

6. Un enfoque de género en la decisión de desarrollar una carrera profesional internacional en los estudiantes de ADE ¿Hay evidencias de “Glass Border”?

Carlos Martínez de Ibarreta Zorita, *Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

Raquel Redondo Palomo, *Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

Eugenia Fabra Florit, *Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

Antonio Rúa Vieites, *Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

M^a José Martín Rodrigo, *Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

Un enfoque de género en la decisión de desarrollar una carrera profesional internacional en los estudiantes de ADE ¿Hay evidencias de “Glass Border”?

Carlos Martínez de Ibarreta Zorita, *Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

Raquel Redondo Palomo, *Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

Eugenia Fabra Florit, *Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

Antonio Rúa Vieites, *Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

M^a José Martín Rodrigo, *Universidad Pontificia Comillas de Madrid*

Resumen

En el ámbito de las finanzas, los negocios y la gestión empresarial, cada vez es más frecuente que los estudiantes recién licenciados decidan comenzar su carrera profesional trabajando en alguna empresa de algún país diferente al suyo. Al igual que en otros aspectos relativos al desarrollo profesional cabe preguntarse si existen asimetrías en el comportamiento de hombres y mujeres en la decisión de internacionalización. A pesar del evidente avance en la igualdad de géneros es posible que sigan existiendo factores que actúen como freno o limitación a la hora de trabajar en el extranjero que tengan un peso mayor en hombres que en mujeres, dando lugar a la existencia de un glass border en analogía con el concepto ya asentado en la literatura de glass ceiling respecto a la menor presencia de mujeres en puestos de alta dirección. La presente comunicación, centrada en aquellos estudiantes que finalizan sus estudios universitarios en Administración y Dirección de Empresas explora de forma empírica la presencia o no de dicho efecto diferencial junto con algunos otros factores que pueden influir en la intención de desarrollar o no una carrera profesional de carácter internacional.

Mediante el empleo de modelos de elección discreta se analiza la influencia del género en la decisión de desarrollar carrera profesional internacional una vez controlados el resto de factores, tanto de tipo socioeconómico, como académicos, de personalidad, y de contexto (peer effects). Los datos para el análisis empírico han sido obtenidos mediante la aplicación de una batería de cuestionarios a estudiantes de los últimos cursos de ADE en la Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

Palabras clave: género, internacionalización laboral, glass ceiling, modelos de elección binaria.

1. Introducción

En el ámbito de las finanzas, los negocios y la gestión empresarial, cada vez es más frecuente que los estudiantes recién licenciados decidan comenzar su carrera profesional trabajando en alguna empresa de algún país diferente al suyo.

Esto es una consecuencia más del fenómeno de la globalización, entendida como proceso a gran escala, que involucra aspectos económicos, tecnológicos, sociales y culturales, marcado por algunas características específicas, entre las que cabe señalar la mayor integración de los mercados nacionales gracias a la espectacular reducción en los costes del transporte, de las telecomunicaciones y de la informática y el hecho de que una parte mayor del mundo y un número mayor de países está participando de este proceso de integración (Bordo, Eichengreen y Kim, 1999). Esta globalización conlleva movimientos de capital humano y fuerza laboral entre países.

En este entorno globalizado, uno de los nuevos retos para la empresa consiste en desarrollar una Mentalidad Global (MG) que permita incrementar la eficacia organizacional, y a la vez mantener eficientes actividades de negocios (Kedia y Mukherji, 1999) así como también ampliar la capacidad de la organización para influir sobre los individuos, grupos, organizaciones y sistemas dentro de un entorno de negocios internacionales (Javidan *et al*, 2010).

Partiendo del trabajo de Javidan *et al*. (2010), en el que se señala que la MG consta de tres componentes, Capital Psicológico, Capital Intelectual y Capital Social, este estudio está centrado en analizar la predisposición hacia la MG de los jóvenes a punto de insertarse en el mercado laboral en el campo de la Administración de Empresas, a través del estudio de su actitud hacia un proceso de internacionalización como comienzo de su carrera profesional.

Al igual que en otros aspectos relativos al desarrollo profesional cabe preguntarse si existen asimetrías en el comportamiento de hombres y mujeres en la decisión de internacionalización. A pesar del evidente avance en la igualdad de géneros es posible que sigan existiendo factores que actúen como freno o limitación a la hora de trabajar en el extranjero que tengan un peso mayor en hombres que en mujeres, dando lugar a la existencia de un *glass border* en analogía con el concepto ya asentado en la literatura de *glass ceiling* respecto a la menor presencia de mujeres en puestos de alta dirección. La presente comunicación, centrada en aquellos estudiantes que finalizan sus estudios universitarios en Administración y Dirección de Empresas explora de forma empírica la presencia o no de dicho efecto diferencial junto con algunos otros factores que pueden influir en la intención de desarrollar o no una carrera profesional de carácter internacional.

Mediante el empleo de modelos de elección discreta se analiza la influencia del género en la decisión de desarrollar carrera profesional internacional una vez controlados el resto de factores, tanto de tipo socioeconómico, como académicos, de personalidad, y de contexto (*peer effects*).

2. Marco teórico

La actitud de las mujeres ante el proceso de internacionalización está íntimamente ligada a su trayectoria en el mercado laboral. La masiva incorporación de la mujer al trabajo, ha suscitado la aparición de múltiples estudios que tratan de analizar el papel de la mujer en la organización, su capacidad y sus limitaciones para desarrollar cargos directivos que tradicionalmente estaban reservados a hombres así como sus expectativas laborales y la necesidad de conciliación con una vida familiar.

Desde un punto de vista longitudinal, cada vez son más las mujeres que tienen un empleo o desean tenerlo y que, por tanto, aportan un mayor peso en la actividad económica general (Davidson, 1991). Además, en lo que se refiere a la educación, el nivel de cualificación de las mujeres se ha ido equiparando al de los hombres, e incluso los ha superado en algunas etapas educativas.

Sin embargo, desde una perspectiva transversal, todavía se puede observar un desequilibrio entre mujeres y hombres a favor de estos últimos, las tasas de actividad como las de empleo femenino siguen siendo inferiores, así como también su salario y el acceso a puestos de dirección en las organizaciones. La literatura se ha detenido a estudiar esta situación desde aspectos de tipo psicológico, económico y social, tratando de averiguar cuáles son las expectativas de las mujeres desde un punto de vista laboral y si existe alguna barrera que les impida llegar a la categoría profesional acorde con su educación formal.

