

THE CULTURAL ADAPTATION OF SPANISH PROFESSIONALS IN THE UNITED STATES

Tesis Doctoral



Autora

Ana Elizabeth González

Directores

Antonio Castillo Esparcia, Isabel María Ruiz Mora, Alejandro Álvarez Nobell

Programa de doctorado: Dirección Estratégica en Comunicación

Facultad de Ciencias de la Comunicación

Málaga, 2017

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD



DOCTORAL DISSERTATION

The Cultural Adaptation of Spanish Professionals in the United States

DIRECTOR

Dr. D. Antonio Castillo Esparcia (Universidad de Málaga, Spain)

Dra. Dña. Isabel María Ruiz Mora (Universidad de Málaga, Spain)

Dr. D. Alejandro Álvarez Nobell (Universidad Católica de Córdoba, Argentina)

PhD CANDIDATE

Ana Elizabeth González Warrick

Málaga, 2017



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

AUTOR: Ana Elizabeth González Warrick

 <http://orcid.org/0000-0003-0657-2985>

EDITA: Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Cualquier parte de esta obra se puede reproducir sin autorización pero con el reconocimiento y atribución de los autores.

No se puede hacer uso comercial de la obra y no se puede alterar, transformar o hacer obras derivadas.

Esta Tesis Doctoral está depositada en el Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga (RIUMA): riuma.uma.es



DEDICATION

To James, without whose help, support and love this could have never been completed.

*And to all those who overcame the loss of what they once called home—redefined their
“cultural identity”-- and used it to transform their lives and the lives of those around
them.*



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

And every Man has so inviolable a Liberty, to make Words to stand for what Ideas he pleases, that no one hath the Power to make others have the same Ideas in their Minds, that he has, when they use the same Words, that he does.

John Locke, English philosopher, 1632-1704, from *An Essay Concerning Human Understanding*, Book 3, Chapter 2, 1690

Whatever words we utter should be chosen with care for people will hear them and be influenced by them for good or ill.

Gautama Buddha, 6th century BC, India



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Acknowledgements

No amount of thanks and gratitude can ever be enough to acknowledge the help this study received from James Warrick. I am so grateful for your encouragement, support, and inspiration. You lit the way forward with your humor and Midwestern American optimism, cheering me on and making sure I never gave up, giving me everything I needed along the way to clear the path and secure my footing.

I owe a debt of gratitude to my childhood friend of 40 years, Maite Casas, whose belief in me and in “the possibilities” helped me overcome the odds. She never gave up the hope that I would one day be able to finish this, and it kept me moving until the way became clear.

My thanks to David Kennedy, the most dedicated practitioner I have ever met, whose unflinching belief in Love has made this and all good within reach.

The help of Christian Rodriguez, a young and tender heart, was always at hand, whenever I needed it. Thank you, Christian. Your curiosity and desire to understand reminded me of how this all started in the first place and where the path can lead.

My thanks to my dear, dear Spanish friend Isa Ruiz, whose angel wings saw me safely home, and led me to the accomplishment of one of my life’s dreams. And a special thank you to Antonio for all the guidance, help and willingness to take on an American project and help see it to its completion.

I am so grateful to the Spanish grandfather I knew so briefly but whose influence was so profound that it led me to his origins and my future.

Thank you to my friends from Malaga, Antonio, Sylvia, Manolo and all the good people of that wonderful city, who informed me of what I once lost and gave me the inspiration to regain my memories and heritage.

Thank you to a woman's best friends, Lady Jane, and Penny, whose affections fueled the desire to beat the odds.

This would not be complete without acknowledging the cooperation of my colleagues at Florida International University's English Language Institute, especially Luis Sanchez and Nancy Garcia, who helped me access not only needed research material but allowed me an opportunity to meet Spanish nationals who helped further this study. Thank you to Angel Cardec, Jennifer Sanchez and my colleagues at the University of Central Florida's Center for Multilingual and Multicultural Studies, and to my colleagues at Lennar. I owe a special debt of gratitude to Carlos Gonzalez, without whose understanding I could not have ventured deeper into the fulfillment of this lifelong dream.

Finally, to all those Spanish citizens who cooperated for lengthy meetings and interviews, answering a battery of questions and filling out an extensive questionnaire, when they probably would have rather spent the time with friends and family. Thank you for telling me your stories and allowing me a glimpse into the challenges you faced in your new home.

TABLE OF CONTENTS

CHAPTER I: Introduction

1.1. General Introduction	p.1
1.2. The global push for cross-cultural adaptation	p.3
1.3. The exodus of young Spanish professionals from Spain	p.5
1.4. The importance of cross-cultural adaptation for Spaniards in the US.....	p.6
1.5. Importance of study	p.7
1.6. Objective of Study	p.9
1.7. Methodology	p.10
1.8. Brief review of current knowledge	p.12
1.9. Structure of the dissertation	p.14
Resumen	p.15

Literature Review

CHAPTER II: The Process of Communicating in a Foreign Culture

2.1. Cross-cultural communication within the framework of cross-cultural adaptation.....	p.36
2.2. Defining culture	p.37
2.3. Adaptation timeline and culture shock	p.39
2.4. Measuring intercultural effectiveness	p.43
2.5. Assimilation	p.45
2.6. Hofstede's theory on cultural dimensions: The US and Spain	p.46
2.6.1. Individualist-Collectivist: The US and Spain	p.47
2.6.2. Power Distance Index (PDI): The US and Spain	p.49
2.6.3. Feminine-Masculine: The US and Spain	p.50
2.6.4. Uncertainty Avoidance: The US and Spain	p.52
2.7. Cultural distance and cultural fit	p.57
2.8. Intercultural training	p.58
2.9. Synthesis	p.62

Research

CHAPTER III: The Specific Challenges of Spanish Professionals Sojourning in the US

3.1. Fieldwork Strategy.....	p.67
3.2. Questionnaire Architecture	p.70
3.2.1. Data Collection	p.75
3.2.2. Analysis of Data	p.75
3.3. Interviews (Case Studies)	p.77
3.3.1. Data Collection	p.79
3.3.2. Interview Structure	p.79
3.3.3. Analysis of Data	p.80

Findings

CHAPTER IV: How Spaniards Met the Challenges of Adapting to Life in the US and Communicating with Americans

4.1. Quantitative Findings (Questionnaire)	p.81
4.2. Qualitative Findings (Interviews/Case Studies)	p.107

Conclusions

Chapter V: Conclusions

5.1. Cultural Dimensions Spain/US (Hofstede).....	p.134
5.2. Contributions.....	p.140
5.3. Strengths and Limitations.....	p.141
5.4. Future Research.....	p.142

Conclusiones	p.143
--------------------	-------

References	p.149
------------------	-------

Appendices

Appendix A: Questionnaire	p.161
Appendix B: Interviews.....	p.177

Introduction

CHAPTER I ♦ Introduction

1.1. General Introduction

During the years following the economic recession of 2008 Spanish professionals left their country in record numbers. A study by *Banco de España* published in 2015 showed emigration of Spanish nationals at over 57,000 in 2012. From 2008 to 2012 the total number of Spanish nationals emigrating was over 220,000, a jump of 70% over the 5-year period, (Izquierdo, Jimeno & Lacuesta, 2015). The total emigration from Spain between 2008 and 2012 was roughly 2 million (Izquierdo et al., 2015). As of 2013, according to the *Instituto Nacional de Estadística*, 73,000 Spanish nationals emigrated, and rose to 80,000 the following year (Instituto Nacional de Estadística, 2014). As high as these numbers are for Spain, they could be even higher:

“The country’s inability to keep accurate records has led to some stark discrepancies between its and other countries’ immigration numbers. Between 2008 and 2012, for example, Spain estimates roughly 30,000 people emigrated to the UK; the UK, however, puts the number at nearer to 113,000—five times as many. For Germany, the discrepancy is much the same: Spain’s statistics claim about 17,000 people emigrated to Germany over that period while Germany’s hold that the number is upwards of 80,000” (Ferdman, 2013, p.1).

Fundación Alternativas reported that since 2010 Spanish was higher than other countries in Southern Europe also affected by the crisis. Spain went from occupying 14th place as issuer of labor migrants to the UK in 2010 to 2nd in 2013, just behind Poland. In 2012 for every 10 Spaniards emigrating from Spain to Germany only 4 returned. And they concurred with other reports that Spanish sources have substantially underestimated the emigration of Spaniards, claiming that is more likely that the figure is closer to 700,000 people between 2008 and 2012 than the 225,000 estimated by official sources, (González-Ferrer, 2013). The Center for Sociological Investigations (CIS) reported that just under 50% of Spanish citizens said they would live abroad in 2012, nearly 20% admitted that they were actively considering the possibility (Ferdman, 2013).

Of those who emigrated from Spain between 2008-2012, 26.5% of Spanish nationals born in Spain and 54.7% of Spanish nationals born abroad immigrated to America (Izquierdo et al., 2015). Every Spaniard that emigrates has to learn a new language, new customs, and new laws. This is especially true when moving to a country like the United States, with cultural values so different from those of Spain and with a different national language which many Spanish nationals are not familiar with. In a survey conducted by *Centro de Investigaciones Sociologicas*, 65% of Spanish nationals surveyed responded that they could not read, write or understand English (Centro de Investigaciones Sociologicas, Estudio, 2012). The language barrier can form a serious impediment to a Spaniards' successful adaptation to US culture

“Language, communication and culture are intricately intertwined with one another...words reflect the sender's attitude, beliefs and points of view...Language influences and shapes how people perceive their world, their culture. Language is a medium that reflects and expresses an individual's group membership and relationships with others” (Samovar et al, 2012, pp. 272-273).

However, successfully communicating in another culture involves a great deal more than speaking the language of the host country. “Learning to communicate in another culture is intertwined with the ability to adapt to another culture... Communication and culture are inseparable” (Liu, Volcic & Gallois, 2011, p.48). It involves correctly interpreting non-verbal cues, which makes up the bulk of our communication and is often described as the most important yet least conscious of all communication forms highly influenced by culture (Samovar, Porter & McDaniel, 2012).

