

La familia migrante desde el prisma del cónyuge que acompaña

María Fernanda Arduino

Abraham Fischler School of Education, Nova Southeastern University

Nuestra sociedad globalizada requiere muchas veces que las familias dejen su lugar de origen por motivos laborales. El cónyuge que acompaña y sostiene a la familia nuclear cobra un rol preponderante, que, si se asume con realismo y confianza, redundará en la salud de la familia. El abandono de su práctica profesional, la pérdida de los afectos más cercanos, el soporte al cónyuge profesional y el acompañamiento de los hijos son algunos de los principales desafíos a los que este se enfrenta.

This globalized society sometimes requires that families should move internationally due to career choices. The accompanying spouse assumes an important role, which, when accepted with realism and trust, supports the wellbeing of the whole family. Leaving the professional practice and the close family ties as well as helping the children adjust to the new environment are some of the main challenges the accompanying spouse must face.

Introducción

Una mentalidad global implica la capacidad de apreciar las creencias, los valores, los comportamientos y las prácticas de individuos y organizaciones procedentes de una gran variedad de regiones y culturas (Bachor Ormea et al., 2017). Las familias que migran internacionalmente cambian su mirada para abarcar una realidad cultural diferente a la propia. Esta mirada que crece en perspectiva consiste en un proceso a veces doloroso. En este contexto, la mujer que acompaña a su esposo a migrar por motivos laborales debe asumir varios procesos de adaptabilidad además del suyo propio.

De acuerdo con los pensamientos filosóficos de John Dewey (Dewey, 1997), las narraciones de vida son centrales para comprender a la persona y sus experiencias de vida presentes y futuras (Creswell, 2008). Dentro del concepto de la modernización, la emigración se produce fundamentalmente por motivos económicos y por la adquisición de conocimientos, desarrollo tecnológico y laboral. Es así como la emigración favorece la transmisión y posibilita el intercambio de valores y habilidades en los escenarios laborales y sociales (Gregorio Gil, 1997).

La tendencia internacional apunta a un aumento en el número de mujeres expatriadas; asimismo, por regla general, la mujer está más dispuesta que el hombre a seguir a su cónyuge en un proceso de expatriación (Ernst & Young, 2011; Espinosa Romero, 2009). Este estudio se propone analizar el rol de la mujer en el proceso de expatriación familiar.

Etapas en el proceso migratorio

El proceso por el cual pasan los expatriados en su asignación internacional se establece en cuatro etapas: la previa a la mudanza, una vez asignado el destino; la temprana y la avanzada, que transcurren durante la permanencia en el exterior; y la posterior, que es cuando el expatriado ha regresado a su país de origen (Espinosa Romero, 2009; Transler, 2012).

Según el informe de Ernst & Young (2008) y Polanco Pantoja (2018), la *etapa previa* está conformada por la propuesta laboral de la empresa y su valoración por parte del profesional. En esta fase son de vital importancia tanto la planificación de la carrera profesional como la consideración de la dimensión familiar, pues ambos aspectos determinan el éxito de la gestión y la futura aceptación de desafíos similares por parte del empresario (Janssen, 2013; Pascual y Escalera, 2009). Es importante considerar que, en el tiempo previo a la mudanza, comienzan los duelos individuales que se manifiestan en sentimientos ambivalentes, tales como la tristeza y la excitación (Oktay, 2012; Riesenkamp, 2018).

La *fase del desarrollo* abarca la etapa de la vida en el país extranjero y finaliza en la etapa de repatriación que incluye los beneficios de la empresa por haber aceptado el desafío de la mudanza y traslado (Polanco Pantoja, 2018).