Desde el punto de vista de las expectativas, numerosas investigaciones que estudian las razones que justifican el mayor grado de satisfacción laboral de las mujeres con respecto a los

hombres, a pesar de su situación laboral, muestran que existen diferencias entre las valoraciones que realizan hombres y mujeres sobre los atributos del empleo. En este sentido Clark (1997) apunta la importancia que tiene el ingreso, las perspectivas de promoción y la estabilidad laboral para los hombres frente a la importancia que dan las mujeres al tipo de trabajo y la jornada laboral. Sloane y Williams (1994, 2000) confirman la teoría de Clark al demostrar que los hombres valoran más el dinero que les aporta el empleo, a diferencia de las mujeres que se suelen inclinar hacia aspectos no monetarios como la flexibilidad de la jornada laboral y la relación con los compañeros de trabajo. Adicionalmente, estos autores también muestran que las mujeres esperan menos de sus trabajos y, además, tienden a compararse con distintos grupos de referencia.

Desde la segunda perspectiva, algunos autores muestran la existencia de los denominados “techos de cristal”, que revelan un realidad subjetiva que impone detención y retroceso en los proyectos laborales de las mujeres al llegar al acceso a los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales (Holloway, 1993; Davidson y Cooper, 1992; Morrison, 1992; Lynn Martin, 1991) y que, como consecuencia, puede frenar la intención o actitud hacia la internacionalización.

Las descripciones realizadas en la literatura sobre el “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres insisten en destacar los factores culturales invisibles que producen condiciones discriminatorias hacia las mujeres. Desde el proceso de globalización, los cambios económicos y sociales, impulsados por empresas, compañías transnacionales e instituciones financieras han provocado la expansión de las actividades políticas, económicas y sociales a través de las fronteras. Desde el punto de vista de la actitud de los trabajadores ante el proceso de globalización, la deslocalización ligada a la misma, que lleva consigo la posibilidad de traslado al extranjero para desarrollar la actividad profesional, no está aceptada de la misma manera por hombres y mujeres. Mientras que los hombres pueden considerar que el desarrollo laboral internacional constituye oportunidades de ascenso laboral, de especialización, de adquisición de nuevas tecnologías tanto para ellos como para su familia, ellas renuncian a esas oportunidades al considerar que tanto ellas como sus familias se verán favorecidas manteniéndose en un núcleo más familiar.

El valor de este trabajo está en intentar detectar empíricamente si las expectativas de los estudiantes antes de empezar su trayectoria profesional, en lo referente a la internacionalización, coinciden con los resultados que muestra la literatura al presentar las diferencias entre hombres y mujeres en el marco laboral; en otras palabras, si existen factores culturales invisibles internalizados en las mujeres que hagan que su decisión de internacionalización sea cuantitativa o cualitativamente diferente de la de los hombres, existiendo por tanto un *glass border* de características análogas a los “techos de cristal”.

3. Metodología: modelo, datos, variables

3.1. Modelo

La decisión de un alumno de ADE de comenzar o no una carrera profesional internacional en el extranjero (en términos generales, fuera del propio país) es una decisión de tipo binario que puede modelarse empíricamente mediante un modelo *logit*, cuya especificación general viene expresada por la ecuación [1]:

$$\text{prob}(Y = 1) = \frac{e^{z_i}}{1 + e^{z_i}} \quad [1]$$

en donde z_i es una función índice que recoge el efecto lineal de diferentes conjuntos de variables explicativas de la decisión de internacionalización y sus efectos de interacción con el hecho de ser o no mujer, tal y como se recoge en [2]

$$z_i = (\alpha + \beta'F + \gamma'P + \delta'A + \phi'Y)(I + \theta \text{mujer}) \quad [2]$$

En esta función índice, F es un vector $f \times 1$ de variables que recogen aspectos personales, familiares y de entorno del alumno, P es el vector de dimensión $p \times 1$ relativo a sus rasgos psicológicas, A el vector $a \times 1$ que contiene las características académicas y de entorno universitario e Y el vector $y \times 1$ relativo a diferentes aspectos de internacionalización y de idiomas. Por su parte $\beta, \gamma, \delta, \phi$ son los vectores de parámetros que recogen el efecto en la función índice de cada uno de los vectores de variables. Por su parte θ es el vector de parámetros de dimensión $(f+p+a+y+1)$ que recoge el posible efecto diferencial entre ser mujer y ser hombre, ya en el término independiente ya en los efectos del resto de variables explicativas.

Una vez recogida la muestra, para evaluar los posibles efectos de género habrá que ir testando empíricamente las hipótesis $H_0: \theta(i) = 0$ frente a las alternativas de significación, en donde $\theta(i)$ es cualquier subvector de θ de dimensión $i \times 1$.

3. 2. Muestra

Los datos usados en el presente trabajo proceden de una muestra obtenida mediante cuestionarios *on-line*²⁵⁹ realizados por alumnos estudiantes de último y penúltimo año de carrera en la Licenciatura en ADE (Administración de Empresas) de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid en sus diferentes modalidades y combinaciones: sólo ADE (especialidad E-2), ADE y Derecho (E-3) y Ciencias Empresariales Internacionales (E-4).

Los alumnos han tenido que cumplimentar dos cuestionarios; el primero contenía preguntas acerca de características personales, familiares, académicas, de idiomas y de internacionalización y movilidad, mientras que el otro era el cuestionario psicológico de personalidad *Big Five*.

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

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

Entre las dos oleadas se ha enviado la invitación para cumplimentar los cuestionarios a aproximadamente 600 alumnos, de los cuales han contestado²⁶⁰ alrededor de 320. Una vez realizada la depuración de la base de datos y eliminados los cuestionarios incompletos o erróneos se dispone de un tamaño muestral de 288 individuos para las variables contenidas en el cuestionario de internacionalización y de 170 si se fusionan las respuestas de este con las del cuestionario *Big Five*, puesto que hay sujetos que cumplimentaron uno u otro de los dos cuestionarios pero no los dos. Esta muestra de tamaño 170 será la que se empleará para la estimación de los modelos, mientras que la de tamaño 288 se empleará en los análisis descriptivos sobre los rasgos cualitativos

259 Mediante la aplicación Encuesta Facil, en www.encuestafacil.com.

260 Entre las posibles razones de no respuesta pueden señalarse las siguientes:

- La invitación se ha realizado a una dirección de correo electrónico del alumno bien errónea o bien que el alumno no consulta con la frecuencia deseada.
- El momento elegido para la consulta, a final de curso y comienzos de vacaciones de verano o alrededor de los exámenes parciales.
- La excesiva longitud de los cuestionarios (posible causa de cuestionarios incompletos y desistimientos).
- El recelo de algunos alumnos a facilitar información de carácter sensible o personal, como su clave académica o el nombre y apellidos de sus mejores amigos, a pesar de las explicaciones preventivas respecto a este asunto ofrecidas en la carta de presentación.

diferenciales respecto a la internacionalización de hombres y mujeres.