Difficulties in communication in a different language are heightened when crossing cultural boundaries. “Individuals socializing in different cultures communicate on the basis of radically different assumptions without necessarily being acutely aware of the assumptions that are shaping their behavior” (Samovar et al., 2012, p.171). When working overseas, the successful cross-cultural adaptation has a direct impact on a sojourner's ability to communicate effectively and ultimately on their job performance (Takeuchi, Yun & Tesluk, 2002; Black & Stephens, 1989). “Difficulties may arise when we try to share meaning with people whose communication behaviors are governed by cultural rules that are different from our own” (Liu et al, 2011, p.48).

1.2. The global push for cross-cultural adaptation

In the 1960's, businesses became interested in the process of cross-cultural adaptation as they realized employees were not coping well with unfamiliar social and business practices when living overseas (Kealey, 1989; Ruben, 1989, Ruben & Kealey, 1979). People had to adapt their cultural models in order to succeed, and making those changes for some proved difficult. Since the 1960's, the expansion into foreign markets has increased. According to a survey by the Hay Group, "globalization...is at the forefront of business planning and strategies...companies will need to put in place the cultures, platforms, and processes to make collaboration easier and equip people with the right skills to foster effective cooperation" (Royal & Stark, 2015, p. 1).

Companies are learning to educate workers about the cultures into which they are expanding and providing training to workers – many of whom have no experience working across cultures— to negotiate the challenges of doing business in another country. Their success may depend less on which business model they use than on their ability to embrace cultural differences when working with others. "Communication is subjective, so symbols do not mean the same thing to every person. Misunderstandings occur because we do not understand each other's cultural rules governing communication behavior" (Liu et al., 2011, p. 51). In an article on globalization, Klinkenberg, founder of Etiquette International, was quoted as saying that less than 25% of U.S. business ventures abroad are successful in part because companies weren't doing their homework and learning about the cultures into which they were seeking to expand (Mulhern, 1998).

In response to the push toward globalization, an abundance of intercultural communications institutes, training facilities and specialists have emerged to help employees working overseas. The US Department of State alone lists 24 companies that can help with intercultural training (U.S. Dept. of State, Cross-Cultural Training & Consulting section, n.d.). Individuals working with clients from other countries or making a move overseas on their own initiative may have no access to expensive

intercultural training consultants. Their alternative is to turn to less expensive online training modules or search the library or internet for information about their host country. At stake is a hefty financial investment for a company or individual. A job-related relocation is a considerable financial investment, especially when it involves relocating an entire family. Employee ineffectiveness on the job or early termination can add anywhere from \$55,000 to \$1,000,000 per incident (Shaffer & Harrison, 2001). For the individual making the move alone, it's a step that may be too costly to reverse.

Adding to the need for understanding how to work across cultures is the increase in immigration. In the last two and a half decades, populations have migrated to countries with greater economic stability with increasing frequency. In the US alone, the foreign-born population more than doubled since the 1960's, when it was 5.4 percent of the total U.S. population. By 2012, immigrants made up 13 percent of the total population (Center for American Progress, 2014). With a rise in immigration worldwide since 1990, especially among the highly educated (UN Dept. of Economic and Social Affairs, Population Division, 2013). societies are becoming more multicultural, with less dominant majority cultures and sometimes fading majorities (Van Oudenhoven & Ward, 2013). The commingling of cultures necessitates a willingness on the part of the newcomer to adapt to a way of life far different from that into which they were born and to learn new models of communication as they work to establish social and professional relationships in their new environment.

“Any communication event establishes a certain relationship. Initiating and maintaining relationships with others is one of the most necessary and challenging functions of human survival...Where to stand, how far to stand from each other, when to talk to others, when to visit, when to call/not to call people at home, and the level of formality in language are all highly influenced by the nature of the relationship between communicators” (Liu, Volcic & Gallois, 2011, p. 50).

1.3. The exodus of young Spanish professionals from Spain

Spain's unemployment levels in 2013 reached as high as 56% among young adults in Andalucía (Gonzalez-Donoghue, 2013). According to the *Instituto Nacional de Estadística*, in 2013, the rate of emigration among young Spanish citizens jumped nearly 40% from 2012 (Instituto Nacional de Estadística, 2014). However, many who have left to work abroad may not be included in the official data, because they haven't explicitly informed the authorities that they are leaving, "few do this, partly because they do not consider themselves emigrants" (Hugh, 2015, p. 1). *Banco de España*, figures show that the emigration of young Spaniards is the highest of any demographic:

"...recent migrants from Spain (since 2008) are younger and more highly educated than Spaniards who stay in Spain, whether or not we control for differences in the provinces of origin. This is consistent with the hypothesis that there are factors that make migration less likely among less highly educated individuals" (Izquierdo, Jimeno & Lacuesta, 2015, p. 9).

"Migrants departing after 2010 have once more become younger and less highly educated, which is consistent with the idea that these are the population groups that have been hardest hit by the crisis" (Izquierdo, Jimeno & Lacuesta, 2015, p. 20).

In its September monthly bulletin, the central bank of Spain warned that emigration from Spain could seriously affect the country's future economic growth (Mills, 2014). The bank said there was a growing trend of Spaniards leaving to seek economic opportunities elsewhere, and that the initial wave of departures included much younger, highly-qualified professionals. The bank called on the government to bring down unemployment and make the country a more attractive place to work (Mills, 2014).

In the same article, a UK resident made the following comment:

"The number of Spaniards living in my local community here in the UK has increased dramatically in the last couple of years with more joining us each year. Many of these are highly skilled and very well qualified people who have got good jobs locally. Others struggle a bit, even though they are well educated,

because their ability in English is not as developed. But they are willing to do less well-paid work while they learn English. They are a great addition to our community, but clearly a sad loss for Spain who is losing their skill and ability especially after having supported their good (and costly) education” (Mills, 2014, p.1).

Spain's population is forecast to decline by 2.6 million (5.6% of the present population) between 2013 and 2023, with the largest drop (22.7%) in the 20 to 49 age group (Hugh, 2015). These younger Spaniards have matured in a world vastly different than that of their parents and grandparents. Spain is now part of the EU, which has made travel to and from other European nations more possible and frequent. Today, national borders are blurred by merging national and economic interests and a more global mindset prevails among the young, exposed to information unavailable a few decades prior, through social media and the world wide web. Will this make a difference in their adaptation to an American culture?

1.4. The importance of cross-cultural adaptation for Spaniards to succeed in the US

For a Spanish national adapting to another culture can be more or less difficult, depending on the cultural distance (Stahl & Caligiuri, 2005) between Spain and that of the host country. With roughly 27% to 55% of emigrating Spaniards coming to the US following the economic recession, as previously stated, analyzing the cultural distance between Spain and the US, it helps us understand what the areas of difficulty can be for a Spaniard living in the US.

Spaniards, (as well as any foreigner) new to the US will inevitably go through a cross-cultural adaptation process in learning these new behavioral patterns. If the process is stymied, or the individual encounters challenges beyond his or her coping capabilities, the inability to successfully adapt, can compromise their emotional well-being (Tajfel, 2010). The individual will experience isolation, and the longer this isolation persists the more damaging this experience can be for an individual far away from familiar cultural settings.

“Transition shock often leads to communication problems...When we are anxious, lonely, and disoriented, our communication skills degenerate. Isolation and tension are exacerbated, producing barriers and defensive communication. In the intercultural context, disorientation is particularly lethal, for it only serves to further isolate us from our environment. We block out the new forms and styles of communication available to us in order to preserve the old. Culture shock is thus a major obstruction in intercultural communication” (Bennett, 1998, p.217).

In a country like the US, where the enormous complexity of laws which can vary from state to state, expectations, social behavior is vastly different from that of Spain, this can be a serious impediment to a Spaniard’s success. Those with little experience traveling or living abroad may have a more difficult time adapting to a host culture, which may lengthen the period of adjustment. In contrast, a person who has traveled extensively and developed a more global mindset will be more aware of socio-cultural differences (Cabrera, 2012), and will be better able to look beyond stereotypical frameworks to interact more effectively with people from other countries.

As Spain is within a relatively short distance of its neighboring European countries, and as travel has become easier and more widespread since the creation of the EU, Spanish citizens are more exposed to other cultures now than ever before. It would not be surprising to find that their exposure paves the way for adaptation to another culture more easily than it would have been 20 years ago. When coming to the US, if they settle in a large city, it is likely that they may live in an area highly populated by similar cultural groups which speak Spanish. According to Strubler (2011) access to same or similar ethnic groups in a host country plays a significant role in the adjustment process. In addition, expatriates who seek, find, and embrace “home nationals living in the same host national community are better able to adjust to culture novelty” (Strubler et al., 2011, p. 115).

1.5. Importance of study

This study is important in understanding the difficulties faced by Spaniards in adapting to and communicating within the American culture, the consequences of their difficulties, and what can improve their experience.

In addition, Hofstede's cultural dimensions theory (2010) is used as a backdrop to understand the differences in cultural perspectives underlying the difficulties the Spaniards may have working and living in the US. Hofstede gives us some idea of what they are up against in adapting to the American culture. The Dutch social psychologist compares the aspects of culture that influence different areas of life in various countries, including Spain and the US. These comparisons include national culture, regional, ethnic, religious or linguistic affiliations, gender, generation, social class structures, and corporate or professional culture.

Each of these elements contains unspoken, internalized expectations and behavior patterns, which can differ significantly between people and groups. In the late 1960s and early 1970s while working for IBM Hofstede surveyed over 100,000 IBM employees in over 50 countries, to determine the influence of culture on IBM workers. The survey showed the effects of culture on behavior. He used factor analysis to compare four dimensions along which cultural values could be analyzed: individualism-collectivism (self-driven or social-driven behavior); uncertainty avoidance (risk-taking vs. risk-aversion); power distance (strength of social hierarchy) and masculinity-femininity (task orientation vs person-orientation).

