome it is through empirical studies. The paper presents qualitative research conducted through in-depth interviews to corporate Spaniard expatriates. The results show that there is no clear answer to the initial question. On the one hand, a group of corporate Spaniard expatriates can clearly be seen as global national elite. On the other hand, some have more cosmopolitan features and do not feel so tied to their country of origin.

**Keywords:** transnational capitalist class; transnational corporations; global elite; national globalized elites.

**Sumario.** 1. Introducción. 2. ¿Existe una élite transnacional o élites nacionales globalizadas? 3. Expatriados corporativos. 4. Objetivos, hipótesis y metodología. 5. Análisis de resultados. 6. Discusión y conclusiones. 7. Bibliografía.

**Agradecimientos.** El artículo utiliza parte de los datos obtenidos en un proyecto que se desarrolla en la actualidad sobre expatriados corporativos realizado en el contexto del grupo de investigación methaodos.org, declarado de excelencia por la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), que ha proporcionado la infraestructura técnica y material para su elaboración. Queremos agradecer a Salvador Perelló Oliver, director del grupo de investigación, su colaboración en la revisión y por las sugerencias a los distintos borradores del artículo.

**Como citar:** Martín-Cabello, A. y García-Manso, A. (2022). Expatriados corporativos españoles: ¿élite transnacional o élite nacional globalizada?. *Polít. Soc. (Madr.)* 59(2), 64881. <https://dx.doi.org/10.5209/poso.64881>

### 1. Introducción

La existencia de élites o de clases sociales globales es motivo de polémica y disputa entre los académicos que estudian el fenómeno de la globalización. Para algunos autores es clara la emergencia de una élite o clase social transnacional (Robinson, 2013; Robinson y Harris, 2000; Sklair, 1995, 2001, 2002a, 2002b, 2002c). Para otros, no existe tal hecho, ya que encuentran en su lugar élites nacionales que tratan de proyectarse globalmente (Lenger *et al.*, 2010; Pelfini, 2009, 2011). La argumentación se ha movido, en líneas generales, en un nivel teórico apoyado en algunos indicios empíricos.

El objetivo del artículo es estudiar la existencia de una conciencia grupal entre un colectivo de expatriados corporativos españoles en el extranjero. Con ello se pretende averiguar si este colectivo se percibe a sí mismo como una élite transnacional o más bien como una élite nacional con proyección global. La idea es buscar a partir de un caso concreto indicios sobre la existencia o no de una élite transnacional, realizando así una contribución empírica al debate teórico. Si bien se han dedicado textos a los expatriados corporativos españoles

<sup>1</sup> Universidad Rey Juan Carlos (España)  
E-mail: [antonio.martin@urjc.es](mailto:antonio.martin@urjc.es)

<sup>2</sup> Universidad Rey Juan Carlos (España)  
E-mail: [almudena.manso@urjc.es](mailto:almudena.manso@urjc.es)

en los aspectos relacionados con las políticas de empresa y la gestión de la expatriación (Bonache Pérez, 1998; Bonache y Brewster, 2001; García Romero *et al.*, 2001; Suárez-Zuloaga y Gáldiz, 2001), debe señalarse que los intentos de revisar cuestiones sociológicas e identitarias son mucho más reducidos (Rosa González *et al.*, 2021; Sordo y Doncel de la Colina, 2018).

Es conveniente también hacer una breve mención a los conceptos de élite y clase social, utilizados en muchas ocasiones de modo intercambiable dentro de los debates en torno a la globalización, pero con un uso más preciso en otros ámbitos de las Ciencias Sociales. Es posible definir una élite social como una minoría de individuos que ocupa una posición de privilegio dentro de una estructura social determinada y que ostenta los resortes del poder social, político y económico (Mills, 1987). Las élites son, en líneas generales, consideradas las partes más dinámicas de la sociedad.

El de clase social es un concepto que ha generado mucha más teorización y análisis empírico. Sin embargo, existe poco acuerdo sobre el modo de medir la clase social, que suele variar en función de la teoría sobre las clases que se utilice en el análisis (Wright, 2015). Por lo común, la clase social es vista como el conjunto de posiciones que ocupan los individuos en relación con la estructura económica de la sociedad fruto de las divisiones estructurales que esta impone. La tradición del marxismo analítico tiende a enfatizar las diferentes posiciones en relación con el control de la producción como fuente de la clase social; mientras que la perspectiva weberiana destaca el control sobre los ingresos en condiciones de mercado (oportunidades vitales). En todo caso, ambas perspectivas tratan de establecer aproximaciones y medidas empíricas de la estructura y de las diferentes posiciones de clase en cada sociedad específica.

En este artículo se utilizará con preferencia la noción de élites, transnacionales o nacionales globalizadas, en detrimento del concepto de clase capitalista transnacional, pues los expatriados corporativos serían en todo caso un grupo específico, quizá, dentro de una agrupación de clase mayor<sup>3</sup>. Mantendremos, sin embargo, esta última terminología cuando los autores a los que hagamos referencia la utilicen.

## 2. ¿Existe una élite transnacional o élites nacionales globalizadas?

Podemos encontrar dentro de la literatura académica dos grandes posiciones sobre la existencia de una élite transnacional. En primer lugar, algunos teóricos afirman que existe una élite transnacional que ha conseguido trascender, y modificar, el marco del Estado-nación en el cual estaba enclavada. Esto le permitiría controlar la globalización y le supondría enfrentamientos tanto con las clases subordinadas como con la clase capitalista tradicional anclada en lo nacional. En segundo lugar, otros autores han afirmado que no existen pruebas empíricas de la existencia de esa clase transnacional y defienden la existencia de élites nacionales que apoyan la globalización.

La primera posición afirma la existencia de una élite transnacional. Según Richard Sennett (2011), la emergencia de la burguesía como clase social dominante en el siglo XIX supuso la aparición de una élite cosmopolita que tenía algunas características de una clase social internacional. Esta clase capitalista transnacional se habría desarrollado y, en la actualidad –como afirma Leslie Sklair (1995, 2001, 2002a, 2002b, 2002c)–, sería la verdadera élite dirigente. Sus miembros pueden ser localizados en cuatro esferas: los ejecutivos de las corporaciones globales, los políticos y burócratas de las organizaciones transnacionales, los técnicos globales y los profesionales de los medios de comunicación, que crean una cultura de consumo mundial. Todos ellos forman parte de una élite dominante, lo cual no significa que sus intereses sean convergentes en todas las ocasiones ni que, en otras, puedan competir entre ellos por diversos motivos. Es más, incluso pueden competir con otros capitalistas anclados localmente, ya que no son una clase occidental, sino parte de un capitalismo global integrado.

Robinson (2013) y Robinson y Harris (2000) hablaban de la formación de una clase capitalista mundializada autoconsciente que había creado un aparato de control en forma de organizaciones estatales transnacionales: el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional o, entre otras, la Organización Mundial del Comercio. Esta clase trataría de integrar a las élites económicas nacionales en un bloque que situaría sus intereses en la esfera transnacional. La principal diferencia con Leslie Sklair radicaría en que Robinson considera que la clase capitalista transnacional estaría compuesta solamente por aquellos individuos dueños de los medios de producción y que los gerentes, políticos o burócratas serían más bien parte del bloque hegemónico constituido en torno a un Estado transnacional.