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

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

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

Fuente: Elaboración propia

3.3. Variables

3.3.1. Variable endógena

La variable a explicar en el modelo planteado es si un alumno tiene o no intención de “internacionalizarse”, es decir, comenzar su carrera profesional en el extranjero. Habida cuenta de que los alumnos que han contestado el cuestionario aún no han finalizado la carrera, e incluso a bastantes les queda aún otro año académico para finalizar (alumnos de 4º curso en licenciatura de 5 años), se ha preferido modelar la intención de internacionalizarse o no más que el hecho en sí mismo, que sólo se habría producido en aquellos alumnos de último curso con oferta laboral en firme o en proceso de selección para ello. En el cuestionario esa intención se ha preguntado mediante tres preguntas acerca de cómo se visualizan en el futuro dentro de 5, 10 y 20 años. Las opciones de respuesta combinaban el trabajar o no en el extranjero con el permanecer solteros o tener familia, existiendo incluso la opción denominada “no me visualizo”.

Se ha decidido contemplar como mejor proxy de carrera internacional la visualización dentro de 5 años, procediendo a la dicotomización entre visualizarse en el extranjero y en España (o el país de origen del alumno en caso de no ser español), por su menor horizonte temporal con el momento en el que se recoge la información y mayor correlación con la situación que finalmente se produzca realmente. Esta variable se ha denominado internac5.

3.3.2. Variables explicativas

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

1) Características personales, familiares y de entorno socioeconómico

- *Pareja:* tener o no pareja estable en el momento de responder al cuestionario. Se supone que los lazos afectivos que implica el tener pareja estable van a suponer en general un freno en la decisión de comenzar una carrera internacional en el extranjero, aunque se tenga

intención de retornar en un plazo no demasiado largo.

- *Número de amigos íntimos*: su inclusión en los modelos obedece a la lógica de pensar que un mayor número de amigos íntimos está mostrando un cierto grado de estabilidad y madurez emocional, aunque por otra puede suponer un freno a la decisión de internacionalizarse debido al alejamiento de ellos durante un cierto periodo a pesar de las nuevas vías tecnológicas de comunicación a distancia.

- *Número de hermanos y orden de primogenitura*. La inclusión de estas dos variables intenta captar el efecto en la probabilidad de internacionalización del efecto de la socialización en el seno de la familia aparte de la posible experiencia adquirida y aprendida de los hermanos.

- *Nivel econ*: nivel económico percibido por el alumno en comparación con el del grupo de compañeros. Debido a las dificultades de medición de este tipo de variables se ha optado por una evaluación subjetiva en una escala ordinal de cinco valores: claramente inferior a la media, ligeramente inferior, en la media, ligeramente superior, claramente superior. No está muy claro a priori el signo del efecto de esta variable en la probabilidad de internacionalizarse, ya que, por una parte, un mayor nivel económico familiar proporciona recursos para que los comienzos de la situación de internacionalización sean más plácidos, un nivel de partida inferior puede hacer ver la internacionalización como una oportunidad de promoción y mejora social y económica respecto al nivel de la generación de sus padres.

- *Nivel de estudios del padre y la madre*. Habida cuenta de que en la muestra más de un 85% de los padres y casi un 75% de las madres poseen estudios universitarios, se ha considerado su inclusión como dicotómicas respecto a ser o no universitarios. La razón de considerar estas variables radica en que se supone que un mayor nivel de formación en los padres supone también un mayor grado de cultura, apertura mental y formación cosmopolita en los hijos, que hará que sea más probable la decisión de trabajar en el extranjero al comienzo de su carrera profesional.

- *Zona de procedencia*: con el fin de poder captar la influencia del entorno socio demográfico de procedencia en lo relativo a la idiosincrasia y cultura de movilidad en la mayor o menor propensión a internacionalizarse, se han creado un conjunto de variables dicotómicas para recoger el área geográfica donde se ubica el domicilio familiar del alumno. La zonificación efectuada comprende, para España, las áreas de Madrid, Sur (Andalucía y Canarias), Norte (Galicia, Asturias, Cantabria, La Rioja y País Vasco), Este (Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia y Baleares) y Centro (el resto). Además se ha considerado el estar fuera de España como última categoría. En los modelos Madrid ha sido la categoría de referencia no incluida como dummy.

- *Ciudad grande*: estar el domicilio familiar situado en una ciudad de al menos 500000 habitantes. La lógica de esta variable es poder captar la influencia en la decisión de internacionalizarse o no de un entorno más cosmopolita, dinámico, abierto a la diferencia y con menos grado de localismo que supone haber vivido en una ciudad grande frente a provenir de un entorno urbano o rural de menor tamaño²⁶¹.

2) Características Psicológicas

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

El modelo de los *Big Five* o Cinco Grandes factores²⁶² (Digman, 1990; John, 1990) propone 5

261 Se ha optado por la especificación dicotómica para superar los errores de medida que supondrían considerar la población del municipio donde está situado el domicilio familiar (o su logaritmo neperiano), debido a la ambigüedad de tal dato dependiendo de cómo se consideren los límites de las áreas metropolitanas y su zona de influencia. ¿cuál es la población "real" de Madrid, Barcelona o Londres?

262 Este modelo Big Five se propone como un intento de mediación y unificación entre las tradiciones de investigación

dimensiones fundamentales para la descripción y evaluación de la personalidad, que son: Energía o Extraversión, Afabilidad o Agrado, Tesón, Estabilidad Emocional y Apertura Mental o Apertura a la Experiencia. En cada uno de los Big Five se han identificado dos subdimensiones, cada una de las cuales hace referencia a distintos aspectos de la propia dimensión. Cada una de las subdimensiones aparece en la Tabla 2.

Tabla 2. Dimensiones y subdimensiones del *Big Five*

Dimensiones		Subdimensiones	
E	Energía	Di	Dinamismo
		Do	Dominancia
A	Afabilidad	Cp	Cooperación
		Co	Cordialidad
T	Tesón	Es	Escrupulosidad
		Pe	Perseverancia
EE	Estabilidad Emocional	Ce	Control de emociones
		Ci	Control de impulsos
AM	Apertura Mental	Ac	Apertura a la cultura
		Ae	Apertura a la experiencia
D	Distorsión		

Fuente: Caprara et al. (1993).

El cuestionario que se propone en el modelo *Big Five* (BFQ) consta de un total de 132 ítems. De ellos, cada subdimensión está integrada por 12 elementos, la mitad de los mismos son afirmaciones formuladas en sentido positivo con respecto al nombre de la escala, mientras que la otra mitad está formulada en sentido negativo, con el fin de controlar eventuales fenómenos de sesgos de respuesta.