By using Hofstede's work as a point of reference, this study examines the difficulties the Spanish may have transferring from a predominantly feminine value culture, which according to Hofstede's cultural dimensions theory, characterizes Spain, to a predominantly masculine value society, the US, as well as from Spain's predominantly collectivist culture to the US's highly individualistic culture, as well as coming from a culture with a different Power Distance Index value than the US and a different Uncertainty Avoidance value than the US. These differences between Spain and the US can create considerable cultural distance between the two countries (2010). It also contributes to future studies by analyzing how bridging cultural distance might have changed for Spanish nationals in the face of economic necessity combined with a more global mindset.

1.6. Objective of study

The purpose of this study is to ask specific questions to determine what factors in the adaptation process make the experience of Spaniards who moved to the US since 2008 more or less challenging, and what—if anything—can make their adaptation process easier. The second aim is to determine which cultural differences between Spain and the US were the most significant factors in determining the experiences of Spaniards in the US. Furthermore, the cultural differences between the US and Spain, as outlined by Hofstede's cultural dimension theory are considered to determine if they still hold true today in the context of globalization and a more global mindset, especially among younger sojourners.

The following research questions (RQ) guide this study:

- 1) What are the cultural differences between Spain and the US and which of these are the most significant in determining the experiences of Spanish professionals living and working in the US?
- 2) Does prior knowledge of the US, American culture, or training in cross-cultural adaptation, have a significant impact on the cultural adaptation of Spaniards in the US?
- 3) What factors in the cultural adaptation process are the most challenging for Spanish professionals in the US?
- 4) Do the cultural differences between the US and Spain as outlined in Hofstede's research have a significant impact today when considering the current push toward globalization and the global mindset of a much more mobile world population, the access to information across borders through constantly evolving information technologies, and the increased economic motivation of the Spanish since the crisis of 2008?

1.7. Methodology

A combination of quantitative and qualitative methodologies was employed to obtain the answers to the questions posed regarding the cross-cultural adaptation of Spaniards in the US.

Quantitative research consisted of a questionnaire which included 3 filter questions and 30 total questions was distributed online to a list of Spanish companies in the US, contacts at the Spanish Embassies in Miami, New York and in Washington DC. It was also distributed on LinkedIn¹ and Facebook² (in both cases we used author's profile) and to qualified Spanish citizens contacted by two market research firms.

Messages were sent to LinkedIn Spanish contacts, and they were asked to share it with any fellow Spaniards they knew in the US. Spanish sites on Facebook were found by doing a search for "Spaniards" and "Españoles" There are multiple Facebook sites for Spaniards residing in the US, like *Spaniards in the US*, *Spanish Immigrants in the US*, *Españoles en Miami*, *Españoles en Nueva York*, *Españoles en San Francisco*, *Spaniards in LA*, *Spaniards in Chicago*, *Españoles en Washington DC*, *Españoles en Utah Salt Lake*. A message was posted for members in each of the above listed sites which allowed postings from non-members, with an explanation of the project and the questionnaire. As there was only a trickle of surveys coming in through social media sites, companies emailed, the embassies and personal contacts, the market research firms SSI³ and Op4G⁴ were contacted to arrange for the questionnaire to be sent to industry standard research access panels. Op4G was not able to find enough qualified Spanish citizens residing in the US who had signed up to be questionnaire participants, so SSI was contacted.

The questionnaires were anonymous, but there was a section provided for contact information to be provided voluntarily and it was clearly stated that they would be

¹ <https://www.linkedin.com/in/anagonzalezphd>.

² <https://www.facebook.com/anaelizabeth.warrick>.

³ <https://www.surveysampling.com/>.

⁴ <http://op4g.com/>.

contacted and their responses followed-up as potential case study candidates, if they wrote down their contact information.

Op4G delivered 40 usable responses, SSI delivered 20 usable responses, and the remaining 17 came in from social media sites, companies who were emailed, personal contacts and contacts made at the Spanish Embassies in Miami, New York and Washington DC.

Quantitative

Respondents were asked to focus on the first two years of their experience in the United States. The decision to have respondents focus on the first two years was based on Lysgaard's U-Curve of Cultural Adjustment (Lysgaard, 1955) Although the model has come under scrutiny and in has been found unreliable in the case of experienced sojourners' adjustment patterns, no other theory or model has replaced it which gives a general time-period that we could follow. Lysgaard's U-Curve calculates the adjustment period at between 9-48 months, with mastery of a new culture achieved on average at 48 months.

The first two years are critical in processing some of the most difficult stages of adjustment, and 2 years is the mid-point between the initial stage and mastery. Focusing on the first 2 years allows for the respondents to recall the most eventful and potentially telling challenges of their experience.

The challenges were separated into professional, social and educational categories, and the intensity of feeling about each challenge was administered using a 5-point anchored Likert scale (from "very challenging" to "very easy"). Respondents were also asked about resources they utilized prior to or during their move to the US, including training (either provided by their employer or sought out by the respondent) and printed or online materials or videos, and their level of satisfaction with each type of resource. Dependent variables included the likelihood of repeating their US employment given what they encountered and their propensity to recommend a similar experience to

other Spanish citizens. Fifty-seven usable and completed responses were received by April 21, 2015. Another 20 responses were received by July 30, 2015.

Qualitative research consisted of:

1. Twelve respondents who were selected from the surveys for in-depth interviews.
2. Case studies were developed by cross-analyzing the survey results and 12 interviews.

Of the 77 responses that were received, 12 respondents were selected for in-depth interviews to verify, support and amplify the questionnaire findings. The subjects were chosen by area of residence, the level of difficulty in adapting to the American culture, and an equal number of favourable and unfavourable outcome responses. Interviews lasting one to two hours on average were conducted in person or by phone and recorded. The answers given in the initial questionnaire were further explored in the interviews to determine the specific challenges they faced in work, social and educational environments.

1.8. Brief review of current knowledge

The study of culture or communicating across cultures was historically the domain of anthropologists, sociologists, and psychologists. By the mid-20th century, the interest in cultural adaptation widened to include companies that were expanding into countries where knowledge of specific values related to work and cross-cultural communication became integral to a company's success. Research around issues of work-related values in varying countries began to appear and proliferate in the 60's. IBM conducted a complex, involved and highly intricate study that is still pointed to today as providing invaluable information about cultural differences and how they affect employees who are transferred abroad (Hofstede, 2010).

With the advent of the internet and globalization of cultures, one of the most important questions being asked today by cross-cultural communication theorists is: does globalization force us to redefine cultural boundaries? In which case, does the research

conducted 50, 30, even 20 years ago, still hold true? First, access to worldwide information frees us from dependence on our neighbour, even nation or state and the strictures of the norms and values associated with that dependence and interaction. We are free to work for a company thousands of miles away, or meet online a potential mate from another culture who lives across the globe.

At the level of individual identity, technology and globalization allows individuals to make radically different choices independent of local strictures that were once impossible, leading some theorists to say that a new culture is forming that transcends traditional political and geographic boundaries. It can best be defined by profession, technological expertise, or social class.

In addition, some of the key concepts associated with intercultural communication, become problematic when applied to new communication contexts. Is communication across cultures made easier by the use of technology, in the absence of nonverbal cues? What constitutes communication competence today? (Kluver, 2000).

With the growth of multicultural communities and the increase in immigration, theories have evolved that veer away from the previous generalizations about cross-cultural adaptation. These theories point to the role played by the environment into which a sojourner moves. Some environments are more apt to accept the sojourner, becoming a receptive host. Kim's model (2003) stresses the role of the environment, noting that it is not all up to the sojourner to adjust. People in the environment are part of the process, making adjustment harder or easier.

Still other theories are defying generalizations about cross-cultural adjustment and insist on taking each case individually, addressing the psychological factors that might allow one person to adjust in one way, say psychologically, but not adapt to the norms and values of a host country (Ady, 1995). Or, an individual may reject the values and norms of the dominant culture in his private life whereas they might adapt to the dominant culture in public parts of his life, still enabling them to achieve success at work.

1.9. Structure of the dissertation

In order to achieve the goals of this study and guided by the research questions, this dissertation is structured into five distinct parts.

In the first part called *Introduction*, I discuss the investigation that focuses on the questions that guide the structure of the study and its methodology.

In the second part identified as *Literature Review*, I will provide a theoretical framework for the most current views and research on cross-cultural adaptation and communication and its relationship to the cross-cultural adaptation of Spanish professionals in the US.

The third part, which constitutes the bulk of the study, is designated as *Research*. It includes a chapter about the methodology and research techniques.

In the fourth part, titled *Findings*, we report the findings of the quantitative and qualitative research.

In the fifth section, the conclusions are presented, along with the contributions of the study, strengths and limitations and future research.

Finally, I present references and appendices.

Tesis doctoral: La Adaptación Cultural de los Españoles Profesionales en Estados

Unidos

Doctoranda: Ana Elizabeth González Warrick

Directores de tesis: Dr. D. Antonio Castillo Esparcia, Dra. Dña. Isabel María Ruiz Mora y Dr. D. Alejandro Álvarez Nobell

Universidad de Málaga. Facultad de Ciencias de la Comunicación

Fecha: Julio de 2017

Resumen

A. Tema de Investigación

B. Objetivos

C. Estructura de la tesis

D. Metodología

E. Resultados

- Análisis cuantitativo (Cuestionario)
- Análisis cualitativo (Entrevistas)
- Análisis dimensiones culturales España/EE.UU. (Hofstede)

F. Conclusiones

A. Tema de Investigación

El propósito de este estudio es hacer preguntas específicas para determinar qué factores en el proceso de adaptación cultural y comunicación transcultural hacen que la experiencia de los españoles que se trasladaron a trabajar en los Estados Unidos desde 2008 sea más o menos desafiante, y si hay factores que puedan facilitar el proceso de su adaptación cultural. La teoría de las dimensiones culturales de Hofstede (2010) se utiliza para entender las diferencias en las perspectivas culturales entre España y Estados Unidos que pueden resultar en dificultades para los españoles viviendo y trabajando en los EE.UU.

