



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

# ¿Quién necesita un intérprete?

El papel de la cultura en la interpretación:

Estudio de tres casos en el mundo deportivo sobre el  
choque cultural

**Autor: Nicolás Miro**

**Directora: María Dolores Rodríguez Melchor**

**27/05/2021**

**Facultad de Ciencias Humanas y Sociales**

**Departamento de Traducción e Interpretación y Comunicación Multilingüe**

**Máster Universitario en Interpretación de Conferencias**

## **Agradecimientos**

Extiendo mis más profundos agradecimientos a Gabriel Macaya, Shota Sagara y Jaime Siaj, por brindarme su tiempo para realizar las entrevistas y sin quienes este trabajo no podría haberse llevado a cabo, y a María Dolores Rodríguez Melchor, por toda su inestimable asistencia en este proceso.

## **Resumen**

A lo largo de los últimos años, hemos sido testigos de la consolidación de una tendencia a nivel global dentro del mundo del deporte: los equipos de fútbol están compuestos por miembros de múltiples nacionalidades. Estos profesionales que abandonan sus culturas de origen se encuentran de pronto inmersos en una realidad totalmente diferente a la que conocían. Por este motivo, ahora más que nunca es vital la participación de intérpretes y mediadores interculturales que estén presentes para paliar un posible choque cultural que pudiera socavar el rendimiento de los jugadores y la cohesión del grupo. El Modelo de Valores creado por Geert Hofstede es una herramienta revolucionaria a la hora de analizar las discrepancias existentes entre culturas. Lo que se busca en este trabajo es aplicar este modelo al caso de tres sujetos de estudio para indagar sobre la manera en que el choque cultural se ha manifestado y cómo un intérprete o mediador intercultural puede asistir para minimizar este efecto.

Palabras clave: fútbol, cultura, interpretación, Hofstede, Modelo de Valores, choque cultural, adaptación, Berry, aculturación, estrategias.

## **Abstract**

Over the last few years, we have witnessed the consolidation of a global trend within the world of sports: football teams count with members from multiple nationalities. These professionals leave their original cultures behind and all of a sudden find themselves immersed in a reality completely different from what they were used to. For this reason, the role of interpreters and intercultural mediators is crucial now more than ever to soften a likely culture shock which may undermine players' performance and group cohesion. Geert Hofstede's Cultural Dimensions Model is a revolutionary tool for analysing variances between cultures. The present Master's thesis applies this model to the case of three study subjects to explore how culture shock manifested itself and how an interpreter or cultural mediator may assist to soften its effects.

Key words: football, culture, interpreting, Hofstede, Cultural Dimensions, culture shock, adaptation, Berry, acculturation, strategies.

## Tabla de contenidos

<b>CAPÍTULO I – INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Preguntas de investigación.....	2
<b>CAPÍTULO II – ESTADO DE LA CUESTIÓN Y MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
2.1. Estado de la cuestión.....	4
2.2. Base teórica.....	7
2.2.1. Cultura y aculturación .....	8
2.2.2. El Modelo de Hofstede.....	11
<b>CAPÍTULO III – METODOLOGÍA .....</b>	<b>16</b>
3.1. Diseño de la investigación .....	16
3.2. Instrumentos.....	17
3.3. Aplicación .....	18
<b>CAPÍTULO IV – ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
4.1. Presentación .....	20
4.1.1. Gabriel Macaya Fernández.....	20
4.1.2. Shota Sagara.....	21
4.1.3. Jaime Siaj .....	21
4.2. Análisis de los resultados.....	22
4.2.1. Choque cultural .....	23
4.2.2. Idioma .....	34
4.2.3. Intérpretes y mediadores culturales.....	37
<b>CAPÍTULO V – CONCLUSIONES .....</b>	<b>42</b>
5.1. Respuesta a las preguntas de investigación.....	42
5.2. Implicaciones del modelo teórico .....	43
5.3. Posibilidades de generalización, limitaciones y sugerencias para futuras investigaciones.....	44
5.4. Observaciones Finales .....	44
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>46</b>
<b>APÉNDICES .....</b>	<b>48</b>
Anexo 1 – Inmigrantes representados como porcentaje del total de la población en el Reino Unido ....	48
Anexo 2 – Gráfico sobre la Curva de Transición sobre el Proceso de Cambio .....	48
Anexo 3 – Preguntas de las entrevistas.....	49
Anexo 4 – Entrevista con Gabriel Macaya .....	50
Anexo 5 – Entrevista con Shota Sagara.....	62
Anexo 6 – Entrevista con Jaime Siaj .....	80

## **Índice de Tablas**

Tabla 1: Estrategias de aculturación para los grupos inmigrantes .....	11
Tabla 2: Desglose de las preguntas de investigación en ámbitos específicos.....	22
Tabla 3: Puntaje de los valores de los países tratados en el presente trabajo .....	23
Tabla 4: Comparativa de los puntajes de Argentina con los países donde Gabriel Macaya ha residido ...	27
Tabla 5: Comparativa de los puntajes de Tailandia con los países donde Shota Sagara ha residido ..	28
Tabla 6: Comparativa de los puntajes de España con los países donde Jaime Sij ha residido ....	31

## **Índice de Figuras**

Figura 1: Puntaje de los valores de Portugal y Brasil .....	25
Figura 2: Diferencias en los puntajes en el Módulo de Encuesta de Valores .....	26

## CAPÍTULO I – INTRODUCCIÓN

El mundo en el que vivimos se encuentra cada vez más interconectado. Los jóvenes (y los no tanto) se desplazan y relocalizan en nuevos destinos, buscando experiencias novedosas y crecimiento tanto personal como económico. Pareciera que aquello que nos asemeja pesa más que lo que nos separa: expresiones anglosajonas utilizadas por todos, modas globales, teléfonos inteligentes. La globalización ha calado en casi todos los aspectos de la vida moderna. Es como si existiera una supra cultura abarcándolo todo (Zethsen, 2010).

El propósito de este trabajo de Fin de Máster es explorar si, en el caso de los tres sujetos de estudio, personalidades de alto perfil en el mundo del deporte con una amplia trayectoria futbolística, hubo un choque cultural a la hora de reinsertarse en otra sociedad, y si la presencia de intérpretes o mediadores ayudaron a minimizarlo. A tal fin, se realizará una selección de estudiosos y sus enseñanzas en cuanto al papel del intérprete como mediador entre culturas, analizando exhaustivamente qué es y cuál es su rol en este campo, para estructurar así el estado de la cuestión a día de hoy.

En los apartados del estado de la cuestión y el marco teórico, se procederá a sentar las bases de qué es la cultura y los procesos de aculturación ligados a esta última, ya que son de importancia capital para comprender acabadamente el eje central de este trabajo. El choque cultural que se produce al enfrentarse de pronto a una nueva realidad puede calificarse de enfermedad, y como tal, cuenta con sus propias causas y síntomas (Oberg, 1960); no obstante, como ocurre con la mayoría de las enfermedades, tiene una cura. Si planteamos que una enfermedad es un problema, y entendemos que todo problema es un conjunto de dificultades que se pueden resolver, será entonces el intérprete quien deba contar con la solución.

A su vez, se explicará en detalle la Teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede, fundamentando el porqué de su aplicación en este estudio y su importancia para la interpretación. Los diversos comportamientos culturales marcan el rumbo de cada nación, perpetuándose en el tiempo a medida que se los inculca a las nuevas generaciones. Las seis dimensiones culturales son una herramienta imprescindible y basal a la hora de alcanzar una comprensión real, efectiva y comparativa de los diversos procederes de cada país.

De este modo, se procederá entonces a narrar la metodología aplicada. Mediante una investigación de campo cualitativa, se entrevistó a tres personalidades del mundo del deporte de alto nivel. Los sujetos de estudio han sido entrevistados con el fin de responder a las tres preguntas de investigación detalladas más adelante. Todos los casos tienen factores comunes

entre ellos, por eso su elección, y a raíz de sus experiencias será posible alcanzar conclusiones valiosas para los intérpretes, mediadores y todo aquel que trabaje como nexo entre culturas. La cultura del fútbol, con sus propios códigos internos y tradiciones, es catalogable como “comunidad discursiva” por contar con prácticas y costumbres similares, independientemente del lugar de origen del deportista (Zethsen, 2010).

Veremos si, en la práctica, estos casos de figuras destacables del fútbol han tenido una mayor facilidad para insertarse en otras sociedades contando con esta ventaja de pertenecer a una misma comunidad. Como anuncia el título de este trabajo, trataremos de, entre otras cosas, hacer reflexionar a nuestros lectores sobre una cuestión fundamental que tanto se debate hoy día: si tan interconectados estamos, entonces, ¿quién necesita un intérprete?

### **1.1. Preguntas de investigación**

Como ya se mencionaba antes, las relaciones humanas entre miembros de culturas diferentes continúan su imparable multiplicación. Ahora bien, la lengua que vincula a estos grupos puede ser la misma, lo cual tiende a facilitar, en muchos casos, la comunicación, o de lo contrario, debe hallarse un código común. Hoy en día, este código común de comunicación se ha vuelto, indudablemente, el idioma inglés. Según la publicación del portal Ethnologue, en 2020 se estimaba que había mil doscientos sesenta millones de angloparlantes en todo el mundo, más que el español y el francés juntos (Eberhard, Simons y Fennig, 2021). El inglés ganó la batalla por ser la *lingua franca* moderna y aún no parece que vaya a bajar de su sitio.

A pesar de ello, si verdaderamente la lengua inglesa se ha vuelto el nexo que a todos nos vincula, ¿qué se espera entonces de un intérprete? Existen ya varios programas informáticos para traducir mensajes, algunos hasta emiten la traducción en voz alta. Pero decir que nuestra labor es la de tan solo traducir oralmente un mensaje es una visión simplista de nuestro trabajo. La calidad de las traducciones realizadas por máquinas sigue siendo pobre, comparadas con lo que un profesional puede realizar (Läubli y Orrego-Carmona, 2017). Esto se debe principalmente al potencial humano de empatizar, aquello que le permite ponerse en el lugar del otro, para tratar de entender y comprender acabadamente desde qué lugar emite su mensaje.

Y ese lugar es la cultura.

En este trabajo se explora si en los casos de los tres sujetos de estudio se produjo un choque cultural al verse obligados a reinsertarse en una nueva sociedad. A tal fin, se realizaron entrevistas (y en algunos casos, entrevistas previas) donde se indagó sobre sus experiencias

personales en este tema, investigando a su vez si el contar con intérpretes o profesionales con roles similares los asistieron en esta adaptación. Principalmente, se buscó responder a las siguientes tres preguntas de investigación:

- 1- ¿Cómo se manifestó el choque cultural, si lo hubo, al vivir en una cultura distinta de la de origen?
- 2- ¿Fue menos agudo el choque cultural en aquellos casos donde la lengua del país de acogida era la misma que la del país de origen?
- 3- ¿Contribuyó el trabajo de intérpretes, mediadores o equipos profesionales de asistencia a la inserción a paliar el choque cultural?

Es indudable que el gran avance de la globalización a lo largo de los últimos años nos ha vuelto más semejantes entre nosotros, pero esos matices profundos que varían entre una cultura y otra siguen presentes. Como intérpretes profesionales, debemos tenerlos siempre presentes a la hora de trabajar. El presente trabajo busca indagar si este factor ha estado presente en la vida de los tres sujetos de estudio.



## **CAPÍTULO II – ESTADO DE LA CUESTIÓN Y MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Estado de la cuestión**

Katan (1999) ya anticipaba que, si un intérprete no incluye las variables culturales en su mensaje, su trabajo no supera la instancia de transcriptor o copista. A tal fin, Taft (1981) plantea que debemos contar con las siguientes competencias nuestras lenguas de trabajo:

- Conocimiento sobre la sociedad: aquellos elementos históricos, como los valores y las tradiciones, que son sumamente importantes para sus miembros.
- Habilidades comunicativas: tanto por escrito, como orales y no-verbales.
- Habilidades sociales: contar con un conocimiento profundo de las reglas que rigen las relaciones sociales dentro de esa comunidad.

Son estas 3 competencias básicas que cualquier intérprete debe tener presentes en todo momento. No debemos olvidar nunca que cada grupo humano se rige sobre las bases de estas variables propias de cada sociedad – conocerlas acabadamente es nuestro deber para asistir de manera adecuada a un foráneo que busque relacionarse con personas de otra comunidad lingüística.

“No group can escape culture. Creating shared values, even if they are never written down, is a precondition for group survival” (Hofstede, 2010, p. 12). Geert Hofstede resalta el posible impacto cultural que un extranjero puede experimentar al interactuar en un marco cultural distinto del propio: si este no comparte los símbolos, rituales o, en un nivel aún más profundo, los valores subyacentes dentro de esa comunidad, será entonces responsabilidad de su intérprete compensar esta carencia. El modelo de seis dimensiones que Hofstede creó en 1981 y expandió en 2010 toma una relevancia crucial para poder ponderar eficazmente cuáles son las orientaciones culturales de los habitantes de una nación. Será este modelo el utilizado en la investigación realizada en este Trabajo, analizando las diferencias entre culturas y cómo se vieron afectados los sujetos de estudio.

Por otra parte, el Modelo de Desarrollo de Sensibilidad Intercultural de Milton Bennett es una buena herramienta para identificar en qué fase de aceptación de alteridad se encuentra cada sujeto (Bennett, 2017). Sus competencias comunicativas estarán inevitablemente atadas a la manera en que construyen la realidad, si es en término de ‘yo’ y ‘ellos’, o de ‘nosotros’. El concepto de alteridad es fundamental, ya que permite evaluar el tipo de vínculo que se plantea con los demás miembros de la sociedad, variando desde las etapas de ‘negación’ recorriendo el extenso y arduo camino hasta alcanzar la de ‘integración’.

“La cultura es algo más que una mera costumbre que se puede quitar o cambiar como un vestido” (Hall, 1989, p. 36). Esta afirmación se torna aún más relevante para los intérpretes que median entre culturas, debido a que deben tener presente que la manera en que las personas piensan, organizan su vida y conciben todos los aspectos de la realidad varía radicalmente dependiendo de la cultura a la que pertenezca el emisor del mensaje, por lo que se lo debe tener en cuenta a la hora de realizar la labor de interpretación. Por este motivo, Venuti (2003) explicaba que la traducción no es un acto comunicativo simple, sino que se debe realizar todo un proceso de ‘negociación’, en el sentido más metafórico de la palabra, entre las variables culturales y lingüísticas del idioma fuente y las del idioma meta. Pero de manera más precisa aún, se deben insertar esas variables dentro del marco discursivo específico del dialecto, registro y estilo del receptor de la traducción. Por si fuera poco, debe contemplarse a su vez el contexto histórico en el que se realiza la traducción o, en nuestro caso, la interpretación: la terminología utilizada hoy es diferente a la de hace 10, 20 o 50 años, y lo mismo será aplicable para la evolución a la que será sometida en un futuro. En esta línea, el autor afirma que los efectos de la traducción solo cobran significado en relación con el contexto histórico del lenguaje y la cultura del receptor.

Son todos estos matices los que el intérprete debe tener en cuenta en su trabajo, la interpretación realizada no será la misma dependiendo del oyente, las expresiones, el registro y la terminología aplicada variarán de caso en caso. Venuti (2003) cita el ejemplo de la traducción realizada por Patrick Creagh de la novela italiana *Sostiene Pereira* de Antonio Tabucchi. En su traducción, Creagh fue más allá de la mera equivalencia lingüística de los términos para alcanzar un uso más real de la lengua mediante expresiones coloquiales e idiomáticas que eran las apropiadas para el periodo histórico de la traducción. De esta forma, el gran esfuerzo de Creagh por lograr este objetivo “gives his prose an extremely conversational quality that is consistent with Tabucchi’s presentation of the thriller plot” (Venuti, 2003, p. 472). Esto mismo es a lo que los intérpretes deben aspirar, trasponer el mensaje adecuándolo al contexto histórico y cultural del oyente en pos de alcanzar una gran calidad en su labor.

Ahora bien, cada persona nace, se desarrolla y crece dentro de una cultura específica, y no todos cuentan con la experiencia de haber podido recorrer el mundo para conocer otras sociedades y costumbres, por lo que ese proceso de adecuación a otra cultura referido al final del párrafo anterior puede volverse algo casi utópico de alcanzar sin contar con las herramientas adecuadas para hacerlo. Berardo y Deardorff (2012) señalan de múltiples lineamientos a seguir para convertirse en auténticos facilitadores interculturales. Este rol de

facilitador o mediador intercultural es el de guía y sabio, aquel que se encuentra en el medio del escenario y a un costado, todo a la vez. Por ello, debe contarse con el conocimiento de las preferencias específicas de cada cultura, comprender cuál es el estilo comunicativo que poseen, siendo capaz de rellenar esos huecos que impiden cruzar el puente de una cultura a otra.

Berardo y Deardroff (2012) proponen una larga lista de las competencias con las que un facilitador intercultural debe contar. Nombran 21 habilidades diferentes que deben desarrollarse, pero si nos atenemos al trabajo del intérprete, que es un mediador también, las siguientes son las que debería enfocarse en desarrollar:

- Comunicar de manera clara a aquellos que no hablan el mismo lenguaje.
- Ser capaz de realizar un ‘cambio de código’ según el estilo comunicacional.
- Parafrasear ideas circulares o indirectas para que se entiendan de manera lineal y directa.
- Expresar entusiasmo por el tema en desarrollo de manera apropiada según la cultura.
- No realizar juicios de valor sobre las normas culturales diferentes.
- Reconocer los factores de riesgo específicos de cada cultura.
- Desarrollar múltiples marcos de referencia para interpretar situaciones interculturales.
- Demostrar el buen criterio al elegir la interpretación más apropiada según la situación transcultural.
- Evitar expresiones idiomáticas que puedan ser etnocéntricas, las jergas y los aforismos.
- Realizar entrevistas con quien pueda informarnos sobre la cultura para obtener más información sobre ella.
- Interpretar el comportamiento no verbal apropiadamente según la cultura.
- Observar cómo se utiliza el humor de manera pertinente en cada cultura.
- Demostrar humildad cultural.
- Ser culturalmente consciente de uno mismo.

Los autores ofrecen, además, actividades específicas para trabajar el choque cultural, los miedos e incertidumbres, y cómo aprender a encajar en culturas novedosas. Todo esto es fundamental para los intérpretes, ya que ellos siempre se encuentran en ese limbo entre culturas, mediando entre ambos mundos y ofreciendo un servicio que ayuda a paliar las diferencias entre ellos. “Nobody is going to force you to like working with different people. What we want to do here today is to (...) open discussion on learning skills to help you live

and work in a world that continues to grow more diverse every day” (Berardo y Deardorff, 2012, p. 20). La diversidad cultural y de clases es una realidad que se incrementa más y más a medida que la globalización sigue creciendo, por lo que no debemos quedarnos atrás. Como intérpretes, aprendamos a adaptarnos a las nuevas realidades para desempeñarnos mejor en nuestro espacio de trabajo, para así estar a la altura del desafío que tenemos por delante.

Los autores desarrollan además los nuevos contrastes interculturales que surgen más y más a menudo en el nuevo mundo globalizado de hoy (Berardo y Deardorff, 2012). Debido a esto, contar con conocimientos, habilidades y actitudes específicas ayudará en nuestra labor para facilitar las interacciones. Para los intérpretes, será de peso capital contar con competencias interculturales eficaces si queremos ser impecables en nuestro trabajo.

## **2.2. Base teórica**

Edward T. Hall (1997, p. 7) aseveraba que “el idioma es algo más que un simple medio de expresar el pensamiento. Es en realidad un elemento principal en la formación del pensamiento.” Aquellas personas que se trasladan a lugares diferentes a los de su país y cultura de origen, por más que aprendan el idioma utilizado en su nuevo destino, no pueden escapar a esta realidad que Hall advierte: nuestra forma de pensar y de vivir está vinculada al idioma con el que crecimos.

Pero la cuestión no termina ahí. Lo que ocurre con los habitantes de culturas diferentes es que ellos no solo se diferencian por el lenguaje (que puede ser distinto o no) propio de cada región, sino también por la forma en que interpretan el mundo que captan mediante sus sentidos (Hall, 1997). La manera en que construimos la realidad depende innegablemente del modo en que hayamos sido educados a hacerlo, ya sea que este adoctrinamiento se haya realizado de manera directa o indirecta, y, entre la pluralidad de variables que afectan a este proceso, la cultura es uno de ellos. Por este motivo, Hall (1997) planteó, al cabo de cinco años de estudio de las sociedades estadounidenses y árabes, que la realidad en cada cultura se construye al cabo de un proceso de tamización y filtración en el que determinados aspectos sensoriales cobran más relevancia en una sociedad u otra: los estadounidenses son menos susceptibles a las variables aromáticas y táctiles que los árabes, por citar un ejemplo. De hecho, Hall narra cómo las mujeres estadounidenses casadas con árabes en Estados Unidos quedan pasmadas al observar cómo cambia radicalmente la personalidad de sus esposos al viajar a sus países de origen: “En todos los sentidos de la palabra, se vuelven completamente diferentes” (Hall, 1997, p. 9).

No hay duda, si se toma la decisión de abandonar la tierra natal en busca de reubicarse en un medio diferente la adaptación a este nuevo contexto será de peso capital si se desea insertarse y permanecer en un grupo nuevo, no solo aprendiendo el lenguaje del nuevo destino. En este sentido y a modo de ejemplo, McGee (2019) indicaba que, a la hora de halagar a otra persona, las estrategias lingüísticas que miembros de diferentes culturas no suelen coincidir, aún incluso cuando se lo hace en la misma lengua: si no se conoce acabadamente el idioma y la cultura del nuevo lugar, inevitablemente acabarán trasladándose las estrategias socio-culturales de la cultura propia.

Por este motivo, la investigación realizada en este trabajo busca dilucidar si sujetos que han debido reinsertarse en sociedades diferentes a la propia sufrieron este choque cultural (Hofstede, 2010) y si, gracias a su alto perfil, pudieron contar con intérpretes que los auxiliaran en esta labor. También se investigará si aquellos que deben dirigirse a un público de orígenes diversos, como en un vestuario de un equipo de fútbol, tienen presente estos matices culturales diversos o, en el caso de contar con intérpretes, si ellos los tenían.

### **2.2.1. Cultura y aculturación**

En el marco del presente trabajo, uno de los pilares sobre los cuales se construye es el de la cultura. De no contar con un concepto claro de a qué nos referimos con este vocablo, fácilmente se puede interpretar de una manera u otra. Es tan confuso este término, que a menudo suele causar confusión hasta incluso entre antropólogos expertos que buscan dilucidar la sustancia exacta de este concepto (Hall, 1989). A tal fin, se procede a enmarcar a la cultura dentro de una definición específica.

No obstante, esto no es tarea fácil. A lo largo del último siglo, se han producido centenares de definiciones distintas del concepto de cultura, que van desde entender la cultura como los aspectos sofisticados y elevados del conocimiento general hasta los hábitos y costumbres vulgares de la vida cotidiana (Zethsen, 2010). Destacable es el trabajo de Hans Vermeer (1992, p. 38) en este campo, quien, en aras de determinar si la traducción es un proceso lingüístico o cultural, elaboró una definición de cultura tan concisa y categórica que no deja lugar a dudas de a lo que se refiere: “the whole of norms and conventions governing social behaviour and its results.”

Por lo tanto, con este concepto siempre presente, las entrevistas giraron en torno a indagar de qué modo ese conjunto de normas y costumbres afectaron a los sujetos de estudio al relocalizarse en nuevos destinos. Si el individuo al insertarse en otra cultura comienza a

experimentar sentimientos de confusión y ansiedad, entonces nos encontramos ante un caso de choque cultural, tal y como Liu, Volcic y Gallois (2014) argumentan. Las autoras explican los motivos por los cuales este tipo de choque ocurre, en particular, “when familiar cultural norms and values that govern behaviours are questioned in the new cultural environment” (Liu et al., 2014, p. 208). Es interesante destacar cómo la definición de Vermeer se articula cohesionadamente con la de choque cultural de las tres autoras. Ellas añaden que la frustración que experimenta el individuo en estos casos puede llegar a durar hasta un año. Pero los posibles síntomas que evidencian la existencia de un choque cultural no se resumen solo en frustración, sino que, según Liu et al., abarcan un amplio espectro de diversas expresiones del estrés psicológico experimentado por el individuo: depresión, impotencia, ansiedad, nostalgia, confusión, irritabilidad, retraimiento, intolerancia y/o actitudes defensivas.

Siguiendo en el tema de los síntomas, es muy útil considerar lo que Kalervo Oberg escribe sobre la manera en que el choque cultural puede manifestarse durante el proceso de adaptación a un medio diferente del original. Los posibles síntomas que, según el autor, pueden manifestarse en estos casos desde ya que no son los únicos, porque siempre habrán de depender de la persona, su actitud para reinsertarse y por, sobre todo, el hecho de haber contado o no con intérpretes o mediadores que lo asistan a apalea este choque cultural.

Según Oberg (1960), algunos de estos síntomas pueden ser: lavarse las manos excesivamente; preocuparse en exceso por beber agua, alimentarse y/o la ropa de cama; temerle al contacto físico con empleados; quedarse mirando distraídamente con frecuencia; sentirse impotente ante el deseo de querer juntarse con personas de la misma nacionalidad; tener ataques de ira por nimiedades; posponer o rehusarse al aprendizaje del idioma del país de acogida; temer en exceso que a uno lo engañen, roben o lastimen; preocuparse en exceso por heridas físicas; y por último, un deseo irrefrenable de querer volver a casa, haciendo la rutina a la cual uno estaba acostumbrado, desde las comidas y los lugares habituales a poder reunirse con los familiares y amigos que quedaron atrás. Sin perjuicio de lo expuesto, el autor destaca que, en la mayoría de los casos, una breve vista al país de origen basta para que la persona supere esa regresión de añorar excesivamente el hogar, disminuyendo la importancia que uno cree que el entorno de origen tiene.

A su vez, debemos destacar un proceso profundamente intrincado con la cuestión tratada en el presente trabajo y es la relación que hay entre el desplazamiento de personas de una cultura a otra y la manera en que se adaptan a estas nuevas variables de acogida. Según el psicólogo canadiense John Berry (2015), a este proceso de cambios psicológicos y culturales

que ocurren a raíz de la interacción entre un grupo cultural y sus miembros individuales se lo llama aculturación. El autor explica que este proceso en el que dos grupos culturales interactúan entre sí puede ocurrir por una pluralidad de razones, entre ellas, la colonización o la migración, siendo esta última la que compete en este caso. Asimismo, Berry nombra las posibles estrategias de aculturación, que aluden a la manera en que este proceso puede desarrollarse. En la práctica, la aculturación puede tener un impacto psicológico y hasta físico a resultas de la adaptación necesaria para insertarse en un contexto cultural diferente (Liu et al., 2014). De manera más específica, Berry define al concepto de adaptación como el resultado de la aculturación durante un periodo de tiempo más largo. Al adaptarse ambos grupos entre sí, el autor lo define como adaptación mutua. Estos tres conceptos (aculturación, estrategias de aculturación y adaptación mutua) evidencian la manera en que se desempeñan las personas en zonas de contacto entre culturas, tanto para los inmigrantes como para la sociedad de acogida. No obstante, se reconoce que el grupo que tiende a estar más influenciado es el primero: “No cultural group remains unchanged following culture contact; acculturation is a two-way interaction, resulting in actions and reactions to the contact situation. In many cases, most of the change takes place in nondominant communities” (Berry, 2015, p. 2).

Berry (2015) introduce que la aculturación psicológica y la adaptación se producen tanto en el grupo cultural de acogida como en el entrante y a nivel grupal e individual. Estos cambios pueden manifestarse en la forma de nuevas conductas (maneras de hablar, vestimenta, hábitos alimenticios) o como estrés (dudas, ansiedad, depresión). Las adaptaciones psicológicas refieren al sentirse bien y a gusto en esta nueva realidad (bienestar, autoestima) en tanto que las adaptaciones socioculturales, al desempeñarse bien en ella (competencias culturales en las interacciones). Esto dependerá de qué manera se lleven a cabo las estrategias de aculturación por parte de los grupos e individuos, ya que no en todos los casos la cultura autóctona absorbe a la entrante inevitablemente. Pero como decíamos antes, la parte del león cae en manos de los inmigrantes, quienes se enfrentan a lidiar con la dicotomía que se les presenta entre sostener y perpetuar el patrimonio cultural propio y el insertarse en la nueva comunidad para desarrollar vínculos sociales beneficiosos (Liu et al., 2014).