En la *etapa temprana* de la asignación internacional, el primer choque cultural provocará en los expatriados inestabilidades emocionales y alteraciones de índole psicossomática, y una vaga sensación de melancolía y pena que puede ir en aumento (Pascual y Escalera, 2009; Pernía Ibáñez, 2016). En este tiempo, se acentúan los sentimientos de pérdida por aquello que se ha dejado atrás; la ausencia de las redes de la familia extensa y la reducción del círculo familiar que afectan a la mujer de manera particular. Estos sentimientos pueden coexistir con una fase denominada de *luna de miel* en la cual se percibe aquello que es positivo del lugar al cual se ha mudado (Oktay, 2012). Sin embargo, cabe señalar que esta *luna de miel* no puede ser tomada por una verdadera adaptación a la nueva cultura.

En cuanto a la *etapa tardía* de la asignación internacional, se caracteriza por la adquisición de las competencias interculturales transversales, que son aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que permiten responder a las demandas generadas por la diversidad cultural; la resolución de los problemas en los que se toma en cuenta la otra cultura y que es capaz de moderar la propia mirada en orden a un bien común (Espinosa Romero, 2009).

Espinosa Romero (2009) elaboró un estudio en el cual establece las siguientes dimensiones que determinan una cultura: la distancia de poder¹, por la cual cada cultura tiene su modalidad de aceptación de la distribución no equitativa de poder, ya sea a través del trabajo en equipo o de un estilo de aceptación del poder autoritario; la aversión a la incertidumbre, por la cual cada cultura tiene su manera de abordar una situación ambigua, ya sea con un énfasis en enfrentar la incertidumbre o en el evitarla; el individualismo, que se refiere a la tendencia de verse a uno mismo como único, en oposición al colectivismo, que expresa la inclinación a verse como parte de un grupo; y masculinidad versus feminidad, por la cual la masculinidad se vincula con la cultura donde predomina el éxito asociado al poder, al dinero y a las posesiones materiales, mientras que la feminidad se vincula con la cultura donde predomina como valor la calidad de vida (Bachoir

¹ *Distancia de poder* hace referencia a la manera como una sociedad percibe el poder y se relaciona con este.

Ormea et al., 2017). Estas diferencias que existen en una sociedad obligan a la familia migrante a modificar su prisma de la realidad para poder operar en esta con efectividad. La *etapa posterior* abarca el tiempo en el cual la familia ya se encuentra de vuelta en su lugar de origen y debe enfrentarse a su propia cultura mirando a través del prisma adquirido en el país extranjero.

El rol de la mujer en el proceso migratorio

Cuando los padres, y especialmente la madre, se adaptan positivamente al nuevo entorno, los hijos tienen más posibilidades de hacerlo positivamente también, y de seguir un comportamiento alegre y emocionalmente adaptado a sus iguales (Waters, 2016).

En estos casos de migraciones internacionales, la relación entre trabajo y familia y sus implicancias mutuas en ambos ámbitos cobran una vigencia mayor. Tanto la incidencia del ámbito familiar en el trabajo como la incidencia del ámbito laboral en la familia han sido motivo de muchos estudios orientados a lograr una mejor relación entre ambas áreas. En este sentido, el estudio realizado por Ionnanidi y colaboradores (2016) –e inspirado en las investigaciones conducidas por Greenhaus y Beutell (1985)– introduce los conceptos de WIF² y FIW³. El primero se refiere al trabajo que afecta directa o indirectamente las dinámicas vinculares familiares (*work interference with family*) y es indicativo de ansiedad. En cuanto al segundo, éste se relaciona con circunstancias familiares que inciden directamente sobre la realidad laboral: *family interference with work*. (Ionnanidi et al., 2016).

En este escenario, la mujer se destaca por mostrar una tendencia mayor que el hombre al altruismo, a la vinculación afectiva y a la seguridad emocional. El hombre, por otra parte, demuestra interés en ser reconocido profesional y laboralmente, y en la cultura empresarial. La mujer pareciera tender hacia roles que promueven la tradición, la estabilidad y la ayuda a otros (Davies et al., 2017). Como consecuencia, en el marco de las migraciones se considera a la mujer como un ser social, en tanto cuida de los entramados sociales, pero también privado, en cuanto fortalece los vínculos familiares; y al hombre, se lo observa como un ser económico y público (Gregorio Gil, 1997). Entre ambos pueden lograr una complementariedad que ayude al proceso migratorio.