Según Robinson (2013: 80-104), es posible encontrar una serie de indicadores que dan pistas sobre la emergencia de esta nueva clase capitalista transnacional. Entre los mismos cita: la expansión de las corporaciones transnacionales, el aumento de las fusiones y adquisiciones transfronterizas, el entrelazamiento de los consejos de administración de las corporaciones transnacionales, la creación de circuitos de producción transnacionales, el aumento de las alianzas estratégicas entre corporaciones y la formación de corporaciones transnacionales en países del llamado tercer mundo. Esta se diferenciaría de la clase capitalista en que es una clase objetiva y autoconsciente (una clase en sí y una clase para sí, en la terminología marxista). También afirma que se está produciendo la aparición de una clase trabajadora transnacional. Esta sería una clase objetiva, pero carecería

<sup>3</sup> La teoría marxista, usando otra terminología, los definiría como una fracción específica dentro de una clase capitalista global.

de conciencia de ella misma. La clase capitalista transnacional se sostiene desde esta posición, es una gran desconocida, pues las ciencias sociales prestan más atención a las clases subordinadas que a las dominantes (Iranzo, 2004: 53).

Para finalizar una aproximación que podría ser más amplia (Carroll, 2010; Freeland, 2013; Rothkopf, 2008; Therborn, 2012; Ziegler, 2013), recientemente George Corm (2012) planteaba que es innegable la existencia de la clase global, a la que denomina “aristocracia del dinero”, basada en una economía de la renta. Esta se estructuraría en cuatro niveles descendentes. En la cima se encontrarían los millonarios y los dueños de las grandes corporaciones transnacionales. Debajo de ellos se situarían los directivos y los gestores de esas corporaciones. En un tercer escalón se hallarían los miembros de las grandes burocracias internacionales. Por último, en la base de la clase capitalista mundializada, estarían los pequeños ahorradores que prefieren especular en la economía internacional más que en actividades propiamente productivas.

Se podría argumentar, por tanto, que desde esta perspectiva la élite global incluiría, en primer lugar, a los grandes dueños del capital, en sentido estricto la “clase capitalista transnacional”. Y, en segundo lugar, a una “clase profesional gerencial global”<sup>4</sup>, en la cual se encuadrarían los gestores de las corporaciones transnacionales, los políticos y empleados de las burocracias internacionales y los periodistas o intelectuales transnacionales creadores de opinión.

La segunda posición sostiene que no existe una élite transnacional, sino que podemos hablar de élites nacionales globalizadas (Pelfini, 2009, 2011). Sus argumentos descansan en que no disponemos de pruebas empíricas que avalen la existencia de élites globales por cuatro ausencias principales: de movilidad, de migración, de un *habitus* transnacional y de experiencia de trabajo internacional (Lenger *et al.*, 2010: 94-95). En este sentido, las élites capitalistas tendrían grandes diferencias en cuanto a su constitución y conformación debido a la historia particular de cada sociedad concreta. Alejandro Pelfini (2014), por ejemplo, al analizar el caso de las élites financieras chilenas, muestra cómo estas se caracterizan por una fuerte homogeneidad ideológica y socioeconómica, de un lado, y por una moral católica extremadamente conservadora de otro. En esto se diferencian de las élites de los países vecinos, que tienen otra configuración fruto de una historia política, social y económica diferente. Markus Pohlmann (2009) muestra que no existe un mercado gerencial entre Estados Unidos, Alemania y el este asiático, y que la carrera habitual de los mismos es la de gerentes locales con estancias cortas en el extranjero. El caso de las élites mexicanas es analizado por Alejandra Salas-Porras (2014). Estas, partiendo de una base nacional y nacionalista, se transforman en nuevas élites nacionales globalizadas. Christian Scheickert, Andreas Kroneder y Regine Schwab (2015) encuentran que las élites en Brasil y la India se están globalizando, pero que aún se encuentran ampliamente enraizadas y conectadas con el entorno local en el cual operan. La clase global es, para esta postura, un “mito”, ya que la base del poder de esta élite sigue siendo nacional (Hartmann, 2012).

Estos autores suelen partir de las tesis de Pierre Bourdieu (2013, 2014) sobre las élites, que tiene una raigambre claramente nacional. Bourdieu consideraba que el Estado es la institución que ejerce el monopolio de la violencia “física y simbólica” sobre un territorio. En este sentido, su teoría presta especial atención sobre aquellos que son capaces de controlar al Estado para ejercer dicho monopolio. Estas élites coexisten con las de otros campos sociales, pero al ser el Estado un “metacampo”, adquieren una especial preponderancia. En su descripción de las estrategias de reproducción de las élites, por tanto, el contexto nacional adquiere una gran relevancia<sup>5</sup>, pues la generación de un *habitus* propio de la élite se construye en un contexto nacional estructurado por el Estado (Schneickert, 2013).

En definitiva, esta posición enfatiza que el contexto nacional y en especial las estructuras estatales son aún claves en la consolidación de las élites (Panitch y Gindin, 2015: 26-27). La globalización de dichas élites, por tanto, ha de comprenderse más como una estrategia transnacionalizadora de élites ancladas en lo nacional que como la aparición de una élite o clase desanclada de lo nacional.

El debate entre ambas posturas, en el fondo, es más empírico que teórico. Como se sostuvo más arriba, la primera posición mantiene la existencia de una élite transnacional basándose en indicios como la expansión de las corporaciones transnacionales, el aumento de las fusiones y adquisiciones transfronterizas, la creación de circuitos de producción, el aumento de alianzas estratégicas, el entrelazamiento de los consejos de administración y la formación de corporaciones en el tercer mundo. Estos suelen complementarse con descripciones cualitativas no sistemáticas de los patrones culturales propios de esa élite. Por su parte, los defensores de la existencia de élites nacionales globalizadas sostienen que no puede hablarse de la existencia de una élite transnacional, pues existe una ausencia de movilidad, migración, experiencia de trabajo y *habitus* transnacional. Además, realizan descripciones de las estrategias globalizadoras de las élites nacionales y muestran las

<sup>4</sup> Por “clase profesional gerencial” se entiende “trabajadores intelectuales asalariados que no son dueños de los medios de producción y cuya función más importante en la división social del trabajo puede ser descrita como la reproducción de la cultura capitalista y las relaciones de clase capitalistas” (Ehrenreich y Ehrenreich, 1977: 13). Este concepto, creado para el ámbito del Estado-nación, se lleva a la esfera transnacional y, así, se crea la expresión “clase profesional gerencial global”.

<sup>5</sup> Esta postura también ha sido objeto de críticas por olvidar los procesos transnacionales. “Algunos sociólogos consideran que esta visión del Estado es demasiado eurocéntrica o demasiado francesa. El énfasis unilateral de Bourdieu en el Estado como agente principal de consagración evade importantes cuestiones de los procesos de globalización que ocurren por encima del nivel del Estado y las reacciones y la fragmentación localizadas por debajo de él” (Fernández Fernández, 2013: 51).

similitudes y diferencias con las élites de las naciones vecinas. Los primeros se basan en datos “duros” sobre la expansión de las corporaciones transnacionales, y deducen de los mismos la emergencia de una élite o clase social transnacional. Los segundos, aun aceptando la expansión de las corporaciones, sostienen que no puede hablarse de una élite transnacional, pues no existen bastantes pautas de interacción y una estructura cultural compartida lo suficientemente desarrollada. Las interacciones y la gestación de la cultura, mantienen, continúan produciéndose en un contexto nacional.

Debe reconocerse que la evidencia empírica siempre será fragmentaria, por la dificultad que supone investigar a las élites y porque la investigación aún se encuentra anclada en el nacionalismo metodológico que ciega el estudio de los fenómenos transnacionales (Billig, 2014). En todo caso, resolver esta polémica supone centrar el objeto de estudio en el colectivo transnacional que mejor pueda encarnar esa élite global y trata de definir sus características. Los expatriados corporativos, creemos, representan el más prometedor objeto de estudio en este sentido, como se planteará en el siguiente apartado.