Aquí es cuando John Berry propone un modelo de aculturación para entender de manera más acabada los diversos modos en que se lleva a cabo la aculturación:

**Tabla 1***Estrategias de aculturación para los grupos inmigrantes (adaptado de Berry, 2015)*

		<b>Preservación del patrimonio cultural e identidad propia</b>	
		Sí	No
<b>Preservación de las relaciones con otros grupos</b>	Sí	Integración	Asimilación
	No	Separación	Marginalización

De la Tabla 1 se desprende que hay 4 maneras diferentes en las que los grupos inmigrantes pueden insertarse en la nueva cultura de acogida. Gracias a la profunda investigación realizada por Berry (2015) y tal y como habría de esperarse, el autor destaca que aquellos individuos que buscan activamente integrarse en la nueva sociedad mientras preservan su propia cultura obtienen los mejores resultados tanto psicológica como socioculturalmente (integración). El uso de estrategias multiculturales y de integración en la vida diaria de la cultura de acogida permite alcanzar un estilo de vida intercultural mucho más beneficioso para los inmigrantes. Desde ya, lo opuesto ocurre para aquellos que se aíslan y se cierran a todo tipo de relación con la cultura propia y la autóctona del nuevo destino obtienen los peores resultados, dando lugar a una sensación de no pertenecer a ningún lugar (marginalización) por rechazar hasta la propia identidad étnica (Liu et al., 2014). En el medio de ambas variables se encuentran la separación y la asimilación, que suele ser el caso de los jóvenes migrantes (Berry, 2015).

Muchos inmigrantes suelen oscilar entre estas estrategias a lo largo del tiempo debido a que es un proceso dinámico, en el que hay avances y retrocesos, aunque la mayoría de las veces tienden a afianzarse más en la estrategia de integración o asimilación (Liu et al., 2014). Sin lugar a dudas, la integración es el mejor camino a elegir, porque permite preservar el patrimonio cultural aprendido y consolidado en el inmigrante mientras desarrolla interacciones positivas con la cultura de acogida. De este modo, pueden hasta incluso incrementar su estatus social y beneficiar al grupo étnico en su conjunto (Liu et al., 2014).

### **2.2.2. El Modelo de Hofstede**

Geert Hofstede (2011) define a la cultura como la programación mental colectiva que distingue a los miembros de un grupo o categoría de otros. A este respecto, el autor subraya el carácter colectivo de este fenómeno, compuesto por una gran variedad de individuos, pero con un conjunto de características similares entre sí. A este conjunto de similitudes puede graficárselo como diagrama de barras, en la que determinadas características son más



pronunciadas en una cultura que en otra. Al desplazarse entre culturas, este gráfico se modifica en función de cuán pronunciada es esa característica en determinada nación.

Ahora bien, cabe preguntarse por qué son tan pronunciadas determinadas cualidades en una cultura y no lo son tanto en otra. “Societal, national and gender cultures, which children acquire from their earliest youth onwards, are much deeper rooted in the human mind than occupational cultures acquired at school” (Hofstede, 2011, p. 3). El dogma, la doctrina y la cultura son los tres pilares basales sobre los cuales se construye infinidad de valores, tendencias, preferencias y actitudes que suelen ser similares entre los miembros de cada cultura. Por el contrario, los conceptos más formales, como lo aprendido en la escuela o en el mundo laboral, sí pueden modificarse con mayor facilidad, en tanto que, aun cuando basados en contenidos de fondo más profundos, pueden variar de, por ejemplo, una empresa u organización a otra.

Pero volviendo a las características de las naciones, Hofstede (2011) explica cómo en 1980 tuvo acceso a una gran base de datos de IBM en la que se recopilaba 100.000 encuestas realizadas a ciudadanos pertenecientes a más de 50 países. A partir de esta información, fue capaz de dilucidar que había patrones de correlación a nivel nacional en cada cultura, los cuales luego expandió mediante más investigación en el tema, ampliando la base de datos. De esta forma, Hofstede renombró y dividió estas características culturales en lo que llamó dimensiones culturales.

Las seis dimensiones culturales de Hofstede (2011) basadas en los comportamientos culturales nacionales son definidas como aquellos aspectos de una cultura que son mensurables y comparables con otros. A cada una de estas dimensiones le asignó un puntaje entre 1 para lo más bajo y 100 para lo más alto, alcanzando así una herramienta comparativa sumamente eficaz para revelar y entender de manera mucho más precisa en qué aspectos se diferencian las culturas, pudiendo establecer de manera gráfica las variables comparadas. A estas seis dimensiones culturales se las conoce bajo los siguientes nombres: distancia jerárquica, evitación de la incertidumbre, individualismo, masculinidad, orientación a largo plazo e indulgencia vs. contención. Veamos entonces qué implica cada una de estas dimensiones (Hofstede, 2011):

1. Distancia jerárquica: esta variable explica cómo las organizaciones, instituciones y grupos familiares aceptan y esperan que el poder se distribuya de manera desigual entre todos los miembros. En otras palabras, es la desigualdad, pero desde la perspectiva de los

subordinados, la manera en que los miembros de la cultura aceptan, respaldan o rechazan el nivel de desigualdad frente a sus líderes. No hay duda de que todas las sociedades son desiguales en su pirámide de poder, aunque algunas lo son más que otras. Lo que Hofstede mide mediante este índice es la manera en que las personas aceptan o rechazan esta desigualdad de poder, cómo aceptan la distancia jerárquica. Es mayor en países de Europa del Este, culturas latinas, asiáticas y africanas, aunque más bajo en países germanos y angloparlantes de Occidente.

2. Individualismo: este índice fluctúa en una escala que progresa desde el individualismo hasta el colectivismo, en tanto que ambos refieren a la manera en que las personas tienden a integrarse a la sociedad y el sentimiento de pertenencia a un grupo. Los países individualistas se preocupan por sí mismos y sus familiares más cercanos, los colectivistas son más amplios en sus universos de relación (como, por ejemplo, tener vínculos más estrechos con tíos y abuelos), con vínculos fuertes que brindan protección a los miembros del grupo, a cambio de lealtad incondicional, oponiéndose a otros grupos. Los países desarrollados occidentales tienden a ser más individualistas; los menos desarrollados y los europeos del Este, más colectivistas; Japón se encuentra en un punto medio.
3. Masculinidad: al igual que el anterior, este índice es una escala que va desde la masculinidad hasta la feminidad, refiere a la diferencia de valores entre los géneros y a cómo una sociedad tiende a patrones de conducta masculinos o femeninos. Asimismo, es interesante notar que los valores femeninos (modestia, empatía) suelen ser más homogéneos entre sociedades diferentes que los masculinos (asertividad, competitividad), en tanto que estos últimos sí. Al polo asertivo se lo denomina masculino; al empático, femenino. En las sociedades asertivas, hay una mayor brecha en cuanto a los valores masculinos y femeninos, y las mujeres tienden a ser más competitivas y asertivas también. Hofstede creó esta dimensión porque notaba que las mujeres y los hombres tendían a dar diferentes respuestas en la mayoría de las estadísticas, mientras que, en otros índices en particular, como por ejemplo en el anterior, sí había respuestas diversas en todos los países, sin que influyera en ella el sexo del encuestado. Existe un tabú en torno a esta cuestión en las sociedades masculinas, ya que la dimensión masculinidad vs. feminidad refiere a valores sumamente profundos y enraizados en el inconsciente colectivo, que son demasiado dolorosos de tratar. Países con este índice alto: Japón, germanoparlantes, algunos latinos, como Italia, y México. Moderadamente alto: angloparlantes de

Occidente. Moderadamente bajo: algunos latinos, asiáticos, Francia, España, Portugal, Chile, Corea y Tailandia. Bajo: nórdicos y en los Países Bajos.

4. Evitación de la incertidumbre: no debe confundirse con evitar riesgos, sino que se refiere a la tolerancia de una sociedad a la ambigüedad: es la manera en que la sociedad programa a sus miembros para que se sientan cómodos (o no) en situaciones no estructuradas, novedosas, sorprendentes o fuera de lo habitual. Este índice es más alto en aquellas culturas donde se cuenta con códigos de comportamiento, leyes y reglas más estrictas que en los otros. Suele haber una gran desaprobación de aquellas opiniones que se desvíen de la opinión popular, debido a que se cree en una verdad absoluta: es como si pensarán “solo puede haber una verdad, y es la nuestra”. De acuerdo con la investigación de Hofstede, aquellos países con este índice alto suelen contar con miembros más emocionales, motivados por una energía interna nerviosa. En cambio, los que lo tienen bajo, suelen ser más tolerantes, con menos reglas, tanto a nivel religioso como filosófico, por lo que tienden a tener actitudes más empíricas y relativistas, donde se acepta la coexistencia de varias culturas. Países de Europa Central y del Este, latinos, germanoparlantes y japoneses suelen tener este índice alto; los angloparlantes, nórdicos y chinos, bajo.
5. Orientación a largo plazo: aquellos países donde se mantiene la educación heredada de las enseñanzas de Confucio tienen la orientación a largo plazo alta, y cuentan con características de perseverancia, ahorro, orden de las relaciones por estatus y sensación de vergüenza; los que tienen la orientación a corto plazo, se preocupan por las obligaciones sociales, respetan las tradiciones, tienen más tacto en el trato y se preocupan por la estabilidad y la diplomacia a la hora de interactuar. Los países con orientaciones a largo plazo son los asiáticos de Oriente, seguidos por los de Europa Central y Oriental. A mediano plazo son los del Sur y Norte de Europa, seguidos por los del Sur de Asia. Los que las tienen a corto plazo son los Estados Unidos, Australia, Latinoamérica y países musulmanes.
6. Indulgencia vs. contención: este índice se creó a partir de investigaciones realizadas sobre la felicidad en diferentes culturas. La indulgencia se relaciona con el permitirse la gratificación de los deseos básicos y naturales del humano, ya sea disfrutar de la vida o divertirse; la contención, con el control de dicha gratificación, ya que se regula según estrictas normas sociales. Hay una prevalencia de la indulgencia en países de América del Norte y del Sur, Europa Occidental, y en partes del África Subsahariana. La contención,

en Europa Oriental, Asia y en sociedades musulmanas. La Europa mediterránea está en el punto medio.

Cabe destacar que el último índice fue el más nuevo de los 6 creados por Hofstede, recién en el año 2010 alcanzó a establecerlo a partir del trabajo realizado por Michael Minkov. Este lingüista y sociólogo búlgaro trabajó junto con Hofstede y su hijo en las ediciones subsiguientes de *Cultures and organizations: software of the mind* (Hofstede, Hofstede y Minkov) en la que se expandió la lista original de valores que el autor había creado, volviéndola más precisa y eficaz. Tanto Minkov como Hofstede habían utilizado la Encuesta Mundial de Valores, que comenzó a realizarse en la década de 1980 y continúa llevándose a cabo en estos días, la última siendo del 2017-2020 (World Values Survey, 2021). La información obtenida de esta encuesta internacional fue utilizada como base de datos para nutrir el análisis innovador que ambos investigadores realizaron, quienes pudieron alcanzar de esta forma los presentes índices que permiten establecer un perfil determinado para cada nación. Gracias al aporte de Minkov, se creó el sexto índice que complementa al anterior (orientación a largo plazo).

La aplicación de los seis índices de Hofstede a los datos obtenidos en la Encuesta Mundial de Valores permitió el desarrollo de la herramienta vital para el marco de este trabajo. En la edición del año 2010 de *Cultures and organizations: software of the mind*, se estableció el puntaje de 76 países en la mayoría de los índices nombrados, que luego se volcaron en la página web [www.hofstede-insights.com](http://www.hofstede-insights.com) donde se puede ver de manera gráfica las diferencias entre los países en cada uno de estos valores. Las entrevistas realizadas a los participantes serán sometidas a comparación con los datos de esta herramienta, en aras de corroborar si hay concordancia en sus experiencias con el Modelo de Hofstede, al menos en aspectos generales.

Esta última aclaración es necesaria considerando que los contextos donde los sujetos de los casos de estudio desarrollan su profesión son altamente interculturales. El mundo del deporte, y en particular el del fútbol, está signado hoy por la circulación de personas de un país a otro, ya que son individuos que buscan expandir su experiencia de vida y someterse a nuevos desafíos para crecer personal y profesionalmente en el rubro. Por tanto, los vestuarios de los equipos de alto nivel están compuestos por integrantes de una gran variedad de culturas, dando lugar a la posibilidad de que los entrevistados no hayan experimentado en su totalidad la cultura del nuevo lugar de destino.

## **CAPÍTULO III – METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

En los capítulos anteriores se presentó la base teórica y el contenido académico escrito por expertos en las cuestiones tratadas dentro del marco de este trabajo que fundamentan el proceso de investigación explicado debajo. De manera particular, el Modelo de Hofstede será aquel que guíe dicho proceso, en tanto que las variables presentadas por el autor son las más reconocidas y respetadas por la comunidad científica en los últimos años (Wu, 2006). La facilidad de uso y la disponibilidad de esta herramienta comparativa online son factores que no podemos evitar mencionar. Este modelo se ha convertido en el paradigma actual a partir del cual una gran cantidad de investigaciones se han llevado a cabo sobre la cuestión de los estudios transculturales, eje primordial sobre el que gira esta investigación (Wu, 2006).

Con este objetivo, se decidió realizar una investigación de características cualitativas sobre la manera en que estos procesos de aculturación y choque cultural mencionados antes se han manifestado en la muestra reducida de casos a los que hemos tenido acceso. Los sujetos de estudio, a pesar de solo ser tres individuos, cuentan con amplia experiencia en las cuestiones que nos competen aquí, por lo que su conocimiento en el tema, a pesar de no ser expertos en teorías sobre cultura y sus variables relacionadas, nos proporciona una base sólida sobre el que indagar.

El formato de investigación elegido se desprende del objetivo principal del presente trabajo, el de explorar si las teorías planteadas por los expertos en el tema que nos concierne, el de la cultura y la interpretación, aplican en tres sujetos de estudio con cualidades similares entre sí por estar relacionados con el mundo del deporte, y en particular, el fútbol profesional. Por lo tanto, el formato elegido es el de entrevistas realizadas mediante la plataforma digital Zoom, fácil de utilizar y muy popular hoy en día debido al último año de confinamiento y distancia social por la emergencia sanitaria global. No se realizaron presencialmente debido tanto a las limitaciones a las que nos somete la pandemia producida por la COVID-19 en este momento, por la cual reunirse en persona se torna dificultoso y hasta peligroso para la salud propia y de nuestro círculo de relación, como así también debido a la distancia geográfica, visto que algunos de estos sujetos no se encuentran en el mismo país.

Este trabajo investigador indaga sobre la experiencia de estas tres personas en cuanto a la manera en que el movilizarse y relocalizarse en diferentes sociedades y culturas los ha afectado a ellos mismos y a las personas que los rodean. Teniendo presente lo expuesto en los

capítulos anteriores, se procedió entonces a elaborar un cuestionario de 34 preguntas, todas ellas apuntadas a develar de manera sistemática la experiencia personal de cada uno de ellos.

### **3.2. Instrumentos**

El trabajo de campo llevado a cabo ha abarcado diferentes frentes. En primer lugar, teniendo claro cuál era la cuestión que se deseaba investigar, se procedió entonces a buscar qué sujetos de estudio podían consultarse para alcanzar las conclusiones valiosas a las que apuntábamos. El fallecimiento de Diego Armando Maradona fue la chispa que desencadenó la motivación para indagar más en profundidad sobre cómo los profesionales del mundo del fútbol se ven afectados por el impacto producido a raíz de desarraigarse de una cultura para insertarse de la manera más efectiva posible en otra.

Con esto en mente, logramos contactar con los tres sujetos de estudio entrevistados en este trabajo. Algunos de ellos son más conocidos que otros, por lo que la información disponible en la web sobre sus vidas, trayectorias y crecimiento profesional y personal no era la misma. Este exhaustivo proceso de documentación incluyó también la búsqueda de entrevistas previas a estos sujetos, tanto en vídeo como en portales de noticias por escrito.

Como era de esperarse, la gran mayoría de estas entrevistas se limitaban de manera específica a los resultados futbolísticos y profesionales, no encontramos ninguna en el que se tratara de manera directa las cuestiones aquí investigadas. No es menos cierto que sí varios entrevistadores indagaban sobre la experiencia personal de algunos de los sujetos de estudio, pero, una vez más, ninguno trató sobre los procesos de aculturación, choque cultural y su relación con intérpretes de manera específica. Es por esto último el valor que el presente trabajo puede aportar a la comunidad científica a futuro.

A su vez, en algunos casos fue posible realizar preentrevistas donde se aprovechó la oportunidad para hacer preguntas un poco más genéricas que ayudaran a obtener datos sobre los sujetos que no se podían encontrar en la Internet. Averiguar de manera previa a realizar las entrevistas en sí, datos tales como qué idiomas habla el sujeto de estudio, los países donde ha vivido, en qué equipos de fútbol ha participado, todo ello ayudó a pulir las preguntas de las entrevistas para que fueran mucho más eficaces y precisas a la hora de realizarlas.

De este modo, logramos estructurar un cuestionario de 34 preguntas que sirvieron de guía durante las entrevistas con los tres sujetos de estudio. Junto con el cuestionario, los otros dos instrumentos fundamentales de este trabajo han sido la herramienta online del Modelo de

Valores de Hofstede y las tablas creadas para poder analizar de manera crítica y lo más objetiva posible las variables de respuesta a las tres preguntas de investigación.

### **3.3. Aplicación**

A la hora de finalmente llevar a cabo las entrevistas, se optó por utilizar la plataforma digital de videoconferencias llamada Zoom, tanto por su facilidad para utilizarse como por lo familiarizadas que la mayoría de las personas se han vuelto con ella a resultados del último año en cuarentena. Se les informó en todos los casos que la entrevista sería grabada para poder analizar el contenido de sus respuestas a posteriori, a lo que todos estuvieron de acuerdo y expresaron su conformidad. Se las transcribió utilizando las herramientas online Amberscript y Otter.ai aunque luego se las corrigió manualmente una a una para que no hubiese errores.

Los tres sujetos de estudio cuentan con el idioma español para comunicarse, aunque uno de ellos prefirió realizarla en inglés ya que tenía más dominio de esta última lengua y contaba con muchos más recursos para expresar sus vivencias. Por este motivo, al momento de entrevistarlos, las preguntas fueron traduciendo al inglés a medida que la charla avanzaba, y fluyó de manera más cómoda para el entrevistado para que pudiera expresarse en profundidad.

Optamos además por no hacerles llegar las preguntas de las entrevistas de antemano. A pesar de considerar la utilidad de hacerlo, que hubiera sido posible darles tiempo para que pensarán y reflexionaran sobre algunas de ellas y dar respuestas quizás más desarrolladas, se decidió que los sujetos de estudio no tuvieran esa facilidad y que tuvieran que realizar el trabajo de sentir y recordar su propia experiencia personal durante la conversación.

Otro dato a añadir en esta sección se relaciona con el orden de las preguntas y aquellas que fueron surgiendo durante las entrevistas. Aunque la aspiración inicial era el de realizarlas en orden, se decidió ir avanzando y retrocediendo en ese orden preestablecido en función tanto de las cuestiones que iban surgiendo a raíz de las respuestas del entrevistado como así también por el tema que se iba tratando a cada momento. Asimismo, hubo preguntas adicionales que se realizaron para indagar más en cuestiones que iban surgiendo y sobre las cuales era oportuno repreguntar para obtener más información sobre esa línea de investigación.

Por otra parte, cabe destacar que el Modelo de Hofstede fue desarrollado como resultado del análisis pormenorizado y detallado de una base de datos sumamente amplia, variada y profunda (Wu, 2006). Sus investigaciones cuantitativas son representativas estadísticamente de conjuntos de ciudadanos a nivel global, por ello su utilidad actual en tantos campos. Pero en este trabajo, se ha utilizado una muestra mucho más limitada de sujetos de

estudio que, por serlo, no minimiza en absoluto la importancia y el valor que esta investigación tiene. El Modelo de Hofstede trabaja con estadísticas, el nuestro, con individuos.

Como hemos indicado anteriormente, los tres sujetos de estudio nos autorizaron a grabar las entrevistas para poder realizar un análisis más profundo luego. Se procedió entonces a transcribirlas utilizando las herramientas online previamente mencionadas y revisándolas de manera manual posteriormente para corregir los errores y brindarle un formato uniforme. Estas transcripciones se encuentran en la última sección del trabajo, en los Anexos.

Asimismo, lo expuesto por los entrevistados fue sometido a un exhaustivo análisis de comparación entre las respuestas de los tres sujetos de estudio y los instrumentos mencionados en la sección anterior. El Modelo de Valores de Hofstede aplicado a cada país, fácilmente accesible mediante la página web [www.hofstede-insights.com](http://www.hofstede-insights.com), y las tablas comparativas detalladas más adelante fueron las dos herramientas principales mediante las cuales se analizaron los resultados de las entrevistas. Desde ya, lo expuesto en el Marco Teórico también fue utilizado para llevar a cabo este análisis minucioso.



## **CAPÍTULO IV – ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **4.1. Presentación**

Se procede entonces a presentar de manera individual a cada uno de los sujetos de estudio. Como ya se ha establecido, se los seleccionó por ser todos parte del mundo del fútbol profesional, y es sumamente valiosa esta selección porque no se limita solamente a jugadores, que es lo primero que podría pensarse cuando se habla de este deporte.

Contamos con dos jugadores de fútbol y un preparador físico. Es de gran valor también resaltar que la experiencia individual de cada uno de ellos es altamente variada, ya que, a pesar de dos de ellos haber nacido en el mismo país, todos vivieron y residieron en países y culturas diversas a lo largo de cinco continentes diferentes. El hecho de tener la comparación entre culturas occidentales y orientales le aporta una cuota de mayor amplitud y profundidad a este trabajo que si se lo comparara con una investigación realizada exclusivamente con sujetos provenientes de culturas occidentales.

Por último, los sujetos se encuentran presentados en orden alfabético según su apellido. Esto no implica que las entrevistas se hayan realizado en dicho orden, sino que se llevaron a cabo en función de la disponibilidad de cada uno de ellos.

#### **4.1.1. Gabriel Macaya Fernández**

*Y eso es cultural, es creencia. Eso es "porque allá se hace, acá también." Y bueno, vos tenés que entender que vos vas a otro lugar, con otras costumbres y otras creencias, y tenés que aceptar la realidad.*

En primer lugar, encontramos a Gabriel Macaya Fernández. El preparador físico nacido en Argentina en 1962 es hijo del reconocido comentarista y periodista deportivo Enrique Macaya Márquez, quien ostenta el récord de ser el periodista que más copas del mundo ha cubierto en la historia del fútbol. Esta herencia futbolística siguió en Gabriel Macaya, ya que se desempeñó como preparador físico en más de 20 equipos tanto locales como selecciones nacionales. Su trayectoria profesional lo llevó a residir en Argentina, Paraguay, México, España y Francia, y le ha tocado tratar con jugadores y miembros del cuerpo técnico de todos los rincones del mundo. En función de su conocimiento profundo sobre el impacto cultural de los futbolistas y su propia experiencia en diferentes países, se lo decidió incluir en este trabajo.

### **4.1.2. Shota Sagara**

*When I went to Japan, I was like, “okay, this is not where I belong.” Yeah, I want to go home. This is not it.*

En segundo lugar, se encuentra Shota Sagara. El joven futbolista de padres japoneses nacido en Tailandia tiene 19 años y una experiencia cultural increíblemente amplia para la poca trayectoria que ha desarrollado hasta ahora. Durante su infancia y juventud, crio en Tailandia en un colegio internacional inglés, donde de niño comenzó a interactuar con compañeros provenientes de otros países occidentales y orientales. El caldo de cultivo de coexistir en un país con un determinado tipo de costumbres asiáticas, junto con la educación y tradiciones japonesas en su hogar, y el crecer con amigos de otras culturas definió en él la capacidad de desarrollar una personalidad abierta a conocer y adaptarse a otros modos de vida como pocas veces se ha visto. Ya como jugador, su carrera lo llevó a participar en breves temporadas en Argentina, Japón, Inglaterra, Vietnam, Singapur y España, donde reside actualmente. A pesar de dominar el inglés, español, tailandés y japonés, se decidió realizar la entrevista en inglés porque era el idioma que más fácil le resultaba utilizar al entrevistado.

### **4.1.3. Jaime Siaj**

*Depende lo que entendamos por lujos. A mí parece que vivimos mucho mejor en España y en Estados Unidos, pero en cambio aquí a lo mejor tienen más facilidad de comprarse algo de ropa cara. Pero en cambio, para mí, un lujo es poder tomarte una cerveza con tus amigos en un bar, y aquí eso no existe.*

Por último, encontramos a Jaime Siaj Romero. El jugador nacido en 1995 en España comenzó su carrera futbolística en el año 2011 en el equipo ED Moratalaz de Madrid. Pero lo que destaca de este futbolista dentro del ámbito de este trabajo es su linaje cultural. Su padre proviene de Jordania, por lo que se crio en España, aunque realizando viajes a ese país para conocer sus raíces. Esta mezcla de culturas siguió expandiéndose cuando decidió ir a los Estados Unidos y participar en las competencias de fútbol allí durante cinco años. Tras un breve regreso al fútbol español, actualmente se encuentra compitiendo en el Khaitan Sporting Club, en Kuwait. Además, es importante mencionar que se lo ha seleccionado y forma parte de la selección de fútbol de Jordania, representando a este país desde el año 2018 en torneos internacionales. Su herencia cultural mixta, junto con su experiencia residiendo en países occidentales y orientales será fundamental para el desarrollo de este trabajo.

## 4.2. Análisis de los resultados

Las tres entrevistas se realizaron utilizando las preguntas adjuntas en el Anexo 3, que apuntaban a tratar de resolver las tres preguntas de investigación. Para una mayor facilidad de comprensión, las tres preguntas de investigación se plasmaron en la Tabla 2, donde se desglosan las preguntas en diferentes variables relacionadas con cada una de ellas.

**Tabla 2**

*Desglose de las preguntas de investigación en ámbitos específicos (creada por el autor)*

	1. CHOQUE CULTURAL			2. IDIOMA			3. INTÉRPRETES Y MEDIADORES CULTURALES	
	Experimentó	Manifestación	Cambio en el tiempo	Misma lengua	Buscó aprender	Menor choque cultural	Utilizó	Mitigó choque cultural
Gabriel Macaya	Sí	Fallo en la interrelación personal	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Shota Sagara	Sí	Resignificación de la propia cultura	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Jaime Siaj	Sí	Incapacidad para relacionarse	No	No	No	No	Parcialmente	Sí

Recordemos que cada uno de los sujetos de estudio pertenece a un grupo etario distinto y provienen de países de origen diferentes. Sus roles dentro del mundo del fútbol también lo son, contamos con dos futbolistas y un preparador físico. Lógicamente, sus experiencias son de lo más diversas, por los motivos expuestos anteriormente. No obstante, cabe destacar que han sido seleccionados por tener el mismo patrón común: profesionales que han desarrollado su actividad en culturas ajenas a la propia, algunos en lugares más alejados de su cultura de origen, otros no tanto. En todos los casos, su vivencia de haber tenido que adaptarse a costumbres, idiomas y culturas desconocidas nos aportan el conocimiento necesario para intentar dilucidar las respuestas a las preguntas de investigación propuestas en este trabajo.

Esta gran discrepancia entre las experiencias de cada sujeto de estudio planteó un problema: a la hora de utilizar la herramienta de Comparación de Países de Hofstede Insights, solo puede compararse cuatro países al mismo tiempo. Por este motivo y en pro de facilitar la lectura, se diseñó la Tabla 3. En ella, se ven reflejados los puntajes de todos los países abarcados en el marco del presente trabajo desglosado según cada uno de los seis índices del Modelo de Valores de Hofstede.

**Tabla 3**

*Puntaje de los valores de los países tratados en el presente trabajo (adaptado por autor de Hofstede Insights, s.f.)*

País \ Índice	Distancia jerárquica	Individualismo	Masculinidad	Evitación de la incertidumbre	Orientación a largo plazo	Indulgencia
<b>Argentina</b>	49	46	56	86	20	62
España	57	51	42	86	48	44
EE.UU.	40	91	62	46	26	68
Francia	68	71	43	86	63	48
Japón	54	46	95	92	88	42
Jordania	70	30	45	65	16	43
Kuwait*	90	25	40	80	-	-
México	81	30	69	82	24	97
Paraguay	70	12	40	85	20	56
Reino Un.	35	89	66	35	51	69
Singapur	74	20	48	8	72	46
Tailandia	64	20	34	64	32	45
Vietnam	70	20	40	30	57	35

\*Datos no disponibles para los últimos dos índices.

A raíz de esta tabla, se originó la idea de afinar aún más el análisis que llevaríamos a cabo sobre las respuestas de los entrevistados. Como ya se ha mencionado previamente, este trabajo cualitativo recopila información y examina variables tomando como referencia la experiencia de solo tres sujetos del mundo del fútbol; pero, para aportarle mayor objetividad a la investigación, se armó una tabla adicional para cada uno de los casos.

En ella se compara de manera específica los puntajes de cada uno de los índices del país de origen del entrevistado contra los de los otros países en los que ha residido. Se procedió entonces a sumar la diferencia que hay entre los valores de cada uno de estos países con los del de origen, y se alcanzó un número representante de la diferencia total entre ellos. Se observará en la primera línea el país de origen destacado en negrita y con bordes más anchos, los países de residencia en formato estándar, y la diferencia entre los puntajes en rojo. La suma de los 6 resultados figura en el extremo derecho en rojo, negrita y subrayado.