Una de las características que sobresalen en el proceso migratorio es el sentimiento de soledad que la familia experimenta en la primera etapa del traslado; la soledad se traduce en sentimientos tales como la pena, la tristeza, la desesperanza y el enojo. Estos sentimientos se destacan en mayor medida en la mujer que en el hombre (Fujimori et al., 2017). Si la mujer recibe apoyo emocional y afectivo, y logra superar los sentimientos de desapego, puede ayudar a su familia a superarlos también, y la familia puede así desarrollar la compasión hacia ella misma y hacia los demás. Esta compasión se caracteriza por tres componentes que interactúan entre sí: la amabilidad; la humanidad, que busca interactuar con otros; y la empatía, es decir, la capacidad de percibir los propios sentimientos y pensamientos y los de los demás sin enjuiciamiento, y de poder sentir con los demás (Mantelou y Karakasidou, 2017).

La empatía permite a la mujer ejercer un liderazgo transformador en la familia a través de su entrega y sacrificio de sus intereses personales (Zhang y Ye, 2016). Asimismo, lo que destaca en este liderazgo es el centrarse en los objetivos del bien común. Esta entrega de la mujer influye en la percepción de confianza y

² *Work interference with family*: La interferencia del trabajo en la familia.

³ *Family interference with work*: La interferencia de la familia en el trabajo.

legitimidad del proceso familiar de adaptación al nuevo entorno. Es así como el liderazgo de la mujer que acompaña el proceso migratorio es de gran ayuda para la salud psicológica familiar y para el descubrimiento del sentido de la vida y del sentido de los logros. Ambos significados contribuyen a tener persistencia en los esfuerzos, así como un sentimiento de alegría profunda (Chang et al., 2015; Pezirkianidis et al., 2016).

Las asociaciones internacionales que apoyan a las esposas que acompañan a la familia en el proceso migratorio suelen proveer oportunidades de aprendizaje mediante el servicio voluntario. El entrenamiento de las habilidades para la vida que conlleva este servicio muestra un incremento considerable en la estima personal, social y familiar (Bagherian et al., 2016). El resultado es el aumento de la resiliencia familiar que apunta a la capacidad de sobrellevar situaciones que generen *stress* centrándose más en el esfuerzo y en la perseverancia que en el resultado inmediato y eficaz (Chang et al., 2015).

Pareciera que las tareas de acción social contribuyen a afianzar algunas características de la estructura de la personalidad de la persona realizada. Dichas características son las siguientes: la aceptación de la realidad, de uno mismo y de los otros; la espontaneidad, la simplicidad y la naturalidad; la capacidad de enfrentar los problemas desde una óptica objetiva, el desempeño autónomo, la apreciación fresca de la vida, el interés social, las relaciones interpersonales sólidas y los vínculos permanentes; así como una estructura de carácter democrático y una resistencia al uso de los prejuicios en las evaluaciones personales (Bagherian et al., 2016).

Por otra parte, la intención que determina los actos voluntarios de entrega al bien de los demás determina el grado de humanidad que promueve el bienestar emocional y la salud psicológica (Shahrawat y Shahrawat, 2017). Si bien existe una diferencia entre los modelos de las sociedades colectivistas que se centran en las relaciones interpersonales y familiares, y aquellos de las sociedades individualistas que se centran en los logros profesionales y laborales y en la autonomía personal; lo cierto es que las tareas de acción social a través de asociaciones internacionales que apoyan a la esposa que acompaña, ayudan a desarrollar actitudes positivas en el comportamiento de la persona que las lleva a cabo (Neo y Chang, 2017). Las vinculaciones con otras familias de inmigrantes son de apoyo mutuo y de identificación de situaciones de vida similares y suplen la falta de la familia extensa en la reducción del círculo familiar en el proceso migratorio (Fernández, 2007; Pernía Ibáñez, 2016; Rasines, 2005).