Finalmente, el cuestionario consta de una escala de distorsión (D) que consta de 12 elementos del cuestionario y tiene por finalidad proporcionar una medida de la tendencia a ofrecer un perfil falseado de sí mismo al responder al cuestionario.

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

En este trabajo, se ha trabajado con dos grupos de referencia según el sexo, dado que como establecen Caprara et al. (1993), aparecen diferencias significativas entre hombres y mujeres. Además, se ha elegido el grupo referido a personas participantes en procesos de selección²⁶³ porque parece la mejor referencia de cara al análisis de la internacionalización laboral que se está analizando.

3) Características académicas del alumno y de su entorno universitario

- *Nota media en ADE.* Está codificada como variable ordinal con las categorías 1: “aprobado”, 2: “notable” y 3: “sobresaliente”. Se considera que puede tener un efecto positivo en la probabilidad de comenzar carrera profesional en el extranjero, puesto que un expediente más

lexicográfica y factorialista. Por una parte, la tradición lexicográfica (Catell, 1943) se basa en que las diferencias más sobresalientes y socialmente más relevantes están codificadas en el lenguaje cotidiano, mientras que la factorialista se basa en el examen de las relaciones entre los diferentes descriptores de la personalidad (Digman, 1990; John, 1990) que definen los distintos factores de la personalidad.

263 La muestra utilizada como referencia para el grupo de hombres en procesos de selección está compuesta por 1.254 hombres, de edad entre 21 a 30 años, mientras que la utilizada para el grupo de mujeres en proceso de selección está compuesta por 1.284 mujeres, también de edad entre 21 y 30 años.

brillante aumenta las posibilidades en las pruebas de selección de empresas que ofrecen carrera internacional a sus recién contratados.

- *Grado de satisfacción con la carrera.* Medida en una escala de 0 a 10, se espera que personas más satisfechas con los estudios cursados están más motivadas para realizar su proyección internacional, mientras que los poco satisfechos quizá opten por una vía profesional diferente, incluso en otro campo.

- *Especialidad.* Como ya se ha comentado anteriormente, los individuos de la muestra pertenecen a la especialidad de E-2, E-4 y E-3. Esta última, se ha considerado categoría de referencia, y como incluye también estudios de Derecho, disciplina en la que por su propia naturaleza las salidas profesionales internacionales son más difíciles, se espera que cursarla produzca efectos diferenciales negativos respecto a las otras dos.

- *Últimocurso:* Estar o no en último curso de carrera. Puede pensarse que esto supone un mayor grado de madurez y un menor horizonte temporal sobre la verdadera decisión de comenzar o no carrera profesional internacional.

- *Gusto por una determinada área de conocimiento.* Se han creado varias dicotómicas que toman valor 1 si el alumno ha manifestado su gusto o preferencia por las asignaturas englobadas en diferentes áreas. Las áreas consideradas son: Finanzas y Contabilidad, Marketing, Recursos Humanos, Economía, Gestión y Estrategia, Métodos Cuantitativos y Derecho. Esta última se ha considerado como categoría de referencia, por considerar que es la que tiene menos carácter internacional.

- *Prácticas.* Haber realizado o no prácticas a lo largo de los estudios. Se espera que el haberlas realizado influya positivamente en la decisión de internacionalizarse.

- *Grado relativo de internacionalización de los amigos y peers.* Está medido como el porcentaje reforzado según los lazos de amistad de los compañeros del curso que han decidido internacionalizarse, en comparación con el porcentaje global de internacionales del curso. Un valor superior a 100 indica que el entorno más cercano de amistad del alumno es más proclive a la internacionalización que el curso considerado en su conjunto mientras que valores inferiores a 100 señalan que el entorno cercano es menos favorable a la internacionalización que el sentimiento o deseo del curso globalmente considerado.

- *Nivel de heterogeneidad de internacionalización del curso.* Se ha medido mediante la varianza de la variable “internacionalizarse o no” para cada uno de los cursos. Si p_j es el porcentaje de alumnos del curso j que tienen intención de comenzar carrera profesional en el extranjero, $p_j(1-p_j)$ será el valor de este indicador para ese curso. Se piensa que cuanto mayor sea el grado de heterogeneidad (correspondiente a un curso con un reparto porcentual de 50/50 entre quienes se ven en el extranjero y quienes no), menos probable será la decisión de internacionalización, al no tener el grupo un efecto de imitación y contagio claro.

4) Idiomas y antecedentes de internacionalización

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

- *Nivel de idiomas (Idiomas).* El cuestionario preguntaba sobre el nivel autopercebido de forma subjetiva en diferentes idiomas, diferenciando entre las categorías de lectura, escritura y conversación. Los idiomas por los que se preguntaba eran Inglés, Francés, Alemán, Español y Chino, siendo los posibles niveles en cada una de las tres categorías descritas, nulo, principiante, intermedio, avanzado y nativo. Estos niveles se han codificado numéricamente como 0, 2, 4, 6 y 10²⁶⁴. El indicador se ha construido sumando para todos los idiomas y para cada una de las

264 Nótese que la diferencia entre nivel avanzado y nativo es superior a la existente entre cualquiera de los demás,

tres categorías las puntuaciones correspondientes a cada nivel. Este indicador toma un valor mínimo de 30 (pues todos los alumnos son nativos en alguno de los idiomas considerados) y un máximo teórico de 120, por lo que se ha procedido a normalizarlo entre 0 y 100 para una mejor interpretación, asignando el valor 100 al máximo observado en la muestra.

- *Toefl*: Haber realizado o no el examen TOEFL (*Test of English as Foreign Language*). Habida cuenta que el inglés es actualmente la lengua franca en un mundo globalizado, un mayor nivel de inglés, certificado mediante algún examen objetivo será un indicador de una mayor propensión a desarrollar una carrera profesional. El indicador perfecto habría sido el nivel de TOEFL (normalizado en una escala de 0 a 100 ya que existen diferentes baremos de puntuación), pero como no todos los alumnos han realizado dicha prueba, se ha decidido considerar la variable dicotómica “*haber realizado el TOEFL o no*”, como un indicador de una actitud personal más o menos predispuesta a la internacionalización.

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

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

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

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

- *Vivir con padres*: Si se ha vivido o no con los padres (o algún familiar) a lo largo de la mayoría del tiempo de universidad. La inclusión en el modelo de esta variable de tipo dicotómico se justifica en el hecho de que mide de forma aproximada el grado de independencia del alumno,

para intentar corregir de alguna manera la tendencia a la sobrevaloración del nivel propio de idiomas, en el que es frecuente que niveles principiantes sean referidos como intermedios y estos como avanzados, mientras que el autocalificarse como nativo resulta menos propenso al error de medida intencionado.

puesto que aquel que durante los años de universidad ha vivido fuera de la influencia y los cuidados del hogar familiar (residencia, colegio mayor, piso compartido o individual) se supone que ha alcanzado un grado de independencia que favorece la decisión de internacionalizarse.