A continuación, la estructura del capítulo divide nuestro análisis siguiendo la lógica de nuestras preguntas de investigación. Cada una de ellas se desglosa en un apartado distinto, siendo el primero el relativo al choque cultural, el segundo a los idiomas y el tercero a la experiencia con el uso de intérpretes y/o mediadores culturales.

#### **4.2.1. Choque cultural**

La primera pregunta de investigación planteaba lo siguiente: ‘¿Cómo se manifestó el choque cultural, si lo hubo, al vivir en una cultura distinta de la de origen?’ Como se desprende

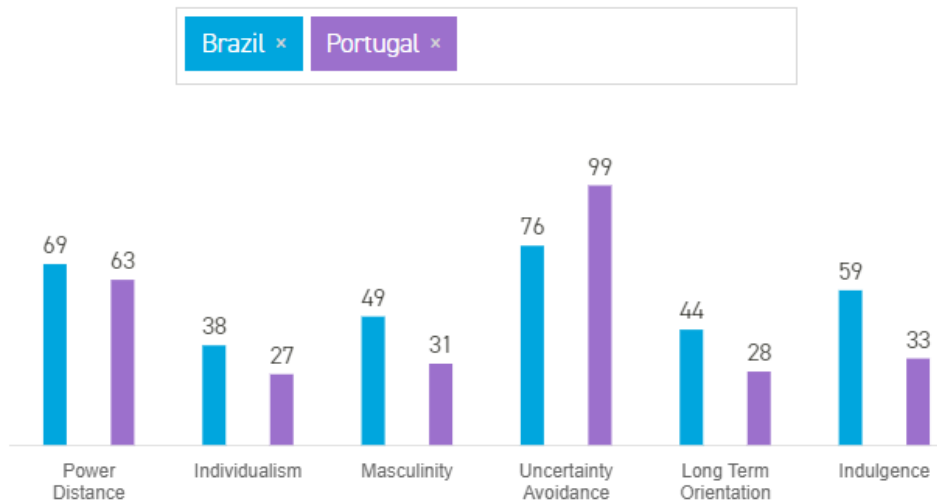
de la Tabla 2, los tres sujetos experimentaron algún tipo de choque cultural al relocizarse en sus nuevos destinos, aunque cada cual a su propio modo.

La entrevista con Gabriel Macaya fue muy fructífera por contar el entrevistado con un amplio conocimiento previo que ya iba en línea con el tema tratado en este trabajo. En sus años de trayectoria profesional, Macaya trabajó con jugadores de múltiples nacionalidades, y esa empatía y apertura cultural fue evidente en la entrevista. Asimismo, aportó algunos gráficos que se encuentran adjuntos en los Anexos. Por ejemplo, en el Anexo 1 se observa cómo la mayoría de las selecciones nacionales están compuestas por jugadores que no nacieron en ese país, e innegablemente, el verse obligado a reinsertarse en un nuevo medio puede ser dificultoso por varios motivos: “cuando viene alguien que te quiere explicar mucho y vos estás acostumbrado a una determinada creencia, a vos te provoca un shock eso, ese shock te desequilibra y desestabiliza.” Por este motivo, añadió que “al principio vos te negás al cambio. Cuando vos empezás a procesar lo que te van explicando, empezás a tomar conciencia, aceptás la nueva realidad.” Esto mismo se puede observar en el Anexo 2, en el gráfico que Gabriel Macaya armó para mostrar cómo se produce ese proceso transicional a lo largo del tiempo desde el primer choque cultural al enfrentarse a una cultura novedosa hasta alcanzar adaptarse e insertarse a ella de manera apropiada. Lo mismo plantean Liu et al. (2014) sobre el proceso de aculturación para los inmigrantes, ya que, si son capaces de desarrollar estrategias multiculturales y de integración, es posible alcanzarse un nivel de integración en la vida diaria que será mucho más beneficioso para ellos. De lo contrario, si no se puede alcanzar este objetivo, es probable que ellos acaben en los márgenes de la sociedad, marginalizados del grupo (Berry, 2015).

Además de narrar su propia experiencia personal en distintas culturas, Gabriel también narró ejemplos de jugadores a quienes les resultó dificultoso insertarse apropiadamente en estos nuevos destinos. “A mí los que más me parece que reticencia tenían porque tenían menos interés y aparte por rebeldía eran los brasileros y los portugueses.” Observemos la siguiente Figura donde se aprecian los índices de estos dos países según el Modelo de Valores de Hofstede:

**Figura 1**

*Puntaje de los valores de Portugal y Brasil (Hofstede Insights, s.f.)*



En este caso, si prestamos atención el cuarto índice, el de la evitación de la incertidumbre, podremos notar que ambas culturas tienen un puntaje alto en este aspecto. Las implicaciones de este hecho van en línea por lo planteado por el entrevistado, ya que un alto puntaje aquí implica que son países que siguen códigos de conducta sumamente rígidos y estrictos, por lo que sus miembros presentan una pronunciada intolerancia a ideas y comportamientos a los que no estén acostumbrados (Hofstede Insights, s.f.).

Otro ejemplo de esto fue narrado por el entrevistado al referirse a un jugador brasileño en particular. Narró su caso, en el que el futbolista había pasado de estar “en la calle limpiando vidrios en los autos” a estar viviendo y jugando al fútbol en Europa seis meses después. Como es lógico, el choque cultural aquí es evidente, el caso de un individuo que no contaba las herramientas cognitivas culturales para realizar tal salto adaptativo. A su vez, Gabriel compartió el gráfico adjunto en el Anexo 2, donde se muestra la curva de Transición del Proceso de Cambio de las Personas a un nuevo entorno cultural, creado por Gabriel a raíz de sus años de experiencia con jugadores internacionales. Este chico, que era “bastante rebelde, como la calle le marcó,” interrumpía los trabajos para hablar y desestabilizar el grupo porque esa era la manera en que había aprendido a desenvolverse en grupos humanos. Es interesante traer aquí lo planteado por Berardo y Deardroff (2012) sobre las competencias culturales. En particular, los puntos que refieren a la humildad cultural y al ser culturalmente consciente de uno mismo, ya que por no contar con estas habilidades se tiende a caer en un choque cultural que produce miedo e incertidumbre, y al no encontrar la manera de encajar en la nueva cultura de acogida, se refuerzan los patrones y parámetros de lo aprendido en la cultura de origen. “Y

eso es cultural, es creencia. Eso es ‘porque allá se hace, acá también.’ Y bueno, vos tenés que entender que vos vas a otro lugar, con otras costumbres y otras creencias, y tenés que aceptar la realidad.” Para un intérprete, este hecho es crucial para poder desenvolverse de manera natural en ese limbo entre culturas en el que se desarrolla nuestra profesión.

En la Figura 1, podemos observar los valores nacionales de Brasil para analizar las actitudes de este futbolista mediante la herramienta de Hofstede Insights (s.f.). En la primera dimensión, la de distancia jerárquica, Brasil tiene un puntaje bastante alto, lo que indicaría que es una sociedad donde se respetan las autoridades y se aceptan las desigualdades entre la sociedad. En la segunda, la de individualismo, su puntaje es más bajo, mostrando que la cohesión del grupo prima y que el prestar ayuda a los otros miembros de la unidad es bastante importante. En la tercera, masculinidad, el puntaje es intermedio, supuestamente no existe ni un deseo tan potente de querer demostrar ser el mejor ni tampoco se es tan modesto ni empático, puntaje similar al de la dimensión de orientación a largo plazo. Sí tiene un puntaje más alto en la evitación de la incertidumbre, en el que se indica un alto nivel de emoción pasional y de demostración de las emociones en general. En esta misma línea, hay que contemplar a su vez que los diferentes Estados de Brasil tienen características disímiles entre sí, hasta incluso su puntaje en las diferentes dimensiones varía de un Estado a otro (Hofstede et al., 2010). Estas afirmaciones se sustentan a su vez mediante la Figura 2, donde se pone en evidencia las grandes discrepancias entre cuatro Estados del mismo país.

**Figura 2**

*Diferencias en los puntajes en el Módulo de Encuesta de Valores (Hofstede et al, 2010)*

States	PDI	UAI	IDV	MAS	LTO
<b>BEX study</b>					
1. Rio Grande do Sul (South)	<b>+5</b>	<b>+9</b>	<b>-9</b>	<b>+11</b>	<b>-2</b>
2. São Paulo (Southeast urban)	<b>-9</b>	<b>-10</b>	<b>+16</b>	<b>+9</b>	<b>0</b>
3. Minas Gerais (Southeast urban)	<b>+7</b>	<b>+9</b>	<b>-3</b>	<b>-1</b>	<b>+8</b>
4. Ceará (Northeast)	<b>-2</b>	<b>-10</b>	<b>-2</b>	<b>-18</b>	<b>-6</b>

Numbers in **bold** differ not more than 3 points from the best corresponding IMI results. VSM = Values Survey Module; IMI = Instituto de Marketing Industrial Study; MNC = Multinational Company Study; BEX = Business Executives Study; PDI = Power Distance; UAI = Uncertainty Avoidance; IDV = Individualism; MAS = Masculinity; LTO = Long Term Orientation.

Ahora bien, en el caso particular de Gabriel, es muy útil comenzar primero por comparar los índices de los países donde residió para alcanzar un mayor nivel de objetividad a la hora de analizar sus experiencias. En el siguiente gráfico, podremos observar la diferencia que existe entre el puntaje del país de origen del entrevistado, Argentina, con la de los distintos países donde ha resido:

**Tabla 4**

*Comparativa de los puntajes de Argentina con los países donde Gabriel Macaya ha residido (adaptado por autor de Hofstede Insights, s.f.)*

	<b>Distancia jerárquica</b>	<b>Individualismo</b>	<b>Masculinidad</b>	<b>Evitación de la incertidumbre</b>	<b>Orientación a largo plazo</b>	<b>Indulgencia</b>	
<b>Argentina</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>56</b>	<b>86</b>	<b>20</b>	<b>62</b>	
España	57	51	42	86	48	44	
	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>73</b>
Francia	68	71	43	86	63	48	
	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>14</b>	<b>114</b>
México	81	30	69	82	24	97	
	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>104</b>
Paraguay	70	12	40	85	20	56	
	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>78</b>

“A mí me gustó mucho España. (...) Somos iguales. Gritan igual. Es la misma costumbre, lo mismos abrazos, los mismos besos.” En efecto, como podremos comprobar a lo largo del resto del capítulo, Argentina y España son los países que tienen el menor puntaje de diferencia, con tan solo 73 puntos de diferencia. Esta similitud entre culturas facilita mucho la inserción, y no podemos obviar que el contar con la misma lengua ayuda mucho.

“Me gustó mucho también vivir en México, (...) en Paraguay. Me adapté fácilmente a las culturas donde me tocó convivir. Porque también era un proceso de crecimiento mío. Entonces absorbía todo lo que me ponían. Y me gustó.” Para empezar, podemos notar que el puntaje de diferencia entre Paraguay y Argentina sigue siendo bajo, facilitando la adaptación entre uno y otro. Aunque con México esta discrepancia es mayor, la actitud de Gabriel verifica que, si somos culturalmente humildes y conscientes de nosotros mismos, lograremos ser facilitadores interculturales mucho más eficaces y efectivos al país donde vayamos (Berardo y Deardroff, 2012).

Ahora bien, el choque cultural que el entrevistado comentó haber experimentado coincide con que ocurrió precisamente en el país con el que mayor diferencia objetiva tiene: Francia. “En Francia lo que más costó, de a donde me tocó ir, fue la interrelación humana. (...) Son muy severos. Son muy críticos.” Si observamos la tabla 4, veremos que Argentina y Francia tienen el mismo puntaje en lo que a la evitación de la incertidumbre refiere, pero citando a lo expuesto sobre este último en Hofstede Insights (s.f), “giving someone the sharp edge of one’s tongue happens often,” lo cual corresponde por completo por lo experimentado por el entrevistado en cuanto a las críticas refiere. No obstante, logró superar estos problemas siendo culturalmente activo: “Yo trataba de estar permanentemente con gente francesa, para



que ellos me pudiesen explicar mejor.” Con esta actitud proactiva y abierta a aprender las nuevas costumbres de la cultura de acogida es posible alcanzar las competencias necesarias para actuar en la nueva sociedad tan efectivamente como se lo hace en la de origen (Taft, 1981). Así, Gabriel logró modificar el choque cultural inicial a lo largo del tiempo, tal y como se plasma en la Tabla 2.

Las enseñanzas de este último autor sobre las competencias en varias culturas para encajar en ellas de manera adecuada aplican también a la experiencia de Shota Sagara en esta cuestión. Antes de continuar, observemos primero las diferencias entre la Tailandia natal del entrevistado con los países donde ha vivido. Es el sujeto de estudio que ha vivido en la mayor cantidad de culturas diferentes, y no trataremos todos los casos para evitar sobre extendernos en el análisis. La entrevista con el joven futbolista fue sumamente rica por su aporte al presente trabajo gracias a la vasta experiencia intercultural que Shota ha tenido: “(...) since I was always surrounded by international people, it wasn’t a difficult switch coming from Asia to Europe.” Este pronunciado perfil intercultural se nutrió del hecho de tener padres japoneses, criarse en Tailandia e ir a una escuela internacional con compañeros de múltiples nacionalidades.

**Tabla 5**

*Comparativa de los puntajes de Tailandia con los países donde Shota Sagara ha residido (adaptado por autor de Hofstede Insights, s.f.)*

	<b>Distancia jerárquica</b>	<b>Individualismo</b>	<b>Masculinidad</b>	<b>Evitación de la incertidumbre</b>	<b>Orientación a largo plazo</b>	<b>Indulgencia</b>	
<b>Tailandia</b>	<b>64</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>64</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	
Argentina	49	46	56	86	20	62	
	15	26	22	22	12	17	<b>114</b>
España	57	51	42	86	48	44	
	7	31	8	22	16	1	<b>85</b>
Japón	54	46	95	92	88	42	
	10	26	61	28	56	3	<b>184</b>
Reino Un.	35	89	66	35	51	69	
	29	69	32	29	19	24	<b>202</b>
Singapur	74	20	48	8	72	46	
	10	0	14	56	40	1	<b>121</b>
Vietnam	70	20	40	30	57	35	
	6	0	6	34	25	10	<b>81</b>

Lo primero que debemos tener en cuenta sobre este caso es que Shota proviene de una familia japonesa, con la que tiene una diferencia objetiva de 184, una de las más altas de todo el análisis, comparado con Tailandia, donde se crio la mayor parte de su vida. De todos modos,

sí fue capaz de coordinar eficazmente la educación japonesa enseñada en su casa con las tradiciones tailandesas con las que interactuaba día a día mientras crecía. “Thailand, it’s a very Buddhist country. (...) they’re very respectful, (...) you’re family, but, you know, you’re speaking as if you’re talking to someone you just met. (...) which was very different from what I experienced in my house.” Podemos observar que sí contaba con las herramientas nombradas por Taft (1981) al ser capaz de adaptarse a las reglas diferentes de la sociedad tailandesa por haberlas aprendido desde niño: “whenever I went to the locals’ house, I had to be extra careful (...), they’re very, very cultural.” En la Tabla 5, podemos observar que, efectivamente, la distancia jerárquica es bastante alta y que, por lo tanto, hay cadenas de mando que se deben respetar y protocolos muy marcados (Hofstede Insights, s.f.). Lo mismo se evidencia en la dimensión de individualismo, que es muy baja, ya que prima el compromiso con el grupo y los estrechos lazos entre los miembros.

En cuanto a su experiencia en España, a pesar de tener una diferencia de solo 85 puntos, con lo que debería ser muy bajo el choque cultural, la reacción de Sagara ante la forma en que los españoles llevan a cabo su vida cotidiana lo marcó mucho al compararlo con su educación japonesa en casa: “I like the way Spanish are, you know, like, have the connection with your child.” Esta distancia entre padres e hijos fue un tema crucial al que el entrevistado hizo referencia en muchas ocasiones y que subrayó mucho. “I don’t really talk to my dad often. (...) in Spain, everyone loves their dad.” Puede apreciarse que estas afirmaciones tienen su justificación si observamos la Tabla 5, donde España evidencia un índice de masculinidad bajo, por el que se aprecia la armonía y se incluye a las minorías (Hofstede Insights, s.f.); y por el otro lado, el altísimo puntaje que tiene Japón en este aspecto, que lo vuelve una de las sociedades que más alto lo tienen. Pero a lo largo del tiempo, Shota ha sido capaz de adaptarse mucho mejor a la cultura española, tanto por ser un país que es más cercano a Tailandia en varios parámetros como por el pronunciado perfil intercultural del entrevistado.

Ahondemos un poco en las reflexiones de Shota sobre Japón. Afirmó que le causó un choque cultural volver a Japón después de haber vivido un tiempo en España, ya que de pronto notó cómo los japoneses iban siempre de traje, apurados, corriendo para llegar a tiempo a todos lados. Hasta los trenes siempre estaban en horario. Ver este estereotipo de “empresarios” por doquier fue “kind of intimidating. And overwhelming.” Hasta al recordar la educación de sus padres en casa, cuando le enseñaban algo y lo comparaban con otros niños japoneses que podían hacerlo y él no, Sagara demostró que la sociedad japonesa es altamente competitiva. De hecho, en la Tabla 5, se observa el altísimo puntaje en la evitación de la incertidumbre, incluso

más que en Argentina y España, donde también es bastante elevado. Este factor muestra lo estructurada y ceremoniosa que la cultura japonesa puede llegar a ser, al buscar un alto nivel de previsibilidad en toda acción que se realiza (Hofstede Insights, s.f.).

Estos factores quedan en evidencia también al observar el bajo nivel de indulgencia que Japón tiene. Una contención tan pronunciada marca que no se permite tomarse el tiempo para relajarse y disfrutar la vida, algo que Shota mencionó que quiere cambiar: “I should be relaxed, I shouldn’t be so uptight.” A su vez, sus padres lo obligaban de joven a tomar muchas clases extracurriculares y practicar múltiples deportes para contar con más herramientas y ser mejor que los otros niños: “they teach you how to be better than other kids.” Una vez más, la alta masculinidad y competitividad japonesa queda en evidencia. Sin embargo, Shota destacó que, en términos futbolísticos, España es mucho más competitiva en este contexto porque los futbolistas ya empiezan a profesionalizarse en este deporte desde niños, algo que Jaime Siaj también destacó, aunque la puntuación de España en masculinidad sea mucho más baja que la de Japón. En cuanto a Tailandia, dijo que era mucho más relajada la sociedad en cuanto a la competitividad, hecho reafirmado por la Tabla 5 donde queda claro que, en esta dimensión, Tailandia tiene un puntaje menor. Esto indica un menor nivel de asertividad y una mayor valoración del rol de la mujer en la sociedad (Hofstede Insights, s.f.).

Este último punto, el del rol de la mujer, también fue tratado por el entrevistado. “In Japan, (...) when I was young (...) most moms were housewives. And they were always at home cooking, cleaning. (...) they don’t really make friends (...) and they barely go out.” El alto nivel de masculinidad japonés va en línea con estas afirmaciones. Hasta les es difícil muchas veces a las mujeres ascender en la escalera corporativa, aunque esto, según Sagara, está cambiando: “now, it’s kind of evolving.” No obstante, el hecho de que pasen tanto tiempo en casa les permite no solo desarrollar un vínculo más fuerte con sus hijos, sino que también les otorga una posición de poder dentro del hogar. Explicó, a su vez, que los hombres tienden a ser más débiles en Japón, al contar las mujeres con más autoridad dentro del territorio del hogar: “they get the money, bring it home, and then do whatever the wife says.” En esta fuente se encuentra también una referencia a esta pronunciada diferencia laboral entre hombres y mujeres en Japón: “There is a strong notion in the Japanese education system that everybody is born equal and anyone can get ahead and become anything if he (yes, it is still he) works hard enough” (Hofstede Insights, s.f.). Por otra parte, el entrevistado narró que, en Tailandia, a pesar de que las mujeres también, en la mayoría de los casos, son amas de casa, son más amigables y abiertas, al punto tal de que salen a beber algo con amigas, o invitan gente a sus

casas. “And in Japan, that never happens.” Ciertamente, en la Tabla 5 se observa que Tailandia tiene un puntaje bajo en masculinidad, demostrando ser un país con mayor feminidad y por lo tanto con roles de género más pronunciados en la población (Hofstede Insights, s.f.).

El choque cultural que Shota experimentó en un primer momento al observar las maneras de interactuar entre los miembros de la sociedad española lo llevó a resignificar sus propios parámetros culturales, tanto los japoneses como los tailandeses. “In Japan, especially, people just don't show love the way other cultures do. (...) So I want to kind of change that.” Lo más notable de lo experimentado por Shota es que, como observábamos en la Tabla 1 sobre las estrategias de aculturación de Berry (2015), el joven profesional ha logrado encontrar un balance entre la preservación de su propio patrimonio cultural y de las relaciones con otros grupos, evitando caer en la asimilación y en la marginalización: “I realized that Spanish people are way too relaxed. In every respect, in every sense. Yeah. So I'm always thinking, I should be in the middle of both countries.” Precisamente, es a esta actitud a la que debemos aspirar como intérpretes y mediadores culturales, aprendiendo a tomar aquellos aspectos positivos de cada cultura, para lograr así ser mejores profesionales.

Pasemos ahora al caso de Jaime Siaj. Para poder analizar mejor el caso de este futbolista, comencemos por observar cuán diferentes son los países en los que ha residido comparándolos con su España natal:

**Tabla 6**

*Comparativa de los puntajes de España con los países donde Jaime Siaj ha residido (adaptado por autor de Hofstede Insights, s.f.)*

	<b>Distancia jerárquica</b>	<b>Individualismo</b>	<b>Masculinidad</b>	<b>Evitación de la incertidumbre</b>	<b>Orientación a largo plazo</b>	<b>Indulgencia</b>	
<b>España</b>	<b><u>57</u></b>	<b><u>51</u></b>	<b><u>42</u></b>	<b><u>86</u></b>	<b><u>48</u></b>	<b><u>44</u></b>	
EE.UU.	40	91	62	46	26	68	
	<b>17</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>163</b>
Jordania	70	30	45	65	16	43	
	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>91</b>
Kuwait	90	25	40	80	-	-	
	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>67*</b>

\*Puntaje incompleto por no contar con todos los valores de Kuwait.

Lo primero que debemos destacar antes de proceder con el análisis de este caso es que la fuente de información de Hofstede Insights no contiene los datos de los índices de orientación a largo plazo y de indulgencia para Kuwait. Debido a este hecho, intentaremos entrever qué diferencia hay entre la sociedad española y kuwaití en estos valores a partir de las respuestas del entrevistado.

El caso de Jaime destaca por brindarnos la posibilidad de contar con un entrevistado que fue criado en occidente, con las costumbres y tradiciones que esto implica, y que ahora reside en oriente en un país árabe. Como se explicó en la sección 4.1., el padre del futbolista es de origen árabe, en particular, proveniente de Palestina, pero que dejó muchas de sus tradiciones atrás al mudarse a España: “mi padre es de origen palestino. Luego ya emigró a Jordania y pasó ahí gran parte de su juventud. Y luego ya fue a España. (...) De hecho, mi padre salió del mundo árabe y no quiso volver.” Por este motivo, Jaime afirma: “es más español casi que yo, diría.”

Este punto, el tema de las costumbres, entorpece la adaptación al nuevo medio si no se los conoce acabadamente, y esto se hace notar mucho más aún en las culturas árabes, donde la religión y la ley van de la mano: “(...) es difícil mezclarnos, por así decirlo, con los locales. (...) ahora nos metemos en el Ramadán y no sabemos muy bien qué hacer, qué no hacer.” Es esto mismo lo que destacaban Liu et al. (2014) al explicar que el choque cultural es factible de ocurrir cuando las normas y valores propios entran en conflicto con las de la nueva cultura. En efecto, Jaime reconoció que experimenta este choque cultural al verse incapaz de desarrollar interacciones eficaces con los miembros de la nueva cultura en la que se encuentra. Asimismo, recordando la Tabla 1 sobre las estrategias de aculturación para los grupos inmigrantes de Berry (2015), se evidencia, a raíz de las respuestas del entrevistado, que éste prioriza la preservación del patrimonio cultural e identidad propia (“Entonces para nosotros es más fácil seguir quedando entre los chicos españoles”) frente a la preservación de las relaciones con otros grupos (“¿Sentís que en algún momento podés llegar a adaptarte y encajar en la sociedad kuwaití?” “Sí, no, porque no sé si es algo que me interesa.”). Tal y como afirmaba Berry, esta actitud de separación es lo que suele ocurrir con los jóvenes migrantes, intensificada aún más por la incapacidad de comunicarse con ellos de manera fluida, como veremos en el apartado siguiente.

Por lo tanto, se grafica en la Tabla 2 que el choque cultural de Jaime no ha cambiado en el tiempo por su falta de interés en insertarse mejor en la cultura kuwaití y por no contar tampoco con ninguna persona que lo asista en esta inserción, como se explayará en apartados subsiguientes. Si a esto le sumamos su desconocimiento del idioma árabe y su reticencia a aprenderlo, queda claro que la categoría de Berry nombrada en el párrafo anterior aplica por completo en su caso.

En lo que refiere a las divisiones entre locales e inmigrantes, estas se hacen sentir no solo en la vida cotidiana, sino en lo profesional también. Si recordamos aquello que

planteábamos en la introducción de este trabajo sobre la facilidad de contar con la ventaja de pertenecer a la misma comunidad discursiva del mundo del fútbol para reinsertarse en otra cultura, en el caso de Jaime, se observa que esto es cierto, pero tan solo de manera parcial. Los jugadores locales tienden a juntarse dentro de sus propios grupos y hasta en sus propios lugares (“los chicos árabes tienen su salita por si quieren ver la tele o tomar té, café”), mientras que los inmigrantes buscan la manera de seguir adelante entre ellos (“la vida, al final, la hacemos entre los internacionales”). Esto se verifica también a la hora de salir a jugar el partido, ya que es coherente que se sienta más empatía con aquellos con los que tienen más confianza que con los que no: “a la hora de competir, pues te vas a sentir más apoyado por un lado que por otro. (...) yo me siento más arropado por el jugador español, porque habla mi idioma, que por un kuwaití.” Sin embargo, dentro de la comunicación entre el cuerpo técnico y los jugadores internacionales, a pesar de no contar con un idioma común, con interpretaciones simples por parte del asistente del entrenador y la asistencia de los compañeros, encuentran la manera de entenderse ya que “al final, es todo muy básico.”

En cuanto a la distancia jerárquica, sí es cierto que el entrevistado afirmó sentir una mayor distancia en Kuwait que en otros lugares: “aquí en Kuwait es todo muy patriarcal, por así decirlo. Mucho respeto a la persona mayor. Mucho respeto al que, digamos, que sea el jefe, o el manager, o tal.” Efectivamente, como se observa en la Tabla 6, Kuwait tiene este índice mucho más alto que cualquiera de los demás países en los que vivió el entrevistado. Parafraseando lo expuesto por Hofstede Insights (s.f.), la sociedad kuwaití tiene una tendencia a aceptar el orden jerárquico en el que viven, sin necesidad de justificación alguna. En el otro extremo, el entrevistado afirmó sentir menor distancia jerárquica en España y Estados Unidos, que se observa en esa misma figura que son los dos países con los índices más bajos de los cuatro: “Cuando en Estados Unidos a lo mejor, o en España, hay más compañerismo. Lo ves como un compañero, no como alguien al que tienes que agachar la cabeza y decir que sí a todo.” Tal y como podemos comprobar en la Tabla 3, Kuwait es uno de los países con el índice de distancia jerárquica más altos del mundo, siendo el que más alto lo tiene de todos los países tratados en este trabajo.

Es sumamente interesante el punto de vista del entrevistado sobre la indulgencia. Planteó que la sociedad kuwaití es una con alto poder adquisitivo, “tienen el dinero para comprarse un Mercedes increíble o una Ferrari.” A pesar de ello, el verdadero lujo, tal y como explicaba Hofstede (2011), tiene que ver con la gratificación de los deseos básicos, disfrutar la vida y divertirse, como, por ejemplo, “poder tomarte una cerveza con tus amigos en un bar, y

aquí eso no existe.” En la página web de Hofstede Insights (s.f.), se describe a España como el lugar donde nació la fiesta, y si consideramos que este país fue donde se crió el entrevistado, no sorprende en absoluto su afirmación. En la página se explica además que Kuwait, en efecto, es una sociedad donde prevalecen códigos de conducta estrictos y donde las personas deben estar ocupadas y trabajar duro. Podemos entonces estimar que, aunque no contemos con el puntaje de Kuwait en este índice, este país pareciera tener la indulgencia baja, en tanto que no se permite la gratificación de los placeres básicos de la vida de los cuales Hofstede hablaba.