### 3. Expatriados corporativos

Un buen punto de partida para encontrar una élite capitalista global serían los técnicos y directivos de las grandes corporaciones transnacionales y de las principales burocracias internacionales. Y esto es así porque en ellos, al menos teóricamente, pueden rastrearse algunas de las características propias de un colectivo transnacional: movilidad, migración, un *habitus* transnacional y experiencia de trabajo internacional. Al respecto, Ulf Hannerz (1990) buscaba definir a los cosmopolitas frente a los locales. Pensaba que el cosmopolita es una persona que puede desvincularse de su localidad y vivir en otras culturas, pues sus intereses vitales dependen de la comunidad transnacional. Es un individuo que puede vivir en otra cultura sin implicarse en ella y que es capaz de saltar a un nuevo enclave cultural cuando lo considera oportuno. Entre este tipo de personas no se encuentran los turistas –más espectadores que participantes–, los “hombres de negocios” que viajan de hotel en hotel, los exiliados o los inmigrantes laborales. Este papel queda reservado para los “expatriados”, que “han elegido vivir en el extranjero por algún tiempo, y que saben cuando están allí que pueden volver a casa cuando deseen” (Hannerz, 1990: 243). Viven y generan “culturas transnacionales”, que son en gran medida transformaciones de la cultura occidental. Estas permiten, por un lado, sentirse a los miembros occidentales de las mismas “en casa”, mientras que constituyen una experiencia distintiva para los no occidentales; y, por otro lado, son un trampolín para acceder a otras culturas.

El término de expatriado suele utilizarse para hablar de los occidentales que se encuentran viviendo en el extranjero, bien sean colonos, artistas, misioneros o cualquier otro tipo de personas con una misión específica (Cohen, 1977: 6). Por tanto, los expatriados corporativos son un tipo específico de una categoría más amplia. Pueden definirse como trabajadores de las grandes corporaciones transnacionales o de las burocracias internacionales que, voluntariamente, aunque por lo habitual recompensados con importantes mejoras en sus condiciones laborales, se trasladan a países diferentes al de origen durante un periodo de tiempo prolongado. El tiempo de estancia suele pactarse con el empleador, si bien el empleado tiene la posibilidad de volver en un tiempo prudencial cuando lo decida –en el peor de los casos podría rescindir su relación laboral y regresar al hogar–. En general, puede hablarse de los expatriados corporativos como de “inmigrantes privilegiados”, por su nivel adquisitivo y tratamiento tanto por la empresa que los desplaza como, con mucha frecuencia, por las autoridades del país receptor.

Es difícil cuantificar el número de empleados que podrían incluirse dentro del grupo de expatriados internacionales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2005 aproximadamente un 3% de los 2.867 millones de trabajadores existentes en el planeta, es decir, unos 86 millones eran “migrantes económicamente activos”, y 54 de ellos estaban en países ricos (Therborn, 2012: 246). Obviamente solo una pequeña proporción de estos serían expatriados corporativos. No existen datos oficiales directos para medir el número de expatriados corporativos. Sin embargo, según un informe de la consultora Finaccord (2014) –que utiliza las principales bases de datos internacionales–, en el año 2013 había en el mundo 50,5 millones de expatriados, de los cuales el 73% eran trabajadores individuales, el 8,8% estudiantes, el 3,7% jubilados expatriados, el 1% expatriados corporativos y el 12,8% los hijos y las esposas no trabajadoras de los expatriados. Es decir, habría medio millón de expatriados corporativos en todo el mundo, que supondrían el 0,02% de los trabajadores del mundo. En el caso de los expatriados españoles, tampoco existe un recuento oficial sobre su número. Una aproximación la ofrece el Foro Español de Expatriación<sup>6</sup>, para el cual “el número de expatriados españoles creció en los últimos 18 meses un 45%, conformando una población que supera los 4.000 individuos” (AESPLA, 2011: 6). Esa cifra supondría, *grosso modo*, el 0,02% de la población activa española, un dato congruente con el número de expatriados a nivel mundial.

<sup>6</sup> Esta organización es, en sus propios términos, “una asociación sin ánimo de lucro constituida en el año 2004, por empresas españolas con presencia internacional, cuyo objetivo principal es promover la movilidad laboral internacional”. En la actualidad, agrupa a 42 organizaciones empresariales, entre ellas las más importantes corporaciones transnacionales españolas. Véase: <http://www.feex.org/>



Respecto a las características de los expatriados corporativos, en 2013 el National Foreign Trade Council de Estados Unidos realizó una encuesta a 1.511 expatriados en todo el mundo de la que surgió el siguiente perfil. El 80% eran hombres frente a un 20%, que eran mujeres<sup>7</sup>. El 84% de los expatriados estaban casados y sus edades se distribuían así: 17% entre 25 y 34 años, 29% entre 35 y 44, 29% entre 45 y 54 y 20% entre 55 y 64. Un 49% procedía de Norteamérica, un 22% de Europa, un 13% de Asia, un 6% de América Central y del Sur, un 4% de Australia y Oceanía y el 6% restante de África y Oriente Medio. Solamente Estados Unidos concentraba un 42% de todos los expatriados. Esto no resulta extraño si se tiene en cuenta que las sedes centrales de las compañías para las que trabajaban estos expatriados se localizaban en Estados Unidos en el 82% de los casos, y en Europa en un 10% de ellos (NFTC, 2013). Sin embargo, otros estudios con muestras aún más amplias señalan que las proporciones de expatriados en función de su nacionalidad varían mucho de un país a otro (HSBC Expat, 2012).

Las características de los expatriados españoles son recogidas en varios informes elaborados desde la consultora Ernst and Young y la escuela de negocios IESE (Álvarez Novoa y Gómez López-Egea, 2008; Álvarez Novoa *et al.*, 2011; Gómez López-Egea, 2005). En el informe de 2008 se entrevistaron a 510 expatriados, de los cuales 144 eran extranjeros destinados en España (Álvarez Novoa y Gómez López-Egea, 2008). En el de 2011 (Álvarez Novoa *et al.*, 2011) se realizaron 451, aunque en este caso no se informa del número de entrevistas a expatriados extranjeros en nuestro país. Por lo tanto, tomaremos los datos del informe de 2008 como una aproximación al perfil del expatriado español, ya que el 71,8% de la muestra eran expatriados corporativos españoles en el extranjero<sup>8</sup>. Según el mismo, el 72,4% de los expatriados eran hombres y el 26,8% mujeres; el 56% de los expatriados estaban casados. Respecto a las personas que los acompañaron, el 44% se expatriaron solos. La mitad contaba con formación universitaria y el 92,5% declaraba dominar el inglés (no se preguntaba sobre el español). Finalmente, el 73,9% declaraba tener como destino otro país de Europa. Existe otro informe del año 2009, elaborado por la Escuela de Organización Industrial, que en este caso realiza una encuesta a 174 expatriados españoles (Espinosa Romero, 2009). Se plantea en él que el 75,45% de los expatriados son hombres y el 25,55% mujeres; el 40,50% son casados y el 49,8% se expatriaron sin la compañía de su familia. El 74,61% tenía formación universitaria y el 51,8% estudios de postgrado. El 33% decía no conocer el idioma local, mientras que el 66% afirmaba sí hacerlo.

#### 4. Objetivos, hipótesis y metodología

El objetivo general consistió en analizar la situación real del expatriado corporativo español en cuanto a su condición de élite transnacional o élite nacional globalizada. Una condición que se vinculaba a un estilo de vida diferencial íntimamente ligado a las situaciones sociolaborales específicas del expatriado corporativo. A modo de objetivos específicos consideramos oportuno analizar el grado de integración sociocultural de los expatriados corporativos en el país de recepción y las diferencias socioculturales y laborales percibidas y vividas.