Políticas empresariales familiares

Una de las características de los traslados internacionales son las distintas carreras de los cónyuges. En este sentido, los programas de *outplacement* internacional para el cónyuge constituyen uno de los retos de futuro más importantes (Pin y García, 2009). Las políticas empresariales familiares suelen adaptar la retribución salarial al mercado local añadiendo complementos productivos, así como información previa del destino, escolarización de los hijos, enseñanza del idioma local –en caso de que este fuera diferente al propio– y formación intercultural. De igual manera, muchas empresas consideran necesario contratar agencias para orientar a las familias en la búsqueda de viviendas y escuelas, o bien para ayudarles a conocer las costumbres locales o a solucionar problemas de la vida cotidiana; asimismo, muchas veces presentan al cónyuge en las asociaciones internacionales de cónyuges que migran (Romero, 2009).

Habitualmente el expatriado debe realizar un horario laboral establecido y el cónyuge es quien debe enfrentarse a los desafíos cotidianos de esa nueva cultura. Por este motivo, el desatender al cónyuge que acompaña no es aconsejable si se quiere un proceso exitoso de expatriación. De hecho, los problemas relacionados con la familia son la causa principal de fracaso de las asignaciones internacionales (Polanco Pantoja, 2018). Aún más, la interrupción de la carrera profesional del cónyuge es uno de los factores principales por los cuales se rechazan los traslados al extranjero (Pascual y Escalera, 2009). Muchas empresas incluyen entre sus buenas prácticas empresariales el *outplacement* por el cual se facilita la inserción profesional del cónyuge y se lo orienta en los aspectos legales del proceso. Igualmente, por este mismo motivo, muchas empresas están rediseñando las políticas empresariales para acortar la duración de las asignaciones internacionales, y beneficiar así el trabajo profesional del cónyuge y la educación de los hijos (Pascual y Escalera, 2009).

Los modelos familiares del futuro necesitarán integrar a la esposa en el mundo laboral y profesional; tal es el caso de Suecia que incluye a la esposa profesional en las políticas familiares desde 1984 (Ruiz, 2015). Cuando las esposas tienen trabajos motivadores, el efecto en la vida familiar puede ser muy positivo; sin embargo, este puede ser negativo cuando el trabajo no es estable o produce mucha ansiedad (Zapata Martínez, 2016). Por estos motivos, las áreas de las políticas familiares de las empresas deberían incluir vivienda, trabajo, impuestos, acción social, educación, entretenimientos, medios de comunicación, migraciones y demografía (Ruiz, 2015). Es necesario que las empresas tengan un departamento que promueva la familia y ayude a solucionar los problemas y desafíos que se suscitan en los traslados internacionales. El apoyo de parte de la empresa ayuda al empleado a sentirse contento y satisfecho en el trabajo diario (Smith y Smith, 2017).

Las familias transnacionales, es decir, las que se enfrentan a mudanzas internacionales, precisan una comunicación activa y fluida para poder reconstruir las nociones de familia y sus vínculos emocionales, y a veces económicos (Fernández, 2007; Loaiza y López, 2009; Sánchez Quintanar, 2005). La mujer cobra un rol preponderante en las familias transnacionales para mantener una identidad cultural y familiar y para recibir los beneficios de la familia intergeneracional. Las políticas familiares empresariales apoyan estos vínculos en la medida que costean viajes periódicos a la familia que migra a su lugar de origen. Las experiencias transnacionales de las familias han de ser ocasión de solidaridad más allá de las diferencias que se suscitan por vivir situaciones culturales divergentes; las diferencias no deberían afectar la esencia de la unidad familiar, sino más bien cultivar una cosmovisión que integre la esencia humana y familiar (Fernández, 2007). Esto requiere un esfuerzo mayor en culturas asiáticas y latinoamericanas acostumbradas a que las familias se reúnan periódicamente (Polanco Pantoja, 2012).