Con este propósito se realizó un estudio sobre los españoles viviendo en Estados Unidos, sus expectativas, percepciones, desafíos en el entorno profesional, social y educativo y su nivel de satisfacción (si repetirían su experiencia o si lo recomendarían a sus colegas). El principal objetivo fue analizar los desafíos a los que se enfrentan los españoles cuando se tienen que adaptar a la cultura estadounidense, comunicarse dentro de la sociedad de manera eficaz, además de determinar si su formación para la adaptación cultural ha sido suficiente o si por el contrario, otra forma de preparación hubiera mejorado su experiencia.

Este estudio surge del interés de la investigadora por entender las razones por las cuales los españoles escogen a los EE.UU. como destino para trabajar. Igualmente, pretendemos averiguar si la distancia cultural entre España y Estados Unidos sigue siendo la misma que la descrita por Hofstede (2010) en su investigación, después de casi 50 años de cambios tecnológicos que han fracturado barreras geográficas, económicas y culturales, haciendo la población más móvil y mejor informada. Sin olvidar que una gran mayoría de españoles se han enfrentado a una crisis económica, capaz de motivar la emigración a pesar de los desafíos desalentadores de trasladarse al extranjero.

La comunicación transcultural implica mucho más que hablar el idioma del país de acogida. Implica interpretar correctamente señales no-verbales, así como comprender la conducta social, y el entorno de los negocios, sabiendo cómo responder apropiadamente. Aprender a comunicarse en otra cultura está íntimamente ligado a la capacidad de adaptarse a esa cultura. Cuando se trabaja en el extranjero, el éxito de la adaptación transcultural tiene un impacto directo en la capacidad de comunicarse de manera eficaz y desempeñar el trabajo con éxito (Takeuchi & Tesluk, 2002; Black & Stephens, 1989).

B. Objetivos

Las preguntas de investigación que guían esta tesis son:

1) ¿Cuáles son las diferencias culturales entre España y los Estados Unidos y entre ellas, cuáles son los factores más importante que influyen las experiencias de los profesionales españoles que viven y trabajan en EE.UU.?

2) ¿El conocimiento previo de la cultura estadounidense, la formación, o la falta de la misma tiene un impacto significativo en la en la adaptación cultural del español en EE.UU.?

3) ¿Qué factores en el proceso de adaptación cultural han sido los más desafiantes para los españoles?

4) ¿Considerando el empuje hacia la globalización, y una población mucho más móvil, especialmente entre los jóvenes extranjeros, con acceso a más información en la nueva etapa tecnológica, y frente a la gran motivación económica que ha existido desde la crisis de 2008, ha disminuido el impacto de las diferencias culturales entre España y los EE.UU. propuestas por Hofstede casi 50 años después de su investigación?

C. Estructura de la tesis

A fin de alcanzar los objetivos de este estudio y guiados por las preguntas de la investigación, esta tesis está estructurada en cinco secciones.

En la sección denominada introducción, se presenta información respecto a la emigración en España en el contexto de esta tesis, antecedentes de la adaptación cultural y sus vínculos con la comunicación transcultural. En este apartado presentamos las preguntas que estructuran el estudio y su metodología.

En la sección identificada como revisión de literatura, se proporciona el marco teórico con las teorías actuales sobre la adaptación cultural y la comunicación transcultural. Además, se presenta la teoría de las dimensiones culturales (Hofstede, 2010) con las diferencias culturales que existen entre España y EE.UU.

La próxima sección, que constituye la mayor parte del estudio, se llama investigación. Incluye un capítulo acerca de la metodología y técnicas de investigación utilizadas.

La cuarta sección explica los resultados de la investigación, seguida por las conclusiones en la quinta sección. Finalmente se presentan los apéndices y las referencias bibliográficas.

D. Metodología

Teniendo presente los objetivos definidos anteriormente, el diseño metodológico se compone de una serie de herramientas cuantitativas y cualitativas para obtener las respuestas a las preguntas planteadas respecto de la adaptación transcultural de los españoles en los Estados Unidos.

La investigación cuantitativa consistió en un cuestionario con 3 preguntas filtro y 30 preguntas en total. Fue distribuido a una lista de empresas españolas en los EE.UU., contactando a la Embajada de España en Miami, Nueva York y Washington DC; para este fin también se utilizaron los medios sociales como Facebook y LinkedIn, los contactos personales, además se contrataron dos empresas de investigación (SSI y Op4G), que se dedican a buscar encuestados con características específicas. Estas empresas contactaron españoles en EE.UU. directamente y le enviaron el cuestionario.

Se enviaron mensajes a los contactos de LinkedIn en español, y se les pidió que lo compartieran con cualquier colega español en EE.UU. Existen varios sitios en Facebook para residentes españoles en los Estados Unidos, titulados: *Españoles en los EE.UU.*; *Inmigrantes españoles en EEUU*; *Españoles en Miami*; *Españoles en Nueva York*; *Españoles en San Francisco*; *Españoles en Los Ángeles*; *Españoles en Chicago*; *Españoles en Washington DC*; *Españoles en Utah Salt Lake*. Se envió un mensaje a los miembros en

cada uno de los sitios, presentando el proyecto y proporcionando un enlace al cuestionario. Como se recibieron muy pocas encuestas a través de los medios sociales, las empresas, las embajadas y los contactos personales, se contactó con las empresas de investigación SSI y Op4G para enviar el cuestionario a encuestados españoles. Los cuestionarios eran anónimos, pero se incluyó una sección para información de contacto, proporcionada voluntariamente por el encuestado en caso de querer tener más información sobre la investigación. Op4G entregó 40 respuestas útiles, SSI entregó 20 y 17 llegaron a través de los medios sociales, las empresas contactadas por correo electrónico, los contactos personales y los contactos realizados en las Embajadas de España en Miami, Nueva York y Washington DC. En total, se ha trabajado con 77 encuestados, las respuestas se terminaron de recibir el 30 de julio de 2015.

Se les preguntó a los encuestados que contestaran las preguntas concentrándose en los dos primeros años de su experiencia en los Estados Unidos. La decisión se basó en la U-curva de ajuste Cultural (Lysgaard, 1955). La U-Curva calcula el periodo de ajuste entre 9-48 meses. Los dos primeros años son más críticos en el ajuste y el punto medio. Además, enfocarnos en los primeros 2 años permitió a los encuestados recordar los desafíos más difíciles.

Los retos fueron separados en categorías profesionales, sociales y educativos y la intensidad de los desafíos fue administrada con 5 puntos de anclaje (escala de Likert desde "muy difícil" a "muy fácil"). A los encuestados también se les preguntó acerca de los recursos que utilizaron antes o durante su traslado a los Estados Unidos, formación transcultural (ya sea proporcionada por su empleador o de forma autodidacta), y su nivel de satisfacción con los recursos localizados. Entre las preguntas se incluía la posibilidad de repetir su estancia y la posibilidad de recomendar una experiencia similar a otros ciudadanos españoles.

Investigación Cuantitativa

Cuestionario

Con el objetivo de responder a las preguntas de investigación planteadas, el diseño del cuestionario se estructuró en los siguientes apartados:

Características de los participantes

A los encuestados se les preguntó si se habían trasladado a los Estados Unidos con sus familias y cuánto tiempo ellos y otros miembros de su familia habían estado en los Estados Unidos. Se les preguntó si habían sido enviados a los Estados Unidos por su empresa o si habían venido por su propia cuenta. Se preguntó también su edad, sexo, estado civil, número de hijos (si los hubiera).

El conocimiento previo de la vida en los EE.UU.

Se les preguntó sus percepciones de la vida en los EE.UU. y si lo que han experimentado durante su estancia era lo que anticiparon, se les preguntó que identificaran las fuentes que le informaron acerca la vida en los Estados Unidos. A los encuestados también se les pidió que estimaran la exactitud de sus percepciones sobre la vida y la cultura estadounidense antes de experimentarlo personalmente.

La cuestión de la capacidad lingüística también puede llevar a posibles inferencias acerca el nivel de dificultad experimentado durante su estancia. Les pedimos que estimaran su dominio del inglés, cuando llegaron.

Las áreas en las que queríamos centrarnos para evaluar problemas de adaptación a la cultura de Estados Unidos eran profesionales, sociales y educativas. El nivel de reto en cada campo se evaluó usando una escala de Likert de 5 puntos, desde "muy difícil" a "muy fácil".

El ámbito profesional

Primero preguntamos si tenían dificultades en su empleo. A los que si se les dio una lista aleatoria de los posibles retos para evaluar cuán difícil era cada una de estas posibles circunstancias profesionales. Se incluyó dificultades específicas relacionadas con

comunicarse en inglés, malentendidos o conflictos con los compañeros, dificultad para entender o seguir la política de la compañía, condiciones de trabajo, horario de trabajo (exigente), lenguaje y/ o trato discriminatorio u ofensivo.

Se les preguntó si se sentían satisfechos con su experiencia profesional en los Estados Unidos y se ofrecieron cinco respuestas posibles (desde "muy satisfechos" o "muy insatisfecho"). Con el fin de detectar si su experiencia laboral fue afectada por sus prejuicios a los encuestados también se les preguntó si su trabajo en EE.UU. era "mejor de lo esperado", "lo que se esperaba" o "peor de lo esperado".

El ámbito social

Preguntamos si ellos o sus cónyuges/parejas enfrentaron desafíos en el entorno social. A los que respondieron que sí, se les dio otra lista aleatoria con ejemplos y se le pidió que evaluaran cada uno. La lista incluyó dificultades para comunicarse en inglés o socializar con los estadounidenses, si encontraron las normas sociales difíciles de entender, si les resultaba difícil encontrar actividades o eventos sociales, si se sentían aislados, o si encontraron el idioma o el tratamiento ofensivo.

También se les preguntó si tenían dificultad para adaptarse a sus comunidades, como dificultades para encontrar vivienda o empleo, centros de salud o alimentos conocidos en supermercados. Posibles problemas con los servicios públicos también fueron consultados, como la obtención de licencias de conducir, tarjetas de identificación fiscal, (buenas) guarderías, proteger la seguridad personal o la seguridad financiera.

A fin de analizar sus percepciones de la vida en los EE.UU. antes de su traslado y determinar si la diferencia entre la percepción y la realidad afectó su capacidad de adaptarse, también se les preguntó si vivir en los EE.UU. era lo que ellos o su pareja esperaban.