- *Erasmus*: dicotómica que recoge si se ha realizado o no intercambio Erasmus (o equivalente) a lo largo de los años de carrera. Se considera interesante su inclusión en el modelo puesto que el realizar un intercambio de algunos meses a una universidad en otro país supone una experiencia a pequeña escala que anticipa la vivencia de internacionalizarse en la carrera profesional.

- *Cursosextr*: número de cursos académicos realizados en el extranjero anteriores a la universidad. El considerar esta variable responde a la misma lógica que la variable anterior.

- *Movilfam*: dicotómica que toma el valor 1 si alguno de los progenitores del alumno trabaja fuera del domicilio familiar, ya sea en otra ciudad u otro país, al menos algunos meses al año. Intenta captar si en el núcleo familiar del alumno existe experiencia real vivida de movilidad. Se espera que influya positivamente en la probabilidad de internacionalización.

- *Internacfam*: igual que la variable anterior pero restringido exclusivamente a trabajar en el extranjero, por lo que capta la experiencia familiar de internacionalización. El efecto en la decisión de internacionalizarse del alumno ya no es tan clara como en el caso anterior, puesto que junto con la experiencia de internacionalización puede aparecer un componente de “ausencia o abandono del padre (o de la madre)” que puede tener efectos contrarios en la decisión de internacionalización del hijo o hija.

5) Variables que recogen el efecto del género

La especificación del modelo propuesta recoge no solo el posible efecto de ser mujer o no en la probabilidad de internacionalizarse sino también en sus efectos de interacción con el resto de variables explicativas en donde se considera plausible la existencia de efectos marginales diferenciales según el género.

Se han incluido términos de interacción con las siguientes variables:

- Tener pareja
- Cambios
- Países visitados
- Nivel de idiomas
- Vivir con los padres
- Grado de heterogeneidad de internacionalización del curso

Antes de pasar a los resultados de estimación del modelo merece la pena mostrar los principales estadísticos descriptivos de las variables empleadas, tal y como muestra la Tabla 3.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de las variables del modelo

Grupos variables	Nombre variables	mínimo	Media (proporción)	Mediana	Máximo	Desv. típica
Endógena	internac5	0	0,67	1	1	0,47
Académicas	E-2	0	0,56	1	1	0,50
	E-3	0	0,32	0	1	0,47
	E-4	0	0,12	0	1	0,33
	últimocurso	0	0,65	1	1	0,48
	Nota ADE	1	1,74	2	3	0,51
	satisfacción ADE	2	7,04	8	10	1,81
	Gusta FINANZAS	0	0,52	1	1	0,50
	Gusta MARK	0	0,27	0	1	0,45
	Gusta RRHH	0	0,07	0	1	0,26
	Gusta GESTIÓM	0	0,26	0	1	0,44
	Gusta ECONOMÍA	0	0,11	0	1	0,31
	Gusta CUANTITATIVO	0	0,06	0	1	0,24
	Gusta DERECHO	0	0,01	0	1	0,08
	Prácticas	0	0,73	1	1	0,45
Erasmus	0	0,72	1	1	0,45	
Personales, familiares y de entorno	Madrid	0	0,71	1	1	0,46
	Norte	0	0,11	0	1	0,31
	Este	0	0,02	0	1	0,13
	Sur	0	0,08	0	1	0,28
	Centro	0	0,08	0	1	0,28
	No España	0	0,01	0	1	0,08
	Gran ciudad	0	0,57	1	1	0,50
	Univ padre	0	0,86	1	1	0,34
	Univ madre	0	0,79	1	1	0,41
	Nivel económico	-2	-0,11	0	2	0,75
	Hermanos	1	2,52	2	8	1,26
	Orden primogenitura	1	1,72	1	7	0,96
	Pareja	0	0,46	0	1	0,50
Nº Amigos íntimos	0	5,28	5	10	2,21	
Psicológicos "Big Five"	E	34,18	59,52	59,27	87,04	9,67
	A	8,50	49,14	50,13	76,82	12,03
	T	21,66	50,77	50,85	74,84	10,71
	EE	11,60	38,16	38,35	64,26	11,13
	AM	21,71	49,56	48,82	75,50	10,44
	D	9,25	46,57	47,92	76,00	10,18
Internacionalización e idiomas	Internacfam	0	0,08	0	1	0,27
	Movilfam	0	0,16	0	1	0,37
	Idiomas	24	60,72	60	90	10,75
	Cursos extranjero	0	0,82	0	14	1,78
	TOEFL	0	0,63	1	1	0,48
	Cambios	0	0,83	0,5	6,1	1,05
	Paisvisit	1	23,74	18,02	71,43	16,18
	Vivir con padres	0	0,75	1	1	0,44
Peers	Varintcurso	0,16	0,22	0,25	0,25	0,03
	Intpeerrel	25,42	96,13	100,00	155,82	29,05
Género	Mujer	0	0,69	1	1	0,46

Fuente: Elaboración propia.

4. Resultados

La tabla 4 presenta los resultados de estimación del modelo logit, empleando la muestra de 170 alumnos, en el que la variable endógena es internac5, es decir, si el alumno se visualiza trabajando en el extranjero dentro de 5 años o no. Por razones de simplicidad, sólo se ofrecen los resultados correspondientes a las variables significativas al menos al 10% en el modelo reducido final. La estrategia empleada ha sido plantear el modelo original con todas las variables descritas en el epígrafe anterior e irlo reduciendo testando hacia abajo en fases sucesivas, mediante restricciones de exclusión qué variables podían eliminarse del modelo.