Igual importancia tienen los colegios internacionales a los cuales suelen enviar las familias transnacionales a sus hijos. Del mismo modo que las empresas, estos colegios deberían contar con una serie de estrategias y políticas escolares para favorecer la integración socioemocional e intercultural, tales como redes de familias internacionales, inclusión de otras culturas en celebraciones internacionales y narraciones de los padres sobre el país de origen –y más aún de los abuelos cuando los visitan– para nutrirse de la riqueza intergeneracional y fomentar así la solidez de los vínculos familiares (Riesenkamp, 2018). Para el cónyuge que acompaña, el colegio al cual van sus hijos cobra una especial relevancia, pues de la adaptación de ellos suele depender gran parte de su bienestar emocional. La mujer suele encontrar en el colegio a otras madres que transitan experiencias similares, lo que la ayuda a establecer vínculos de amistad y apoyo mutuo. Los colegios pueden trabajar la diversidad cultural incorporándola en el programa curricular y en el intercambio cultural entre familias de la comunidad en un proyecto general institucional (Riesenkamp, 2018).

Las políticas empresariales suelen incluir la escolarización de los hijos; en algunos casos, las empresas y embajadas apoyan de diferentes maneras los colegios a los cuales asisten los hijos de los empleados transnacionales por resultar del mayor interés que esta sea una experiencia positiva para las familias (Polanco Pantoja, 2018). Cuando esta red es efectiva y afectiva, la mujer siente que, de alguna manera, puede suplir la falta de la familia extensa; los vínculos con las familias transnacionales se tornan muy fuertes para acompañar la estadía en el extranjero. En tanto las empresas consideren las políticas familiares como necesarias para acompañar a las familias transnacionales y las apliquen con esmero, tendrán uno de los factores de éxito más importantes en la gestión de las asignaciones internacionales: la familia (Pascual y Escalera 2009).

Conclusiones

Desde los albores de la humanidad, los seres humanos han migrado. Los éxodos y las corrientes migratorias siempre han sido parte integrante, así como factor determinante, de la historia humana (Fernández, 2007). Las redes migratorias y las redes de relación dentro de organizaciones, tales como las asociaciones internacionales de mujeres cónyuges que acompañan las experiencias transnacionales, los colegios, entre otros, contribuyen a las relaciones de ayuda en intercambio y amistad que sostienen al cónyuge, quien, a su vez, sostiene a la familia nuclear transnacional. El rol de la mujer que acompaña a su familia en el proceso migratorio es de tal importancia que es necesario que ella reciba, a su vez, una red de apoyo desde las políticas familiares empresariales para que pueda ejercer su profesión y tomar las decisiones cotidianas en tierras extranjeras.

Las políticas empresariales son de suma importancia para revitalizar la familia y el rol de la mujer, y pueden aliviar la estancia en el extranjero y ayudar a combinar las carreras distintas de los cónyuges, así como apoyar la educación de los hijos. Una familia transnacional que tiene una buena experiencia en la migración puede contribuir significativamente en la comunidad extranjera en la que se integra a través de sus costumbres y culturas tan distintivas. De igual manera, una experiencia migratoria positiva de la familia nuclear puede integrar a la familia extensa en diferentes experiencias y colaborar así con la comunidad internacional en su conjunto, creando una red de soporte transnacional y fomentando el apoyo y riqueza intergeneracional familiar de relación y cuidado.