El ámbito educativo

Preguntamos si sus hijos habían experimentado dificultades en el entorno educativo. A quienes respondieron afirmativamente, se les preguntó sobre el nivel de dificultad

experimentado por sus hijos (usando la misma escala de Likert de 5 puntos). Entre los desafíos educativos incluimos dificultades para comunicarse en inglés, dificultades para hacer amigos, desafíos académicos, expectativas del profesorado, dificultades para adaptarse a los estándares académicos en EE.UU., sufrir un tratamiento discriminatorio u ofensivo.

Recursos de formación centrados en la adaptación cultural

Para llegar a la pregunta de si estaban debidamente preparados para su traslado a los Estados Unidos, preguntábamos si habían recibido una formación suficiente, ya sea por su empresa o por su propia iniciativa. Se les preguntó a los encuestados si su empresa había impartido alguna formación para ayudarles a adaptarse a la vida en los Estados Unidos, o si alternativamente la buscaron personalmente.

Se les pidió que describieran los proveedores o fuentes de la formación utilizados (incluyendo cualquier material impreso, videos u otros recursos, y se les preguntó si estaban satisfechos con la formación recibida a través de una escala de Likert de 5 puntos desde "muy satisfechos" o "muy insatisfechos".

También se les preguntó a los encuestados si creían que era útil recibir formación para integrarse en la cultura y forma de vida estadounidense.

Adicionalmente preguntamos si estaban de acuerdo con la afirmación de que sus empresas "necesitan hacer un mejor trabajo en prepararnos para una nueva cultura" y si se sentían "adecuadamente preparados para adaptarse a la vida y el trabajo en los EE.UU."

La satisfacción general con su estancia

Para determinar la evaluación de su experiencia en Estados Unidos, se les preguntó si estaban dispuestos a repetir la experiencia, ofreciendo 5 respuestas a elegir entre "muy probable" y "muy poco probable". También se les preguntó si sería o no probable que recomendasen su experiencia a un colega o amigo de España, utilizando una escala de 0 a 10 (donde "0" significa que no es probable en absoluto y "10" significa

extremadamente probable). A los participantes se les preguntó si preferían la vida en los Estados Unidos a la vida en España.

Recolección de datos

Las respuestas fueron recopiladas de abril a julio de 2015. Se recolectaron 60 respuestas mediante el empleo de la industria de paneles, mientras que 17 fueron recibidas a través de las otras vías, como hemos mencionado anteriormente. Esto se tradujo en un conjunto de datos de 77 respuestas útiles, lo que representa un intervalo de confianza de aproximadamente - 11,4% con un nivel de confianza del 95%.

Investigación Cualitativa

Entrevistas: “Casos de Estudio”

De los cuestionarios recibidos, 12 fueron escogidos para realizar entrevistas en profundidad, para ahondar en el objeto de estudio y así verificar y apoyar los resultados de la investigación cuantitativa. Las entrevistas permitieron realizar un análisis más detallado, complementando a las preguntas de la encuesta. Como las respuestas de estos participantes fueron analizadas por dos métodos diferentes, cuestionario y entrevistas, se han categorizado como casos de estudio o “case studies” (Thomas, 2011).

Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de 1 a 2 horas y se realizaron en persona o por teléfono, en ambos casos las entrevistas fueron grabadas. Las respuestas que los entrevistados dieron en el cuestionario inicial se examinaron detenidamente y se examinaron en profundidad en las entrevistas, para determinar los desafíos específicos a los que los entrevistados se enfrentaron en su entorno laboral, social y educativo.

Estructura de la entrevista

El enfoque principal de cada una de las entrevistas era una explicación detallada de los retos a los que se enfrentaron los españoles en su trabajo, en la sociedad o en el ámbito educativo, y cómo se adaptaron y salieron adelante. Adicionalmente, se les preguntó:

- Datos de filiación (nombre, edad, estado civil, la presencia de niños en el hogar)
- Nivel profesional (su trabajo en los Estados Unidos)
- Ubicación (donde vivían en España, donde viven en los EE.UU., el tiempo que han estado en los EE.UU.)
- Razones para venir a los EE.UU.
- Formación (si habían recibido ninguna formación sobre la cultura estadounidense antes de llegar, y si era suficientemente adecuada y finalmente si hizo alguna diferencia en su experiencia)
- Lo que pensó que sabía de los Estados Unidos antes de emigrar, y una evaluación de la precisión de estas percepciones
- Su dominio del idioma inglés
- Cuánto tardó para adaptarse a la sociedad estadounidense
- Si prefieren la vida en los Estados Unidos y quieren permanecer o regresar a España
- Si recomendaría la experiencia a compañeros o amigos en España

Recolección de datos

Los entrevistados viven (o vivían) en Kansas, Texas, Nueva York, Florida, Nevada, e Indiana. Fueron entrevistados en persona y por teléfono durante un periodo de 5 meses, de abril a septiembre de 2015. Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas. Cada entrevista alcanzó un promedio de una hora de duración. Se diseñó un modelo de análisis *ad hoc* que permitió realizar un análisis del contenido de las entrevistas.

E. Resultados

Resultados Cuantitativos

En este apartado presentamos los datos cuantitativos de las encuestas. Referente a su vida en EEUU incluimos información sobre las características de los encuestados, su conocimiento previo de la vida en los EE.UU., recursos de formación centrados en la adaptación cultural, temas y desafíos durante su periodo de adaptación, su satisfacción con la estancia, dificultades profesionales, dificultades sociales, dificultades educativas y periodo de adaptación.

Características

a) Sexo

El 53% eran mujeres y el 47% fueron hombres.

b) Edad

El promedio de edad es de 34 años, y la distribución de edad está dividida en partes iguales entre hombres y mujeres. Ni la edad ni el sexo tuvo un efecto visible sobre la satisfacción del encuestado con su experiencia, ni su disposición a recomendar la estancia a otros ciudadanos españoles.

c) Estado civil

La mayoría estaban casados y llegaron a los Estados Unidos con sus familias. Sólo el 26% eran solteros y un 4% divorciados, viudos o separados. No obstante, es interesante señalar que el estado civil de los encuestados tenía un notable impacto (positivo) sobre su satisfacción con su estancia en los Estados Unidos.

Quienes vinieron a los Estados Unidos sin pareja estaban significativamente menos satisfechos con su experiencia que los que estaban con su pareja o casados. El coeficiente de correlación (r de Pearson) de la satisfacción con el estado marital es .259, y la F ratio (p 4.596) tiene una puntuación de .036. Ambos son importantes en el nivel de confianza de 95%.

Las entrevistas reforzaron estos resultados. Tener pareja contribuyó a su satisfacción y estimuló el proceso de adaptación en casi todo los casos (a excepción de dos), los entrevistados no tenían prisa por volver a España, o han decidido permanecer en los Estados Unidos después de encontrar una pareja.

d) Idioma

La mayoría de encuestados experimentaron al menos cierto nivel de dificultad con el idioma. No obstante, es interesante señalar que no parece haber relación entre la dificultad con el idioma y la evaluación de su estancia. Las dificultades con el idioma no afectan su deseo de repetir la experiencia.

e) Hijos

La presencia (o ausencia) de los niños es también especialmente impactante, sólo el 27% no tenían hijos. El 43% tenían un hijo y casi un tercio tenía dos o más niños en el hogar.

La presencia de niños en el hogar tuvo un gran impacto sobre los encuestados que estaban dispuestos a repetir la experiencia. Aquellos con dos o más hijos en el hogar, eran casi dos veces más felices con su estancia en los EE.UU. en comparación con aquellos que no tenían hijos. El coeficiente de correlación de permanencia y satisfacción con el número de los niños también es considerable (.459), así como el correspondiente F ratio (8.462). De nuevo, ambas medidas son estadísticamente significativas al nivel de confianza del 95%.

f) Familia

La mayoría llegó a los Estados Unidos por su propia iniciativa y llegaron con sus familias. Ambas circunstancias impactó positivamente las evaluaciones de sus estancias.

Como se ha observado anteriormente, quienes vinieron con sus familias eran 1,6 veces más propensos a tener una experiencia positiva que los que vinieron solos.

Aquellos que vinieron por su propia iniciativa, también fueron más propensos a querer repetir la experiencia, aunque el efecto fue algo inferior a la influencia de la familia. Sin embargo, su auto-ratificación de venir a los Estados Unidos por su cuenta puede explicar su disposición a repetir la experiencia, a pesar de las dificultades a las que se enfrentaron (como veremos en la segunda parte de este análisis).

g) Promedio de estancia

El típico encuestado ha vivido en los Estados Unidos durante un período de entre 3 y 4 años, aunque uno de cada cuatro ha vivido en los EE.UU. durante los últimos 5 años. Curiosamente, la duración de estancia no tiene prácticamente ningún impacto sobre sus niveles de satisfacción – los recién llegados y aquellos que han estado en Estados Unidos por 5 años o más, tienen prácticamente los mismos niveles de satisfacción.

El conocimiento previo de la vida en los EE.UU.

Los encuestados se informaron por innumerables fuentes. Sólo uno de cada cinco considera que sus percepciones anteriores eran muy precisas. Las fuentes de información nombradas con mayor frecuencia fueron libros y películas, 51%, viajes a los Estados Unidos 52%, seguido por conocimiento personal de los estadounidenses (bien por conocidos o por tener buenos amigos y colegas 30% conocidos en los EEUU 42%).

La exactitud de sus percepciones de los EE.UU. antes de emigrar influyó sus experiencias. Es más probable que un entrevistado repita o recomiende la experiencia, si sus percepciones sobre el país son más precisas. Los encuestados que estimaron que sus percepciones de los EE.UU. eran muy preciso, 17%, los que consideraban que eran algo preciso 70%, y no preciso 13%.

Hubo un efecto discernible de estas fuentes sobre la exactitud de sus percepciones de los EE.UU. y su evaluación final de su experiencia profesional. Los resultados demuestran claramente que el contacto previo con los estadounidenses (viajes o conexiones con amigos y colegas), hizo más satisfactoria su estancia en los Estados Unidos. Por ejemplo, el 55% de los encuestados con buenos amigos o colegas estadounidenses estuvieron satisfechos con su estancia.