Nuestra primera hipótesis (H1) consideraba que la mayoría de los expatriados corporativos tenían clara su ventaja sociolaboral con respecto a los trabajadores locales, y se sentían parte de una élite global. En segundo lugar, (H2) planteábamos que en caso de conflicto los expatriados corporativos tendrían una inclinación hacia su país de origen, siendo más una élite nacional globalizada que una élite transnacional. También, siguiendo el planteamiento anterior, manteníamos que entre los expatriados corporativos españoles se encontraría una tendencia a volver a su país de origen, excepto entre aquellos que hubiesen formalizado una familia en el país de recepción. Esta hipótesis reforzaría la idea de que forman parte de una élite nacional globalizada más que una élite transnacional. En tercer lugar (H3), se consideró que los expatriados corporativos españoles tenderían a percibir diferencias socioculturales entre el país de acogida y el de salida, tanto en el entorno laboral como en el resto de los espacios sociales en los cuales deben vivir. Pensábamos que estas serían percibidas en el nivel de los discursos de un modo positivo. Como cuarta y última hipótesis (H4), de acuerdo con la literatura disponible, también sosteníamos que los expatriados corporativos tenderían a formar enclaves propios y a desarrollar sus relaciones sociales, principalmente, con otros expatriados corporativos.

Para alcanzar los objetivos perfilados y constatar nuestras hipótesis, se diseñó una estrategia metodológica cualitativa que permitiera superar las restricciones asociadas a la concreción cuantitativa de un colectivo como el de los expatriados corporativos españoles. Se utilizó como técnica la entrevista en profundidad administrada a 25 profesionales expatriados durante un periodo de 6 meses. La selección de los informantes directos siguió los criterios estratégicos intencionales adecuados para garantizar, primero, una diversificación adecuada de la muestra y, segundo, una razonable saturación del discurso final (Vallés, 2002). El guion de las entrevistas se ordenó en torno a cuatro macroejjes temáticos: el concepto de élite, la construcción de la identidad social del

<sup>7</sup> Esta proporción también aparece en los informes de la consultora Brookfield (2012, 2014).

<sup>8</sup> En el cuestionario ni siquiera se preguntaba la nacionalidad a los expatriados. Somos conscientes de las dificultades de extrapolar estos datos de este modo, pero estos informes se encuentran entre las escasas fuentes de datos secundarios disponibles para averiguar el perfil del expatriado corporativo español.

expatriado, la creación de estilos de vida diferenciales y los conflictos entre los objetivos y cultura de las corporaciones y las instituciones y la sociedad de origen

Desde un punto de vista muestral y como criterio general, se estableció que todos los entrevistados debían ser expatriados corporativos que llevaran más de un año fuera de España. Los entrevistados se situaron en un rango de entre un mínimo de un año y un máximo de 15 años viviendo como expatriados. Además, y partiendo del análisis de los datos secundarios disponibles y perfilados en apartados anteriores, las mujeres debían ser al menos el 20% de las entrevistadas, para cumplir con la media de presencia femenina entre los expatriados corporativos mostrada por los estudios previos. De las 25 personas entrevistadas, 19 eran varones y 6 mujeres, por tanto, las mujeres representaban el 24% de los individuos entrevistados. En segundo lugar, el 80% de los expatriados debía poseer educación universitaria. En nuestro estudio, 23 de los entrevistados contaban con titulaciones universitarias de grado, másteres profesionales o el título de doctor. Por tanto, el 92% poseía educación universitaria.

En tercer lugar, en los estudios cuantitativos disponibles, la mitad de los entrevistados estaban casados o emparejados, y vivían con su familia en el extranjero. La muestra incorporaba la proporción de un 55% de entrevistados casados o que tenían pareja estable, y cuyos hijos vivían con ellos en el país de acogida. Por último, en cuarto lugar, se estableció que el perfil socioeconómico debía ser igual o superior al del país de origen. Entre los entrevistados, en este sentido, el perfil socioeconómico era variable, pero por lo general era medio-alto. Sus salarios eran el doble, como mínimo, del equivalente en un mismo puesto de trabajo en el país de procedencia. La casi totalidad de los entrevistados poseían beneficios sociales, sea vivienda a cargo de la empresa o corporación, seguro de salud, seguridad privada, automóvil de empresa y gasto en comunicaciones a cargo de la corporación o institución.

Con estos criterios estratégico-intencionales se perseguía que los informantes se ajustaran a los distintos perfiles que caracterizan al expatriado corporativo internacional, según muestran los estudios cuantitativos disponibles, para así poder facilitar con posterioridad la comparación con otros estudios de expatriados corporativos de otras nacionalidades.

## 5. Análisis de resultados

Las entrevistas trataban de indagar la percepción de los expatriados en torno a los cuatro macroejes temáticos propuestos: el concepto de élite, la construcción de la identidad social del expatriado, la creación de estilos de vida diferenciales y los conflictos entre los objetivos y cultura de las corporaciones y las instituciones y la sociedad de origen. Los principales resultados de las entrevistas se exponen a continuación.

### 5.1. Autopercepción de los expatriados como élite

En la entrevista se les preguntó si percibían que eran diferentes al resto de trabajadores, y en caso de sentirlo así, en qué sentido. También se les inquiría si se consideraban parte de un grupo transnacional con características diferentes al resto de trabajadores. Todos los entrevistados confesaban verse como parte de un grupo diferente del resto de trabajadores. Sin embargo, lo justificaban de dos modos diferentes. Un primer grupo decía sentirse diferente, ya que sus componentes poseían cualidades personales diferentes del resto de trabajadores: tenían mayor valentía y coraje por marcharse a otro país. La expatriación era vista como una oportunidad vital, y se consideraban desiguales al resto de trabajadores por proceder de un país distinto, sobre todo aquellos que residían en países denominados “en vías de desarrollo”.

Creo que es valentía lo que me diferencia de mis compañeros de promoción o de la empresa en España, la oportunidad de irte fuera y aprender de lo que vas a vivir en ese país, sobre todo cobrar el triple con todos los gastos pagados es una oportunidad que hoy no hay en España... Sí allí me siento diferente a los demás trabajadores, la cualificación y la forma de trabajar nos diferencia, pero solo con los que están por debajo de mí, mis iguales tienen una cualificación y un nivel similar al mío (varón de 39 años, residente en Brasil).

No veo diferencias sustanciales con mis compañeras de ahí, sí que hay alguna cuestión propia de la falta de materiales o bien de la formación universitaria... Para mí expatriada corporativa es sinónimo de valentía y sobre todo de ganas de vivir otras experiencias, otras vivencias, una oportunidad de ganar el triple que en España, pero es duro... Donde estoy yo –Emiratos Árabes– sí que nos sentimos un grupo aparte, sobre todo las mujeres, las diferencias culturales y el cuidado que debemos tener..., además de cobrar más y tener un nivel de vida más alto (mujer de 29 años, residente en Emiratos Árabes).

Un segundo grupo de expatriados justificaba su diferenciación haciendo referencia al choque cultural con la sociedad de acogida y haciendo énfasis en su formación diferencial. Sin embargo, no contemplaban la expatriación como una oportunidad ni como una experiencia especial, sino como una forma de vida más; y no marcan tantas diferencias con el resto de los trabajadores.

Desde que me fui de Erasmus lo tenía claro, me quería ir de España, no quería trabajar siempre ahí..., para mí ser un expatriado corporativo es una forma más de vivir, he vivido en ocho países diferentes y el hecho de tener familia no es un problema, de hecho, mi mujer es como yo, expatriada corporativa, nuestras hijas son multiculturales... En Europa la diferencia entre profesionales existe igual que existe en cualquier otro país, es casi un mito eso de que en Europa y los USA la gente está más preparada, es cuestión de diferencias culturales..., sí veo diferencias y sí creo que somos un grupo diferente o por lo menos nos creamos como grupo diferente (varón de 41 años, residente en Francia).