Tabla 4. Estimación del modelo logit para la variable internac5. N=170

Factores	Variables	Coefficiente	p -valor	Pendiente
Académicos y universitarios	e2	1,3441	0,008	0,2467
	e4			
	ultimocurso			
	notaADE			
	satisfADE			
	gustaFINCONT			
	gustaMARK	1,3108	0,033	0,1964
	gustaRRHH			
	gustaGEST			
	gustaECON	-1,5677	0,040	-0,3468
	gustaMETCUAN	-2,2624	0,020	-0,5082
	erasmus			
	practicass	1,1126	0,042	0,2216
Personales, familiares y de entorno	Norte	-2,2070	0,017	-0,4916
	Este	-3,3634	0,068	-0,6704
	Sur			
	Centro			
	granciudad	1,2441	0,036	0,2296
	nivelecon			
	univpadre	2,4319	0,000	0,5333
	univmadre	-1,2137	0,040	-0,1764
	hermanos			
	primogen			
	Pareja			
num amigos				
Psicológicos "Big Five"	E	0,0751	0,007	0,0133
	A	-0,0368	0,094	-0,0065
	T			
	EE			
	AM			
	D			
Internacionalización e idiomas	internacfam	-3,3295	0,019	-0,6778
	movilfam	2,1270	0,033	0,2507
	idiomas	0,1102	0,006	0,0196
	cursosextr			
	TOEFL			
	cambios			
	paisvisit	0,0288	0,067	0,0051
	viveconpadres	-2,1435	0,008	-0,2836
Peers	intpeerrel			
	varintcurso	-39,1159	0,003	-6,9503
Género	mujer			
Términos de Interacción con ser mujer	Idiomas*M	-0,0844	0,058	-0,0150
	Pareja*M	-1,2034	0,031	-0,2350
	Varintcurso*M	21,4862	0,060	3,8178
	Cambios*M			
	Paisvisit*M			
	con padres*M			
Media de la variable dependiente				0,6706
R2 de Mc Fadden				0,3453
Log - verosimilitud				-70,5320
Criterio de Akaike				185,0639
Criterio de Schwarz				254,0515
Contraste de razón de verosimilitudes: Chi-cuadrado(21) = 74,4149 [0,0000]				
f(beta'x) en la media de las variables independientes				0,178

Fuente: Elaboración propia.

La columna denominada “pendiente” ofrece el efecto marginal en la probabilidad de ser internacional de la variación de una unidad en la variable explicativa correspondiente para el individuo promedio de la muestra. Dichos efectos mantienen el signo aunque no el valor propuesto por la tabla si son evaluados en otros individuos con características diferentes a los promedios de la muestra.

Del análisis de los resultados de la tabla pueden remarcarse los siguientes aspectos relativos al efecto diferencial del género, objetivo principal de este trabajo:

- No se encuentran evidencias empíricas de que exista un efecto general sobre las probabilidades de elegir una carrera profesional internacional derivado del hecho de ser hombre o mujer, pero si aparecen efectos significativos en la interacción del género con algunos de los factores explicativos considerados en el modelo estimado.

- El nivel de idiomas presenta efectos diferentes en hombres que en mujeres. El aumento de un punto en el indicador de idiomas aumenta las probabilidades de internacionalización en los hombres en 2 puntos porcentuales, mientras que el efecto en las mujeres es de alrededor de 0,5 puntos porcentuales, la cuarta parte. Esto podría ser debido a un enfoque de aprendizaje de idiomas diferente entre géneros, más pragmático en ellos que en ellas.

- El tener pareja estable no influye significativamente en las probabilidades de internacionalización en los hombres pero sí en las mujeres, disminuyendo las probabilidades de que comiencen una carrera internacional.

- El nivel de heterogeneidad del curso con respecto a la internacionalización influye de forma negativa en las probabilidades de internacionalización, pero de forma menos intensa en las mujeres que en los hombres. En consecuencia parece que el efecto de contagio por lo que haga el grupo es menos importante en ellas que en ellos.

- Se aprecia en términos descriptivos un gran nivel global de intenciones de internacionalización, puesto que el 67% de los alumnos de la muestra empleada se ve trabajando en el extranjero dentro de 5 años, siendo estos porcentajes del 69% y el 66% en alumnos y alumnas respectivamente.

- Acerca del resto de factores explicativos incluidos en el modelo pueden realizarse los siguientes comentarios, válidos para hombres y mujeres indistintamente:

- Respecto de la influencia de los factores académicos y universitarios puede decirse que influyen significativamente y de manera positiva en la probabilidad de ser internacional, estar en la especialidad de E-2 respecto a estar en la de E-3, así como haber realizado prácticas empresariales y tener preferencia por el área de marketing, mientras que por el contrario, afecta a dicha probabilidad de forma negativa el tener preferencia por asignaturas del área de economía o de métodos cuantitativos.

- En referencia a las variables de localización, si se vive en zonas del Norte o Este de España o no se ha vivido en una ciudad grande, las probabilidades de elegir una orientación profesional internacional se ven disminuidas.

- El hecho de que el padre del alumno sea universitario aumenta las probabilidades de que el hijo sea internacional, mientras que lo contrario sucede en el caso de que la madre sea universitaria. Este segundo resultado resulta aparentemente sorprendente, aunque es robusto a diferentes especificaciones estimadas. Una posible explicación puede tener relación con que es más probable que una madre universitaria trabaje fuera de casa, por lo que podría haber aparecido el efecto de “ausencia o pérdida” en la infancia del alumno y reducir ahora sus ansias de internacionalización y cambio.

- En relación a la influencia de los factores psicológicos, puede decirse que

mayores puntuaciones en la dimensión de energía (con sus subdimensiones de dinamismo y dominancia) conllevan mayores probabilidades de internacionalización, mientras que lo contrario sucede con puntuaciones altas en la dimensión de afabilidad (con subdimensiones de cooperación y cordialidad).

- Como era esperable, tanto el nivel de idiomas como el número de países visitados influyen de forma directa en las probabilidades de internacionalización.

- Respecto a la influencia de los indicadores dicotómicos de movilidad e internacionalización vividos en el seno de las familias de los alumnos, los resultados están en consonancia con lo sucedido para el nivel de estudios del padre y la madre. Parece que haber conocido situaciones de movilidad aumenta las probabilidades de internacionalizarse pero cuando estas situaciones implican un padre o una madre ausentes gran parte del año, los efectos son los contrarios.

- El hecho de que el alumno haya vivido con sus padres a lo largo de la carrera, teniendo por lo tanto una experiencia de vida independiente aún muy limitada disminuye las probabilidades de que se opte por una carrera profesional en el extranjero.

- Respecto a la influencia de las decisiones de los amigos y peers puede decirse que estar inmerso en un grupo con gran heterogeneidad global en cuanto a la decisión de ser o no internacional disminuye las probabilidades de elegir la internacionalización. Por el contrario, un grupo en el que la gran mayoría decide ser internacional o por el contrario, no ser internacional, aumenta dichas probabilidades. Sin embargo, no se han encontrado evidencias significativas respecto a la influencia de las decisiones de los amigos y compañeros más cercanos en la decisión de cada alumno, probablemente por las deficiencias en la construcción de este indicador, a causa de lo incompletos de los datos originales. En todo caso, es preciso poner estos resultados en cuarentena debido a los errores de estimación de las variables relativas a los peers por los problemas de endogeneidad y reflexión que no han podido ser corregidos.