Por el contrario, los que dependían exclusivamente de las representaciones de la cultura de Estados Unidos a través de películas y libros tenían una satisfacción general negativa con su experiencia. Solo el 12% consideraron que sus percepciones eran precisas, y solo el 35% estaba satisfecho con su experiencia.

Recursos de formación centrados en la adaptación cultural

Como se ha señalado anteriormente, la mayoría de los encuestados llegaron a los Estados Unidos por iniciativa propia, 73%, en lugar de hacerlo a través de sus empresas, 27%. No obstante, la formación para la adaptación cultural se puso a disposición de algunos de los españoles. La mitad eran recursos proporcionados por sus empresas, 50% (aunque no está claro si esta formación fue administrada antes de su llegada o durante

su estancia estadounidense), mientras que otra tercera parte se formó por sí propia cuenta, 33%. Uno de cada seis no recibió formación formal, 17%.

La satisfacción con la preparación y formación recibida fue prácticamente idéntica, independientemente de que fuera la empresa la que lo proporcionó o que ésta fuera buscada por el encuestado. La satisfacción con su estancia fue mejor entre aquellos cuya empresa le ofreció la formación, 51%, en comparación con aquellos que lo buscaron por sí mismos 32%; entre los que no recibieron ningún tipo de formación, había incluso mayor satisfacción, 73%.

Cuando se les preguntó si sus empresas les habían proporcionado formación adecuada para la vida en los EE.UU., menos de la mitad de los encuestados consideraron que habían sido "adecuadamente" formados. Curiosamente, el 31% no responsabilizaron a sus empresas con su formación y su satisfacción era mucho más alta, 65%. De los que responsabilizaron a sus empresas de proporcionarles una formación cultural previa, 37%, sólo el 45% estaba satisfecho con la formación recibida.

Nivel profesional y satisfacción con la estancia

El nivel profesional de los encuestados también jugó un papel importante en cómo estos ciudadanos se adaptaron a las circunstancias. A pesar de que menos de un tercio de los encuestados ocupaban posiciones de alta responsabilidad, como administrativos o ejecutivos, sus niveles de satisfacción son casi un 20% más que aquellos que tenían puestos de más bajo nivel. El F ratio (4.004) que mide la relación entre el trabajo y la satisfacción es significativa en el nivel de confianza de 95%.

Adaptación: temas y desafíos

La mayoría encontraron dificultades profesionales cuando llegaron por primera vez a los Estados Unidos, seguidos por problemas relacionados con el entorno social. Entre los que tenían hijos, cuatro de cada diez descubrió que sus hijos enfrentaron sus propios retos.

Dificultades profesionales

Entre el 52% que encontraron dificultades de adaptación en su entorno profesional, sus expectativas sobre el trabajo eran lo que esperaban encontrar. Aproximadamente una cuarta parte de los españoles encuestados, sin embargo, respondieron que sus expectativas fueron superadas, mientras que para el otro 20%, su experiencia en EE.UU. fue peor de lo que esperaban.

La mayoría de los desafíos comunes que enfrentaron los encuestados estaban relacionados con la comunicación en inglés con sus colegas, 60%, y (quizá como resultado) malentendidos con las políticas de la empresa, 58%.

Es preocupante que más de la mitad, 60%, sufrieron también un trato discriminatorio u ofensivo, aunque estas situaciones no parecen haber tenido un efecto a largo plazo sobre su experiencia profesional en los Estados Unidos. Muchos de estos españoles, 46%, tuvieron dificultades con las diferentes condiciones de trabajo y los horarios (el coeficiente de correlación con las expectativas de su experiencia laboral fue un punto negativo -0.153 , lo que significa que cuanto más severo sea el reto con el horario de trabajo más probable es que su experiencia de trabajo sea peor de lo que habían previsto). Sin embargo, la relación con colegas fue en realidad mejor de lo que habían previsto antes de llegar a los Estados Unidos (el coeficiente de correlación con expectativas de trabajo es positiva de 0.164).

Dificultades sociales

El 59% de los españoles encuestados encontraron desafíos en el entorno social, y uno de cada cinco encontró esos desafíos peor de lo que había previsto.

Estos desafíos incluyen aspectos relacionados con la vida cotidiana (servicios del gobierno, 57%, servicios de salud, 54%, y la participación en actividades recreativas, 54%), así como los ajustes culturales (comunicación en inglés, 72%, y normas sociales, 54%). Similar a la experiencia de su vida laboral, algunos también sufrieron comentarios ofensivos.

Sin embargo, no todos los desafíos impactaron sus percepciones de forma negativa. Algunos de los desafíos (como la búsqueda de empleo para ellos o sus cónyuges, tenían una correlación positiva) ayudaron a mejorar sus expectativas. En otras palabras, el hecho de encontrar trabajo estaba positivamente relacionado con su experiencia en EE.UU. que se volvía más positiva de lo esperado. Fueron indiferentes a otros desafíos sociales como las dificultades con el inglés, encontrar actividades interesantes, o sufrir comentarios y/o tratamiento ofensivo.

Otros desafíos resultaron más dañinos -como la socialización con los estadounidenses, 59%, los desafíos financieros, 57%, o la búsqueda de vivienda, 37%. En cada uno de estos casos se encontró una fuerte correlación negativa entre la gravedad de los desafíos a los que se reunían y la valoración de su experiencia en EE.UU.

Dificultades educativas

Casi tres cuartas partes de los encuestados llegaron a los Estados Unidos con al menos un hijo y de éstos, el 40% reportaron desafíos enfrentados por sus hijos en los centros educativos. Los problemas más comunes incluyen dificultades con el inglés, 75%, encontrar amigos, 55%, o satisfacer las expectativas académicas, 60%.

No obstante, satisfacer las expectativas del profesor o administrador, 50%, o los estándares eran más perjudiciales para la experiencia general del encuestado, 50% (medido por las correlaciones negativas con la satisfacción) que las dificultades con el idioma (que mejoran la evaluación general de su experiencia).

Periodo de adaptación

Los encuestados tardaron un promedio de 9,7 meses para adaptarse a su nueva vida en los Estados Unidos aunque para aquellos que se trasladaron con sus parejas e hijos el proceso fue algo más rápido (9 meses y 6,5 meses, respectivamente).

Es notable, sin embargo, que cerca de un tercio informaron que ellos todavía tienen que adaptarse a la cultura de Estados Unidos, y que para una cuarta parte de sus esposos y el 14% de sus hijos, el proceso de aculturación sigue.

Los españoles que respondieron a la encuesta fueron profundamente ambivalentes acerca de su experiencia. La mayoría, 52%, elige permanecer en los Estados Unidos, pero aproximadamente uno de cada cuatro prefieren su vida en España. Sin embargo, vale la pena señalar que existe una fuerte correlación entre los que desean permanecer en los Estados Unidos y su satisfacción general con la estancia.

Resultados Cualitativos

En este apartado presentamos los datos cualitativos de las entrevistas. Incluimos información sobre las características de los entrevistados, su conocimiento previo de la vida en los EE.UU., recursos de formación centrados en la adaptación cultural, temas y desafíos durante su periodo de adaptación, su satisfacción con la estancia, satisfacción profesional, dificultades sociales, y la probabilidad que recomendarían la experiencia.

Características

- a) Sexo: 6 eran mujeres y 6 fueron hombres.
- b) Estado civil: 5 estaban casados y 7 tenían pareja.
- c) Hijos: 4 tenían niños.
- d) Edad promedio: 39,5 años
- e) Nivel profesional:
 - 5 ejecutivos
 - 4 maestros
 - 3 artistas
- f) Promedio de estancia: 4,5 años.
- g) Idioma

Ninguno de ellos pensaba que su nivel de inglés era tan bueno cuando llegaron y lucharon especialmente con vocabulario. Quizás como consecuencia, la mayoría de sus amistades eran españoles u otros hispanohablantes de América Latina. Sólo tres tenían parejas estadounidenses [uno estaba casado con una estadounidense y otra estaba comprometida con un estadounidense, otro (hombre) casado con un Latino Americano (hombre) que tenía ciudadanía estadounidense].

El conocimiento previo de la vida en los EE.UU.

De los 12 entrevistados en los casos de estudio, 9 han viajado extensamente, estudiado o vivido fuera de España antes de trasladarse a los Estados Unidos, y 6 habían visitado los Estados Unidos antes de su estancia.

Recursos de formación centrados en la adaptación cultural

Sólo 3 de los 12 habían sido transferidos a los Estados Unidos por su compañía. Todos los otros escogieron trasladarse a los Estados Unidos por sus propios medios. Los 3 profesores y 1 de los 5 ejecutivos habían recibido formación antes de trasladarse a los Estados Unidos. Sin embargo, su evaluación de la formación recibida fue mixta. La mayoría opinó que su formación requiere mayor especificidad y mayor información sobre cómo obtener un “credit score” o sea, crédito --sin el cual no se puede ni alquilar un piso en EE.UU.-- comprar un coche o encontrar vivienda adecuada, habría sido más útil.

Periodo de adaptación: temas y desafíos

Ninguno se sentía abrumado con los desafíos de vivir en EE.UU. Todos estimaron que se adaptaron en el primer año, y solo uno comentó que pasó por un difícil período de “shock cultural” en su cuarto año, debido a la ruptura con su pareja y a un sentido de aislamiento, que superó al poco tiempo.

Todos decidieron mirar al lado positivo de la vida en los Estados Unidos, particularmente las ventajas económicas de tener un buen empleo donde se sienten apreciados y exitosos.

Satisfacción con la estancia

Las entrevistas mostraron que los que estaban más a gusto con su experiencia en los Estados Unidos habían viajado a los Estados Unidos antes de trasladarse, o tenían amigos cercanos o conocidos que eran estadounidenses. En el caso de los bailarines de flamenco que se encontraban en los Estados Unidos por primera vez y no habían viajado extensamente, sus experiencias sobre los Estados Unidos se habían obtenido y estaban filtradas por la comedia de animación Americana, *Los Simpsons*. Ellos fueron los que

mostraron mayor disconformidad con su estancia a nivel social, aunque apreciaban las oportunidades profesionales que encontraron.