Aunque Jaime no ha residido en Jordania durante mucho tiempo, ha percibido la gran diferencia entre la sociedad jordana y la kuwaití: “Jordania sigue siendo un país en desarrollo, donde no tienen la riqueza que tiene Kuwait. Entonces, por ejemplo, sí ves esa competitividad. (...) Son mucho más competitivos, tienen mucha más hambre.” Aquí ocurre algo un tanto llamativo, aunque este índice es similar en ambas culturas según la Tabla 6, el entrevistado notó una gran diferencia en este sentido, al menos dentro del mundo del fútbol.

Por último, en cuanto a su experiencia en los Estados Unidos, explicó que “es una cultura muy, muy distinta.” Es, en efecto, el país con el que mayor diferencia objetiva tiene en el puntaje, 163 puntos, siendo la tercera mayor diferencia entre la comparativa de países en este trabajo. Al ahondar en esta línea, el entrevistado argumentaba que, en su experiencia, la cultura española tiende a ser mucho más cómoda: “el objetivo en España de la mayoría es ser funcionario, tener una estabilidad tal. (...) Y en Estados Unidos es todo lo contrario, emprender, tener algo propio y poder sacar el máximo beneficio posible a todo.” Es interesante que en Hofstede Insights (s.f.), dentro del índice de evitación de la incertidumbre, se establece una comparación entre estos mismos dos países. Citan una encuesta en la que el 75% de los jóvenes españoles querrían trabajar de funcionarios públicos, obteniendo así un trabajo de por vida y sin preocupaciones a futuro, en tanto que esta cifra es de solo el 15% en los Estados Unidos. Vemos aquí una correspondencia plena entre la experiencia de Jaime y la información del experto.

#### **4.2.2. Idioma**

Para comenzar este apartado, recordemos la segunda pregunta de investigación: ‘¿Fue menos agudo el choque cultural en aquellos casos donde la lengua del país de acogida era la misma que la del país de origen?’

Lo primero que Gabriel Macaya quiso destacar durante la entrevista fue la pluralidad de nacionalidades que cohabitan en los equipos de fútbol de élite de Europa, tanto en los

equipos locales como en las selecciones nacionales, como se aprecia en el Anexo I. Pero en todos los casos que él ha presenciado, el idioma de trabajo que prima es el del país donde se esté: “el patrón motor es el idioma de origen del país.” Lo cierto es que no todos los jugadores compartían el mismo idioma, aunque se intentaba mantener una línea comunicativa de una sola lengua. No obstante, muchos jugadores no la conocían y se les instaba a estudiarlo. “A mayor diversidad, mayor dificultad en la comunicación.” Por lo tanto, a pesar de contar con un intérprete, éste solo traducía al idioma del lugar, si los demás no lo hablaban, el resto del cuerpo técnico intentaba traducirles el mensaje básico para que pudieran seguir las consignas.

El entrevistado también habló sobre la importancia del idioma en los procesos de aculturación. “En la idiosincrasia de estos chicos, en todo su proceso de crecimiento y desarrollo, a lo mejor no tienen idioma. (...) a veces son muy básicos y no quieren adaptarse a escuchar el idioma de origen.” Tal y como se explicó en el Marco Teórico, Berry (2015) anunciaba que la dificultad del proceso de aculturación puede manifestarse al haber una tensión entre la preservación del patrimonio cultural e identidad propia frente a la necesidad de integrarse a la nueva cultura mediante relaciones con otros grupos (Tabla 1). Por este motivo, Macaya destacaba que se buscaba que aprendieran el idioma del lugar “para generar, desde el punto de vista cognitivo (...) todo un engrama motor en el desarrollo de pensamiento.” El objetivo en estos casos es evitar que los miembros del grupo caigan en el estado de marginalización desarrollado por Berry (2015), donde sienten que no pertenecen a ningún lugar, o en el de separación, que sí es lo que suele ocurrir en muchos casos, como en el de Jaime Siaj, explicado anteriormente.

Esto demuestra la veracidad de lo planteado por McGee (2019) sobre la importancia del lenguaje. Es fundamental conocer profundamente no solo la cultura del nuevo lugar sino también el idioma que allí se utiliza, en tanto que, si no se posee este conocimiento, la tendencia será que el inmigrante quiera utilizar sus propias estrategias socio-culturales en el nuevo destino. Naturalmente, este mismo hecho ocurrió también en los otros casos de estudio.

Analizando de manera más particular la experiencia de Gabriel en sí con el idioma francés, explicó que “me aboqué a prepararme antes con el idioma, específicamente francés técnico,” lo cual es una excelente estrategia para alcanzar un mayor nivel de inserción en la cultura de destino y a disminuir la posibilidad de un potencial choque cultural. Otro tanto le ocurrió en Paraguay, donde buscó aprender un poco de guaraní para poder comunicarse mejor con los locales. Es por estos motivos que la actitud proactiva e interesada por aprender el código



de comunicación cumple con varios de los criterios planteados por Berardo y Deardroff (2012) sobre las habilidades interculturales que un mediador intercultural debe poseer.

Para Shota Sagara, al llegar a Argentina, el choque cultural fue potente. “It was very difficult at the start, because I didn’t understand what they were saying.” El hecho de no compartir el mismo código común de comunicación es un impedimento mayúsculo a la hora de querer insertarse en una nueva cultura. Tal y como plantean Trompenaars y Hampden-Turner (2000), el conocimiento del idioma de la otra sociedad es un hecho indispensable para comunicarse, pero no es suficiente, dado que se necesita también conocer a la otra cultura en sí. Añaden los autores también que se debe tener en cuenta la comunicación no verbal, que representa el 75% de la comunicación según los estudios que se han llevado a cabo. Shota Sagara sí sintió que las personas en Argentina, y en su opinión, los sudamericanos en general porque compartía vestuario con colombianos y brasileros, eran todos muy amables y cálidos: “they kind of helped me fit in a little better.” Esto se evidencia en la Tabla 3, ya que, si observamos el alto puntaje de Argentina en la indulgencia, notaremos que es un país que se permite disfrutar la vida y divertirse (Hofstede Insights, s.f.).

Pero tal y como ocurrió en el caso de Gabriel Macaya, Shota buscó activamente aprender el idioma, teniendo presente en algún lugar de su construcción de la realidad que saber el idioma de la cultura de destino facilita la inserción en ella. Con este fin en mente, continúa tomando clases de español para seguir aumentando su capacidad intercultural. Por el contrario, sus colegas japoneses en España son mucho más reticentes a aprenderlo. Esto puede deberse a lo observado en la Tabla 3, donde se destaca el altísimo puntaje que Japón tiene en la evitación de la incertidumbre. Es por ello que, en una cultura donde se busca excelencia y perfección en todo lo que se realiza, se torna altamente dificultoso hacer cualquier cambio, por lo que esta modificación en los patrones culturales es muy ardua de llevar a cabo. Hofstede Insights (s.f.) también destaca lo mismo: “This high need for uncertainty avoidance is one of the reasons why changes are so difficult to realize in Japan.”

En el caso de Jaime Siaj, quien ahora reside en Kuwait, la falta de conocimiento de las costumbres locales se hace sentir muy profundamente. Pero no se resume solo al desconocimiento de la cultura de acogida, sino que también el ignorar el idioma del lugar es un gran impedimento para lograr insertarse de manera eficaz: “Me frustra mucho el idioma, no poder comunicarme. A pesar de que ellos hablen un poco inglés, no terminas de conocer a la persona, persona. (...) A mí me hubiera gustado poder comunicarme mejor con ellos.” Recordando lo expuesto por Edward T. Hall (1997), el rol del lenguaje para comunicarse

involucra múltiples capas de interacción, ya que influye en la manera en la que se construye el pensamiento y en la manera de captar el mundo. Veíamos también que el autor verificaba la diferente manera en que los estadounidenses y los árabes construían la realidad priorizando distintos tipos de estímulos en cada caso: los segundos son mucho más susceptibles a las variables aromáticas y táctiles que los primeros. Estas discrepancias entre lo aprendido y consolidado en casa y lo experimentado en Kuwait son algo que el entrevistado experimenta en carne propia: “Es una cultura, bueno... el mundo islámico, la religión musulmana, es completamente distinto a lo que tenemos en Europa o en Estados Unidos. Ahora, por ejemplo, estamos en Ramadán. No puedes beber una botella de agua en la calle.”

Es por ello que observamos en la Tabla 2 que el choque cultural en Jaime no ha disminuido, tanto por el hecho de que no cuenta con ninguna persona específica que lo ayude a insertarse apropiadamente como por no conocer el idioma local. Residiendo en Estados Unidos no tuvo problema alguno en este sentido por saber inglés desde antes de viajar, lo que facilitó su experiencia allí. Sin embargo, como vimos en el apartado anterior, los problemas que tuvo en este país surgieron a raíz de otros motivos.

#### **4.2.3. Intérpretes y mediadores culturales**

La tercera pregunta de investigación rezaba: ‘¿Contribuyó el trabajo de intérpretes, mediadores o equipos profesionales de asistencia a la inserción a paliar el choque cultural?’ Si observamos la Tabla 2, notaremos que los tres sujetos respondieron que sí sirvió para paliar el choque cultural que experimentaron al ingresar en las nuevas culturas de destino. En este apartado, justificaremos dichas afirmaciones analizando sus respuestas.

Si analizamos lo explicado por Gabriel Macaya, podemos observar una cuestión que, para estas alturas, ya es más que obvio, pero no por ello menos importante mencionar. Los equipos de fútbol profesionales están compuestos por miembros de una multiplicidad de nacionalidades. Ahora bien, lo interesante aquí es analizar de qué manera se busca acortar esta brecha cultural entre todos ellos: “A los portugueses, se trataba de vincularlos o a los brasileros, se trataba de vincularlos con personas que les explicasen a través de determinadas consignas y a través de español y con alguna posibilidad de portugués en portugués.” Se desprende de esta afirmación que lo planteado por Hofstede (2010) sobre la cultura es cierto, no hay grupo humano que pueda escapar a la cultura debido a que todos comparten valores, símbolos y rituales que los unifican y brindan cohesión. El cuerpo técnico de Macaya era consciente de esta realidad, y por ello intentaban que los jugadores se sintieran cómodos vinculándose con

aquellos que tuvieran ya sea una cultura o un idioma común. Gracias a lo planteado por Zethsen (2010), podemos observar también que el mundo del fútbol genera su propia comunidad discursiva, lo que facilita la comunicación entre sus miembros, al punto tal que es necesaria solo una imagen o una palabra para indicar qué debe realizarse: “también lo que es la imagen es muy poderosa para que les transmita los conceptos y después si no te van preguntando y bueno, hay que tratar de buscar el camino intermedio como para que lo puedan entender.”

De manera particular, durante su estadía en Francia, Gabriel comentó que “el director técnico tenía un traductor que traducía inmediatamente al francés y lo acompañaba en cada uno de los movimientos, cada una de las acciones.” Luego, para continuar con la transferencia lingüística, lo que hacían era lo siguiente: “el entrenador, su tarea, la expresaba en español y el intérprete lo traducía en francés y después estábamos los asistentes, que de pronto el que sabía inglés técnico se posicionaba con los de los Países Bajos.” Posteriormente, las indicaciones trataban de comunicárselas a los miembros del equipo que no conocían ninguna de estas lenguas. Se observa entonces que en este caso sí había un intérprete que cubría la brecha lingüística hacia el idioma de trabajo del país, traduciendo los mensajes al francés. A continuación, en función de lo establecido sobre la comunidad discursiva, se facilitaba la transmisión del mensaje de esta manera a esos otros miembros.

Hay un hecho sumamente notable en lo que Gabriel Macaya narró sobre su experiencia con intérpretes, un factor que los profesionales de este campo subrayan una y otra vez y que nunca debe olvidarse: el intérprete es la voz, toda la voz y nada más que la voz del orador. “El intérprete tiene que valerse de lo que vos le decís. Así se diga una barbaridad, porque nosotros sabemos qué conviene para ese momento cómo expresarlo. (...) Si después nos va mal, nos equivocamos nosotros.” Por este motivo, Gabriel insistía en que el fallo en la comunicación no debía ocurrir “porque vos quieras traducir una cosa que yo te digo y vos la quieras poner en situación de coyuntura o ambiente de creencia de las de donde estás. Y esto pasa mucho.” La fidelidad a la intención del emisor del mensaje no debe perderse de vista jamás, pero pareciera que, en la experiencia de Gabriel, lamentablemente esto ha ocurrido. Es por ello que nosotros debemos mantener siempre la integridad de la profesión, atenernos a nuestra labor de puente entre culturas, sin dejar que nuestras propias intenciones o creencias manchen la interpretación. Cuando se le preguntó a Gabriel por qué había tenido problemas con el intérprete, respondió que “él generaba empatía para ganarse la simpatía de gente que iba con él y no respondía después a nosotros.” Además, explicó el daño que esta actitud generaba en la hegemonía del grupo: “Entonces eso era muy tóxico, sumamente tóxico y perjudicaba el trabajo. En definitiva,

de la empresa en general. Decía lo que le convenía, y para él.” Son precisamente estas acciones que debemos evitar siempre.

Asimismo, reconoció que hubo momentos en los que le “hubiese gustado en Francia tener un intérprete atrás de la oreja,” mostrando que nuestro rol es un engranaje de la comunicación que sigue siendo sumamente necesario. También mencionó que “a mí me ayudó mucho que el traductor en Francia sabía español y acompañó al principio para hacernos entender,” apoyando la afirmación anterior. No obstante, cierto es que cultivar el conocimiento de idiomas le brinda mucha más libertad a uno para poder interaccionar de manera independiente con otros miembros de esa cultura. En palabras de Gabriel, “El mejor intérprete es uno mismo. (...) Ninguno externo te va a hacer mejor trabajo de la espontaneidad que vos le generarás.” Así, como se observa en la Tabla 2, Gabriel pudo paliar en cierto grado el choque de encontrarse en Francia con tradiciones y hábitos distintos a los conocidos gracias al acompañamiento de mediadores culturales e intérpretes.

Shota Sagara ha tenido experiencias en varios equipos de fútbol de alrededor del mundo, pero no en los de la máxima categoría. Por lo tanto, no ha sido testigo del trabajo de intérpretes dentro del deporte. A pesar de ello, sí ha presenciado a algunos intérpretes trabajar, como en la oportunidad en la que vivió en Barcelona: “when I was in Barcelona, when I was doing the visa and all that, I've always had this very nice lady who helped me talk to the police or lawyer, which made it easy for me.” Ella solo traducía del español al inglés, y su experiencia fue demasiado breve como para emitir un juicio de valor al respecto.

Afortunadamente, ha observado a otros intérpretes trabajar en diversos ámbitos. Desde sus propios compañeros de equipo que le indicaban qué estaba diciendo el entrenador cuando no entendía, al agente que le acompaña en su estadía en Madrid, quien lo asiste en todo trámite que necesite (“whenever you need help, he's always here for you”). Pero le dieron muy pocas indicaciones sobre cómo manejarse en este nuevo país, fue más prueba y error que otra cosa. Por eso es fundamental tener presente lo expuesto por Berardo y Deardroff (2012) sobre las habilidades culturales que deben desarrollarse, en particular, la capacidad de desarrollar múltiples marcos de referencia para interpretar situaciones interculturales a la vez que somos culturalmente conscientes de nosotros mismos, algo que Shota aprendió desde joven por haber crecido en un entorno tan intercultural. De este modo, como se observa en la Tabla 2, él contó con el apoyo de intérpretes y mediadores que acompañaron su proceso de adaptación a los nuevos entornos, aunque reconoce que algunos lo hacen mejor que otros.

Nombró el caso de un intérprete que fue quien le pareció el mejor de todos los que ha visto: “There was this guy in Japan, who was translating the Spanish lecture into Japanese. And he was amazing. He translated every single word into Japanese perfectly. Which was amazing.” El foco está en la interpretación correcta del mensaje, en comunicar lo que el orador quiere comunicar y nada más. Por el contrario, destacó que los intérpretes japoneses, en su experiencia, no eran eficaces ya que decían lo que ellos creían y no lo que se estaba diciendo: “I’m like, ‘okay, that’s not what he said,’ or ‘that’s not what he’s trying to say.’ (...) there’s different phrases that don’t exist in your language. So you’ve got to be able to understand it and interpret it.” Continuando con lo argumentado por los autores en el párrafo anterior, un intérprete de nivel debe contar con el criterio adecuado para elegir la interpretación más apropiada según la situación transcultural, y es eso mismo lo que Shota destaca.

El caso de Jaime Sij es el opuesto al de Sagara. En este último, un oriundo de países de oriente se ha relocalizado en occidente, mientras que la situación de Jaime es a la inversa. Sin embargo, no ha contado con un agente o acompañante que le guiara en su experiencia en Kuwait, a diferencia de Shota: “Habíamos tenido una mínima conversación con el entrenador en la que nos pasó un documento con palabras en árabe e inglés. Pero nada. Prácticamente todo fue cuando llegamos.” La falta de una persona que lo acompañase durante el proceso de transición se sintió mucho, ya que, lógicamente, si no se cuentan con las herramientas para insertarse en la nueva cultura y ni siquiera se comparte el mismo idioma, el choque cultural es más duro.

Al final de cuentas, quienes acabaron haciendo de intérpretes y mediadores culturales fueron los mismos jugadores del equipo y el asistente del entrenador, quienes apenas contaban con las habilidades comunicativas para hacer entender las intenciones de los oradores. “Esa figura fueron los compañeros internacionales que ya habían estado aquí el año pasado. (...) el entrenador que teníamos español pensábamos que nos iba a ayudar mucho más, pero no.” Por este motivo, su incapacidad de relacionarse con los demás fue mucho más dura que en los casos de los otros sujetos de estudio, sumado a lo ya expuesto sobre Jaime, que no tenía intenciones de aprender el idioma. Por este motivo, si observamos la Tabla 2, notaremos que Jaime utilizó de manera parcial intérpretes y mediadores que, a su modo, ayudaron a disminuir el choque de encontrarse de pronto inserto en una cultura árabe muy distinta a la que estaba habituado.

En esta misma línea, recordó al asistente de su entrenador en Kuwait que hacía de intérprete para comunicar las intenciones de su colega, y Jaime subrayó que sí fue eficaz en su trabajo porque “al final era específico del fútbol y al ser de ese mundo, pues sabía cómo

comunicarlo.” Esto reafirma lo planteado ya sobre la comunidad discursiva del mundo del fútbol, en la que se comparten multiplicidad de códigos y patrones comunes que facilitan la interacción entre sus miembros (Zethsen, 2010). De cualquier modo, no podemos dejar pasar el hecho de que, de haber contado con un intérprete o mediador cultural, a pesar de ser de la misma comunidad discursiva, Jaime hubiese alcanzado un proceso de adaptación mucho más efectivo en el nuevo entorno cultural en el que se encuentra.

Hay un hecho sobre el que todos los entrevistados estuvieron de acuerdo sobre los intérpretes y el deporte. Tengamos siempre presente que el mundo en el que vivimos se globaliza más y más cada día, el movimiento de personas entre países continúa en aumento constante, la migración en pro de alcanzar nuevas metas profesionales impulsa tanto a jóvenes como a adultos a buscar nuevos horizontes.

Por este motivo, los tres entrevistados destacaron que los equipos de fútbol que emplean jugadores internacionales deberían contar con un intérprete o mediador cultural en su plantel para asistir a la inserción al nuevo entorno cultural. Se les preguntó si creían que contar con esta figura en el equipo sería útil, a lo que Jaime respondió que “por supuesto. Creo que es algo súper importante para los jugadores que venimos de fuera, porque facilitaría muchísimo la adaptación. Nos haría más fácil el día a día.” Shota Sagara, por su parte, dijo “yeah, obviously, if you're looking for foreign players to come to your club, then obviously, it will be much easier for us to fit into the club, and it will make it easier for you on the team to become one.” Gabriel, un tanto reacio por su mala experiencia con algunos intérpretes, también lo reconoció: “Si generan lo que vos les decís, sí. Si creen que generan lo que creen ellos, no.”

## CAPÍTULO V – CONCLUSIONES

### 5.1. Respuesta a las preguntas de investigación

Gracias a las profundas entrevistas y el pormenorizado análisis de las respuestas, comparándolas con las enseñanzas de los expertos en estos temas y las tablas comparativas elaboradas para cada uno de los casos, ha sido posible alcanzar un alto nivel de certeza a la hora de responder las preguntas de investigación. Recordemos que la muestra que tomamos es bastante reducida, por lo que nuestra investigación cualitativa carece de la certitud que una muestra mayor podría aportar en términos cuantitativos.

Aún así, ha sido posible alcanzar un alto grado de objetividad en la indagación que llevamos a cabo a fin de vislumbrar la manera en que el choque cultural puede producirse en el mundo del fútbol y la manera en que conocer idiomas y contar con la participación de un profesional en el tema pueda mitigarlo. Procedamos entonces a responder las preguntas de investigación.

La primera pregunta apuntaba a averiguar cómo se había producido el choque cultural en cada uno de los sujetos de estudio. Todos ellos respondieron haberlo experimentado de un modo u otro, con un mayor o menor nivel de impacto psicológico en cada caso. En el apartado anterior se expuso de manera pormenorizada la experiencia de cada uno de ellos. Lo que sí queremos destacar aquí es que los profesionales en este deporte suelen contar con la fortaleza mental suficiente para poder salir adelante y sobrellevar las implicaciones que cambiar de cultura conlleva. Nombramos algunos casos de conocidos de los entrevistados que no logran soportar este choque cultural y necesitan regresar a su cultura de origen, o que buscan juntarse solamente con aquellos que sean de su misma procedencia. Pero, citando a Gabriel Macaya, "esos no son jugadores que triunfan, esos son jugadores que fracasan."

En segundo lugar, la siguiente pregunta de investigación procuraba indagar sobre la importancia del idioma en todo este proceso de aculturación. Ha quedado en evidencia que, si no se habla la lengua de la cultura de destino, el proceso de inserción puede tornarse mucho más arduo que en aquellos casos donde ya se la domina. Pero, sobre todo, lo que prima en estos casos es el deseo y la apertura cultural a aprenderlo y querer conocerlo. Quedó comprobado en el apartado anterior que los sujetos que buscaron activamente aprender la lengua, conocer los hábitos y costumbres y desarrollar vínculos con los miembros de la cultura de acogida fueron mucho más exitosos en sus procesos de inserción. Aquellos que no, quedaron en la ya nombrada categoría de Berry (2015) de separación.

Por último y quizá lo más valioso para los intérpretes y mediadores culturales, la tercera pregunta de investigación que exploraba cuál había sido la contribución de estos expertos a la mitigación del choque cultural. En todos y cada uno de los casos se comprobó que la labor de estos profesionales tiene un impacto profundo a la hora de facilitar los procesos de aculturación de los inmigrantes que buscan nuevos destinos.

Hay una conclusión muy valiosa que este trabajo investigatorio ha alcanzado y que, aunque ya se ha planteado en el final del apartado anterior, deseamos volver a traer destacar. Los clubes e instituciones que se encuentran abiertos a la contratación de jugadores y miembros de los equipos de fútbol que provengan del exterior deberían plantearse seriamente la posibilidad de contar con intérpretes y/o mediadores interculturales dentro de la dirección técnica. Estos expertos en su campo pueden realizar un aporte de gran valor a la cohesión y crecimiento del grupo. Evitar que se produzcan separaciones y subdivisiones dentro del vestuario, amén de la empatía natural que ocurre entre ciertos miembros, es vital para afianzar la conexión entre ellos.

## **5.2. Implicaciones del modelo teórico**

Ante todo, nos gustaría aportar una breve reflexión sobre el enfoque utilizado para llevar a cabo los análisis. El Modelo de Valores de Hofstede ha resultado ser una herramienta crucial para el desarrollo de este trabajo, en tanto que permitió investigar de manera comprensiva todas las respuestas desde un punto de vista mucho más objetivo y desapegado de la experiencia personal de los entrevistados. Su división en seis índices diferentes fue lo que inspiró la dirección que las preguntas tomaron, llevándonos a indagar frentes mucho más amplios que lo que los márgenes originales del trabajo establecían.

El modelo de Berry (2015) sobre las estrategias de aculturación para los grupos inmigrantes también aportó un enfoque que dio lugar a la comprensión situacional real de cada sujeto según la actitud con la que procesaban el choque cultural inicial a lo largo del tiempo. Junto con la lista de competencias de Berardo y Deardroff, pudimos observar qué sujetos contaban con las habilidades necesarias para ser culturalmente competentes, quiénes buscaban desarrollarlas y quiénes no.

Si bien todos estos modelos nos brindaron las herramientas para analizar la experiencia de los sujetos de estudio, ha habido varias cuestiones en las entrevistas que no se han llegado a tratar en el presente trabajo. Expandiremos más esta cuestión en el apartado siguiente.



### **5.3. Posibilidades de generalización, limitaciones y sugerencias para futuras investigaciones**

Ahora que contamos con las preguntas de investigación respondidas, es propicio dar un paso atrás para observar el trabajo en sí y los métodos llevados a cabo para realizarlo. Se procede entonces a examinar cuáles han sido sus limitaciones, las posibilidades de generalización y algunas sugerencias para investigaciones futuras.

Comenzaremos con las limitaciones del trabajo. En cuanto a las restricciones metodológicas, debemos subrayar el hecho de que se ha contado con una muestra de casos bastante reducida, analizando solo tres. Es por este motivo por lo que las posibilidades de generalización son muy limitadas. A pesar de ello, las experiencias que hemos recabado son muy fructíferas en tanto que nos han aportado puntos de vista muy variados. Pudimos observar cómo se produjo el choque cultural al migrar un sujeto nacido en una cultura occidental a una de oriente, y también el caso contrario.

La naturaleza de este trabajo fue de exploración, porque, a nuestro entender, ha sido la primera vez en la que se ha aplicado el Modelo de Valores de Hofstede al mundo del deporte de manera tan particular. Por este motivo, ha sido sumamente relevante que se analizara en profundidad las respuestas de los sujetos de estudio en cuanto a la manera en que se sintieron al relocalizarse en cada uno de los países donde han residido. Pero este hecho se ha visto limitado justamente por la extensión del trabajo, ya que no pretendíamos extendernos en el análisis más allá de lo razonable. Visto los resultados de nuestro trabajo investigatorio, el siguiente paso sería comprobar como hipótesis si nuestras conclusiones se verifican en muestras más amplias.

Quien se tome el tiempo de leer las entrevistas descubrirá que, lamentablemente, una gran cantidad de cuestiones quedaron sin tratar dentro de este trabajo. De todos modos, es gratificante observar que queda mucho campo de cultivo rico en información para poder labrar en futuras investigaciones. Este trabajo sienta un precedente sobre la dirección que podría tomarse en investigaciones subsiguientes, donde se analice una muestra mucho mayor y aplicada también, por qué no, a otros deportes.

### **5.4. Observaciones Finales**

Como planteábamos al final del apartado anterior, creemos que sería un camino muy fructífero el llevar a cabo una investigación similar a la realizada en este trabajo en otros ámbitos. Podríamos así vislumbrar cómo se valora el rol de los intérpretes en muchas más

disciplinas deportivas, en pro de alcanzar una visión real de nuestra labor desde un punto de vista maravilloso: el del usuario de la interpretación.

Al final de la introducción propusimos una pregunta que le ha dado el nombre a nuestro trabajo y que ha sido el rumbo que siempre hemos tratado de seguir durante el análisis. Somos todos sumamente conscientes de que la globalización nos ha conectado como nunca antes en la historia de la humanidad. La pandemia producida por la COVID-19 no ha hecho más que demostrarlo de la manera más cruda y empírica. Hemos sido testigos del triunfo del idioma inglés como la lengua de comunicación por excelencia, y puede que pase un largo tiempo hasta que se lo destrone. Entonces, si tan interconectados estamos, pareciera que los intérpretes hemos quedado a un lado de la ecuación. Pero si este trabajo ha demostrado algo es que nuestra labor es, ahora más que nunca, fundamental para construir ese puente entre culturas que solo nosotros podemos aportar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bennett, M. J. (2017). Developmental model of intercultural sensitivity. En Y.Y. Kim (ed.) *The international encyclopedia of intercultural communication* (pp. 1-10).  
<https://doi.org/10.1002/9781118783665.ieicc0182>
- Berardo, K., y Deardorff, D. K. (2012). *Building cultural competence: Innovative activities and models*. Stylus Publishing, LLC.
- Berry, J. (2015). Acculturation. En J. Bennett (Ed.). En *The SAGE encyclopedia of intercultural competence* (pp. 1-5). SAGE Publications, Inc.  
<https://www.doi.org/10.4135/9781483346267.n8>
- Eberhard, D., Simons, G., y Fennig, D. (2 de febrero de 2021). *Ethnologue: Languages of the World*. 24<sup>ta</sup> ed. What are the top 200 most spoken languages? Recuperado el 2 de febrero de 2021 de <https://www.ethnologue.com/guides/ethnologue200>.
- Hall, E. T. (1989) *El lenguaje silencioso*. Alianza Editorial.
- Hall, E. T. (1997). *La dimensión oculta*. 17<sup>ma</sup> ed. Siglo XXI.
- Hofstede, G., Garibaldi de Hilal, A. V., Malvezzi, S., Tanure, B., y Vinken, H. (2010). Comparing regional cultures within a country: Lessons from Brazil. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(3), 336-352. <https://doi.org/10.1177%2F0022022109359696>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. y Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. 3<sup>ra</sup> ed. McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hofstede Insights. (s.f.). *Country Comparison*. <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison>
- Katan, D. (1999). *Translating Cultures. An introduction for Translators, Interpreters and Mediators*. Routledge.
- Läubli, S., y Orrego-Carmona, D. (16-17 de noviembre de 2017). *When Google Translate is better than Some Human Colleagues, those People are no longer Colleagues* [Presentación de paper]. *Translating and the Computer*. Londres, Reino Unido.  
<https://doi.org/10.5167/uzh-147260>
- Liu, S., Volcic, Z., y Gallois, C. (2014). *Introducing intercultural communication: Global cultures and contexts*. Sage.