Una vez analizado el papel del género (y del resto de factores) en las probabilidades de internacionalización es interesante indagar acerca de si hay diferencias por este motivo en algunos aspectos cualitativos relativos a la internacionalización. En concreto se van a contemplar las valoraciones de los motivos atractores y las barreras en la decisión de internacionalizarse, la valoración de diferentes países y áreas como destinos de una posible oferta laboral así como la evolución temporal del proceso de internacionalización y retorno.

Los datos proceden de diferentes preguntas complementarias del cuestionario de internacionalización, disponiéndose en este caso de un tamaño muestral de 288 alumnos.

Respecto a la valoración de diferentes factores impulsores que pueden estar implícitamente contemplados en la decisión de internacionalizarse o no, la Tabla 5 presenta los valores medios y desviaciones típicas tanto de la muestra completa como de las submuestras de alumnos y alumnas. Las columnas de la derecha presentan (a modo indicativo) los p-valores correspondientes al contraste de diferencia de medias así como el grado de significación estadística.

Del análisis de la tabla pueden establecerse las siguientes conclusiones:

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

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

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

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

Tabla 5. Valoración de factores impulsores para aceptar oferta de trabajo en el extranjero

FACTORES IMPULSORES	Todos (n=288)		Hombres (n=101)		Mujeres (n=187)		p valor	sig
	Media	desv. típica	Media	desv. típica	Media	desv. típica		
Posibilidad de desarrollo profesional	8,8	1,4	8,9	1,5	8,8	1,3	0,676	
Mejorar idiomas	8,5	1,7	8,2	1,9	8,7	1,6	0,012	**
Posibilidad de mejorar formación	8,3	1,7	8,2	1,8	8,3	1,7	0,516	
Conocer cultura diferente	7,8	2,0	7,4	2,2	8,0	1,8	0,018	**
Condiciones de trabajo	7,6	1,9	7,4	2,0	7,8	1,8	0,067	*
Salario	7,5	1,7	7,6	1,9	7,4	1,7	0,308	
Conocer gente	7,4	2,1	6,8	2,4	7,7	1,8	0,000	***
Compensación flexible	6,9	2,0	6,7	2,3	7,0	1,9	0,187	
Huir de la rutina	6,8	2,6	6,3	2,8	7,1	2,4	0,012	**
Posibilidad de volver antes de 5 años	6,3	3,1	6,2	2,9	6,4	3,2	0,535	

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

Fuente: Elaboración propia.

En lo tocante al peso medio que los alumnos dan a las posibles barreras o frenos que pueden hacer rechazar una oferta de trabajo en el extranjero, la tabla 6 muestra los resultados obtenidos.

Tabla 6. Valoración de barreras para no aceptar una oferta de trabajo en el extranjero

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

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

Fuente: Elaboración propia.

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

El cuestionario también preguntaba por el grado de atractivo a priori de diferentes países y áreas para trabajar en ellos. La tabla 7 muestra las valoraciones medias tanto globales como por géneros.

Tabla 7. Atractivo de diferentes destinos para trabajar en el extranjero

PAÍSES/ÁREAS	Todos (n=288)		Hombres (n=101)		Mujeres (n=187)		p valor	Sig
	Media	desv. típica	Media	desv. Típica	Media	desv. típica		
EEUU	9,0	1,4	8,8	1,5	9,0	1,4	0,211	
Europa Occidental	8,8	1,8	8,9	1,7	8,7	1,8	0,467	
Australia y Nueva Zelanda	7,8	2,4	7,7	2,3	7,9	2,4	0,409	
América Latina	6,7	2,7	6,9	2,6	6,6	2,7	0,330	
Japón	5,9	3,0	6,3	3,0	5,7	3,0	0,087	*
China	5,7	3,1	6,2	2,9	5,4	3,2	0,035	**
Europa del Este	5,1	2,5	5,6	2,4	4,8	2,6	0,013	**
India	5,1	3,1	5,2	3,1	5,0	3,1	0,544	
Portugal	5,0	2,8	5,1	2,7	4,9	2,8	0,540	
África tropical	3,9	2,9	3,9	3,0	3,8	2,9	0,825	
Rusia	3,7	2,7	4,5	2,7	3,3	2,6	0,000	***
Oriente Medio	3,4	2,9	4,2	3,0	3,0	2,8	0,001	***
Israel	2,9	2,7	3,4	2,8	2,6	2,5	0,017	**
Magreb	2,7	2,3	2,6	2,2	2,7	2,3	0,752	
Irán	1,7	2,0	1,5	1,9	1,7	2,1	0,384	

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

Fuente: Elaboración propia.

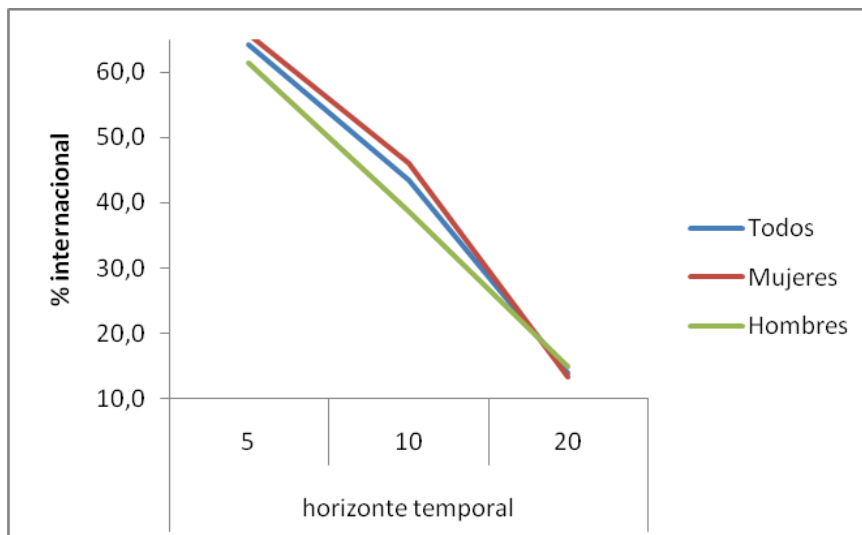
Se observa que los países y zonas con mayor atractivo medio son Estados Unidos y Europa Occidental, mientras que Irán, el Magreb, Israel y Oriente Medio son los que tienen menor atractivo tanto para hombres como para mujeres.

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

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

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

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



Fuente: Elaboración propia.