Satisfacción profesional

Todos los entrevistados en los casos de estudio comentaron que las condiciones de trabajo en los Estados Unidos eran superiores a las de España. Los comentarios fueron positivos en cuanto el trato que recibían por parte de sus supervisores, gerentes de empresas, compañeros de trabajo y clientes, con una excepción, cuando uno de los entrevistados se refirió a la competitividad entre colegas en su profesión. Por lo general, una vez que entendían las expectativas, eran capaces de adaptarse a esas expectativas de forma rápida y podían apreciar las diferencias culturales en el ámbito profesional.

Entre las diferencias que más apreciaban los 5 ejecutivos destacaron el no depender de quien uno conocía en EE.UU. para hacer negocios y no tener que dedicar una cantidad desmesurada de tiempo para obtener más clientes.

Destacaron que no se tenía que cultivar relaciones personales con los gerentes, apreciaban la falta de favoritismo, la actitud que prevalece en los Estados Unidos de “no es quien conoces, sino lo que conoces,” en contraposición a España, donde quien uno conoce es importante. Los 5 ejecutivos todos comentaron que las regulaciones del gobierno y la burocracia crearon mucho menos obstáculos en EEUU que en España, llevando a un ambiente más pro-negocio.

Según los 5 ejecutivos, los negocios y las oportunidades de empleo eran mucho mayores en los Estados Unidos, y la remuneración superior, permitiendo un estilo de vida mejor. La única queja estaba relacionada con el nivel de vida en Estados Unidos, que es más alto y costoso que el de España.

Dificultades sociales

Los desafíos mayores fueron en el ámbito social. Los entrevistados comentaron que los desafíos principales que enfrentaron fueron en el ámbito social como por ejemplo combinar la vida familiar con las largas jornadas de trabajo-- de 8 am a 6 pm en muchos

casos, con solo 30 minutos para almorzar-- o el uso de coches para ir a todas partes, que hacían la vida en los EE.UU. menos agradable. Todos lamentaron la falta de oportunidades para socializar con la misma frecuencia que lo hacían en España.

Comentaron que es más fácil conocer gente pero más difícil encontrar verdaderos amigos. En la opinión de la mayoría de los entrevistados, los americanos tenían mucho menos tiempo y estaban menos interesados en socializar, y por tanto, es mucho más difícil llegar a conocerlos a fondo. Además, eran menos corteses que sus homólogos españoles.

La sociedad estadounidense es caracterizada como materialista por uno de los entrevistados, que consideró que algunos estadounidenses estaban más interesados en lo que podían obtener de una amistad y no en establecer una verdadera amistad.

El tema del transporte fue visto como un obstáculo significativo para una feliz estancia. Los coches son caros e imprescindibles porque muchas ciudades no disponen de transporte público adecuado y las distancias son muy grandes.

Las viviendas son caras y el seguro médico sumamente costoso, especialmente cuando se comparan con España donde, con un sistema de salud nacionalizado, el tratamiento médico es muy accesible.

Todos extrañaban a sus familias y amigos y su vida social, pero a causa de la crisis económica en España, no quieren regresar hasta que cambie la situación. Los entrevistados, casi sin excepción, volverían a España si la economía fuera mejor y pudieran encontrar trabajo. Sin embargo, también están contentos de quedarse en los EE.UU. y, en varios casos, piensan seguir en EE.UU. a largo plazo y en el caso de los 3 participantes casados o comprometidos con estadounidenses, éstos piensan permanecer en Estados Unidos.

Nivel de satisfacción y recomendación de la experiencia

Estaban satisfechos con la vida en los EE.UU. principalmente porque ganaban mucho más de lo que podían ganar en España, disfrutaban de su trabajo y tenían dinero para viajar. Sólo los tres que tenían parejas estadounidenses dijeron que no tenían ningún interés en regresar a España a vivir. Cuando se les preguntó si recomendarían la estancia a sus compatriotas, varios dijeron que sólo lo recomendarían a compatriotas que habían viajado extensamente, ya que eran más “abiertos” a nuevas experiencias y diferencias, y a aquellos que pudieran hacer frente a la necesidad de conducir a todas partes, el alto costo de la atención médica, el alto costo de la vivienda, y la diferencia en el ámbito social.

Literature Review

CHAPTER II ♦ The Process of Communicating in a Foreign Culture

The questions posed in this study engage several areas of research in the field of cross-cultural adaptation and cross-cultural communication. There are large bodies of literature that allow for a foundational understanding of these topics. In this chapter, I will discuss the critical theories and concepts that contribute to the construction of the current study. To specifically look at the cultural differences between the Spanish and American cultures that may lead to distinct challenges for Spanish professionals living and working in the US, we will examine Hofstede's cultural dimensions theory.

2.1. Cross-cultural communication within the framework of cross-cultural adaptation

Numerous theories regarding cross-cultural adaptation and cross-cultural communication have been developed in the last fifty years. The term cultural adaptation has often been used to encompass cross-cultural communication. Kim defines it as the "dynamic process by which individuals who, through direct and indirect contact and communication with a new changing, or changed environment, strive to establish (or re-establish) and maintain a relatively stable, reciprocal, and functional relationship with the environment," (2001, p. 31). For the purposes of this study, we will examine a variety of theories that describe the path to effective cross-cultural adaptation and we will use it in most instances to encompass issues involving cross-cultural communication, as it relates to Kim's definition: "communication with a new changing, or changed environment." The issue of communicating in another culture necessarily implies being able to speak the language of the host country, especially in a professional setting.

2.2. Defining culture

Culture has been described as “shared silent assumptions, values, and beliefs of a group of people which result in characteristic behavior” (Storti, 1999, p. 5). The core of culture is formed by values, acquired during the first 10-12 years of our lives. Values are broad tendencies to prefer certain states of affairs over others, the “shoulds” and “oughts” of life. They define what is permitted, moral, beautiful, natural and normal (Hofstede, 2010). These values become what is socially acceptable to the group with which an individual socializes (Lane, Maznevski, Deetz & DiStefano, 2009).

Culture can be seen as the unwritten rules of the social game. It is the collective programming of the mind that distinguishes the members of one group or category of people from others (Hofstede, 2010). The rules of the social game, which extend to the work environment, and how well one can communicate in that environment, can be the difference between success and failure for any participant. Learning to correctly interpret depth symbols, which, Hofstede defines as words, gestures, pictures, or objects that carry a particular meaning that is recognized as such only by those who share the culture, is an important part of integrating into any culture (Hofstede, 2010). Learning those symbols at a young age, can determine a person’s ability to integrate into a school environment and become socially successful. These symbols that make up the traditions, worldviews, values, rhythms, and patterns of life (Ting-Tomey & Chung, 2004), are passed down by generations and become conditioned behavioral responses that in-group members are rarely aware of. Different behavioral patterns are experienced as “abnormal,” often leading to a certain degree of “presumption of superiority of one’s own culture” (Stewart & Bennett, 2005, p. 3).

It is important when moving to another culture, that the symbols and behavioral responses of that culture are interpreted correctly and responded to appropriately. The inability to do so, especially for a business professional or employee can lead to failure for the individual, their relocated family and the business that relocated them.

Kim defines acculturation as the process by which individuals acquire some (but not all) aspects of the host culture (Kim, 2001). Coping and adjustment have been employed to refer to psychological responses to cross-cultural challenges, when undergoing the emotional and behavioral changes people experience when in contact with “culturally dissimilar people, groups, and social influences” over a longer period of time (Schwartz, Unger, Zamboanga, & Szapocznik, 2010, p. 237). Spicer defined acculturation as changes set in motion by the coming together of societies with different cultural traditions (Spicer, 1968). It has also been described as “the change in individuals whose primary learning has been in one culture and who take over traits from another culture” (Marden & Meyer, 1968, p. 36).

Assimilation has often been used to denote the internalization of the host culture by the individual (Kim, 2001) and it is more often than not used to refer to the adaptation curve of immigrants. As one of the preeminent scholars of cultural adaptation research, Kim has described acculturation, integration and assimilation as embracing the overarching concept of cross-cultural adaptation (Kim, 2001).

Once a culture is learned, some theorists feel a person must unlearn these patterns before being able to learn something different, and unlearning is more difficult than learning for the first time, (Hofstede, 2010). There is no construction without destruction in the realm of acculturation (Burke, 1974).

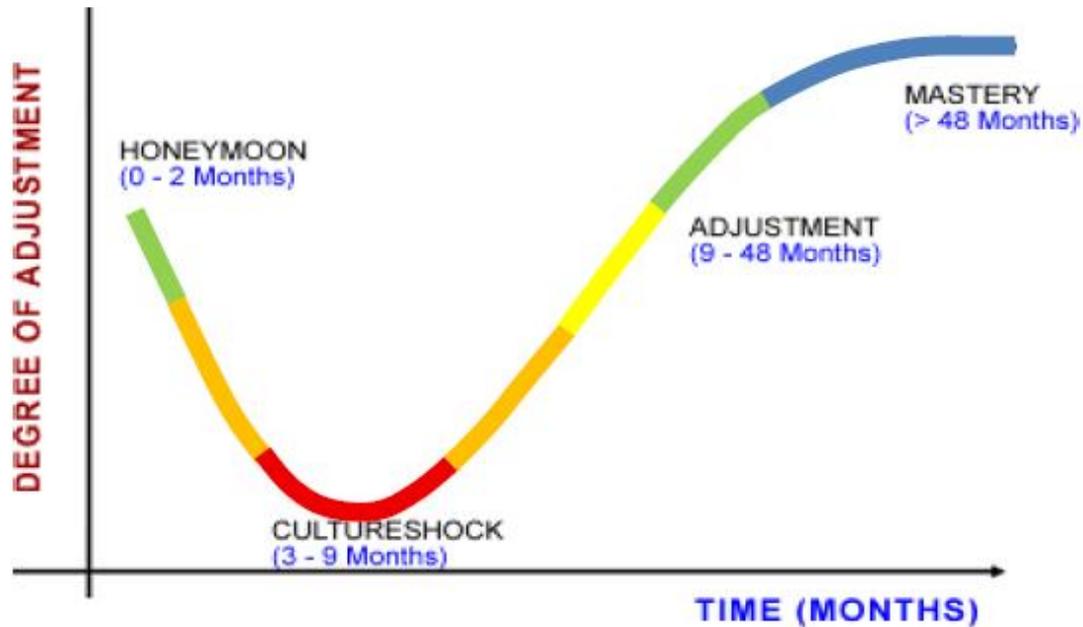
The changes that take place in the deculturation-acculturation process vary in each individual, but gradually and to some degree the old cultural habits will be replaced by new cultural habits and behaviors such as choices of music, food, and dress. “Over time, through extensive and prolonged experiences of new cultural learning and adaptation, individuals may undergo some of the deeper-level changes in the realm of aesthetic and emotional sensibilities of experiencing life’s pleasure, joy, and beauty, of moral and ethical values about what is right and wrong in one’s public and private conduct, and even the very notion of self in relation to culture” (Kim, 2015, p.4).