Bibliografía

- Bachoir Ormea, J. P.; Mori Ávila, A. M. y Ponce Delgado, E. A. (2017). *La distancia cultural y el rol de la familia como factores que facilitan la adaptación del personal expatriado, caso compañía minera Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.* (tesis de maestría). Universidad Esan; Lima, Perú (en línea): http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1073/2015-MAODP-ARE_15-1_02_T.pdf?sequence=2&isAllowed=y, último acceso 4 de agosto de 2018.
- Bagherian, M. et al. (2016). “Comparative Effectiveness of Life Skills Training, Voluntary Service Work and Homeopathic Treatment on Individuals Self- Esteem”. *Psychology*, 7: 1796-1809 (en línea): <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.714167>, último acceso 3 de agosto de 2018.
- Chang, W. C.; Neo, A. H. C. y Fung, D. (2015). “In Search of Family Resilience”. *Psychology*, 6: 1594-1607 (en línea): <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.613157>, último acceso 3 de agosto de 2018.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational Research*. New Jersey, USA: Upper Saddle River.
- Davies, S. et al. (2017). “Do Women Want to Lead? Gender Differences in Motivation and Values”. *Psychology*, 8: 27-43 (en línea): <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2017.81003>, último acceso 6 de agosto de 2018.
- Dewey, J. (1997). *Mi credo pedagógico*. España: León. Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales. ISBN 978-84-7719-621-1
- Ernst & Young y IESE (2008). *El proceso de expatriación en empresas multinacionales: Visión del expatriado* (en línea). [https://www.iese.edu/en/files/Informe%20Expatriados\(para%20web\)_tcm4-38593.pdf](https://www.iese.edu/en/files/Informe%20Expatriados(para%20web)_tcm4-38593.pdf), último acceso 10 de agosto de 2018.
- Ernst & Young y IESE (2011). *Políticas de expatriación en multinacionales: Visión de las personas* (en línea). https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=7.%09Ernst%26Young%3B+IESE+%282011%29%2C+Pol%3%ADticas+de+expatriaci%3%B3n+en+multinacional, último acceso 6 de agosto de 2018.
- Espinosa Romero, M. (2009). *Los procesos de internacionalización empresarial y gestión de personas*. España: Fundación EOI.
- Fernández, C. M. (2007). “Nuevas direcciones para estudios sobre familia y migraciones internacionales”. *Revista sobre Fronteras e Integración*, 22: 55-66 (en línea); <http://www.redalyc.org/pdf/543/54302206.pdf>, último acceso 6 de agosto de 2018.
- Fujimori, A. et al. (2017). “Influences of Attachment Style, Family Functions and Gender Differences on Loneliness in Japanese University Students”. *Psychology*, 8: 654-662 (en línea): <https://doi.org/10.4236/psych.2017.84042>, último acceso 22 de agosto de 2018.
- Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J. (1985). “Sources of conflict between work and family roles”. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

Gregorio Gil, C. (1997). "El estudio de las migraciones internacionales desde una perspectiva del género". *Migraciones*, 1: 145-175 (en línea): <http://revistas.upcomillas.es/index.php/revistamigraciones/article/view/4939>

Ioannidi, D. E. et al. (2016). "The Implications of the Conflict between Work and Family in Strain Levels: A Review Paper". *Psychology*, 7: 1138.

Jannsen. L. (2013). *The emotionally resilient kid*. Lincolnshire: Summertime Publishing.

Loaiza Orozco, M. O. y López Montaña, L. M. (2009). "Padres o Madres Migrantes y su Familia: Oportunidades y Nuevos Desafíos". *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 7(2): 837-860 (en línea). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3054543>, último acceso 6 de agosto de 2018.

Mantelou, A. y Karakasidou, E. (2017). "The Effectiveness of a Brief Self Compassion Intervention Program on Self-Compassion, Positive and Negative Affect and Life Satisfaction". *Psychology*, 8: 590-610.

Neo, A. H. C. y Chang, W. N. C. (2017). "The Construct of Change in Close Relationships". *Psychology*, 8: 1188-1215 (en línea). <https://doi.org/10.4236/psych.2017.88077> , último acceso 22 de agosto de 2018.

Oktay, Y. (2012). "Third Culture Kids. Growing Up among Worlds". En *The Culture of Learning. Africa, Europe and the Middle East Regional Conference*. Madrid: IB.