... parece que no pero sí hay diferencias entre las personas formadas ahí y los que venimos de Europa, nos ven como superiores o como chic (risas). La formación es diferente y eso que ahí la gente ha tenido la oportunidad de estar en las mejores universidades, eso sí pagando una millonada que luego tienen que devolver. La cultura también es diferente, no sé, son muy así, como muy no les saques de sus temas... Sí me veo como un grupo diferente al resto, además de verme como una nueva forma de ser, ya no naces y trabajas en el mismo sitio, y si lo haces te estás quedando retrasado (mujer de 29 años, residente en Estados Unidos).

La identidad de los expatriados corporativos, salvando esas diferencias en la justificación, era muy parecida en ambos grupos: se sentían un grupo aparte con una nueva forma de vivir, quizá no permanente como se verá más adelante.

Aunque no existían grandes diferencias en la autopercepción como élite entre hombres y mujeres, sí se encontraron algunos matices achacables a la gestión de los roles sociolaborales en la cultura laboral española. Las mujeres tendían a percibir la expatriación corporativa como forma de ser o estilo de vida que les permitía obtener más independencia y mayores oportunidades para adquirir un estatus sociolaboral superior al que tendrían en su país de origen, donde quedarían bajo el denominado “techo de cristal” (Nash, 2014).

## 5.2. Relaciones sociales de los expatriados y construcción de la identidad social

Posteriormente, se les inquiría sobre las relaciones con los trabajadores oriundos del país de acogida. Los quince entrevistados respondieron casi con unanimidad. Las relaciones sociales y profesionales con los profesionales de los países de recepción fueron descritas por los entrevistados como relaciones de completa normalidad, de compañerismo o cordiales.

Siempre intento integrarme con mis compañeros de trabajo del país al que vaya, lo otro es una tontería, debemos trabajar juntos y cooperar para que todo salga bien (mujer de 32 años residente en Canadá).

En mis expatriaciones he buscado siempre integrarme con los trabajadores locales de mi empresa como uno más, si marcas la barrera del que viene de las oficinas centrales a enseñar a los locales como hacer su trabajo nunca conseguirás formar parte del equipo, y tus colaboradores te verán más como una amenaza que un apoyo (varón, 42 años residente en Turquía).

Nunca me he diferenciado en el trato, lo normal es trabajar con la gente de ahí de manera cordial, cooperar y sobre todo intentar crear un buen ambiente de trabajo, integrarte y ajustarte a sus normas culturales, sobre todo en un país donde las mujeres estamos muy estigmatizadas (mujer de 29 años residente en Emiratos Árabes).

También se les preguntaba por sus antecedentes educativos y laborales con el objeto de averiguar si percibían diferencias respecto a los trabajadores locales. La mayoría sostenía que el hecho de ser expatriado era resultado de cambios económicos y sociales. Mantenían que la incorporación de idiomas a la enseñanza y los programas de intercambio (p.ej. Erasmus) hacían más común la idea de expatriarse. Creían que algunas empresas fomentaban una cultura dirigida a incentivar la expatriación, pero que esta era más resultado de cambios sociales. En este sentido, expresaban que los locales divergían de ellos en función de estas experiencias educativas y laborales. A mayor similitud en su formación y experiencia laboral, menores eran las diferencias percibidas. Los entrevistados residentes en países occidentales afirmaban la inexistencia de diferencias significativas.

La diferencia es casi inexistente, la mayoría de mis compañeros y compañeras tienen el mismo nivel y la misma formación, no veo diferencias apenas, alguna cuestión cultural, pero son salvables (varón de 41 años residente en Francia).

No veo ninguna diferencia, salvo pequeños matices propios de la cultura o el idioma (varón de 52 años residente en Estados Unidos).

No veo diferencias, ni en nivel ni siquiera en trato (varón de 39 años Alemania).

Sin embargo, en un contexto no occidental se expresaban ideas opuestas:

Si eres diferente, no lo puedes obviar..., la formación, las costumbres hasta la jerga..., y eso que ahí hablan castellano..., pero sí hay diferencias (varón de 38 residente en Colombia).

¿Diferencias con mis compañeros locales? ... sí, claro. La formación no es la misma y el choque cultural es enorme, pero eso está en función del país al que estés destinado. En esta expatriación las diferencias son enormes, pero he estado en sitios donde no existían tales diferencias, sobre todo si se trata de un país europeo (varón de 38 años residente en Nigeria).

Las diferencias son en la formación y los tiempos de trabajo, aquí en Marruecos se nota mucho más que en otros sitios donde he estado (varón de 37 años residente en Marruecos).

Las diferencias son sociales y culturales, sobre todo en las mujeres, es un país donde la mujer no está en una situación buena (mujer de 29 años residente en Emiratos Árabes).

Resumiendo lo expuesto, por un lado, nos encontramos con aquellas personas que no se sienten diferentes a sus compañeros locales o no ven esas diferencias, sobre todo en contextos culturalmente próximos. Por otro lado, están aquellos que sí perciben diferencias con sus compañeros y compañeras locales, sobre todo diferencias en lo concerniente al choque cultural, social, laboral y de formación; una diferencia atribuida a la idiosincrasia del país en el que estaban residiendo y no percibida como inferioridad sino como diversidad.

Las mujeres, sin embargo, tendían a percibir con mayor profundidad las diferencias en cuestiones de género que los hombres. Un ejemplo lo encontramos en una entrevistada residente en Emiratos Árabes, quien remarcaba las diferencias abismales con su país de origen en un contexto cultural fundado en el machismo y la misoginia (el Sadawi, 2017). Los hombres marcaban diferencias respecto a los compañeros locales, pero no hicieron alusión en las entrevistas a las diferencias de género entre la cultura de origen y la de recepción.

Las relaciones con los demás expatriados, sin embargo, eran vistas con otra óptica. Eran descritas como relaciones de pares, cordiales, de cooperación y amistad. La mayoría veía a los demás expatriados como el soporte o apoyo familiar, social y de amistad que no tenían en el país receptor. Diferenciaban a los expatriados de sus compañeros de trabajo locales, sobre todo en lo referente al ocio y las situaciones sociales fuera del trabajo.

Cuando salgo por ahí lo hago con otros expatriados, sean de España, Holanda o Reino Unido, hacemos fiestas gastronómicas y nos reunimos para celebrar las fiestas..., hemos hecho un grupo de whatsapp y un grupo de amigos y amigas con los que poder hablar en tu idioma o simplemente estar (mujer de 44 años, residente en Australia).

... el grupo con el que salgo es de compatriotas como yo, gente que nos hemos venido a trabajar aquí, que nos juntamos para hablar y sobre todo para sentirnos más cerca de nuestras cosas (varón de 39 años, residente en Brasil).

Casi todos mis amigos y amigas son expatriados, también gente de aquí, pero casi todos con los que quedamos son como nosotros sean del país que sean, muchos son españoles otros de otros países europeos o de América Latina, lo que tenemos en común es que somos expatriados y que de vez en cuando hablamos en español (varón de 41 años, residente en Francia).

Son muy pocas las personas con las que me reúno y que no sean expatriadas, es el sentimiento de identidad lo que te une, quizá las experiencias vividas o el sentimiento de pertenencia a tu mismo país, la cultura, la comida, no sé, yo me llevo bien con todo el mundo... pero por las razones que sean me identifico más con los expatriados, y si son de mi país mejor (varón de 38 años, residente en Colombia).

Me identifico con las personas que están como yo, trabajando aquí y allá, me junto en mis horas libres con ellas, sobre todo con las hispanoparlantes, compartimos ideas, vivencias y sobre todo sentimientos (mujer de 27 años, residente en Brasil).

En Somalia es difícil no hacerte un grupo de expatriados..., sobre todo en el perfil en el que yo trabajo, nos identificamos entre nosotros, una pequeña familia (varón, 38 años, Nigeria).