- McGee, P. (2019). Cross-cultural pragmatic failure. *Training, Language and Culture*, 3(1), 73-84. <https://doi.org/10.29366/2019tlc.3.1.5>
- Oberg, K. (1960). Cultural shock: Adjustment to New Cultural Environments. *Practical Anthropology*, 7, 177-182.
- Taft, R. (1981). *The role and personality of the mediator*. Schenkman Publishing Company.
- Trompenaars, F., y Hampden-Turner, C. (2000). *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in global business*. McGraw-Hill.
- Venuti, L. (2003). Translation, Community, Utopia. En L. Venuti (Ed.), *The Translation Studies Reader* (pp. 468-488). Routledge.
- Vermeer, H (1992). Is translation a linguistic or a cultural process? *Ilha do Desterro A Journal of English Language, Literatures in English and Cultural Studies*, 28, 37-51. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/desterro/article/view/8750/8112>
- World Values Survey. (Recuperado 10 de mayo de 2021). *Joint EVS/WVS 2017-2020 dataset release*. <https://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>
- Wu, M. (2006). Hofstede's cultural dimensions 30 years later: A study of Taiwan and the United States [Archivo PDF]. *Intercultural Communication Studies*, 15(1), 33-42. <http://www.homecont.ro/pitagora/Hofstede-04-Ming-Yi-Wu.pdf>
- Zethsen, K. K. (2010). Has Globalisation Unburdened the Translator? *Meta: Translators' Journal*, 55(3), 545-557. <https://doi.org/10.7202/045076ar>

## APÉNDICES

### Anexo 1 – Inmigrantes representados como porcentaje del total de la población en el Reino Unido (OCDE, compartida por Gabriel Macaya durante la entrevista)



### Anexo 2 – Gráfico sobre la Curva de Transición sobre el Proceso de Cambio (compartida por Gabriel Macaya en el curso de la entrevista)



### **Anexo 3 – Preguntas de las entrevistas**

- 1- ¿Compartía vestuario con jugadores o miembros del equipo que fueran de otras nacionalidades?
- 2- ¿Se comunicaban todos en el mismo idioma?
- 3- ¿Le costó adaptarse a ese nuevo entorno?
- 4- ¿Tuvo dificultades para manejarse con el idioma del lugar?
- 5- ¿Sintió que las costumbres del lugar le chocaban mucho con lo que tenía aprendido?
- 6- ¿Buscó activamente insertarse en el grupo, con sus compañeros de equipo?
- 7- ¿Qué fue a lo que más le costó adaptarse?
- 8- ¿Tuvo que aprender expresiones nuevas, o modificar las que ya conocía?
- 9- En los lugares donde vivió, ¿intentaba activamente involucrarse con personas del lugar y aprender sus costumbres, o prefería rodearse de personas más parecidas a sus costumbres?
- 10- ¿Le advirtieron que fuera consciente de las costumbres diferentes del país al que viajaba?
- 11- ¿Recuerda algún caso de un jugador que no pudiera adaptarse bien al nuevo entorno?
- 12- ¿Sintió alguna diferencia entre los valores y las costumbres que se le enseñaba en casa y la vida diaria en el lugar en el que estaba?
- 13- ¿En qué país, que no fuera el de origen, se sentía más a gusto e identificado?
- 14- ¿En qué sociedad considera que se respeta más el orden jerárquico que en los otros países donde ha estado? Es decir, si siente que hay un mayor sometimiento a las personas que tienen un rango jerárquico mayor.
- 15- ¿En qué país siente que las personas se permiten darse más lujos y gustos?
- 16- ¿Dónde sintió que fueran más propensos a planear a futuro?
- 17- ¿En qué país siente que el rol de la mujer es más fuerte?
- 18- ¿Qué lugar le pareció que fuese el más competitivo?
- 19- ¿Notó que en algún lugar las personas fuesen más cerradas y reservadas que en otros?
- 20- ¿Sintió en algún país que no se tratara de la misma manera a los integrantes del equipo de otras nacionalidades?
- 21- ¿En qué lugar sintió que el cuerpo técnico fuese más distante de los jugadores?
- 22- ¿Dónde le pareció que podía acercarse más fácilmente a hablar con el entrenador y/o con el cuerpo técnico?
- 23- ¿Hubo algún lugar que le llamara particularmente la atención por lo diferente que era?
- 24- ¿Hubo algún país donde se sintiera totalmente fuera de lugar y que no podía encajar?

- 25- ¿Sabe lo que es el choque cultural?
- 26- Le nombraré algunos de los síntomas que pueden evidenciarlo. (Nombrarlos) ¿En alguno de los países donde ha vivido ha experimentado alguno de estos síntomas?
- 27- ¿Recuerda algún caso de compañeros que se hayan sentido así?
- 28- ¿Contó con algún tipo de mediador o profesional que lo guiase para adaptarse mejor a la nueva sociedad?
- 29- En el caso en que haya utilizado, o haya presenciado, el uso de intérpretes en su profesión, ¿le pareció que fueran útiles para aplacar este choque? Me refiero a contar con alguien que conozca profundamente las tradiciones locales, ya sea desde el horario de las comidas o las costumbres del lugar.
- 30- ¿Presenció el trabajo de intérpretes en ruedas de prensa o dentro del equipo para facilitar la comunicación?
- 31- ¿Qué cualidades tenía el mejor intérprete con el que trabajó?
- 32- ¿Recuerda alguno que no fuera eficaz en su trabajo? ¿Por qué?
- 33- ¿Le faltó alguna vez un intérprete que lo asistiera para comunicarse?
- 34- Ya para concluir, ¿a futuro, le gustaría saber más información de antemano sobre la cultura y las tradiciones antes de relocalizarse a un nuevo país?

#### **Anexo 4 – Entrevista con Gabriel Macaya**

*Nicolás (N):* Bueno, ante todo, agradecerte profundamente el tiempo y tu colaboración para este trabajo, me ayuda muchísimo la información que me puedas brindar sobre tu experiencia en diferentes países. Sabés que estoy investigando sobre las variables culturales que uno tiene que considerar como intérprete a la hora de trabajar con personas que son de varias nacionalidades, porque un mismo mensaje cambia mucho dependiendo del país donde uno se encuentre. Así que bueno, ya habíamos hecho una preentrevista donde más o menos me habías comentado un poco de tu experiencia, pero ahora sí, vamos allá.

*Gabriel (G):* ¿Puedo compartirme la pantalla en algún momento?

*N.:* Sí, claro.

*G.:* Fijate que en un mismo equipo tenés múltiples nacionalidades. Portugal, tenés los Ronaldo. Los Griezmann, en Francia. Ya tenés portugués, francés, español.

*N.:* Y que dentro del español tenés catalán también, que tiene sus cosas.

*G.:* Alemán, Müller. De Bruyne, con un idioma belga, trabajando en la Premier League, con padres que nacieron en África. La raza negra, Balotelli, africano. Sterling, inglés. Ericsson, de los países nórdicos. Modrić, de los países del este. Fijate la cantidad de idiomas que tenés ahí. Robben, el idioma que me dijiste vos, ¿cómo era?

*N.:* Neerlandés, Países Bajos en inglés se dice Netherlands, de ahí viene neerlandés.

G.: Neerlandés. Eto'o, África. Y después, si vos te fijás, en la conformación de lo que significa Europa para los africanos, todos los equipos y todos los jugadores que están en la Liga Europea, provienen la mayoría de todo lo que es África, un origen africano. Y si vos ves... Mirá esto. La nacionalidad ahí arriba... Acá, si vos ves esto, Francia, que sale campeón del mundo, el 78,3% de los jugadores son inmigrantes.

N.: Sí.

G.: Y el 6,8 son inmigrantes de la misma población del país, ¿viste? Pero fijate que Francia sale campeón del mundo con todo un equipo de gente que es africana. Y fijate, Suecia, lo mismo, Dinamarca, Islandia, España, Portugal. Tienen el mismo, viste, porcentaje distinto, pero...

N.: Todos inmigrantes. Inglaterra, la mitad, Bélgica, la mitad.

G.: Ves, por ejemplo, cómo nosotros programamos en base a los lugares que vamos, las culturas que tenemos, la disponibilidad, etcétera, etcétera. Bueno, a partir de ahí preguntá y yo voy viendo si tengo algo como para mostrarte.

N.: Bueno, en principio, el haber tenido personas de tantas diferentes nacionalidades. Yo sé que trabajaste en muchos países diferentes. ¿Cómo se manejaban en cuanto al idioma, dentro del vestuario, en la cancha? ¿Cómo interaccionaban entre todos?

G.: Lo más importante es que el patrón motor es el idioma de origen del país. Es decir, en Francia, el francés, en España, obviamente el español. Y en cada equipo que vos vas te tenés que regir bajo el idioma madre de la región y después podés tener asistencias en trabajos individuales con traductores, que van agudizando el talento de como acá, que te va mostrando que dentro de una tarea de comunicación asertiva tenés un traductor que habla en francés. Pero a su vez nosotros, de acuerdo a los idiomas que manejemos, nos posicionamos al lado de cada uno de los deportistas como para poder aunarle el sentido de lo que el coach o el entrenador entienda como más preciso y legible o entendible. Entonces, a mayor diversidad, mayor dificultad en la comunicación, pero la predisposición de quienes los ayudamos tiene que estar vinculada, por una parte, con el aprendizaje y la enseñanza de ellos del idioma madre, porque van a vivir en ese lugar, y con nosotros, para que entiendan la tarea específica, porque si no, estaríamos perdiendo tiempo.

N.: Y pero un jugador que no sepa el idioma, o sea, cuentan con un solo intérprete, pero por lo que me nombrabas podías tener hasta cinco o seis idiomas diferentes, o sea, jugadores que hablaban cinco, seis idiomas diferentes. No todos hablan francés, por ejemplo, en el caso cuando estamos en Francia.

G.: No, a ver, en Francia, existían jugadores portugueses, brasileros, jugadores argentinos, jugadores paraguayos, jugadores africanos, pero que la mayoría habla francés, porque eran colonias, argelinos, jugadores de los Países Bajos.

N.: Y, ¿había un intérprete? O sea, el director técnico hablaba en francés, porque era la lengua del lugar...

G.: El director técnico tenía un traductor que traducía inmediatamente al francés y lo acompañaba en cada uno de los movimientos, cada una de las acciones. El entrenador, su tarea, la expresaba en español y el intérprete lo traducía en francés y después estábamos los asistentes, que de pronto el que sabía inglés técnico se posicionaba con los de los Países Bajos, que manejaban el inglés muy bien, perfectamente. A los portugueses, se trataba de vincularlos o a



los brasileros, se trataba de vincularlos con personas que les explicasen a través de determinadas consignas y a través de español y con alguna posibilidad de portugués en portugués. Porque lo que hay que entender es que en la idiosincrasia de estos chicos en todo su proceso de crecimiento y desarrollo, a lo mejor no tienen idioma. Entonces, bueno, son a veces muy básicos y no quieren adaptarse a escuchar el idioma de origen. Entonces, bueno, también lo que es la imagen es muy poderosa para que les transmita los conceptos y después si no te van preguntando y bueno, hay que tratar de buscar el camino intermedio como para que lo puedan entender.

N.: Y claro, ¿había algún caso que tuviera dificultades para manejarse con el idioma? O en tu caso particular, estando en Francia.

G.: Bueno, yo el idioma, me preparé antes, pero me aboqué a prepararme antes con el idioma, específicamente francés técnico. Después en relación a lo cotidiano, iba aprendiendo, iba preguntando, teníamos clases en francés. A mí me surgió la posibilidad de estar permanentemente en contacto por gestión deportiva con la gente que trabaja en la cocina, desde los campos de juego, desde los ingenieros agrónomos, desde la logística, desde el manager deportivo, desde el coordinador deportivo, desde los médicos. Bueno, entre el inglés y francés yo trataba de captar la mayor cantidad de procesos de idioma como para poder expresarlo después en francés, basal, técnico, con los jugadores. De todas formas, tenía gente alrededor mío que también eran colegas que podían expresarlo en francés y cuando tenían que expresarlo en inglés, me ubicaba yo, y cuando debía explicarlo en español o alguna palabra en guaraní que he aprendido cuando estuve en Paraguay, aplicárselo a la gente que provenía de Paraguay. Pero en realidad lo que hay que generar desde el punto de vista de un proceso cognitivo, el idioma es muy poderoso para desarrollar todo un engrama motor en el desarrollo de pensamiento. Entonces, bueno, que el jugador se esfuerce, y tenían clases para aprender el idioma, el idioma madre.

N.: Okey, el idioma del lugar, el idioma de trabajo del país en el que estuvieran. Y, ¿había algún caso que le costara mucho el idioma, o que haya tenido reticencia total en querer aprenderlo?

G.: Sí. A mí los que más me parece que reticencia tenían porque tenían menos interés y aparte por rebeldía eran los brasileros y los portugueses.

N.: ¿Querían que todo se lo pasaron a su idioma?

G.: Sí, o se hacían los desentendidos o hacían como que... a veces había consignas que no les convenía por pautas, normas y creencias. Entonces, bueno, se las tenías que explicar en varios idiomas para que las entendiesen, porque la normativa era esa. Entonces, bueno, son procedimientos que hay que entender porque esto no va de la mano del deporte en sí, sino va de la mano de la percepción, como en esta foto. De la percepción del proceso de cambio de las personas. Entonces, vos estás acá abajo, y cuando viene alguien que te quiere explicar mucho y vos estás acostumbrado a una determinada creencia, a vos te provoca un shock eso, ese shock te desequilibra y desestabiliza. Entonces, en la medida que vos vas procesando en la línea de tiempo, tu percepción aumenta y cuando tu percepción aumenta de que esa información a vos no te conviene, al principio vos te negás al cambio. Cuando vos empezás a procesar lo que te van explicando, empezás a tomar conciencia, aceptás la nueva realidad... Obviamente que tu percepción de cambio baja, porque decís, "ah, está bien, acepto esta realidad. Sigo sin entender mucho, pero dejame experimentarlo." Cuando vos experimentas esos nuevos cambios, empezás a buscar las nuevas alternativas, herramientas y capacidades y habilidades que te permitan integrarlas y vos hacés desde esta línea de shock a esta línea integrada, hacés una

progresión de mejora continua que te hace a vos un deportista de mejor posición ante la nueva alternativa. Obviamente que esto lleva a algunos un mes, a algunos dos meses. A mí me llevó seis meses aprender el idioma basal para manejarme en Francia. No me gustaba y lo desestimaba, pero bueno, me di cuenta de que iba a ser mi medio y después me terminé gustando. Tal es así que a mí me gusta el francés ahora.

N.: Y además del idioma, las costumbres, la idiosincrasia del lugar, ¿buscabas activamente también tratar de aprenderlo, el cómo se manejaban ahí?

G.: A ver, a mí en todo lo que es cosmopolita como son los equipos de fútbol, o los equipos de élite, lo más interesante es investigar acerca de las creencias de cada uno de estos chicos que son muy jóvenes, cuáles son las raíces, de dónde provienen. Porque, por ejemplo, había un deportista que provenía de Brasil, que hacía seis meses estaba en la calle limpiando vidrios en los autos. Jugaba al fútbol, pero lo vieron jugar al fútbol, lo trasladaron a un equipo de Brasil para que se haga oficial su fichaje. Y a partir de ahí lo compraron a bajo costo, como una inversión. Y, bueno, hoy es uno de los chicos que más rendimiento tiene. Y está bueno que sea así.

N.: Sí, sí, claro. Pero me imagino el choque para este chico, por ejemplo, del pasar, de estar una realidad sumamente precaria, de golpe estar en medio de Europa en otro idioma, con gente de primer nivel. Debe ser un choque bastante difícil, el adaptarse.

G.: Y además, bastante rebelde, como la calle le marcó. Entonces, las consignas le costaba reconocerlas, interpretarlas y aceptarlas. Entonces, él quería hablar durante los trabajos y bueno, cuando le decía que se concentra, él decía "¿pero qué, no se puede hablar? Porque en Brasil se habla." Y eso es cultural, es creencia. Eso es "porque allá se hace, acá también." Y bueno, vos tenés que entender que vos vas a otro lugar, con otras costumbres y otras creencias, y tenés que aceptar la realidad.

N.: Es que justamente de eso va el trabajo que estoy haciendo, sobre el choque cultural. Por ejemplo, a ver, esto que me estás diciendo es un buen ejemplo, la negación y la resistencia a querer aprender lo nuevo. "Porque lo mío es lo que sé y es lo que lo que funciona," y no estar abierto a aprender otras maneras. A ver, hay un montón de síntomas que se pueden identificar como parte del choque cultural. Resistencia es una de esas. Mirá, entre los autores que estoy estudiando, nombran que algunos de los síntomas del choque cultural pueden ser depresión, impotencia, ansiedad, nostalgia, confusión, irritabilidad, retraimiento, intolerancia, actitudes defensivas. ¿Has notado casos de chicos que reaccionan con algunos de estos tipos de síntomas?

G.: Ah, esto es muy interesante. ¿Yo lo puedo tener esto? Porque me sirve mucho a mí.

N.: Sí, claro, estoy escribiendo una tesis sobre esto, creo que te va a servir.

G.: Re interesante todo esto que me decís, porque todo esto que vos decís, ansiedad, depresión, intolerancia, confusión. Mirá, frustración. Bueno, la frustración. Tiene que ver con la capacidad intrínseca del deportista. O sea, vos tenés determinada liga, o sea, a lo mejor podés jugar en la liga portuguesa, pero en la alemana no te da el nivel, ¿me entendés? O en la Premier, no te da el nivel. Por determinadas características físicas, técnicas, etcétera, etcétera. Tal es así que, por ejemplo, hay jugadores que estaban en el Valencia de España que jugaban muy bien y que eran jugadores de élite en el Valencia de España, y cuando iban a la selección, se sentían frustrados porque te decían "no sabes a la velocidad que mueven la pelota esos jugadores." Pero le digo, "si vos tenés nivel." "Pero al nivel de ellos no llego." Y te lo decían. Se daban cuenta que no

les daba el piné. A lo mejor con el tiempo después sí, fueron mejorando, ¿viste? Pero cuando llegaron se daban cuenta de la velocidad y la técnica con que manejaban la pelota los otros... o cuando llegaban jugadores al Barcelona que tienen una riqueza técnica increíble. Bueno, son los que sienten que no les da la talla.

N.: Sí, sí, así es. Es un desafío enorme y, ¿vos en tu caso sentías que te costara al principio adaptarte a la vida en Francia, a las costumbres, a la rutina, a la forma de ser?

G.: No, no, porque, a ver como vos estás dentro de una burbuja deportiva donde vos conocés lo que pasa, entonces se hace mucho más específico el tratamiento. Entonces, el idioma del fútbol es uno solo. Lo que cambia es el idioma de la comunicación para explicar lo que el fútbol es. Pero básicamente cada uno entiende qué es lo que conviene, qué es lo que no conviene. Hay normas y culturas. La cultura más importante es la primaria, es la organizacional del club. El club te va a regir las normas, las pautas y las leyes como vos te tenés que manejar. O sea, cuando vos llegás, firmás un contrato y el club te dice "mirá, si vos salís después de las 11 de la noche, el club te pone multa." Entonces, vos ya sabés a dónde vas. Y si no, los compañeros mismos te lo hacen saber. Porque vos, en definitiva, sos parte de un proceso que tenés que defender en una situación de trabajo en equipo.

N.: Sí, claro, pero, por ejemplo, en tu caso, que venías de vivir en Argentina toda tu vida, ya habías vivido en otros países antes, pero de golpe, ¿encontraste que hay diferencias entre los valores y las costumbres que tenías vos y lo que se hacía en Francia, por ejemplo? O España, también. Por ejemplo, vos tenías, jugadores muchos vinculados con religiones distintas.

G.: Sí. La religión hace que vos tengas ritos distintos previo a los partidos. Había gente que rezaba, había gente que, por ejemplo, no tomaba agua, no comía entre las once y las cuatro de mañana por el Ramadán. Entonces, te altera tu proceso de entrenamiento. Y vos tenés que adaptar el proceso de entrenamiento para que ese jugador que no toma agua durante determinada cantidad de tiempo, que ese jugador no se deshidrate con la carga de trabajo que vos le generás. Entonces, a lo mejor vos encontrás un jugador que acá no estás acostumbrado o en otro país no está acostumbrado, en el vestuario con una toalla, realizando oratorias o ritos a su religión árabe, musulmán. Eso lo tenés que respetar, porque vos no podés interrumpir esas cosas. No podés decir "mirá, esto no lo podés hacer", no. Son momentos, así como son momentos que están establecidos por horarios para hacer la entrada en calor, para hacer determinadas cosas, para llegar al vestuario, ellos tienen momentos dentro de ese período donde pueden, así como pueden hacer dos o tres abdominales, porque cada uno se conoce y le conviene generarlo o hacer un tipo de elongación distinta, ellos quieren rezar, porque se sienten más seguros, porque sienten que lo ayudan, porque tienen creencias, porque bueno, porque su origen fue así.

N.: Es lo que aprendieron, inculcaron y lo que el tipo entiende como que es el camino a seguir. Y, ¿recordás el caso de un jugador que no pudiera adaptarse bien? Que no había manera de que el flaco se sintiera a gusto, que encajara, que quisiera volverse.

G.: Bueno, en los primeros años, si no participa activamente en el equipo, es gente que enseguida quiere... Primero, lo que hace es que se coloca en una actitud defensiva. Después, va en contra o se posiciona boicoteando el proceso, ya sea expresándolo o manifestándolo con actitudes. O después, la tercera opción, depende de la personalidad de cada uno, abortar el proceso y volver a su lugar de origen. Hay muchos jugadores que van a Europa y dicen "no, no me acostumbro a la competencia en Rusia porque hace frío, porque mi familia no adhiere, porque hay un montón de distancia." Entonces, dice, "vuelvo para cobijarme en la raíz madre, que fue el club de origen argentino." Pero esos no son jugadores que triunfan, esos son

jugadores que fracasan. A lo mejor, vuelven a salir con mayor madurez a otras ligas y se adaptan mucho más fácilmente. Y les gusta, y se quedan. Pero hay muchísimos que no. Que tienden a no activarse y a no posicionarse en lo que es un ciclo de tolerancia, en relación a la línea de tiempo de trabajo.

N.: Sí, sí, es un proceso, es parte, obviamente.

G.: Pero eso también tiene que ver con disciplinar la voluntad del atleta. Y la autodisciplina y el carácter volitivo y el temperamento que tenga cada uno.

N.: Y, en tu experiencia, ¿en qué país, que no fuera en Argentina, te sentías más a gusto e identificado, de todos los lugares donde viviste?

G.: A mí me gustó mucho España. Pero porque vos fijate que también mis raíces, de hecho, tengo doble nacionalidad, la española. Me la hice en Valencia, porque mis orígenes, mis abuelos estuvieron ahí, valencianos, y me reencontré con 30 familiares mientras trabajaba. Personas que yo ni conocía y que bueno, hoy somos familia a través de las comunicaciones o las redes sociales. Pero me gustó mucho también vivir en México. Me gustó mucho vivir en Paraguay. Me adapté fácilmente a las culturas donde me tocó convivir. Porque también era un proceso de crecimiento mío. Entonces absorbía todo lo que me ponían. Y me gustó.

N.: Cuando estabas en Francia, por ejemplo, una vez que aprendiste el idioma y pudiste relacionarte mejor, ¿trataste de formar vínculos con personas locales o te encerrabas más y te manejaba más con los tuyos, o los españoles?

G.: En realidad, lo que hacíamos, en la independencia de tratamiento, yo hablaba francés mal, bien. Pedía cosas en los restaurantes. No me importaba, hablaba francés y que me corrigiesen los que se vinculaban conmigo. Y yo trataba de estar permanentemente con gente francesa, para que ellos me pudiesen explicar mejor. Hasta inclusive la fonética. O la etimología de las palabras. Y a ellos les gustaba aprender también el español sudamericano, sobre todo el argentino, porque el argentino es alguien muy "lupeado" en el mundo, para bien y para mal, eh.

N.: ¿"Lupeado" que sería"?

G.: Que tiene una lupa arriba, un zoom arriba. ¿Por qué triunfan los argentinos afuera? Porque son belicosos, porque son arrogantes, porque son cancheros, porque son tesoneros, porque empujan, porque motivan, porque contagian. Y bueno, todo lo bueno y todo lo malo porque, a veces, llegamos a ser insoportablemente...

N.: ...argentinos.

G.: Exactamente.

N.: ¿Y qué fue a lo que más te costó adaptarte? Ya sea en Francia, en México, en Paraguay, en España, más allá del idioma, porque el idioma es otro código de comunicación, pero más allá del idioma.

G.: Yo creo que en Francia lo que más costó, de a donde me tocó ir, fue la interrelación humana. Porque en la élite, en el alto rendimiento, el establecimiento, o los posicionamientos de liderazgo, son muy severos. Son muy críticos. Entonces, hay una situación de establecer el egocentrismo de cada uno, con el sociograma colectivo del conjunto. Entonces, bueno, ahí no sólo que choca a cada uno por demostrar quién es, sino que choca con la negación al cambio

que vos querés presentar, más hacerles saber que vos no conocés el francés, más los caminos que pueden ser nuevos para que ellos se adapten o la creencia de lo que se hacía, y así nos fue bien, y por eso hay que seguir por este sendero. Entonces, yo creo que cuando vos tenés tantas flechas como para alinear en una direccionalidad determinada, bueno, es mucho más dificultoso y te lleva mucho más tiempo. Y para mí fue donde más me costó.

N.: En adaptarte a esta nueva manera de interaccionar.

G.: Sobre todo el sociograma. Motorizar el carácter en acción. Poner en movimiento todo ese engranaje sociocultural. Que en definitiva, cuando vos lo conducís, se mueve más lento, más rápido, de acuerdo a la credibilidad, a la creencia, a la experiencia, al conocimiento que vos vayáis mostrando. Entonces, bueno, la idea va un poco relacionada con eso. A mí me ayudó mucho que el traductor en Francia sabía español y acompañó al principio para hacernos entender. En otros lugares me costó mucho menos, porque a lo mejor era el jugador de selección, y el jugador que viene a la selección siempre está obsesionado con hacer las cosas bien para que le vaya bien y sea potencialmente después vendido a lugares mejores, o la posibilidad de poder mostrarse para el elogio de su propia familia y de su propio país.

N.: Claro, porque representan también a su cultura, a su patria.

G.: El reconocimiento y la prestación al orgullo nacional. Y en Paraguay pasó mucho de eso. Paraguay es muy de tener su bandera. Y bueno, hacerlo por la patria en sí, por el orgullo, por nuestro país. Y bueno, mejoran mucho. Copian mucho. Mejoran en su expresión y quieren saber qué se hace en otros lugares y en otras culturas para poder incorporarlo rápidamente. Porque ellos saben que están abajo. Ellos saben que están por debajo y que la única forma es copiar a los mejores. Entonces van buscando copiar a los mejores.

N.: ¿Y en qué país, o en qué sociedad, considerás que se respeta más el orden jerárquico?

G.: En Inglaterra, el posicionamiento de conducción piramidal. El verticalismo. Es bien de rey y reina, y se va haciendo lo que dice el de arriba. Por más que no tenga razón. Y si el que conduce se equivoca, el establishment le dice "bueno, mirá, estás trabajando mal, te vamos a dar seis meses para que mejores," te capacitan.

N.: Claro, te dan seis meses para que encamines las cosas, encauces las cosas, pero si no funciona, otro.

G.: Sí, afuera, viste, afuera.

N.: Tengo más preguntas por esa línea, sobre tu experiencia en diferentes países. ¿En qué país sentís que las personas tienden a darse más lujos y a permitirse más gustos que en comparación con otros lugares? Podés pensar la respuesta, no hace falta...

G.: ¿Las personas en sí o los deportistas?