5. Resumen y conclusiones

En este trabajo se ha analizado empíricamente la influencia del género en la decisión de iniciar o no una carrera profesional en el extranjero una vez controlados otros factores explicativos tanto de carácter socioeconómico como académico, de personalidad, y de contexto (*peer effects*), mediante la aplicación de modelos de elección binaria a una muestra de estudiantes de los últimos cursos de ADE en la Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

Como conclusiones de este trabajo, en lo relativo al efecto del género en dicha decisión pueden destacarse los siguientes aspectos:

- Tanto hombres como mujeres presentan un elevado porcentaje de intenciones de internacionalización para un corto periodo temporal de alrededor de 5 años.
- Aunque no se han encontrado evidencias empíricas de que exista un efecto general sobre las probabilidades de elegir una carrera profesional internacional derivado del hecho de ser hombre o mujer, pero sí aparecen efectos significativos en la interacción del género con algunos de los factores explicativos considerados. Así, el nivel de idiomas es menos relevante para las mujeres como factor determinante de la decisión, mientras que el tener pareja estable no influye significativamente en las probabilidades de internacionalización de los hombres pero sí de las mujeres, disminuyendo estas. En consecuencia parece que hay indicio de barreras invisibles a la internacionalización que afectan de forma diferente a hombres que a mujeres. Además, como el nivel de heterogeneidad del curso con respecto a la internacionalización influye de forma negativa pero menos intensa en las mujeres que en los hombres parece que el efecto de las decisiones de los *peers* es menos importante para ellas que para ellos.
- Los factores más valorados en media a la hora de aceptar o no una oferta en el extranjero son la posibilidad de formación y desarrollo profesionales tanto para hombres como para mujeres, pero el orden de valoración de estos factores presenta algunas diferencias de género, ya que mientras para los hombres el salario está en 4º lugar, para las mujeres las condiciones de trabajo y el poder conocer gente ocupan un lugar preferente por delante del salario. Por el contrario, no aparecen grandes diferencias entre hombres y mujeres respecto a las barreras más importantes respecto a la internacionalización, siendo estas la situación política y social del país de destino y el estar lejos de la familia y los amigos.

- Respecto a los países y zonas con mayor atractivo medio son Estados Unidos y Europa Occidental, mientras que Irán, el Magreb, Israel y Oriente Medio son los que tienen menor atractivo tanto para hombres como para mujeres, existiendo diferencias de preferencias en los destinos más exóticos o aparentemente conflictivos y peligrosos son mejor valorados en media, de forma significativa, por los hombres que por las mujeres.

- Respecto a la dinámica de permanencia en el extranjero o retorno al país de origen según va pasando el tiempo no existen apenas diferencias entre hombres y mujeres apreciándose que, aunque dentro de 5 años dos de cada tres alumnos se ven trabajando en el extranjero, esos porcentajes disminuyen drásticamente cuando se visualizan dentro de diez años o de veinte, por lo que tanto para ellos como para ellas parece que el proceso de internacionalización se considera en general como una etapa en el desarrollo profesional y la mayoría piensan regresar a su propio país en un plazo no superior a 10 años.

En definitiva, este trabajo muestra que, incluso en el nivel de expectativas, ya aparecen signos de algunos factores, de índole fundamentalmente afectiva, que influyen de forma diferencial en hombres y mujeres, a modo de un *glass border*. Y esto a pesar de que globalmente el entusiasmo por un comienzo profesional internacional sea común en dos de cada tres alumnos de ADE, sean hombres o mujeres.

Referencias

Bordo, M., B. Eichengreen y J. Kim (1999): "Was there really an earlier period of international financial integration comparable to today?" *Working Paper 7195*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Caprara, G. V., C. Barbaranelli, L. Borgogni and M. Perugini (1993): "The Big Five Questionnaire: A new Questionnaire for the measurement of the five factor model". *Personality and Individual Differences*, 15, pp. 281-288.

Cattell, R. B. (1946): *The description and measurement of personality*. New York, NY: Harcourt, Brace, & World.

Clark, A.E. (1997): "Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?". *Labor Economics*, vol. 4, nº4, pp. 341-72.

Guilford JP and W.S. Zimmerman. *The Guilford-Zimmerman Survey: Manual of instructions and interpretations*. Beverly Hills, CA: Sheridan Supply Co; 1949.

Davison, M. (1991): "Women and employment", en p. Warr (Dir.). *Psychology at Work*. 223-246. Sheffiend: Penguin Book.

Davison, M. J. y Cooper, C.L. (1992): *Shattering the glass ceiling*. Londres: Paul Chapman.

Digman JM: "Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model". *Annual Review of Psychology*. 1990;41:417-440.

Comrey, A.L. (1970): *The Comrey Personality Scales*. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Service.

- Eysenck, H. J. and S. B. G. Eysenck, (1975): *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (adult and junior)*. London: Hodder & Stoughton.
- Gant, J., C. Ichniowski y K. Shaw (2002): "Social Capital and Organizational Change in High-Involvement and Traditional Work organizations." *Journal of Economics & Management Strategy*, 11(2): 289-328.
- Hanushek, E.A., J.F. Kain, J.M. Markman y S.G. Rivkin (2003): "Does peer ability affect student achievement?" *Journal of Applied Econometrics*, 18: pp. 527-544.
- Hill, R.C., W.E. Griffiths y G.C. Lim (2008): *Principles of Econometrics*. John Wiley and Sons.
- Holloway, M. (1993): "A lab of her own". *Scientific American Magazine*. November: 94-103.
- Ichino, A. y G. Maggi (2000): "Work environment and individual background: Explaining regional shirking differentials in a large Italian firm". *Quarterly Journal of Economics*, 115: pp. 1057-1090.
- Javidan, M., L. Hough and A. Bullough (2010): *Conceptualizing and Measuring Global*. Development of the Global Mindset Inventory.
- John, O.P. (1990): *The search for basic dimensions of personality*. In P. McReynolds, J.C. Rosen & G.J. Chelune (Eds.), *Advances in psychological assessment: Volume 7*. New York: Plenum Press.
- Lynn, M. (1991): *The Three Levels of the Glass Ceiling*. Sorcerer's Apprentice to Through the Looking Glass Volume I, No. 8 September 1991.
- Manski, C. F.n (1993): "Identification of Endogenous Social Effects: The Reflection Problem". *The Review of Economic Studies*, 1993, 60 (3), pp. 531-542.
- Sacerdote, B. (2001): "Peer effects with random assignment: Results for Dartmouth roommates". *The Quarterly Journal of Economics*, 116(2): pp. 681-704.
- Sloane, P.J. y H. Williams (1994). *Job satisfaction, comparison income, and gender differences in earnings*. Mimeo, Université of Aberden.
- Sloane, P.J. y H. Williams, (2000): "Job satisfaction, comparison earnings and gender". *Labour*, vol. 14, pp. 473-501.
- Van Vianen, A.E.M., J.A. Feij, M. Krausz y R. Taris (2003): "Personality factors and adult attachment affecting job mobility". *International Journal of Selection and Assessment*. 11 (4).