Asimismo, se les preguntaba si los expatriados con los que se relacionaban eran españoles o de otras nacionalidades. Las respuestas, muy relacionadas con la anterior, mostraban un doble patrón de expatriado: el que se siente como un estilo de vida y que no le importa la interculturalidad y el expatriado casi forzado que añora su patria, sus costumbres, la gastronomía, el idioma y que buscan un área de confort en el grupo de expatriados españoles.

El área de confort en el caso de las mujeres giraba en torno a la creación de espacios de comunicación y reunión. La identidad grupal parecía más consolidada desde los roles típicos asociados a la mujer: el cuidado, la interacción comunicativa y los sentimientos. Ahora bien, para ambos sexos era importante poder hablar en español y reunirse con compatriotas o afines a la cultura hispana y europea.



### 5.3. Arraigo y temporalidad en la expatriación: estilos de vida

Se preguntó por la temporalidad de la expatriación y por el deseo de retornar al país de origen. La mayoría consideraba la expatriación como una situación temporal y solían fijar un límite temporal no superior a los 10 años. En algunos casos, la corporación imponía esos límites, pero en la mayoría eran los propios expatriados los que establecían límites por motivos familiares y sociales.

Mi empresa solo nos deja estar como máximo cinco años fuera, luego retornar..., nos hablan del desapego y demás, lo cierto es que sí que prefiero volver, pero después de haber estado en otros sitios (varón de 38 años, residente en Colombia).

Lo tengo claro, en cuanto termine mi contrato aquí me vuelvo a España o a otro país occidental o de América (mujer de 29 años, residente en Emiratos Árabes).

Siempre añoras tu casa, pero también esta situación te da libertad, viajar y sobre todo abrir mente. Volver, volveré, pero en unos años, cuando la cosa esté mejor allá (mujer de 32 años, residente en Canadá).

Sin embargo, aquellos que habían establecido relaciones afectivas o familiares en otros países o con experiencias de expatriación más amplias mostraban unos deseos de regresar más diferidos: deseaban retornar una vez jubilados o solo para pasar cortos periodos de tiempo antes de retornar a su situación de expatriados.

Si retornamos a España es para jubilarnos, no me veo ahora en España, con mi hija y mi marido aquí (mujer de 44 años, residente en Australia).

Llevo demasiado tiempo fuera de España, toda mi vida adulta la he hecho fuera..., mis hijas han nacido cada una en un país, mi mujer no es española..., si vuelvo es para jubilarme o para pasar un tiempo, pero no más (varón de 41 años, residente en Francia).

Después de 12 años, mi caso es un poco especial ya que he hecho mi vida en Malasia, si bien me gustaría poder regresar algún día, más que nada por cuidar de mis padres, que se hacen mayores (varón de 43 años, residente en Malasia).

El hecho de tener una familia en el proceso de expatriación corporativa no resultó sinónimo de vuelta “al hogar”, al menos entre los entrevistados, más bien parece todo lo contrario. Esta realidad choca con las suposiciones que se realizan sobre el impedimento que suponen los hijos y la pareja en estos nuevos estilos de vida “internacionales, flexibles y nómadas”. La vuelta o el retorno en algunos casos estaba planificada tras una acumulación económica producida desde situaciones donde el expatriado era mujer y residía en un contexto sociocultural misógino y hostil. El retorno, en la mayoría de los casos, era percibido tanto en varones como en mujeres como un hecho lejano, a modo de retiro o jubilación.

### 5.4. Conflictos entre la corporación o institución y la sociedad de origen

También se trató de averiguar cómo actuarían en caso de existir un conflicto entre los intereses de su empresa o institución y la sociedad de origen, para comprobar si se decantarían por salvaguardar a la organización transnacional –cultura global– o por la nación de origen –cultura local–. La mayoría opinaba que este hecho no se produciría, pues los intereses de la corporación o institución eran concordantes con los del país de origen. En ningún caso los entrevistados hicieron alusión a que existiera conflicto de intereses. De hecho, la mayoría consideraba que el conflicto real se producía entre los intereses y normas de las corporaciones e instituciones o sus países de origen y las normas, costumbres y leyes locales del país de acogida. En este caso, siempre se abogaba por negociar una solución con las normas locales.

La empresa para la que trabajo tiene muy claro que no debe ni puede dejar que un empleado entre en conflicto con las leyes locales; está en juego la seguridad de miles de personas..., la institución por seguridad internacional no se puede permitir esto (varón de 38 años, residente en Nigeria).

Las normas locales hay que respetarlas, si aquí tengo que ponerme velo para salir fuera del recinto occidental lo hago, sé que no debo beber alcohol y al menos no manifestar públicamente que mantengo relaciones sexuales con hombres sin estar casada. En el hospital se respetan las normas del país, estas no entran en conflicto con las de España (mujer de 29 años, Emiratos Árabes).

Sin embargo, de igual forma se reconocían las dificultades que podían entrañar estas negociaciones.

Dependería del caso. En Malasia algunas normas locales son difíciles de entender/aceptar bajo nuestro punto de vista (varón de 43 años, residente en Malasia).

Hay situaciones en las que éticamente sí he entrado en conflicto con las normas de la corporación en este país, son diferentes a las de España. Pero por lo general se respetan y no hay diferencias sustanciales salvo la de atender en urgencias [hospitalarias] a personas sin recursos (varón de 52 años, residente en Estados Unidos).

### 5.5. Valoración general de la experiencia de la expatriación

Por último, se preguntó a modo de valoración general si recomendarían la experiencia de ser expatriado corporativo. Una gran parte comentó que sí lo harían, ya no solo como una vivencia social, sino como una necesidad acorde con los requisitos propios del mercado laboral actual. Casi todos los expatriados hacían hincapié en la necesidad de conocer otras culturas y de aprender a vivir fuera de su entorno de confort.

Sí. Salir de tu país de origen es fundamental para romper mitos, abrir mentes, madurar y de paso conocer un montón de cosas nuevas: desde lugares a maneras de actuar bajo similares circunstancias. Es una experiencia única y en ese aspecto, el que no ha salido de su país deja de estar cualificado para participar en ciertas conversaciones u opinar de ciertos temas. Para ser sincero, creo que el que ha salido adquiere una mejor comprensión de muchas cosas que dejan de estar al alcance del que no lo ha hecho (varón de 43 años, residente en Malasia).

Es una oportunidad, la recomiendo completamente, pues creces como persona y te adaptas a lo que te van a pedir en el mercado laboral, cada vez más internacionalizado (varón de 52 años, residente en Estados Unidos).

La gente no sabe lo necesario que es tener la capacidad de poder vivir fuera de tu país, nunca se sabe dónde vas a terminar, yo lo recomiendo, además de cobrar más vives cosas que no vivirías en tu país, abres la mente y te capacitas para el mercado laboral de hoy en día (mujer de 32 años, residente en Canadá).

En general, la experiencia de ser expatriado corporativo se tomaba como una oportunidad para hacer carrera profesional o dar cabida a unos nuevos estilos de vida que incorporen a una feminidad más libre, internacional e independiente, unas nuevas formas familiares más interculturales y acostumbradas a la movilidad y los cambios, o un trabajador puente entre la cultura de origen y las demás. Pese a ello, todo esto debe ser tomado con cautela, pues las diferencias culturales no son siempre aceptadas como algo positivo, sino que en algunos casos eran vistas como frenos al desarrollo, tanto del trabajo como de la calidad de vida del profesional.

## 6. Discusión y conclusiones

Las entrevistas han mostrado una realidad diversa entre los expatriados corporativos españoles, pero en la cual hay algunas tendencias marcadas. En primer lugar, se ha detectado como preveía la primera hipótesis (H1), que los expatriados españoles se sienten como un grupo diferente tanto de los trabajadores del país de origen, más valientes y atrevidos, como de los del país de acogida, ya sea por poseer competencias y cualificaciones diferentes o simplemente por provenir de un país distinto. Consideran que la expatriación es un hecho significativo y se ven a sí mismos como parte de un colectivo con características especiales.