N.: Es que, a ver, si te pregunto por los deportistas, pueden ser... Si me hablas de un deportista, un francés en Francia es una cosa, si me hablás de un francés en España, por ahí es diferente. Por eso, sí, te apunto más a las personas en sí, en cuanto a la sociedad, en tu experiencia, lo que vos notaste. Donde se permitan darse más lujos, darse más gustitos, donde por ahí sea más laxa esa rigidez de "no, esto se hace así" y que sean más tranquilos.

G.: Yo creo que en Estados Unidos. En Estados Unidos, cada uno va a la de él. Te podés vestir de zapatos verdes, pantalón amarillo, remera roja y es todo lo mismo, no pasa nada. Y mezclar

las razas, la etnia, la religión y es todo igual y vos pertenecés a una sociedad, y caminás para donde vos querés. Hay lugares que tienen más raíces latinas y se aferran más a las creencias y al pasado. Lo que dijo el abuelo, la abuela o lo que dijo el rey o la reina, o la monarquía, o lo que se estableció. Y donde menos vi posibilidades, más linealidad, imposibilidad de desarrollo, acostumbrados a convivir con el día a día así como venís al mundo y de acuerdo a dónde te posicionaste en tu segmento social, es en Rusia.

*N.:* Como que hay una diferencia social, económico, cultural, de vos estás en esto y estás acá, y si naciste en esto, estás acá.

*G.:* Bueno, naciste acá y sos mozo y vas a morir mozo. Y bueno, vas a viajar en tren toda tu vida, o en subte y vas a salir a las 2.02 y vas a llegar a 10.08. Y es así. Y lo ves todos los días.

*N.:* ¿Y qué lugar te pareció que fuese más competitivo? Ahora si, abocándonos más al mundo del deporte o bueno, también las relaciones de las personas, ¿no?

*G.:* Bueno, a ver, como con competitividad, Argentina. No hay más competencia que acá. Y te diría hasta Uruguay, son sumamente competitivos.

*N.:* ¿En qué lo notás?

*G.:* A pesar de que es un país con poca población, para poder sacar la cabeza del agua tienen que generar mucha competencia y vos encontrás uruguayos que a lo mejor en remuneración cobran menos, pero que son tan competitivos como el argentino, tan competitivo. Porque aparte otra cosa, "vamo' arriba la celeste" es el eslogan de "nosotros vamos contra todo el mundo y somos tres millones y no nos importa, y tenemos un equipazo y somos los mejores." Y van con el mate, "que el mate es el mejor y la yerba la mejor," porque es canaria y le compiten al argentino. Y hablan como si tuviesen un país de 40 millones, de 50 millones, y que tienen playa y que tiene sus cruceros y cataratas o lo que fuera. Pero no tienen, pero tienen y compiten. Por eso es muy requerido el jugador sudamericano, porque debe tener un gen, en lo biomolecular, que a lo mejor no se ha descubierto, a pesar de que la genética, hoy ya el libro genético sabemos cuántas hojas tiene, hacia dónde vamos, cuál es la potencialidad, pero... hay seguramente muchos, muchos genes que no están nombrados, pero que tienen influencia sobre nuestro potencial, nuestras enfermedades y muchas variables que hacen a una organización mental que posiciona al atleta sudamericano, aún sin los niveles físicos europeos, a competir con cualquiera porque te maneja el liderazgo, porque compite, porque...

*N.:* Hay una cuestión actitudinal que los lleva a querer demostrar que soy mejor, y el latino tiene que ir al frente para hacerse notar.

*G.:* Absolutamente. Lo actitudinal es trascendental.

*N.:* Y hablando de la mujer, ¿en qué lugar te pareció que el rol de la mujer fuese más fuerte? Y a su vez lo contrario, dónde te pareció que la mujer quedase más relegada a un costado?

*G.:* Creo que están apareciendo en los cuerpos técnicos, en determinados departamentos, como puede ser la neurociencia, lo cognitivo, algún trabajo fisio-kinesiológico. Están apareciendo ahí, y les va a costar ingresar a los trabajos de conducción, desde el punto de vista de "coachear" los equipos. Pero no "coachear" desde la conducción mental o una ayuda psicológica, que las hay y son muy buenas, sino que desde el punto de vista de desarrollo técnico, táctico, de posicionarse. Porque a lo mejor una mujer puede conducir un equipo de hombres, pero una mujer le va a costar conducir la competitividad en el grupo de mujeres porque siempre te miran de reojo y entre ellas se miran de reojo y es donde más les va a costar entrar.

N.: ¿Y en qué país notaste que ésto fuese más duro?

G.: A ver, no hay tanta experiencia tampoco. La primer mujer que vi en un cuerpo técnico fue en Inglaterra, en el Liverpool, que trabajaba dentro del staff médico. En el Barcelona, dentro del staff nutricional médico, trabaja también una nutricionista. Hay muchas mujeres que hacen ahora todo lo que es la parte logística, como en los equipos ingleses y en FIFA, muchísimas trabajan dentro de lo que es management, comercialización del producto, televisación, logística. Ya está posicionado el rol de la mujer en esas tareas, porque son muy eficientes, muy eficientes.

N.: Sí, sí, lo son, lo son. Y aparte como vos decís, la parte emocional, la parte terapéutica, la mujer tiene más sensibilidad que el hombre muchas veces en esa parte.

G.: Mirá, ha pasado en reuniones técnicas donde nosotros hemos consultado a los deportistas, "si tuvieses una problemática severa, dentro o fuera de tu tarea en sí, a quién recurrirías primero?" El 80 por ciento contestó, "a la madre."

N.: Mirá, que interesante, eh.

G.: Y porque te genera la protección. Entonces, cuando nosotros tenemos alguna coach o alguien que te asiste, las raíces de estos chicos que son tan jóvenes y compiten a tan alto nivel, y que tienen tanto estrés vinculado con la prensa, con los medios, con las redes sociales, se van a volcar a su caparazón originaria.

N.: Sí, me lo imagino. ¿Hubo algún lugar que te llamara particularmente la atención por lo diferente que era?

G.: Y, varios lugares, los países nórdicos, sobre toda manera porque son personas que trabajan en el interior, desde sus lugares de orígenes, el carácter es mucho más frío, por el lugar donde viven, y la expresión de ellos es mucho más costosa. Entonces, cuando te relacionás con ellos y les das un abrazo o un beso o generás cosas, ellos no entienden esa vinculación y el afecto. Y que gritemos, y que seamos gitanos y que expresemos una naturalidad mucho más escénica. Y a ellos después cuando la adaptan les gusta. Entonces, te empiezan (con acento), "che, boludo, vos, qué te creés," y así. Y bueno, hacen de todas nuestras acepciones un diccionario nuevo para parecerse a nosotros. Pero obviamente que también están relacionados con el día a día. Y así pasa, por ejemplo, en España, el norte es muy distinto al sur, donde son mucho más alegres, mucho más felices, salen, tienen un clima distinto. La climatología influye. En el norte es muy frío, entonces se mantienen más tristes, más callados, más circunscriptos a su interior, a su personalidad. Entonces me pareció que los países nórdicos tienen una magia distintiva. Me gustó mucho cómo viven, el escenario donde viven en...

N.: ¿Noruega, Suecia?

G.: No, no, en San Petersburgo, por ejemplo, me encantó. Me encantó Praga, muy cosmopolita. Pero si vos me decís, "¿quiénes son iguales que nosotros y donde se vive igual que nosotros?" En Italia. Son igual que nosotros, y de la mitad para abajo, de Roma para abajo, somos una copia. De la mitad, para arriba, somos una copia del elitismo sudamericano. Somos iguales. Y en España somos iguales. Gritan igual. Es la misma costumbre, lo mismos abrazos, los mismos besos. La comida, los atracos comestibles y nutricionales, y vayamos con todo y probá esto y el compartir, eso es muy de nosotros también.

N.: Y sí, por algo somos sus descendientes. Y volviendo un poquito al tema del choque cultural, ahí te pasé una lista de los síntomas que evidencian que la persona está experimentando un

choque cultural por haber sido sacado de su medio original, al ahora encontrarse en un medio distinto. Veo acá en el gráfico que hablan del choque cultural, que es algo que tienen presente desde la parte técnica de los equipos. ¿A vos alguna vez sentiste que te pasara alguna de estas cosas? Yo creo que vos también tuviste una experiencia de ya haber viajado a otros países y haber vivido en otros países, pero por ahí en épocas más tempranas. Por ahí en las primeras veces que te habías movido a otros lugares, justo estuviste primero en México y Paraguay que son, al fin y al cabo, países latinos que son más similares. Pero de todos modos, por ahí alguna vez pudiste haber sentido...

G.: Sí, lo que uno trató siempre de generar en estos cambios socioculturales fue asimilar y compartir idiomas, comidas, costumbres y convivir con ellos. Es decir, el convivir con ellos y mostrar que uno se puede adaptar y debe adaptarse a donde va, o donde está residiendo en ese momento, este proceso nómada hace que la persona genere una cierta empatía y que tenga una posibilidad de crecer con ellos y de compartir dinamismos que hacen a una vida nueva. Y yo creo que bueno, que aprendiendo de cada uno de ellos, a mí me tocó aprender guaraní, que me resultaba imposible y que en la guerra, en la Segunda Guerra Mundial se utilizaba mucho para que no te entendieran, no te decodificaran el mensaje, usaban el guaraní. Entonces, el guaraní es un idioma súper complejo, casi indescifrable y que tan sólo ellos lo pueden manejar. Pero cuando vos podés incurrir en algunas palabras técnicas para poder compartirlas, se hace mucho más enriquecedor.

N.: Sí, totalmente. Y, ¿algún caso de por ahí, no sólo un jugador, sino un miembro del cuerpo técnico que haya sentido, que haya experimentado este choque cultural? Que haya tenido alguno de estos síntomas que se haya notado que no encajaba o que no encontraba hallarse. También, sé que son personas de alto nivel en el cual están mentalmente preparados para decir "okey, bueno, esto va a pasar. Esto lo voy a tener que experimentar y vivir."

G.: Mirá, yo creo que los que claudican son aquellos que tienen más arraigo familiar, menos inteligencia emocional y que quieren volver al nido. Pero después, por una cuestión de hasta de nuevas formas, nuevos crecimientos y nuevas ideas, desde el punto de vista del sudamericano, tenés en Arabia, tenés en países como Irán, como Irak, como Afganistán. Hay jugadores que están en todas partes del mundo y que han triunfado en todas partes del mundo y que han sido jugadores de tercera categoría, cuarta categoría. Y sin embargo....

N.: En el resto del mundo han triunfado.

G.: Han buscado su veta y sus visiones por dónde meterse.

N.: También hay algunos que no pueden, y que el choque es tan duro que tienen que volver para atrás.

G.: Exactamente. Obviamente.

N.: Y por lo que veo, por lo que me estabas planteando, en general, en tu experiencia, ¿los latinos tienen mayor capacidad de superar dicho choque cultural y seguir para adelante, y que a los de otras nacionalidades les cuesta más y terminan retrayéndose? En líneas generales, digo.

G.: Esto es un poco la pirámide de Maslow, las necesidades que uno tiene. Entonces, de acuerdo a la necesidad que tengas es tu posibilidad para abrirte a una motivación nueva. Y yo creo que también va de acuerdo al rango etario que tenga cada uno. En qué momento te interesa salir y para qué, y en qué momento decís, "ya estuve, no voy, no me conviene" o "el motor mío hoy pasa por otro lado y no por compartir este nuevo proyecto," así sea bueno, ¿no?



N.: Sí, es como que Messi ahora diga "me prefiero quedar en Barcelona, porque ahora mi motor no es ir y ganar copas. Es que mi familia esté cómoda y tranquila y no tener que terminar en el PSG hablando en francés."

G.: Tal cual, no le interesa, es así.

N.: Y bueno, ya, la recta final de la entrevista, un poquito sobre los intérpretes, los mediadores culturales. Me dijiste que bueno, tienen esta idea de tener siempre los gráficos y las imágenes y las palabras en diferentes idiomas, pero en los equipos de alto nivel suelen contar con alguna persona que esté más especializada en tener en cuenta todas estas variables de las que hablábamos y del choque cultural de ayudar a la persona a insertarse, adaptarse, que conozca la idiosincrasia. A ver, un argentino que por ahí no tiene mucha apertura al mundo y no haya tenido mucha experiencia por el mundo. Por ejemplo, "¿qué haces, negrito, ¿todo bien?". Y por ahí al negro, justamente no le podés decir "negrito", porque se lo toma como una ofensa. Entonces contar con una persona que esté en todo eso, acompañando y mediando.

G.: Sí, a ver, por lo general los mediadores tienden a ser o sociólogos o relacionistas humanos o personas que han estudiado mucho. Historiadores que conocen de cada país su surgimiento o resurgimiento o proceso de resiliencia y poder volver a posicionarse en donde están. Entonces, lo más importante en la comunicación. Como te estoy mostrando en la foto, es la comunicación. Ahora también, es importante que el comunicador solamente se aboque a lo que el establece la franja de la disciplina que le ocupa, o sea, traducir lo técnico o expresar lo que te decimos nosotros, porque nosotros sabemos qué es lo que pretende el cuerpo técnico de esa empresa o de ese equipo. Porque ese equipo, en definitiva, representa una empresa. Y esa empresa si no tiene éxito, a nosotros nos saca. Entonces el intérprete tiene que valerse de lo que vos le decís. Así se diga una barbaridad, porque nosotros sabemos qué conviene para ese momento cómo expresarlo. Entonces tiene que ser muy inteligente, lo tiene que normatizar lo que uno le sugiere para que diga. Y ellos, por lo general, tienen una visión general y quieren posicionarse, que es donde hay que abstraerlos. Es decir, "sí, pero en esta cultura no conviene decir esto, en esta cultura no conviene hacer esto." Mirá, "el fútbol va por este carril y nosotros queremos o pensamos que triunfamos así." Si después nos va mal, nos equivocamos nosotros, pero no porque vos quieras traducir una cosa que yo te digo y vos la quieras poner en situación de coyuntura o ambiente de creencia de las de donde estás. Y esto pasa mucho.

N.: ¿Ah, sí?

G.: Claro que pasa mucho porque el médico te dice "pero mirá, si acá vos le sacás el chorizo, le ponés la morcilla..." En Francia, me pedían pan, ¿viste? Perdón, manteca, pan sí, pan y manteca me pedían. Bueno, el pan, hablando con un nutricionista, te dicen "no es lo peor, pero bueno, tampoco lo mejor. Pero bueno, metámosle." Pero la manteca. Entonces, yo le tenía que explicar al intérprete o lo hablaba yo en inglés con el capitán y decía "mirá, donde vos me traigas un libro que haya en el mundo que diga que la manteca es buena, yo te pongo manteca mañana. Pero traeme el libro y que me diga que la manteca es buena. Si no, comela en tu casa y no me compliquéis 30 tipos acá toda la mañana que me están golpeando la puerta para decir 'queremos manteca, queremos manteca.' No me hinchés las pelotas, ¿me entendés?" Pero entonces comela en tu casa, te la compro yo pero bueno, eso es parte del management y la gestión.

N.: ¿Y es útil contar con este tipo de mediadores culturales, sociólogos en el equipo?

G.: Si generan lo que vos les decís, sí. Si creen que generan lo que creen ellos, no.

N.: Okay, que respondan a los lineamientos para lo que los contratan, básicamente.

G.: Asolutamente. Si quieren estar bien con el club, con el que los lleva, o el técnico, no podés. No podés. Porque vos tenés que manejar prensa, comunicación, qué decir, cómo decir. Hay medios que están, en algunos casos, hay periodistas que pueden estar muy cerquita y vinculados con el club o por intereses del club. Entonces te preguntan cosas que vos a lo mejor no respondés como quisieran. Bueno, hay muchos intereses que hacen que a lo mejor un traductor que no sea de tu lineamiento pueda fallar o inducir.

N.: ¿Y qué cualidades tenía el mejor intérprete, o mediador de estos que me estás hablando, con el que trabajaste?

G.: El mejor intérprete es uno mismo. Es decir, que vos puedas generar un idioma en común, cualquiera sea una, una transdisciplina. Ni siquiera una interdisciplina y una multidisciplina. Que sea una nueva comunicación gestual, auditiva, laboral. Para poder trabajar en el mano a mano con cada uno de los deportistas que vos tenés. Ninguno externo te va a hacer mejor trabajo de la espontaneidad que vos le generás.

N.: Lo entiendo. ¿Y, sobre esto que me estabas diciendo, algún intérprete que no haya sido eficaz? Que no haya sido bueno y dijeses, "no, esto no funciona."

G.: Sí, los hay.

N.: ¿Por qué motivo?

G.: Porque invadía el vestuario, como manejaba el francés, invadía el vestuario y contaba cosas. O hacía cosas o decía cosas que no eran de la idea, del consenso, de lo que nosotros queríamos expresar.

N.: De lo que el cuerpo técnico quería.

G.: Pero él generaba empatía para ganarse la simpatía de gente que iba con él y no respondía después a nosotros. Entonces eso era muy tóxico, sumamente tóxico y perjudicaba el trabajo. En definitiva, de la empresa en general. Decía lo que le convenía, y para él.

N.: Sí, al fin y al cabo, te está saboteando la línea jerárquica y la estrategia que tengan.

G.: Exactamente. Pero lo peor de todo es que lo hacía atrás del árbol. Entonces, bueno, eso era lo peor de todo.

N.: A futuro, si tenés que viajar a algún nuevo destino o, por uno de esos motivos, te mandan a, "mirá, necesitamos un preparador físico en Uganda, en el mundo árabe, en Asia." ¿A vos te gustaría saber más de antemano sobre la cultura y las tradiciones antes de poder relocalizarte? ¿Hacés un trabajo de aprendizaje antes de ir al lugar al que vas a mudarte o llegás y lo vas improvisando, vas viendo sobre la marcha cómo te adaptás?

G.: A ver, depende de dónde sea. Segundo, dónde querés posicionar tu crecimiento. Si vos vas al mundo árabe, tenés la tecnología de punta. Lo que vos quieras elegir, y trabajás con tecnología de punta. Entonces, vos ya sabés que, después de que salgas de ahí, tecnológicamente vas a estar en la élite. Si vas a la Premier, vas a estar en la élite. Si vas a África, vas a tener que renegar mucho, ¿entendés? Entonces esto va a depender si vos, por ejemplo, vas a trabajar a Israel, que son muy competitivos, vas a tener que trabajar con los sistemas de globalización. Están preparados y evolucionan permanentemente para las guerras. Entonces, están dentro de supreme, de premium line, para los sistemas de globalización. Y

nosotros usamos mucho sistemas de globalización para saber los recorridos, los desarrollos y la potencialidad futura del atleta en campo. Bueno, entonces eso tiene que ser de análisis para poder vos después determinar si irías o no independientemente del cuadro macroeconómico.

*N.:* Más o menos tener una idea el panorama de qué obtenés de cada lugar.

*G.:* Exactamente.

*N.:* ¿Y alguna vez te faltó un intérprete que te asistiera para comunicarte? Que hubieses dicho "qué bien que me vendría tener un intérprete acá, que me diera una mano, que me pudiera auxiliar y sacar de este embrollo." Por lo que tengo entendido no, porque vas aprendiendo el idioma...

*G.:* Sí, pero bueno, me hubiese gustado en Francia tener un intérprete atrás de la oreja. Un enano atrás de la oreja que me vaya hablando y me vaya diciendo "decile esto, decir lo otro, contestá rápido." Pero bueno, también te sirve para, en algunos momentos, hacerte el desentendido, como que no interpretás, como al principio, que cuando tenés que evaluar y es una zona de mucha expresión absolutista del momento que vive cada atleta que podés desenmascararlos. Entonces, el jugador a lo mejor viene con alguna excusa en francés, y vos le decís "mirá, la verdad no entiendo, hacelo. Después hablamos. Pero primero hacé la prueba y después hablamos, a ver qué me quiere decir."

*N.:* Claro.

*G.:* Siempre lo fundamental es afinarse con el originario.

*N.:* Ok, ok, bueno, bueno. Creo que ya más o menos cubrimos prácticamente todo. Muchísimas gracias por toda tu ayuda, Gabi, de verdad.

## **Anexo 5 – Entrevista con Shota Sagara**

*Nicolás (N):* That's great. Well, so let's kick it off. First of all, thank you very much for helping me with this work, with this Master's thesis, your experience and insight will be very, very valuable to what I'm doing. So, first of all, I'm going to be asking you about your personal experience working and living and playing in different parts of the world. You told me that you've been to six or seven different countries, if I remember correctly. Now, in all of these different places, I guess that you shared all the teams with people from different nationalities, right? And in what languages would you communicate?

*Shota (S):* Um, so usually I speak English because I was studying in an international school. So, English was my first language, basically. But then, when I was in Thailand... I was born and raised in Thailand. So when I was in this Thai team, I would speak Thai, but my coach was English. So it was a mixture of Thai and English.

*N.:* Okay. And in the football team, did you have people from other nationalities as well?

*S.:* Yeah, we had. We had Spanish, English, we had a lot of halfeez, you know, like, Thai, English, Spanish mixtures. And yeah, there were people from all over the country.

*N.:* Okay, and then you moved to Japan, after living in Thailand for a couple of years?

S.: Nope. So, I was basically living in Thailand most my life. But then, then I moved to Spain, to Barcelona. But then COVID happened, which kind of forced me back to Japan. So, I was there for six months till I came here.

N.: Yeah. And then you came here to Madrid. But in the middle, you also were in Argentina, you told me? And Vietnam, was it?

S.: Yeah.

N.: In many different places. So my questions will be more aimed towards that. How was the fact that you were living in a different society, having to adapt to certain rules? How did you feel in those different places? For example, I don't know, I guess, because I haven't been to Asia, but I can imagine that a person being born and raised in Asian countries, and with all the religion and the behaviour, the attitudes, which are different to the west, how did you feel when you came over to this side of the world? Did you have any shock or any impact, was it easy or not?

S.: Um, for me, especially, since I was always surrounded by international people, it wasn't a difficult switch coming from Asia to Europe. Because I was always facing, like, challenges with different languages and different people. And yeah, so it wasn't much of an issue when I came here.

N.: And in any of those places where you have lived and played, it wasn't a very long time for what you told me. It was six months in one place, a couple of other months in the other. Was there any which was particularly shocking to you, or which was so different that you were like, "I can't fit in here, I don't see myself fitting into this place."

S.: Um, I pretty much fit into a lot of places, because I'm fluid in that perspective. But when I went to Argentina, for example, when I was doing the immigration... when I got there, because I was flying alone, they kind of stopped me. And then I was only 15-16...

N.: Oh, you were very young. Did you speak Spanish at the time?

S.: No, I didn't speak any Spanish.

N.: Oh, and Argentinean people don't speak much English either.

S.: Yeah. So, um, I was put into this different room and I was, you know, put in a room with different adults, where they're a bit suspicious, you know? I was put there for three or four hours, which was like a shock to me, you know, because I've travelled everywhere, but this never happened to me. So that was a shock, yeah...

N.: Wow. Once you were in Argentina, I guess that you were practicing with the football team. And were they all Argentinean people?

S.: There were some Colombians, some Brazilians and all that.

*N.:* Okay, mostly Latin people. And how did you feel there? I guess not sharing the language must have been pretty hard.

*S.:* Yeah, it was very difficult at the start, because I didn't understand what they were saying. It was really hard to communicate with other people, but they were all very nice. South American people are the kindest people, very warm. So they kind of helped me fit in a little better. But you always kind of feel like you're on the outside because I can't really get into the circle, like the inner circle of the team. I was the only Japanese in the group.

*N.:* I know that language is always a big barrier, if you want to have tightness between the people. Yeah, it's hard, if you don't share the same codes. But well, it's good that at least they were open to trying to make you feel welcome, and part of the team. And in these different places where you've lived, did you actively try... Well, you told me that you have a very, for what I've understood, you have this intercultural sensitivity.

*S.:* Yeah.

*N.:* Trying to be open and to expose yourself and to the team. And, for example, in the case of Argentina, which was the hardest thing for you to adapt to?

*S.:* The hardest was, because that was the first time living alone, and I didn't understand the language, so it made everything very difficult. And I was kind of scared and like, you know, kind of intimidated by all the Spanish that was coming into me, so suddenly.

*N.:* And you were pretty young at the time.

*S.:* Yeah, and all the public transport was all in Spanish. Other places I've been, there's always like, their language plus English., which made it easy for me. But in Argentina, there was nothing except Spanish. And none of us spoke it. So it was really difficult.

*N.:* Yes, I can imagine. And when did you learn to speak Spanish? When you were in Barcelona, I guess?

*S.:* So basically, in Barcelona, I didn't really study Spanish. I was put into a college where it was all English. But then, you know, there's like some words that were similar to English in Spanish, which made it kind of easy for me to understand Spanish at the start, before being able to speak the language. So I understood what the coach was saying or what other people were saying, but I just couldn't speak the language. And when I came to Madrid, I started going to this Spanish language school. So now I'm doing better.

*N.:* Okay, so just now, how long have you been in Madrid? For a year or two?

*S.:* No, it's only been like six months? Five months?

*N.:* Oh, okay, so you're still in the process of adapting here! But you've already lived in Spain, but Barcelona and Madrid are different in many things. So, um, have you ever had interpreters assisting you, whenever you were traveling to one place or another?

S.: Oh, yeah. Um, when I was in Barcelona, when I was doing the visa and all that, I've always had this very nice lady who helped me talk to the police or lawyer, which made it easy for me.

N.: Was it English-Spanish only?

S.: Yeah.

N.: Okay. But there never were interpreters within the football team?

S.: No, never.

N.: Alright, so you were always sharing or either the language or some similar code. Okay, because I can imagine because, for example, in Barcelona, I can also guess that there were people from many, many different nationalities, right?

S.: Yeah.

N.: And did you all guys speak in English? Or did the Spanish people get together in one group and the foreigners in another group? How did that work?

S.: Well, I tried to mixed in with the locals. But there always was, like, a clear group between the Spanish people. And then, I felt a bit outside. But I've always tried to get into that circle and tried to communicate with them. But, yeah, there were some groups that I could see.

N.: Right. Because, remind me again the places where you've played: Vietnam, Japan, Argentina, Spain. There was one more, I think. And Singapore as well. And how long did you play there?

S.: Most of them I've only been for like a month or two.

N.: Okay, okay. Short experiences. But still, for example in Singapore, how was the experience?

S.: Singapore was an interesting one because they speak this language called "Singlish," which is a Singaporean version of English. So it was difficult, like it's basically English, but it sounds very... how do you explain it... it sounds very Chinese. And it's extremely fast. So if you're talking to a local, even though they're speaking English, you basically don't understand anything.

N.: My goodness. And I guess that in the team there were also Singaporean people. But still with your English level, you could get the message across and communicate anyway. Alright, and out of all of these countries where you have lived, which was the place where you found yourself the most comfortable in?

S.: Probably Thailand. Because, obviously, I was born and raised there. I spoke the language. I knew a lot of people and it just made me feel at home.

N.: And your parents, where are they from?

S.: They're both Japanese. My dad was working in Thailand, and then they conceived me in Thailand.

N.: That's why you were born and raised there. So you've been to Japan a number of times, I guess.

S.: Yeah. I lived there. When I was like, tiny, and when I was like, one or two years old, I was living in Japan for maybe two or three years. But I don't really remember anything of that time.

N.: But in the way you were brought up, I mean, you were brought up in a Japanese family with Japanese values and customs, right? And how did you feel, or did you feel any, if at all, discrepancies or differences between this Japanese teaching at home and the Thai lifestyle? Or with the values there?

S.: Yeah, there were obviously differences between, you know, my family and like, wherever I've been, because, for example, in Thailand, it's a very Buddhist country. And they always go to the temple, there are monks walking around the street. And then, for example, kids have to do this thing, the bow. And they're very respectful, you're not allowed to touch your head or like, you can't speak badly, you've got to speak formally to your parents. You can't just be like, you know, friendly, like in Spain. Yeah. So which was a bit of a shock, because, like, you know, you're family, but, you're speaking as if you're talking to someone you just met, you know?

N.: Yeah, like you're speaking to the President, with a lot of respect.

S.: Yeah, which was very different from what I experienced in my house, you know?

N.: But you were born and raised in Thailand, too. So that code, you knew how to deal with it.

S.: Yes, you have to deal with it. But whenever I went to the locals' house, I had to be extra careful, just to not disrespect them because, like, they're very, very cultural. And they respect the elderly and all that. And they definitely have untold rules within the family, which was... it took some time to fit in, but I was young, so I was able to fit in quite well.

N.: Yeah, trial and error, as always. Modifying what you have to modify, so that you can do better the next time. And as for your Japanese heritage, and lifestyle, in what ways do you feel that it makes you different from all the places that you've seen?

S.: As a Japanese... between me and my parents, there's not, there's no, like, strong connection like a Spanish house with their parents. You know, Spanish people, they're always talking to their parents. They're always hugging and kissing. You're living with them for until you're 20 something. And that doesn't happen a lot in Japan. There's a connection. Obviously, you talk to them, but it's not as strong. For example, for me, I don't really talk to my dad often. And if you're Spanish, that's hard to believe, you know, because you're always talking to your dad, especially in Spain, everyone loves their dad, you know, they're like the "fun dad." And like, every weekend, you go on a vacation or go to a park or something. And that was never my case. And yeah, that's a huge difference between...