Pascual Faura, M. y Escalera Izquierdo, G. (2009). "Consideraciones previas al proceso de expatriación". *Boletín Económico de ICE*, 2956: 25-33 (en línea). https://www.researchgate.net/profile/Gregorio_Izquierdo/publication/28238691_Consideraciones_previas_al_proceso_de_expatriacion/links/5636434c08aebc0040009e8a.pdf , último acceso 15 de agosto de 2018.

Pernía Ibáñez, L. (2016). "La Familia Migrante". *Familia*, 52: 117-127 (en línea). <https://core.ac.uk/download/pdf/153481774.pdf> , último acceso 6 de agosto de 2018.

Pezirkianidis, C. et al. (2016). "Validation of the Meaning in Life Questionnaire (MLQ) in a Greek Sample". *Psychology*, 7: 1518-1530 (en línea). <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.713148>, último acceso 18 de agosto 2018.

Pin, J. R. y García Lombardía, P. (2009). *Los retos de la expatriación: Aproximación empírica* (en línea). https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=19.%09Pin%2C+Jos%3%A9+Ram%3%B3n+%26+Garc%3%ADa+Lombard%3%ADa%2C+Pilar+%282009%29.+Los+retos+de+la+expatriaci%3%B3n%3A+Aproximaci%3%B3n+emp%3%ADrica+&btnG, último acceso 10 de agosto de 2018.

Polanco Pantoja, Y. V. (2018). “Gestión de los expatriados. Elementos clave del proceso para las empresas en entornos internacionales”. *Universidad & Empresa*, 20(34): 103-126.

Polanco Pantoja, Y. V. (2012). *El proceso de administración de recursos humanos. Enfoque hacia los expatriados* (en línea). <http://www.redalyc.org/html/413/41329570006/>, último acceso 6 de agosto de 2018.

Rasines, E. M. (2005). “Papel de la familia en los procesos migratorios de la sociedad actual”. *Fundación Acción Familiar* 02/05 (en línea). <http://www.accionfamiliar.org/sites/default/files/fundacion/files/publicaciones/publicacion/doc.02->, último acceso 10 de agosto de 2018.

Riesenkamp, P. (2018). “¿Cómo acompañar a las familias migrantes?” Curso G963. *ESSARP*. Buenos Aires, Argentina.

Ruiz, J. A. (2015). “The Need for a Family Policy That Fosters Family as an Institution”. *Sociology Mind*, 5: 1-9 (en línea). <http://dx.doi.org/10.4236/sm.2015.51001>, último acceso 6 de agosto de 2018.

Sánchez Quintanar, C. (2005). “Causas de los comportamientos migratorios desde la perspectiva de los migrantes y no migrantes”. *Revista Mexicana de Psicología*, 22(2): 505-512 (en línea): <http://www.redalyc.org/html/2430/243020634013/>, último acceso 12 de agosto de 2018.

Shahrawat, A. y Shahrawat, R. (2017). “Application of Maslow’s Hierarchy of Needs in a Historical Context: Case Studies of Four Prominent Figures”. *Psychology*, 8: 939-954 (en línea): <https://doi.org/10.4236/psych.2017.87061>, último acceso 22 de agosto de 2018.

Smith, A. y Smith, H. (2017). “An International Survey of the Wellbeing of Employees in the Business Process Outsourcing Industry”. *Psychology*, 8: 160-167 (en línea): <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2017.81010>, último acceso 11 de agosto de 2018.

Transler, C. (2012). *Turning International*. Rotterdam: De Zandloper.

Waters, L. (2016). “The Relationship between Child Stress, Child Mindfulness and Parent Mindfulness”. *Psychology*, 7: 40-51 (en línea). <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.71006>, último acceso 11 de agosto de 2018.

Zapata Martínez, A. (2016). “Madres y padres en contextos transnacionales: el cuidado desde el género y la familia”. *Desacatos*, 52: 14-31 (en línea). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2016000300014, último acceso 10 de agosto de 2018.

Zhang, H. B. y Ye, M. L. (2016). “A Literature Review of Self-Sacrificial Leadership”. *Psychology*, 7: 1205-1210.