En segundo lugar, la respuesta a la hipótesis (H2) sobre si los expatriados son más una élite nacional globalizada o una élite transnacional es menos concluyente. Por un lado, la mayor parte de ellos no consideraban que existiese conflicto entre los intereses de la corporación y los del país de origen. En general, mostraron en las entrevistas que pensaban que su empresa representaba los intereses de España en el extranjero. Además, el conflicto solía estar más entre las normas de la corporación y las normas del país de expatriación. Cuando ocurría esto, se abogaba por respetar estas últimas, aunque eran conscientes de las contradicciones y dificultades que suponía la negociación.

Por otro lado, la mayoría de los expatriados veían su situación como algo temporal y deseaban regresar a su país de origen, en el que la experiencia adquirida les sería ventajosa en el mercado laboral. Algunos, sin embargo, se integraron en la cultura transnacional de los expatriados y deseaban seguir como tales aspirando a regresar a su país solamente para la jubilación o por cortos periodos de tiempo. Se percibe en las respuestas una dinámica entre algunos expatriados más cosmopolitas y otros más nacionales.

En tercer lugar, tal y como planteábamos en la tercera hipótesis (H3), los expatriados corporativos españoles, en líneas generales, enfatizaron las relaciones de cordialidad y cooperación con los trabajadores de los países en los que residían. Las diferencias culturales eran más sentidas cuanto mayor fuera la distancia cultural con el país de acogida. En todo caso, el discurso enfatizaba el valor de la cultura extraña como una diversidad positiva sin jerarquías entre culturas. La experiencia transnacional se contempla de un modo muy positivo, tanto desde el punto de vista del incremento del capital cultural como de la experiencia laboral.

Por último, también como se esperaba (H4), los expatriados, pese a la anterior valoración positiva de sus relaciones con los trabajadores locales, tendían a reservar sus relaciones de amistad, camaradería y ocio para otros expatriados. Los demás expatriados tendían a suplir la red familiar y de amistad que se habían dejado

atrás. Existía, por tanto, una cierta tendencia a la creación de enclaves simbólicos y reales en torno a los demás expatriados. No obstante, aquí se detectaron también dos perfiles, algunos expatriados más cosmopolitas y otros más apegados a la cultura de origen. El deseo de recrear la patria cultural en el extranjero no estaba presente en todos los expatriados entrevistados. Además, este deseo parecía relacionado con el grado de extrañeza de la cultura en la cual se residía. La necesidad de crear enclaves parece mayor en entornos no occidentales.

En definitiva, y con toda la prudencia necesaria, los datos obtenidos parecen apuntar a que los expatriados corporativos españoles se muestran como una élite nacional globalizada en su cuerpo principal. Sin embargo, una parte de ellos ya no se siente tan apegada a su país de origen y considera un destino deseable el permanecer viajando y residiendo en el extranjero durante toda su vida (al menos durante su vida laboral). Es posible, en consecuencia, que dentro de los expatriados corporativos haya dos estratos. De un lado, un cuerpo principal de expatriados que actuaría como una élite nacional globalizada y, de otro lado, un sector más pequeño que se sentiría parte de una élite globalizada o transnacional.

También se detectaron algunas diferencias en la percepción de la expatriación entre hombres y mujeres. Estas últimas tendían a ver la expatriación como una oportunidad de superar las barreras patriarcales del entorno laboral de su país de origen, de un lado, y, de otro, tendían a ser más conscientes de las diferencias en la construcción del género entre la cultura de origen y la de recepción. Por último, en el análisis de las entrevistas se encontró que, en contra de lo que pudiera parecer, la familia y los hijos no eran percibidos como un freno durante la expatriación.

Este estudio, sin duda, presenta las limitaciones propias de una investigación exploratoria. Muestra la realidad de los expatriados de un país concreto cuyas realidades no son extrapolables a la del conjunto de los expatriados corporativos. Sin embargo, también exhibe algunas continuidades con la literatura existente; por ejemplo, sobre expatriados corporativos británicos a la hora de crear enclaves de expatriados corporativos o de relacionarse principalmente con otros expatriados (Beaverstock, 2002; 2005; 2011) o con los expatriados corporativos asentados en España (Daviose Sánchez, 2018). Serían necesarios estudios comparativos más amplios, y una aproximación cuantitativa que supere las limitaciones de este estudio, para confirmar estas tendencias comunes.

Lo que sí parece claro es la emergencia de un colectivo global específico, esté más integrado en el proceso de globalización o aún apegado al contexto nacional, que sin duda está generando un cierto estilo de vida. Se puede considerar que los expatriados corporativos están creando una cultura y un nuevo estilo de vida. Un estilo de vida ligado a la deslocalización productiva y las nuevas figuraciones subjetivas atadas a la “vida nómada” hija de los cambios sociales derivados de la globalización (Braidotti, 2000). Las entrevistas realizadas parecen apuntar en esa dirección. Podría tratarse, hasta cierto punto, de rasgos conducentes a la creación de una “ciudadanía global” o “ciudadanía cosmopolita”. Aunque también es cierto que esta se encuentra lejos de tener una presencia masiva. Sin embargo, se encuentra más extendida entre ciertos colectivos que viven más directamente el mundo global (Martín-Cabello, 2017). Los expatriados corporativos españoles, al menos aquellos más cosmopolitas, encarnarían en mayor medida esa conciencia de ser “ciudadanos del mundo”.

## 7. Bibliografía

- AESPLA (2011): *Guía de gestión de la prevención en el proceso de internacionalización de las empresas*, Barcelona, Foment del Treball.
- Álvarez Novoa, M. y S. Gómez López-Egea (2008): *El proceso de expatriación en empresas multinacionales: visión del expatriado*, Barcelona, Ernst and Young-IESE.
- Álvarez Novoa, M., S. Gómez López-Egea y I. Contreras Álvarez (2011): *Políticas de expatriación en multinacionales: visión de las empresas*, Barcelona, Ernst and Young-IESE.
- Beaverstock, J.V. (2002): “Transnational elites in global cities: British expatriates in Singapore’s financial district”, *Geoforum*, 33, pp. 525-538.
- Beaverstock, J.V. (2005): “Transnational elites in the city: British highly-skilled inter-company transferees in New York City’s financial district”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31 (2), pp. 245-268.
- Beaverstock, J.V. (2011): “Servicing British expatriate ‘talent’ in Singapore: Exploring ordinary transnationalism and the role of the ‘expatriate’ club”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37 (5), pp. 709-728.
- Billig, M. (2014): *Nacionalismo banal*, Madrid, Capitan Swing.
- Bonache Pérez, J. (1998): “Encuesta sobre las políticas de expatriación de las multinacionales españolas”, *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 11 (114), pp. 36-41.
- Bonache Pérez, J. y C. Brewster (2001): “Knowledge transfer and the management of expatriation”, *Thunderbird International Business Review*, 43 (1), pp. 145-168, [http://dx.doi.org/10.1002/1520-6874\(200101/02\)43:1<145::AID-TIE9>3.0.CO;2-7](http://dx.doi.org/10.1002/1520-6874(200101/02)43:1<145::AID-TIE9>3.0.CO;2-7)
- Bourdieu, P. (2013): *La nobleza de Estado*, México, Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (2014): *Sobre el Estado. Cursos en el Collège de France (1989-1992)*, Barcelona, Anagrama.
- Braidotti, R. (2000): *Sujetos Nomades*, Madrid, Paidós.
- Brookfield (2012): *Global Relocation Trends 2012 Survey Report*, USA, Brookfield Global Relocation Services.
- Brookfield (2014): *Global Relocation Trends 2014 Survey Report*, USA, Brookfield Global Relocation Services.
- Carroll, W.K. (2010): *The Making of a Transnational Capitalist Class: Corporate Power in the 21st Century*, London, Zed Books.