*N.:* But now that you've seen that, a different way of relating with your own parents, with your own family... like for the first time that you started to realize... because until you came here, to Europe, you had never seen that kind of relationships, I guess. So do you feel like it's a positive thing or a negative thing? Because you're still young, you're 20?

*S.:* Yeah, I'm 19 now.

*N.:* So, one day, when you start to have your own family and decide to have your own group, because of this background of different cultures that you're having experiences with, which is something that doesn't have any kind of monetary value, all the experience you're gathering now, I guess that you are starting to rethink, right? The way that you want to interact with people, with families?

*S.:* Yeah, obviously, I would, you know, I would love... I like the way Spanish are, you know, like, have the connection with your child. And, you know, show more love, like physical love. And in Japan, especially, people just don't show love the way other cultures do. Even compared to like, other countries in Asia, in Japan, like, they don't hold hands in public, they don't kiss in public. And even in the family, when you get married, they don't like, you know, show love to each other as much as other countries do. So I want to kind of change that. And, you know, I just don't see the value of... I just want to show love to my child, my wife, for example. And you know, that's always for the best. And I just don't get why Japanese don't show that.

*N.:* It's a matter of traditions. These customs, which pass on from generation to generation, it is the way it is. But I guess that there are also positive things from the Japanese. I know that you're very disciplined, very hard working, for example. Have you seen the difference from these Asian countries where you've lived in and the Western countries?

*S.:* Yeah, definitely. Um, one thing that was a shock to me was when I moved back to Japan last year, because I hadn't lived in Japan for a long time. So living there for six months, I get to see all the cultures and what it's actually like living in Japan. And I was shocked because, um, the train basically comes every three or four minutes. And it's always on time. And then all the buses, they're never late. And all the, you know, the working, like the businessmen, they're always on time, and they all... they always look like they're always in a hurry. And then they always look so serious. And it's insane coming back from Spain, because, you know, no one's wearing suits in Spain. I've never seen a Spanish person go to work in a suit. Yeah, so seeing literally almost everyone wearing suits, on the train or bus or while walking on the road. It's insane. And it's kind of intimidating. And overwhelming.

*N.:* Yeah, I've seen pictures and videos of things in Japan. And it's a bit what you're saying, like everybody was rushing around, hurrying from one place to another. I think it's also because they want to look like they're very professional. Because I think that, for what I've read and for what I know, the Japanese culture is also very... appearances are pretty important. How you look. What other people think of you. Was that something that you were actively taught at home? Were your parents more attentive on that?



S.: Yeah, always, although it wasn't like serious in my household, but they always told me how to eat or how I should act at the dinner table... they just taught you the dinner manners, the basic dinner manners and like how to use chopsticks. And if I'm not using the chopsticks right, they'd be like "come on, you got to do this" and they would always be like "oh, all the Japanese kids are able to do it, why can't you?" and all that. Which was, you know, in a sense, annoying, but it also helped me look better in front of other families, like know the manners, when I would go to other people's house or go to a restaurant.

N.: Yeah, being polite. And I think that this notion of losing face, you're familiar with that expression? Because I think that's a bit of what happens in many Asian cultures. You always need to look good to the other people. Whereas maybe here in the west, it's not like that so much, people are more relaxed, and laid back.

S.: Yeah.

N.: And did you feel that difference when you were here? Did you start relaxing on a couple of things that you had learned?

S.: I became more relaxed, for sure. But then also, when I came to Spain, I realized that Spanish people are way too relaxed. In every respect, in every sense. Yeah. So I was always thinking that I should be in the middle of both countries, like, "I should be relaxed, I shouldn't be so uptight." But sometimes you just gotta be more serious and do what you have to do.

N.: Yeah, I get it, having to deal with both ideas coexisting in your head, like, "I want to relax more and go out and have fun," but at the same time you know that you need to be disciplined to reach your objective. Out of all the places where you've lived in, which one did you feel that was the most competitive? Where the competition, not just football, but in general, in life, where there was more competition to... having to prove that you were the best, that you're having to outrank others.

S.: In a football sense, Spain. Because basically, almost every single kid here in Spain plays football, which makes the competition level really high. And, yeah, it's extremely tough. But in a life sense, probably Japan, because, you know, there's always got to be competition in everything you do in Japan. And then, they teach you how to be better than other kids. So like, for example, they make you do a lot of tutoring, or like, extracurricular activities. So when I was young, for example, I basically did almost every sport. And they made me do every sport, I always had an English tutor, Math tutor, and all that. So, in a sense, in Japan, in a life sense. There is a lot of competition and you're always expected to be better than other kids.

N.: Which wasn't so much the case in Thailand, for instance.

S.: No. In Thailand, it was more relaxed. And yeah, they're more laid back. And they're not as serious as countries like Japan and Korea.

N.: I have a Korean friend and he told me about his experience living in Korea, he was born and raised in Argentina, we went to primary and high school together. And he was living in Korea a couple of years. And he was telling me about this, that even the way you speak to,

even a friend who is older than you, if he's just a couple of years older than you, you have to use a whole different grammar to address that person.

S.: Yeah, that was the case in Thailand and Japan as well. Yeah. In both countries, I find it hard to... I just didn't like the idea that you got to be respectful just because they're a year older, or six months older, you just want to be friends. Like in Spain, there's legit, 13 year olds talking normally to you and... I don't care, you know. But then if in Japan that happens, you're dead. Yeah, legit, punch you, or get extremely mad at you. And even if you're close friends, you're basically still using formal language to speak to them, which is insane, in my opinion.

N.: Until you came here to see and experience all these other ways of living, had that idea ever crossed your mind?

S.: Yeah, because I was always studying in an international school. So it was an English curriculum. So I basically had both ideas about, you know, I've experienced both, by being able to talk back at someone who's like a year or two older than you. But then, when I go to my team, my football team, obviously, they were mostly Thais. So you got to be careful and be respectful. I mean, you always got to bow and things like that.

N.: And at home, the same thing. So you were developing multiple personalities, depending on whom you were speaking with.

S.: Yeah. So I kind of got jealous whenever I went to, like, this French house... I grew up with friends from all over the countries. So, whenever I went to someone's house, and they're like, for example, when you're French, I get to talk to your dad, as if we're friends. And I always admired that. Because that doesn't happen in my household.

N.: Okay, but it's good that you were already thinking of this stuff, from a young age, because it shows you have this open attitude, trying to learn from others, that's very good for you. And talking about football in particular, was there any place where you felt with the coach, with the management team, like they were more distant from the players? Where did you feel like there was more distance? Where they weren't as close as in other places, because you've played in many places. Where you felt this distance was larger.

S.: Most likely Japan, because due to the reason that in Japan, for example, if you're playing in a Japanese high school... because there's a lot of Japanese players, it's not like in Spain, where you got different clubs, and it's all like that. So basically, there're professional academies. And if you can't get into that, people go into high school. And each high school has a team, and then there's always...

N.: A High School League?

S.: No, it's not a league. How do I explain it? So there's different regions, for example. There's like, Madrid, Barcelona and all that. And there's a tournament, it's basically, if you lose one, then you're out. And that happens once or twice a year. So if your team is not good, then you only get to play maybe two official matches a year. Yeah. And if you try to get into this really big high school, there's no trial or anything. Basically, anyone can join. If you're smart enough.

So basically, there's like, 300, 400 kids in one team and there's, you know, A-B-C-D. And if you can't get into the A team, you're basically cleaning boots, cleaning football. And, basically, you're not getting any game time, which is insane.

N.: They're just waiting for an opportunity,

S.: Yeah, or cheering, like in the stands. They're forced to cheer for the team and do drums or singing or something from the stand if you're not in the A team, which is insane.

N.: But there's not many players in the A team either, no more than 20 or 30, I guess.

S.: Yeah. So there's basically hundreds of kids being left up. They might have the talent, but if the coach doesn't see it, then you're basically in the stands doing nothing. Which I think is a waste of talent. And, for example, you're not in the A team, you basically don't even talk to the coach, like the manager.

N.: You can't even approach them?

S.: Yeah. And even if you're in the A team, unless you're like the best player, there's no communication between them.

N.: It's like a one-way communication. They speak to you, but you don't speak to them.

S.: Yeah, exactly. So you know, you can't really like give your opinion about like, you know, if you don't like the tactic, or if you think the match is not going well. You can't just "hey, coach, I think we should change this up. We should change that." They can't say that, because it's a one-way thing. And if the coach says something, you got to do it. If not, you're dropped. And there's always this fear of getting dropped. Because, you know, there's hundreds of hundreds kids behind you, who could easily take your place.

N.: That's a lot of pressure.

S.: So you always got to do what the coach says. And you can't really talk back, you can't give out your personality, if you know what I mean.

N.: Yes, I think I know where you're going with that, my goodness. And, well, it's a bit of a similar question, on that same line. Was there a place where foreigners in the football team you felt that they were treated differently from the rest of the players?

S.: Oh, yes. Um, definitely, it wasn't a problem with me, but in Thailand, there were kids who couldn't speak the language. So, there wasn't any communication between them. There's basically no communication because they don't try to like, talk to them. And I think they were scared they were gonna make a mistake if they tried to speak English, because, you know, it's not their first language. And there was a lot of distance between the players. And whenever they had any communication, it was always kind of jokey. Like, it's not serious, you know, just speaking random words like "hi" or "go", all those random words. And it's not really communication. It's just...

N.: ...survival. Yeah. Just trying to survive trying to do the bare minimum to fit in.

S.: Yeah. So I felt kind of sorry for them.

N.: Yeah, of course. I have a couple more questions. Well, let's go with cultural shock, because that's the main thing here in my Master's thesis, do you know what culture shock is?

S.: Yeah.

N.: Have you ever experienced it yourself? I've got here a list of different symptoms, such as depression, anxiety, longing for home, confusion, irritability, drawing back, intolerance, defensive attitudes. Have you ever experienced any of these? Or do you know any other players who have ever undergone any of this?

S.: Oh, yes, definitely. Because right now I'm living with a bunch of Japanese players. And I've lived with many other people who were trying to pursue in football, and we're trying to go to different places. And there were definitely some people who got homesick really quickly.

N.: Were they all Japanese guys?

S.: Not just Japanese, but, different players who were challenging, in Europe and stuff. And yeah, there were definitely a lot of people who were getting homesick after a month or two. And, you know, they're constantly calling home saying, "oh, I want to go home, I want to go home." But in my case, it was fine, because I liked new challenges. And I kind of enjoyed being wherever I was. But yeah, I've seen so many examples of people getting anxious, scared. And, you know, they were always panicking whenever someone spoke to him. Whenever they don't understand the language, they always looked really scared. And they didn't know what they were doing.

N.: Did you see any people from any particular nationality having a tendency for this kind of attitude? Or was it just in general, that you've seen it?

S.: Especially Japanese. Because Japanese people can't speak any other language other than Japanese.

N.: Really?

S.: Yeah, most of it, especially at the start. I mean, they learn English in school, but, it's literally useless.

N.: Wow.

S.: Yeah. So, I've been to football camps where I'm surrounded by Japanese kids. And we go, for example, when we came to Madrid once when I was 15. And then legit, everyone just stopped talking. Whenever there's a Spanish person talking to you, because they didn't understand anything, they were scared. They were like, "what the hell is going on?" Well, they weren't even trying to understand or have any communication with them, they were just there. And they were like, "okay, I don't know what I'm doing here."

*N.:* It must have something to do with what you were telling me before. This idea that, if you don't know in which way to address that person, if you don't know their code, you know that there is a punishment, that you can actually have a bad time, if you don't talk to them the right way. I think it has to do with that.

*S.:* Yeah. And they get annoyed at them for not speaking your language, like, what the hell. And then, I'm just, "you got to try to understand their language as well, it has to be equal." But they just don't understand that. For example, I'm living with this one guy here in Madrid. And I'm in the same Spanish class as him. And then he gets really pissed off if he doesn't understand what the teacher is saying, for example, or what they're learning about. But, that's not the teacher's fault, you know, because other people understand it, but he can't. And that's his problem. That's not the teacher's or the school's problem, but, they just don't understand that. And they kind of blame it on the school and stuff.

*N.:* This is one of the symptoms, this is one of the symptoms of culture shock, you put the blame on the rest and not on yourself.

*S.:* Exactly. And which is, like... obviously, for me, it's hard as well, you know, I understand where it's coming from, but you got to try yourself, you know. Because there are other people learning the exact same thing at the exact same time for the exact same amount of time. But they're able to understand, they're following with the lesson. And it's just, you know, one person who can't understand and he's blaming the teacher.

*N.:* Yes, this is cultural shock. He's so out of his place that he can't even realise...

*S.:* Japanese people tend to be close-minded. If he can't do something, or if he doesn't understand something, they tend to blame it on others. Whereas, for example, English people, Spanish people, European people when in anywhere else, when they go to Thailand, for example, to party, they're always talking to the locals. Even though they can't understand each other, they're always friendly, always talking to each other. And they know that there's no real communication there but they're always really friendly, you know.

*N.:* Just go for it.

*S.:* Yeah, the Japanese people are so closed off. And if they know that they can't have any communication, and they're not able to understand each other, you're like, "okay, no, I'm not even gonna try," you know.

*N.:* And when you were in Vietnam, you were there for two months. Did you feel any of these cultural issues that we're talking about, that were different there from what you'd learnt, what you'd seen in other places?

*S.:* Vietnam was an interesting one, because I did not speak their language at all. But then, because I was used to going to different countries and all that, I was able to kind of have communication with them, just whether it's just physical or like, just being friendly with them. I was able to kind of fit in with them. But it was extremely difficult because... in Spain, I understood some Spanish but in Vietnam, zero. So, it was more about gestures and like, really

big gestures. But the culture, cultural wise, it was similar to Thailand, because it's obviously very close. Yeah, but it was shocking when I first went there.

*N.:* Because of the language, you mean?

*S.:* Not just the language but, for example, when you literally walk out the airport, the highway has, I don't know, 24 lanes. And then most of the lanes are filled with motorbikes. And it's insane. The traffic is just filled with motorbikes. And when I was on a bus, and the bus guy kept honking for no reason. There's no cars around him, but he just kept honking. And I was like, "what are you doing?" But then I hear other cars honking as well, whenever I went on taxis, he keeps honking and I'm like, "what's going on?" So everything was a shock to me.

*N.:* Yeah, it must have been very, very different. And what about the people that you were meeting there, from the other players, to the coach? I don't know if you made any friends there?

*S.:* Yeah, Vietnamese people were also kind of closed off, but not as much as the Japanese.

*N.:* They are on the top of the list. I got it.

*S.:* Yeah. But, it took me a while to crack their nuts. And try to be more friendly with them. Because they're kind of scared to, like, have any conversation with me. Or even tried to approach me, because they're like, "okay, there's this random Japanese guy here. I don't know what's going on." But after a week or two, they will come say "hi" to you, for example. Or we have like, small communication, small talk and all that. And they will gradually try to have more connection. They try to make connections with you.

*N.:* Yeah, and what about the coach and all the management.

*S.:* Oh, the coach was pretty nice. They were welcoming. One guy spoke English. So, I was obviously...

*N.:* Out of the entire team, there was only one who spoke English?

*S.:* Vietnamese, like Southeast Asian countries. Thailand, not so much because like, there's a lot of tourism, so they can kind of speak English. But in Vietnam, the locals only spoke Vietnamese. So it was difficult. Yeah. No one spoke English. All they could say is the price, you know, like 1500. Or like, 10,000. That's it.

*N.:* The bare minimum to survive. Yeah. And this is an interesting thing, the reaction of local people to you, I guess that in different places, you must have had different reactions from people, maybe some were kinder or more open, or trying to make the effort to communicate with you, whereas in other places they maybe were more closed up. And they were like, "no, I don't get you, get out."

*S.:* Spain was an interesting one, because, obviously, when I first came here, I did not speak the language. So, most people were very open, and they were trying to get you involved with everything and just trying to make sure you're okay. But there were some Spanish guys, for

example, the coach in this particular team, he was very closed off. If I couldn't understand what he was saying, I'm done. He doesn't want me.

N.: But wasn't there any interpreter to assist you or something? Because there you would understand "do this, do that, you play on this side, or that side."

S.: Yeah. In other teams, the players around you would try to explain and be like, "oh, you got to go here today. There, there." And I was like, "oh, okay." And if they explained it slowly, I would kind of understand it. But with this particular team, even if I didn't understand the smallest thing, for example, "you got to take one touch here and do that." And I didn't understand it and I accidentally took two touches, he'd get really pissed off. And it was kind of intimidating and like, you know, maybe kind of insecure that I couldn't speak the language.

N.: Yeah. So young a guy in a foreign country, not speaking the language, not knowing the customs, not knowing anything, and this guy yelling... Cultural sensitivity, you know, not everybody has it.

S.: Yeah, I know.

N.: And what about the time you were in England?

S.: Oh, in England... England was the easy one for me because I spoke the language. I had friends there. So, that was the easy one for me. England, there was literally no problem at all whatsoever. Because I was kind of introduced into English culture when I was young, because like, my coach was English. All my friends were English. My best friend was English. And my school was English curriculum. So I kind of felt at home. I felt like, "I'm finally here."

N.: Those things I'd read about, the fish n' chips, the red buses and all the stuff. Yeah, well, that's nice. I had something similar, I also went to an Irish-like school. And when I finally went there and saw those things, it was mind blowing.

S.: Yeah, definitely nice.

N.: And what about the role of women in society? I mean, you're young, and you may not have that much of an idea, but for what you've felt, for what you've experienced where do you feel like women have a role which is much more front forward and not as closed up as in other places?

S.: Oh, that's an interesting one. Because, in Japan, now, it's kind of evolving, but especially when I was young, when I was in primary school, most moms were housewives. And they were always at home, cooking, cleaning. Now, it's not so much that, but the majority of women, after they get married, they usually just stay home. And for most moms there, they don't really make friends. And they're always at home, doing, you know, all the housework and they barely go out, you know, just to do the shopping. Just go shopping. Come back. That's it. And that's all the going out, I guess.

N.: Take care of the children, I guess?

S.: Yeah, exactly. But then, that kind of gives a strong bond between the kids and the mom. But yeah, for me, especially, I'm very close to my mom, because she was always home, and my dad was always out. And then, he came home very late, and goes away to work very early. And he could be somewhere else working because he's working in this global company. So, it tends to be a lot of the cases in Japan, where they're very close to their mom, and not very close to their dad. But not all like that. But in, for example, in Thailand, also. The moms are always the housewives and they're always at home. Maybe more than in Japan, because right now, in Japan, a lot of the women are working in the workplace. But in Thailand, they're not there yet. And most mums are just, you know, at home working, taking care of kids. And the dad always goes out and like, you know. But the difference, I think, between Thailand and Japan, is Thai moms are more friendly. And they're more open. So, a lot of the moms are very good friends. And then sometimes they go for a drink, or they invite people over. And in Japan, that never happens.

N.: It's the man who calls the shots and that's it?

S.: Well, in Japan, though, I think, in the house, the woman has a lot of power, because the mom basically owns the place.

N.: It's like her habitat.

S.: Yes, exactly. So the mums tend to be extremely strict, which is never the case in other countries. It's usually more of the dad, where, you know, they do most of the talking. So I think women have a bit more power after they get married, especially with their child.

N.: Okay, but it's interesting what you're saying, the woman gets more power, but it's confined to her home, not outside. Maybe in other places... for what I've seen in the Western countries that I've been, women in the streets, in the workplace, are more confrontative. They stand up for themselves. But what I've learned, what I've heard is that in Asian countries, women tend to be a bit more submissive, outside, on the streets or in a shopping mall or whatever. Have you seen, have you felt that difference?

S.: Yeah, but in Japan, women are able to talk back to men. And men tend to be weak, in Japan. So they can't really argue with the woman. And they basically do whatever the woman says. And although men have power, all they do is work. You know, they get the money, bring it home, and then do whatever the wife says, when you get home. And that's it. There's not much love going on there. It's more business. In a sense. Yeah.

N.: But it's crazy that even being married is a business. Whereas here in Spain, or maybe even England, have you perceived the role of women from a different place?

S.: Yeah, definitely, in European countries, men tend to have a lot of power. A woman can talk back, but I mean, men, they're always on their feet. And telling everyone what to do. And, yeah, the moms, they don't really talk back to the dad, you know, but, the only person they can really be strict to is their child. And, you know, the mother tends to have control of the child, whereas the dad is more free, and he has control of the mom. So it's like a cycle, you know?



N.: Yeah, it's a one way down. Yeah. I get it, I get it. And going back to the topic of interpreters, not just them but cultural mediators too, that person who is there to assist you in the adaptation to a place. Have you ever met any of these people? You told me of this woman who was an interpreter in Barcelona. But from this other perspective?

S.: Oh, yes, here in Madrid right now. I have this... I came here with a company and the company provides you with this agent, where he kind of helps you with all the paperwork visa, finding a club. Or whenever you need help, he's always here for you.

N.: But did he give you any guidelines on, for instance, "be aware that in Spain, things are done this way, or pay attention that in Spain this may happen a bit more"?

S.: Oh, the basic things, but like, not in depth, if you know what I mean. He'll basically tell you, "compared to Japan, there're more pick pocketers here. You got to be careful." Yeah. And whenever there's a problem, they'll be like, "oh, yeah, it's Spain, it's not like in Japan, where this is done like this." And that's all the guidance you get, you know?

N.: Yeah, I know what you mean. And, as for interpreters, per se, that was the only time you've seen one in action, when you were in Barcelona?

S.: Uh, yeah, here, now that I can speak most language, he doesn't do much interpreting jobs. But at the start, for example, when I was going to get my identification card, he would talk to the police for me. And he would do all the bookings. And like, whenever there's a problem, he would be the one speaking.

N.: All right. Was he a Spanish guy?

S.: No, he's Japanese. But he's lived in Spain for a very long time. So he's fluent in everything.

N.: Okay. And you guys communicate in Japanese?

S.: Yeah.

N.: All right. Okay. Because if a guy who has lived here in Spain for so many years and is Japanese, like he knows all of these cultural differences. He could have let you know a couple more things, I think. About the respect, that you don't have to be so detached from the rest of the team that you can have more closeness.

S.: I think he would tell people to like, "stop being so uptight, you got to be more open." And he'll tell you that but, for Japanese, it's really difficult to like, crack that nut. Because you've spent there your entire life. And it's not an easy job from going from that to just being open. It's not what you've been told, like in school or by your parents, and you're always taught to be respectful and all that. But it's hard to break that, you know?

N.: And do you think that maybe if, for example, for Japanese people moving to Europe, or Western cultures in general, having maybe a preparation talk, or maybe a preparation class, where they are told about these differences, these cultural differences, would you think that would be useful, knowing beforehand?

S.: I think if you're people my age, it will be difficult, even if you get that preparation talk. Because they've been living for, what, 18-17 years and like I said, it's a difficult thing to go from one culture to another when you're older. But, for example, if you're still younger, if you're still in your early teens, or even before that, I think that it'll be easier for them to, you know, get used to their culture and fit in better. Because I've seen a lot of small kids, Japanese kids coming to Spain, and they're more... they're able to talk to them, and they're more open. Whereas people my age or older, they tend to be close-minded. And they can't, no matter how long they're here for, they can't really get used to the culture. And it's really hard for them to fit in.

N.: Yeah, because this is a completely opposite way of interacting. Relationships are built differently. And after having played and lived in so many places, in so many football teams. For what you told me, yes, there were moments that you couldn't communicate with people, with the other players, from Argentina to other places. Do you believe that football teams should actually count with a person who is an interpreter, a social mediator, a culture mediator, to try and make the players fit in together? Do you think that would be a valuable role? A valuable asset, having a person who fits with that role?

S.: Yeah, obviously, if you're looking for foreign players to come to your club, then obviously, it will be much easier for us to fit into the club, and it will make it easier for you on the team to become one. But at the same time, obviously, a lot of the clubs don't have the money or they're not looking for foreign players, for example. Then they, you know, it's a different story, because you're not looking for foreign players, and we're the one who's like, kind of intruding into their society. They obviously expect us to fit in, rather than, they accommodate us. So I understand that it's difficult for some people or some clubs to be accommodating to foreigners, for example. But, obviously, it would be helpful if they have interpreters and...

N.: Yeah, somebody assisting you. They're there not only to do the interpretation, but also telling you, "okay, pay attention to this, and know that people here do things this way." Just keeping in mind both cultures. The work I'm doing is a bit aimed towards that. As an interpreter, if I am to interpret for you, who comes from a Japanese society, or if I were going to interpret for a Western person, I need to have this background knowledge because it's not the same message.

S.: Yeah, I've seen a lot of interpreters, and I've interpreted myself, like, you know, when I'm in, for example, this English football camp. The Japanese interpreters are crap. They don't... they're not amazing.

N.: And you ended up doing it?

S.: Yeah. So they asked me to do it because the guy, he couldn't tell the kids what he wanted to tell them, you know?

N.: Into Japanese, from English into Japanese?

S.: Yeah. And then it was hard for the Japanese interpreter to translate what the kid said into English, like proper English. So I was like, they're like, watching the interpreter try to, you know, translate, and I got frustrated as well.

N.: Just by seeing him doing that.

S.: Yeah, I'm like, "okay, that's not what he said," or "that's not what he's trying to say." I'm just like, they're like, "...yeah... um..."

N.: Like "how did you end up here doing this?"

S.: "You can't even speak English, why are you translating?"

N.: Okay, I see what you're telling me, I mean, not just the language, but knowing how to convey that idea that the person is trying to put across.

S.: Yeah, speaking the language and being able to translate it is a whole new story, you know? So just because you can speak it... It's like me trying to translate Spanish into English, because I'm not perfect at Spanish. But I can kind of understand it. But it's a different story, you know, because there's different phrases that don't exist in your language. So you've got to be able to understand it and interpret it.

N.: Yeah, from metaphors to figures of speech, to expressions which don't exist in the other language, and you have to find an equivalent to explain it. And you've seen other interpreters, which were actually good, which were doing their job right?

S.: Yeah.

N.: If you had to choose one, which was the best? How would that be and why?

S.: There was this guy in Japan, who was translating the Spanish lecture into Japanese. And he was amazing. He translated every single word into Japanese perfectly. Which was amazing. Because usually, when I hear a translation, I'll be like, "yeah, that's not what he's trying to say." Or even if I'm watching Netflix, and reading the subtitles, I'm like, "yeah, that's not it." But he was perfect.

N.: Okay, but because not only the words that he was translating, but the message that he was putting across, it was the right way to do it?

S.: Yeah, it was. It was perfect, I can't say anymore. It was perfect. No question about it.

N.: That's great. I think that's pretty much it. I've already taken an hour of your life. Thank you. Thank you so much. Thank you so much for your time. It was your birthday, aren't you going to celebrate over the weekend?

S.: Yeah, hopefully. But I don't agree with the Japanese culture anymore. Like most things, I just don't agree with it.

N.: Even though you were raised in it, you don't feel like...

S.: No, when I went to Japan, I was like, “okay, this is not where I belong.” Yeah, I want to go home. This is not it.

N.: Wow. Just wow. Because I mean, I've never been to Japan, I would love to go someday, because I've seen this cutting-edge technology everywhere. People are very hardworking and respectful. But you also have the other side of the coin, the flip side. All this negative competitiveness, and so much distance between the people.

S.: Yeah. So for example, right now, I'm living with three other Japanese people. And two of them... one person was in Argentina for two years. And the other guy's been living in Spain for two years. So they have like, other background. So then it's easy for me to talk to them because they know how foreign people are.

N.: Are they older than you?

S.: No, they're the same age, or one year younger.

N.: And do you guys communicate in Japanese?

S.: Yeah.

N.: And do you use that different kind of grammar for the guy who's older than you, or the other guy who's younger than you?

S.: Oh, no, I don't, because I don't like that. I just don't agree with it at all. So I don't use it a lot. But there's this one guy, for example, who I'm living with right now. He's one year older than me. And he's very traditional Japanese.

N.: And he's just 21, or 20 something, he's a young boy.

S.: Yeah, but he's very traditional Japanese. Like, he expects me to be really polite with him. Or like I can't talk back to him, and it's insane, because he thinks everything is like, the world revolved around him. And that's a very Japanese way of thinking, a very traditional Japanese way of thinking. Which I hate, but, you know, I just got to live with it.

N.: Both metaphorically and literally. Okay, and, at the club, where you are playing now, you're playing with other Spanish guys too, I guess?

S.: Yeah, and it's perfect. They're very nice. They're open. I've had some problems at the start, because I wasn't able to say what I really wanted to say. It wasn't much of a problem because I, by now, I understand most things, I'm able to kind of get my points through even though it's not perfect. I can get my points through and I made friends, you know, so it's fun.

N.: That's pretty cool. And how is your Spanish doing?