- Cohen, E. (1977): "Expatriate communities", *Current Sociology*, 24 (3), pp. 5-90, <https://doi.org/10.1177/001139217702400301>
- Corm, G. (2012): *El nuevo gobierno del mundo. Ideologías, estructuras, contrapoderes*, Barcelona, Península.
- Davoise Sánchez, B. (2018): "La integración de expatriados europeos en Madrid", *Methaodos. Revista de ciencias sociales*, 6 (2), pp. 298-308. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.249>
- Ehrenreich, B. y J. Ehrenreich (1977): "The Professional-Managerial Class", *Radical America*, 11, pp. 7-31.
- El Saadawi, N. (2017): *La cara oculta de Eva*, Madrid, Kailas.
- Espinosa Romero, M. (2009): *Los procesos de internacionalización empresarial y la gestión de personas*, Madrid, EOI.
- Fernández Fernández, J.M. (2013): "Capital simbólico, dominación y legitimidad. Las raíces weberianas de la sociología de Pierre Bourdieu", *Papers*, 98 (1), pp. 33-60.
- Finaccord (2014): *Global Expatriates: Size, Segmentation and Forecast for the Worldwide Market*, London, Finaccord.
- Freeland, C. (2013): *Plutocrats: The Rise of the New Global Super-Rich and the Fall of Everyone Else*, London, Penguin.
- García Romero, A., J. Bonache Pérez y I. Fernández-Mateo (2001): "Aspectos positivos y negativos de los destinos internacionales: un estudio empírico en una multinacional española", *Icade: Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 54, pp. 189-206.
- Gómez López-Egea, S. (2005): *Políticas de expatriación y repatriación en multinacionales: visión de las empresas y de las personas*, Barcelona, IESE.
- Hannerz, U. (1990): "Cosmopolitans and locals in world culture", *Theory, Culture & Society*, 7, pp. 237-251.
- Hartmann, M. (2012): "El mito de la 'clase global': dirigentes económicos no tan mundializados", *Le Monde diplomatique en español*, 203, p. 10.
- HSBC Expat (2012): *Expat Explorer Survey 2012*, London, HSBC.
- Iranzo, J.M. (2004): "El 'Imperio' como fantasía y deseo de las globalizaciones", *Política y Sociedad*, 41 (3), pp. 35-61.
- Lenger, A., C. Schneickert y F. Schumacher (2010): "Globalized national elites", *Transcience*, 1 (2), pp. 85-100.
- Martín-Cabello, A. (2017): "Ciudadanía global. Un estudio sobre las identidades sociopolíticas en un mundo interconectado", *Arbor*, 193 (786), pp. a422, <https://dx.doi.org/10.3989/arbor.2017.786n4010>
- Mills, C.W. (1987): *La élite del poder*, México, FCE.
- Nash, M. (2014): *Feminidades y masculinidades. Arquetipos y prácticas de género*, Madrid, Alianza.
- NFTC (2013): *Expatriates Trends Study 2013: Understanding their Perspective*, Washington, NFTC-CGHB.
- Panitch, L. y S. Gindin (2015): *La construcción del capitalismo global. La economía política del imperio estadounidense*, Madrid, Akal.
- Pelfini, A. (2009): "Der Mythos der globalen Eliten. Beschränkte Transnationalisierungsprozesse am Beispiel aufstrebender aktiver Minderheiten in Südamerika", en A. Jain y D. Schneider, eds., *Weltklasse für Unternehmen, Staat und Gesellschaft: Fiktionen und Realitäten*, Munich, Edition Fatal.
- Pelfini, A. (2011): "Global and national political elites in South America: Limited transnationalization processes and the persistence of inequality", en B. Rehbein, ed., *Globalization and Inequality in Emerging Societies*, Basingstoke, Palgrave-MacMillan.
- Pelfini, A. (2014): "The role of elites in emerging societies, or How established elites deal with and emerging society: The case of business elites in cotemporary Chile", *Transcience*, 5 (1), pp. 53-62.
- Pohlmann, M. (2009): "Globale ökonomische Eliten? Eine Globalisierungstheorie auf dem Prüfstand der Empirie", *KZfSS. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61 (4), pp. 513-534, <https://dx.doi.org/10.1007/s11577-009-0083-4>
- Robinson, A. (2013): *Un reportero en la montaña mágica. Cómo la élite económica de Davos hundió el mundo*, Barcelona, Ariel.
- Robinson, W.I. (2013): *Una teoría sobre el capitalismo global. Producción, clase y Estado en un mundo transnacional*, México, Siglo XXI.
- Robinson, W.I. y J. Harris (2000): "Towards a global ruling class? Globalization and the transnational capitalist class", *Science and Society*, 64 (1), pp. 11-54.
- Rosa González, J.M., M. Barker y D. Shah (2021): "Host country language proficiency and identity: Spanish self-initiated expatriate nurses in Germany", *Journal of Global Mobility*, 9 (2), pp. 217-240, <https://dx.doi.org/10.1108/JGM-11-2020-0074>
- Rothkopf, D.J. (2008): *Superclass: The Global Power Elite and the World they are Making*, New York, Farrar, Straus and Giroux.
- Salas-Porras Soulé, A. (2014): "Las élites neoliberales en México: ¿cómo se construye un campo de poder que transforma las prácticas sociales de las élites políticas?", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59 (222), [https://dx.doi.org/10.1016/S0185-1918\(14\)70219-3](https://dx.doi.org/10.1016/S0185-1918(14)70219-3)
- Schneickert, C. (2013): "Globaler Habitus? Der Habitusbegriff in der Globalisierungsforschung", en A. Lenger et al., *Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus*, Wiesbaden, Springer, [http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-18669-6\\_20](http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-18669-6_20)
- Schneickert, C., A. Kroneder y R. Schwab (2015): "Globalizing elites from the 'Global South': Elites in Brazil and India", en A. Lenger y F. Schumacher, eds., *Understanding the Dynamics of Global Inequality*, Berlin-Heidelberg, Springer-Verlag, [https://dx.doi.org/10.1007/978-3-662-44766-6\\_12](https://dx.doi.org/10.1007/978-3-662-44766-6_12)
- Sennett, R. (2011): *El declive del hombre público*, Barcelona, Anagrama.
- Sklair, L. (1995): *The Sociology of the Global System*, Baltimore, John Hopkins University Press.
- Sklair, L. (2001): *The Transnational Capitalist Class*, Oxford, Blackwell.
- Sklair, L. (2002a): "The transnational capitalist class and global politics: deconstructing the Corporate-State connection", *International Political Science Review*, 23 (2), pp. 159-174, <https://dx.doi.org/10.1177/0192512102023002003>
- Sklair, L. (2002b): "La clase capitalista transnacional y el discurso de la globalización", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, XLV (186), pp. 133-156.
- Sklair, L. (2002c): "Democracy and the transnational capitalist class", *Annals AAPSS*, 581, pp. 144-157.
- Sordo, J. y J.A. Doncel de la Colina (2018): "Expatriados empresariales y comunidades extranjeras en Monterrey: los casos español y japonés", *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 85, pp. 139-168.
- Suárez-Zuloaga y I. Gáldiz (2001): "Los directivos de las multinacionales españolas: en el interior y en la expatriación", *ICE. Sector Exterior Español. Revista de economía*, 79, pp. 61-75.
- Therborn, G. (2012): *El mundo. Una guía para principiantes*, Madrid, Alianza.



Vallés, M. (2002): *Entrevistas cualitativas*, Madrid, CIS.

Wright, E.O. (2015): *Modelos de análisis de clases*, Valencia, Tirant lo Blanch.

Ziegler, J. (2013): *Los nuevos amos del mundo*, Barcelona, Destino.