S.: Um, it's okay. Just the basics. I mean, if I'm doing a Spanish test, I'm fine. You know, I can do like almost everything, I can understand whatever, like what the teacher's saying, I understand all the exercises. But when it comes to actual speaking with your friends...

*N.:* That's the toughest, that's the real language. So thank you, thank you very much for all your help.

## **Anexo 6 – Entrevista con Jaime Siaj**

*Nicolás (N):* Ante todo, agradecerte, muchas gracias por tu tiempo. El trabajo que estoy haciendo tiene que ver justamente con esto, la cultura y el deporte. Cómo un jugador al movilizarse de un país a otro tiene que realizar un montón de adaptaciones para poder insertarse en ese nuevo medio. No solamente desde lo futbolístico, lo humano, lo mental. Tengo acá un par de preguntas que te quería hacer. En primer lugar, tengo entendido, por lo que me contó Dardo, naciste en España, pero tu familia es jordana.

*Jaime (J):* Sí, bueno, mi padre es de origen palestino. Luego ya emigró a Jordania y pasó ahí gran parte de su juventud. Y luego ya fue a España.

*N.:* Okey, y vos en tu casa, te criaste aquí en España. ¿En tu hogar, te enseñaban...?

*J.:* No, totalmente español. Mi madre es de Sevilla. He ido a colegio hasta primero de la ESO a un colegio publico de barrio, luego a uno que estaba más cerca de mi casa. Digamos, toda una educación de familia española normal.

*N.:* ¿Y aprendiste árabe?

*J.:* No, solo español. Y me arrepiento de que no me hubieran enseñado árabe en su momento.

*N.:* Claro, porque ahora ahí en Kuwait...

*J.:* Sí, hablan todos árabe. Y las veces que he ido a Jordania y tal... al final saber y aprender otro idioma es importante. Y ahora me arrepiento de no aprenderlo, pero es muy difícil aprenderlo, pero cositas, palabras...

*N.:* Sí, pero si lo hubieses aprendido de chiquito... ¿Y hablás español e inglés solamente?

*J.:* Sí, e italiano, porque lo di en el colegio también.

*N.:* Okey, y con eso te podés mover. Y cuando jugaste al fútbol, jugaste acá en España, en Estados Unidos, ahí en Kuwait y en la selección nacional de Jordania también. En todos estos lugares, compartías vestuario con compañeros de equipo de múltiples nacionalidades, me imagino.

*J.:* Sí, de todas partes del mundo. Tanto como los jugadores locales de Estados Unidos, Kuwait o jordanos, como chicos españoles, europeos, africanos, asiáticos, de todo.

*N.:* ¿Y cómo era la comunicación entre los compañeros del equipo? ¿Cómo se comunicaban si no tenían todos el mismo idioma? ¿Era el inglés el idioma común?

*J.:* Normalmente, en Estados Unidos, era el inglés el común. Luego, aquí, pues con los chicos... hablan un poco de inglés, un poco roto, pero en general sigue siendo el inglés el idioma común.

*N.:* Y si hay algún jugador que no sabe inglés, o por lo general ya todos saben... porque ya hice algunas entrevistas y me contaban de casos de chicos que... un chico que venía de jugar en Brasil, y en seis meses estaba en Europa, y no sabía más que portugués. Y entonces tenía que estar algún compañero haciendo a veces de traductor o intérprete. No sé si en tu experiencia habrás visto alguna situación así.

*J.:* Sí, en ese caso, suelo ser yo el traductor de los otros chicos. Por ejemplo, aquí teníamos un chico español que vino sin saber inglés. Al final, intentábamos ayudar como fuera. Pero él también se intentó adaptar y empezó a aprender y aprender. No habla bien inglés, pero ya si quiere pedirse un café en una cafetería puede pedir un café, o si quiere decirle al entrenador "mira, quiero moverme aquí o aquí," pues puede comunicarse.

*N.:* ¿Y dentro del equipo no suele haber un intérprete o un traductor que oficie, por ejemplo, entre el místico y el equipo? ¿Cómo funciona eso?

*J.:* A principio de año... cambiamos de entrenador hace poco. Pero durante la gran primera parte del año, el entrenador era español. Entonces, si él se quería dirigir directamente a nosotros, nos hablaba en español. Pero con el grupo, hablaba en inglés.

*N.:* Pero supongo que ahí hay jugadores de Kuwait...

*J.:* Claro, ahí tenía un asistente que hablaba inglés y les traducía.

*N.:* Les traducía del inglés al árabe. Y ustedes ya con el español se manejaban.

*J.:* Sí, y ahora, pues, cambiamos de entrenador y tenemos un entrenador local.

*N.:* *N.:* ¿Kuwaití?

*J.:* Sí. Habla normalmente en árabe, sabe hablar inglés, pero bueno, normalmente habla en árabe y si necesitamos cualquier cosa, pues nos traducen nuestros compañeros.

*N.:* ¿Ah, no cuenta con un intérprete para inglés?

*J.:* No, no tiene a nadie particular.

*J.:* ¿Y no entorpece eso, el que no haya un flujo de información, no lo hace más torpe? Desde las indicaciones, el qué hacer.

*J.:* Sí, por supuesto. Pero al final, como él sabe también hablar inglés, pues lo que quiere dirigirse directamente a nosotros lo dice en inglés. Entonces tampoco nos complica mucho.

*N.:* Okay. También lo que me comentaban un poco en las otras entrevistas es que, en los términos del fútbol, son cuestiones muy específicas. No es que se dan una charla muy compleja, solo "hacé esto, hacé aquello."

*J.:* Si, al final es todo muy básico.

*N.:* Con las indicaciones más o menos se puede. Bueno, después te quería preguntar también un poco sobre tu propia experiencia. El haberte mudado de España a Estados Unidos... quizás

el mudarte a otro país dentro de lo que es Occidente por ahí no hubo mucho choque cultural. Tengo entendido que eras bastante joven también, 18 o 19 años cuando fuiste a Estados Unidos. No sé si ahí tuviste algún tipo de impacto.

*J.:* No mucho, por un par de cosas. Lo primero que tuve la suerte de ir con mi hermano, fuimos juntos a la misma universidad y con otro chico español que, quieras que no, pues nos ayudamos mucho entre nosotros. Y por suerte, pues el colegio al que yo fui nos daba la oportunidad de tener experiencias internacionales también. Pues antes ya de haber dado ese paso de ir a Estados Unidos, pues ya había estado haciendo un intercambio en Italia, otro intercambio que hice en Miami un par de meses. Todo gracias a las relaciones que tenía el colegio, donde ya estaba habituado a estar fuera de casa, a vivir en otra cultura.

*N.:* ¿Y hubo algo que te llamara la atención de Estados Unidos que digas "mirá, esto es muy diferente a lo que ya conocía de casa?" Porque pasaste varios años en Estados Unidos jugando.

*J.:* Sí, al final es una cultura muy, muy distinta. La mentalidad que tenemos en España es mucho más cómoda, mucho más relajada, más conformista, por así decirlo. En cambio, en Estados Unidos es mucho más todo enfocado... en una simple forma al dinero, pero la gente está muy motivada y quiere emprender. Digamos que el objetivo en España de la mayoría es ser funcionario, tener una estabilidad tal. Y en Estados Unidos es todo lo contrario, emprender, tener algo propio y poder sacar el máximo beneficio posible a todo. Es mucho más competitivo.

*N.:* iba a eso, eso te quería preguntar. ¿Sentís que es más competitiva la cultura estadounidense que la española?

*J.:* Sí.

*N.:* En términos generales. ¿Y en términos futbolísticos, también lo notaste?

*J.:* Se nota mucho porque al no ser en Estados Unidos el deporte principal el fútbol, todavía tienen muchas cosas que mejorar. Viniendo de España, que llevamos jugando desde que podemos andar al fútbol, igual que en Latinoamérica. Pues llegamos a Estados Unidos y choca con muchas cosas que nosotros tenemos innatas, que hoy todavía están aprendiendo. Pero bueno, están creciendo mucho. Cada vez el fútbol se está desarrollando más y dentro de poco yo creo que van a ser un país muy competitivo,

*N.:* Está creciendo mucho. ¿Y en cuanto a las costumbres, algún tipo de costumbre o algún tipo de hábito o rutina que te pareciera chocante entre Estados Unidos y España? Entiendo que no, porque somos las dos culturas bastante occidentales.

*J.:* Nada muy destacable. Además, yo creo que es el idioma y ver que la gente sale de casa y no tiene miedo a... Por ejemplo, en España estamos muy habituados a pasar toda nuestra vida en una ciudad o cercana al círculo familiar. También en Estados Unidos, una vez que salen del instituto, llegan a la universidad, a lo mejor se van a una universidad que está a seis horas en avión de casa. Una vez que salen de casa, hay mucha más movilidad.

*N.:* Sí, eso es verdad, que por ahí lo que yo noto un poco acá en España es que quizás son un poco más quedados, no son de irse a la aventura,

*J.:* Claro, son más cercanos, más familiares. Y luego en Estados Unidos, pues no, una vez que sales de casa ya no vuelves.

*N.:* ¿En España vivías en Sevilla, me dijiste?

*J.:* No, en Madrid.

*N.:* Ah, en Madrid, tu madre de Sevilla. Y después el salto que fue irte a el otro mundo, al otro lado, irte a Kuwait, a jugar en la selección de Jordania. Un poco también sobre eso. A ver, yo entiendo que quizá con tu padre palestino, por ahí ya algunas nociones debías haber tenido, pero el estar de pronto...

*J.:* Además ya habíamos visitado, pues Jordania y Palestina cuando éramos pequeños. Y bueno, no tiene nada que ver, visitar quince días, convivir. Pero bueno, ya el primer choque cultural no es tan grande. Y es una cultura, bueno... el mundo islámico, la religión musulmana, es completamente distinto a lo que tenemos en Europa o en Estados Unidos. Ahora, por ejemplo, estamos en Ramadán. No puedes beber una botella de agua en la calle.

*N.:* ¿Aunque no seas practicante?

*J.:* Aunque no ser practicante, tú estás en un país islámico y tienes que respetarlo.

*N.:* ¿Qué fue a lo que más te costó adaptarte de vivir en Kuwait? Son varias preguntas más o menos por este estilo, así que no hace falta que me des respuestas rápidas.

*J.:* Me frustra mucho el idioma, no poder comunicarme. A pesar de que ellos hablen un poco inglés, no terminas de conocer a la persona, persona. Cuando tú hablas el idioma materno, y tienes una conversación en ese idioma, es completamente distinto a una conversación muy simple en inglés. A mí me hubiera gustado poder comunicarme mejor con ellos.

*N.:* Para poder elaborar más cercanía. Porque aparte por lo que me decías, muchos hablan un inglés un poco roto.

*J.:* Sí, entonces no llegamos a entrar a entablar relaciones fuertes de amistad o más allá de lo que se pudo.

*N.:* ¿Hace cuánto estás viviendo en Kuwait?

*J.:* 7, 8 meses.

*N.:* Ah, okay, tampoco va tanto tiempo. Estando ahí, ¿estás tratando de aprender el idioma, estás tratando de aprender las costumbres, las tradiciones? Me dijiste que unas palabritas aprendiste, pero supongo que también el instinto humano es juntarte con los españoles, con gente que sea más parecida a vos. ¿O estás tratando de también abrirte a la cultura?



*J.:* No, es difícil mezclarnos, por así decirlo, con los locales, porque ellos también ya tienen su familia, tienen una vida más familiar. Entonces para nosotros es más fácil seguir quedando entre los chicos españoles. Luego, pues hemos tenido la suerte de conocer otros chicos españoles fuera del fútbol. Entonces a lo mejor tenemos por supuesto, buenas relaciones con los compañeros, pero ellos un día libre se quedan en casa con la familia. Nosotros, en cambio, como estamos aquí solos, intentamos buscar algo distinto. Entonces hemos encontrado buenas relaciones, pero aún así no nos mezclamos, por así decirlo.

*N.:* ¿Y dentro del mismo equipo también se notan estas subdivisiones? Supongo que vos y tu otro compañero español están por un lado, por ahí los árabes por otro.

*J.:* Sí, por ejemplo, tenemos el vestuario, por así decirlo, donde los internacionales estamos todo el día. En cambio, los chicos árabes tienen su salita por si quieren ver la tele o tomar té, café. Luego tenemos un par de compañeros árabes que están con nosotros en el vestuario en todo momento. Pero la vida, al final, la hacemos entre los internacionales.

*N.:* Se arman su propio grupo, básicamente por el tema del idioma, por la comunicación. Al final de cuentas, es lo que más pesa. Y desde lo que es la dirección técnica, ya sea en España, Estados Unidos, ahí en Kuwait, ¿dónde notaste que hubiese mayor distancia entre lo que es el mánager y el cuerpo técnico y los jugadores? ¿Te llamó la atención alguno que fuera un poco más distante y otros que quizá fueran un poco más cercanos con los jugadores?

*J.:* He tenido experiencia más o menos iguales. Por supuesto, al estar aquí, por ejemplo, el entrenador, que no era kuwaití, pues yo creo que era más distante con los jugadores locales y más cercano con nosotros. Pero aún así, como llevaba ya muchos años aquí, pues le tenían cariño y no había mucha separación. En cambio, por ejemplo, con este nuevo entrenador que es local, pues sí que nosotros notamos más distanciamiento.

*N.:* ¿Y considerarás que si, por ejemplo, ahora donde estás en el equipo de Kuwait, que contasen con algún tipo de intérprete o mediador cultural que acompañe a los jugadores que son internacionales para no sólo la traducción e interpretación, sino también quizás que te diga "estate atento con esto que no se hace..."?

*J.:* Nosotros tuvimos la suerte de que esa figura fueron los compañeros internacionales que ya habían estado aquí el año pasado. En esa forma, por ejemplo, pues el entrenador que teníamos español pensábamos que nos iba a ayudar mucho más, pero no. Por una razón u otra, él no nos ayudó mucho en eso, pero los compañeros que ya habían estado aquí el año pasado nos ayudaron con todo. A encontrar apartamento, si necesitábamos cualquier cosa, dónde ir a comprar, dónde no ir a comprar. Qué podemos decir, qué no podemos decir. Qué cosas tenemos que tener cuidado. Y entonces al final, yo agradezco mucho la ayuda de esos compañeros porque sin ellos la adaptación sería completamente distinta y más complicada.

*N.:* Estas son cosas que no puedo creer, me lo comentaban también otro de los entrevistados: equipos que son internacionales, que mueven gente de diferentes partes del mundo, y que no cuenten con una figura de mediador cultural o de, no sé, sociólogo. Alguien que esté ahí para acompañar a los jugadores durante todo ese proceso de cambio que es muy fuerte.

*J.:* Te dicen cuando llegas, "si necesitas cualquiera cosa, llámame, llámame, llámame." Pero bueno, al final no es lo que yo necesite, sino ayúdame, acompáñame. Por lo menos al principio.

*N.:* Sí, un acompañamiento a adaptarse a un mundo nuevo, con códigos nuevos. Y en cuanto a lo que refiere el choque cultural en sí, no sé si estás familiarizado con lo que es. Yo te quiero nombrar alguno de los síntomas para ver si quizás vos los habrás experimentado, o si quizá notaste a algún compañero que haya tenido alguno de estos tipos de estrés psicológico, como depresión, impotencia, ansiedad, nostalgia, confusión, irritabilidad, retraimiento, intolerancia, actitudes defensivas... más o menos por ese lado, lo que es el choque cultural. ¿Notaste que te haya pasado alguna situación así, o a algún compañero quizás?

*J.:* A mí personalmente, por lo general no. Por eso, porque ya he vivido varias experiencias y voy un poco con el flow, por así decirlo. Tengo compañeros que al principio sí que choca un poco más y se frustra y está un poco más a la defensiva por decir "joder, es que venimos aquí, y nos tratan de esta forma o deberíamos estar mejor." Pero yo creo que al final, con el paso del tiempo, la adaptación llega por sí sola.

*N.:* Y sí, con el paso del tiempo te vas adaptando o te volvés. O una o la otra, adaptación o muerte. Y estos compañeros de los que me hablás, ¿son los de España?

*J.:* Sí.

*N.:* ¿De otras nacionalidades no notaste? O por ejemplo en Estados Unidos también, o jugando en España que haya habido compañeros de otras nacionalidades a quienes les resultara muy chocante.

*J.:* Es que en España es difícil encontrar jugadores así de fuera o que no sean cercanos a la cultura. Bueno, por ejemplo, en el equipo que estaba el año pasado en Madrid había un uruguayo, pero que llevaba mucho tiempo en España. Que quieras que no, pues es que con el idioma se arregla todo. Sí, pero en cambio había otro chico que no me acuerdo de dónde era, si era de Costa de Marfil o no se exactamente de qué país africano. Y pues él no hablaba bien español ni inglés. Varios chicos de España tampoco hablaban inglés. Entonces estaba un poco apartado y se lo veía. Yo creo que eso luego también se notaba en campo.

*N.:* Y después, cuando salen a la cancha, ¿estas diferencias, estas discrepancias, quedan a un lado y son todos un equipo, vamos todos para adelante, o se siguen notando?

*J.:* Se siguen notando. Porque tú al final tienes más empatía con alguien que es más cercano a tí o con alguien con el que te puedes comunicar. Entonces, a la hora de competir, pues te vas a sentir más apoyado por un lado que por otro. Aunque por supuesto si tienes buenos compañeros... por ejemplo, este año, tenemos la suerte de tener un muy buen grupo, y a pesar del drama del lenguaje y la expresión cultural, pues nos ayuda mucho. Pero aún así yo me siento más arropado por el jugador español, porque habla mi idioma, que por un kuwaití.

*N.:* Claro, por ejemplo, en ese tiempo muerto, que la pelota se fue a un costado, te podés acercar a un compañero español y hacerle par de comentarios que con el otro no podés. Increíble. ¿Entre lo que te había enseñado tu padre y las tradiciones y costumbres de lo que es el mundo

árabe y después cuando llegaste efectivamente a Kuwait, notaste cosas que fueran así como él te había dicho, cosas que no tuvieran nada que ver? Tampoco me imagino que fuera muy, muy adoctrinada tu educación en casa.

*J.:* No, para nada. De hecho, mi padre salió del mundo musulmán y no quiso volver.

*N.:* Ah, okey.

*J.:* Mi padre es más español casi que yo, diría.

*N.:* Entonces esa puerta quedó cerrada. Y ahora, al llegar a Kuwait, ¿sentís que te hubiese sido útil tener un intérprete o un mediador cultural al lado o dentro del equipo que te acompañara durante los primeros meses o durante un proceso de transición? ¿Creés que hasta el equipo mismo debería tener esta figura, que te la den?

*J.:* Por supuesto. Creo que es algo súper importante para los jugadores que venimos de fuera, porque facilitaría muchísimo la adaptación. Nos haría más fácil el día a día. Al final vienes a una cultura, a un país nuevo y todos son estímulos. Entonces, eso también fatiga mucho, y puedes, incluso, descentrarte de lo que tienes que hacer. Porque si tú estás pendiente de dónde tienes que ir al banco, o donde no tienes que ir a comprar, donde puedo hacer esto, donde puedo hacer lo otro... pues dejas de lado la razón principal por la que estamos aquí, que es competir y ya está.

*N.:* Sí, dedicarte al fútbol.

*J.:* Pero cuanto antes se pase ese proceso, pues mejor va a ir todo. Entonces, esa figura es muy importante. Pero hay clubs que lo tienen, otros que no y otros que le dan más importancia.

*N.:* Otra pregunta por este estilo. ¿Dónde sentís que las personas sean más cerradas y más reservadas que en otros? Supongo que será ahí en Kuwait, comparado con lo que viviste en España y Estados Unidos.

*J.:* Sí, sobre todo por la cultura musulmana. Al final, cuando no compartes creencias o tradiciones, es muy difícil. En Estados Unidos, quieras que no, tenemos el mismo ritmo de vida, tenemos las mismas... hay distintas costumbres, distintas tradiciones, pero bueno, la Navidad sigue siendo la Navidad. En cambio, aquí ahora nos metemos en el Ramadán y no sabemos muy bien qué hacer, qué no hacer...

*N.:* Ni tomar agua en la calle.

*J.:* Claro, no sabemos qué significado tiene Ramadán, por qué exactamente lo hacen, por qué no lo hacen. Porque los hay chicos que a lo mejor no siguen las tradiciones musulmanas durante todo el año, pero el Ramadán lo respetan.

*N.:* Es que también es la ley, ni siquiera es una cuestión de elección. Tenés que hacer esto, porque si no, multa. El mundo musulmán es bastante diferente, bastante más estructurado también. En ese sentido, de lo que vos conociste ¿sentís que todavía no podés encajar? ¿Sentís que en algún momento podés llegar a adaptarte y encajar en la sociedad kuwaití?

*J.:* Sí, no, porque no sé si es algo que me interesa. Porque también los kuwaitís tienen tanta riqueza de petróleo, al kuwaití no le falta absolutamente nada. Ellos ya nacen con... no voy a decir con un trabajo y con un cofre de oro bajo el brazo, pero casi. Ellos tienen su educación, tienen su sanidad pública, tienen trabajos asegurados. Es un país que al suyo le da todo. Cuando se casa, tiene un montón de beneficios, no les va a faltar nada. Y eso se nota, no tienen hambre, no tienen mucha motivación, no saben lo que es pelear por algo que de verdad quieren. Porque es algo que ellos han tenido mucha facilidad siempre desde que eran pequeños.

*N.:* Sí, ya tener esa estabilidad, esa tranquilidad. Por lo que hablaba con muchos de los entrevistados, el latinoamericano al no tener esas cosas, por ahí tiene más hambre y claro, debe esforzarse más para poder llegar al mismo lugar que por ahí el otro ya tiene una base dada que por ahí no lo lleva a ser tan competitivo.

*J.:* Sí, y se ve día a día.

*N.:* Y en cuanto al respeto a la autoridad, esa distancia jerárquica, ¿dónde notás que se respete más? Supongo que también en Kuwait, pero en lo que has visto...

*J.:* Sí, aquí en Kuwait es todo muy patriarcal, por así decirlo. Mucho respeto a la persona mayor. Mucho respeto al que, digamos, que sea el jefe, o el mánager, o tal. Cuando en Estados Unidos a lo mejor, o en España, hay más compañerismo. Lo ves como un compañero, no como alguien al que tienes que agachar la cabeza y decir que sí a todo.

*N.:* Y ser obsecuente por el mero hecho de que está arriba. Y en cuanto a Jordania, sé que también jugaste para la selección de Jordania, no sé si viviste ahí o si simplemente vas para los partidos.

*J.:* No, solo para los partidos y poco más.

*N.:* Ah, okey, entonces tampoco conocés mucho de si es diferente o no.

*J.:* Es diferente porque hay mucha más pobreza que, por ejemplo, en Kuwait. Jordania sigue siendo un país en desarrollo, donde no tienen la riqueza que tiene Kuwait. Entonces, por ejemplo, sí ves esa competitividad, pero sigues viendo toda la raíz del mundo musulmán. Es un país mucho más humilde, mucho más trabajador.

*N.:* Y dentro del equipo, ¿notaste alguna diferencia entre lo que tiene que ver entre Jordania y Kuwait, notaste alguna discrepancia?

*J.:* Sí, son mucho más competitivos, tienen mucha más hambre.

*N.:* Por esto mismo de lo que veníamos hablando. Tenés que romperte el culo para llegar. Y un poquito de lo que me estabas hablando antes de sociedades patriarcales, ¿en cuál de las culturas donde vos has vivido notaste que el rol de la mujer sea más fuerte?

*J.:* Yo creo que en España y en Estados Unidos es más o menos parecido. Creo que en ese sentido tenemos la suerte de estar ya muy desarrollados, muy bien dentro del siglo 21 y que ya no se nota tanto la diferencia. En cambio, aquí se sigue notando mucho. No sé, tenemos amigas

que dicen "es que no puedo ir al centro comercial con una falda corta" o, no sé, que vemos alrededor nuestro, que en el mundo del fútbol hay muy pocas mujeres.

*N.:* ¿Ni siquiera en el cuerpo técnico, como nutricionista, o asistencia psicológica?

*J.:* No, nada, nada.

*N.:* Cero. ¿Y en los equipos de España y Estados Unidos, había alguna mujer o tampoco?

*J.:* Sí, por ejemplo, en el equipo, este último equipo en el que estuve en Estados Unidos, una de las fisios era mujer. Además, tenía muchísima experiencia en la NBA. En los equipos de Estados Unidos varias veces tuve fisios que eran mujeres. Luego, en España, a nivel más de prensa, yo creo, de tratar con social media y tal, sí había más presencia femenina. Pero, por lo general, en Estados Unidos y en España, ha sido un contacto parecido. En cambio, aquí no, no aparecen, por así decirlo.

*N.:* Es que también por el tema de la religión no se les da tanto lugar.

*J.:* Pero aquí te explican la religión y dices "vale, pero la religión no dice esto, es más cultural." O sea, la religión no dice que tienen que ir tapadas. En cambio, te dice el compañero, "no, es que yo no quiero que a mi mujer la vea otro, es mi mujer." Entonces, son cosas difíciles que, a nosotros, viniendo de donde venimos, nos parecen cosas totalmente increíbles.

*N.:* Sí, esa cosa entre oriente y occidente, que son dos cosas diferentes. Y un par de preguntas más desde este este sentido. ¿En qué lugar sentiste que la gente sea más propensa a planear a futuro, a tener un plan más a largo plazo y no sea tan cortoplacista en su manera de pensar, en su manera de accionar? Donde haya un plan más marcado a futuro, ya sea desde el ahorro a el plan estratégico. ¿Dónde sentís que se tiende a pensar más a largo plazo?

*J.:* Yo creo que en Estados Unidos. En España son más de vivir el día a día. También la situación económica es distinta. Los sueldos en España son para ir de mes a mes, o si tienes la suerte de ganar un poco más, pues ir a más. Pero en Estados Unidos, puedes planificar, ahí todo es un plan. Todos tienen los estereotipos de a cierta edad estar casado, tener familia. En cambio, en España, como no hay dinero, tienes que ir poco a poco.

*N.:* Con la volatilidad del día a día tratando de sobrevivir.

*J.:* Y en cambio aquí les da igual todo, aquí no piensan ni en mañana ni en el ayer, aquí les da igual.

*N.:* Y sí, por lo que me estabas diciendo, al tener tantas necesidades básicas cubiertas y facilidades. ¿Y el lugar donde sientas que las personas se permiten darse más gustos, que se permiten darse más lujos, que vivan un poco más relajados...

*J.:* Depende lo que entendamos por lujos. A mí me parece que vivimos mucho mejor en España y en Estados Unidos, pero en cambio aquí a lo mejor tienen más facilidad de comprarse algo de ropa cara. Pero en cambio, para mí, un lujo es poder tomarte una cerveza con tus amigos en

un bar, y aquí eso no existe. En cambio, tienen el dinero para comprarse un Mercedes increíble o una Ferrari. Pero creo que no se valoran igual las cosas.

*N.:* Pasemos directamente a la parte de intérpretes y traductores. ¿Has trabajado con intérpretes o has presenciado el trabajo de intérpretes alguna vez?

*J.:* De alguien que hacía de intérprete sí, pero no de nadie que sea específico como intérprete.

*N.:* Okey. O sea, haciendo un compañero de intérprete.

*J.:* Sí, por ejemplo, el asistente que teníamos que traducía de inglés a árabe, pero su función principal no era ser intérprete, sino ser asistente, personas más así.

*N.:* Okey. ¿Era eficaz en lo que estaba haciendo?

*J.:* Sí, al final era específico del fútbol y al ser de ese mundo, pues sabía cómo comunicarlo.

*N.:* Bien. Y antes de ir a Kuwait, ¿tuviste alguien o tuviste una persona que te dijera "mirá, ahora que vas a estar acá, estate atento a esto, esto y esto." Porque me dijiste que fueron tus compañeros cuando ya llegaste a Kuwait. Pero de manera previa a viajar, ¿no te habían dicho nada o tenías alguna referencia?

*J.:* Habíamos tenido una mínima conversación con el entrenador en la que nos pasó un documento con palabras en árabe e inglés. Pero nada. Prácticamente todo fue cuando llegamos.

*N.:* ¿Y a futuro, si la vida te vuelve a llevar a otra cultura, a donde tengas que vivir y residir, te gustaría saber más información de antemano sobre la cultura a la que vas a ir?

*J.:* Sí, por supuesto. Siempre saber por lo menos lo mínimo de cómo funciona el país, qué cosas se pueden hacer y cosas que. Cosas que pueden faltar el respeto a esa cultura, que es muy importante para también una primera impresión de que ellos tengan de ti. Que les respetes y que sea recíproco, que ellos te respeten a ti, porque ya vas de frente con ellos. No vas mirando a ver qué es lo que viene, qué es lo que va a pasar.

*N.:* Sí, esa volatilidad, esa incertidumbre de a ver si lo dije bien o mal. "Lose face," como se dice en inglés. Está bien, creo que con esto ya estamos. Muchísimas gracias por todo tu tiempo y tu ayuda.