According to Kim, part of the deculturation process can be seen as a disintegration or loosening of old cultural habits through the conflict brought about by the internal and external, which can lead to the development of a higher psychic structure (Kim, 2015). In her analysis of the benefits of the deculturation and disintegration process that any individual must undergo when adapting to a foreign culture, Kim points to Dabrowski's (1964) notion of "positive disintegration," to describe how the pain and stress of the disintegration process can lead to a profound transformation of the individual and to the emergence of intercultural personhood (Kim, 2015).

2.3. Adaptation timeline and culture shock

Lysgaard's (1955) U-curve theory displays a model timeline for cultural adjustment. The initial phase is called the honeymoon phase. Beyond the initial excitement the curve dips to show the beginning of the most challenging period of the adaptation process, where the individual often experiences "culture shock," a sense of frustration, or disenchantment, as they are challenged with everyday life in an environment where the values, signals and interactions can be so vastly different from anything they have previously known.

Figure 1. Lysgaard's U-Curve of Cultural Adjustment



Source: Lysgaard (1955, p. 51).

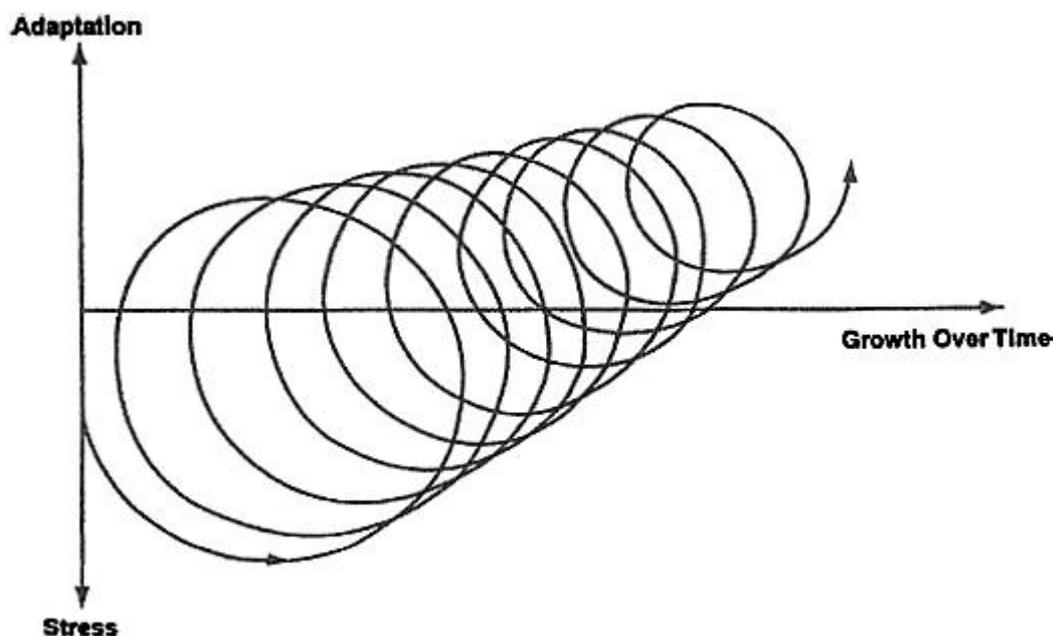
However, this fails to address the fact that the adjustment to a new culture and a new environment is not a one-time experience but rather a series of waves that lessen in magnitude over time (Cramton, 2012). Since the U-Curve theory was developed, other models have been used to show the more complex “push-and-pull” process of adaptation over time, most notably the stress-adaptation-growth cycle developed by Kim (2001, p. 59).

Culture shock was defined by Oberg as the “anxiety that results from losing all of our familiar signs and symbols of social intercourse” (Oberg, 1960, p. 177). Regardless of the originating culture, leaving familiar grounds behind and moving to another country for an extended period of time often leads to culture shock. A newcomer has to navigate a new language, different laws, and unfamiliar customs and must learn how to act and interact with others in this new setting. He will most likely do so with varying degrees of difficulty depending on the respective cultural distance between himself and the people with whom he interacts (Stahl & Caligiuri, 2005).

The greater the differences in culture, the more acculturative stress can result. The term “cultural oppression” (Kim, 2001, p. 19) has been coined to describe the struggle with displacement, contradictions between internal and external identity and marginalization of immigrants and sojourners by hegemonic structures, that often indicate great cultural distance between the country of origin and the host country (Hegde, 1998) and which can lead to stressful periods of cultural adjustment. Conflicting cultural norms and values between host and expatriate environments can lead to psychological and emotional dissonance and extreme stress (Maertz, Hassan, & Magnusson, 2009). Some of the symptoms of culture shock were delineated by Taft (1977) as cultural fatigue (irritability, insomnia, and other psychosomatic disorders), a sense of loss, rejection by the individual of members of the new society, and a feeling of powerlessness.

Stress is an expression of “the instinctive human desire to restore homeostasis, that is, to hold constant a variety of variables in internal structure to achieve an integrated whole,” (Kim, 2015, p. 5). The resistance to change and the need to change behavior in order to harmonize with the environment is the constant push and pull of the deculturation-acculturation process and it produces stress. The stress is caused by the conflicting forces of resisting change while simultaneously requiring change. However, the stress can lead to what Jantsch (1980) described as the self-organizing human capacity—the capacity to endure the broken intrapsychic and person–environment symmetry. Unlike the smooth progression of Lysgaard’s U-Curve, which suggests a growing adaptation and mastery as more time is spent in a host culture, Kim’s stress-adaptation-growth cycle, as depicted in Figure 2, shows the back and forth movement, the constant churning of the adaptation process.

Figure 2. Stress-Adaptation-Growth-Dynamic Diagram



Source: Kim (2001, p. 59).

The stress–adaptation–growth dynamic, as described by Kim, is a cyclical “draw-back-to-leap” pattern. “Each stressful experience is responded to with a “draw back” (or a state of regression), which, in turn, activates adaptive energy to help individuals reorganize themselves and “leap forward” (Kim, 2015, p.6). The stress –adaptation–growth transformative process is on-going as long as there is interaction with individuals in the host culture, with the overall forward and upward movement in the direction of greater adaptation and growth. In this process, as Kim describes it, greater changes are more apt to occur during the first phase of exposure to a new culture. The fluctuations of stress and adaptation lessen with prolonged exposure to the new culture, resulting in a calmer, more balanced internal condition.

Although the process is never pleasant, it can be beneficial, leading to movement from a state of low self and cultural awareness to a state of high self and cultural awareness ultimately encouraging effective adaptation (Kim, 2015).

2.4. Measuring intercultural effectiveness

There have been numerous studies that have tried to accurately measure the predictors of effective cultural adaptation based on personality. In a study conducted by Hammer, Gudykunst and Wiseman (1978) 24 abilities were rated in terms of their importance in facilitating intercultural effectiveness. Emotional stability and extraversion were among the most relevant abilities. Since then, researchers have pointed to specific personality characteristics that determine intercultural success, among them empathy, respect, interest in local culture, flexibility, tolerance, technical skill, open-mindedness, self-confidence, sociability, positive self-image, and initiative (Arthur & Bennett, 1995; Bhawuk & Brislin, 1992; Cui & Awa, 1992; Hannigan, 1990; Harris, 1973; Kets de Vries & Mead, 1991; Ruben & Kealey, 1979).

Even though the following was not used in this study, the Multicultural Personality Questionnaire or MPQ is one measure of predicting success working in another culture (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000, 2001; Van Oudenhoven & Van der Zee, 2002). The MPQ consists of 5-point Likert scales for *open-mindedness*, *cultural empathy*, *flexibility*, *emotional empathy* and *social initiative*. The MPQ, has been used and tested in various cultures, like The Netherlands, Spain, Britain, United States, Canada, Singapore, Italy, Australia, Germany, New Zealand and China. It has been applied to people of all ages and varying backgrounds and has found to be reliable (Oudenhoven & Benet-Martínez, 2015).

The following is an explanation of each category (Benet-Martínez & Hong, 2014; Nguyen & Benet-Martínez, 2007):

1. The *open-mindedness* measurement refers to an unprejudiced attitude toward different people who have different values, and people who scored high on this dimension show a desire to seek social contact with people who have dissimilar backgrounds.
2. The measurement for *cultural empathy* refers to the ability to empathize with the feelings, thoughts and behaviors of people from different cultures and a tendency toward helping others.

3. *Emotional stability* measures people's tendency to remain calm in stressful situations and not default to strong emotional reactions. Those who score high assume that things will work out favorably.
4. The *flexibility* scale refers to people's ability to adjust their behavior easily to new and unfamiliar situations.
5. Scoring high on the *social initiative* index shows a tendency to approach others in social situations, taking the lead and welcoming the challenge of learning something new. On the opposite spectrum is neuroticism. Individuals who scored high on neuroticism are more inclined to perceive a clash between their native and host culture, whereas individuals high in openness tend to perceive a smaller distance between native and host culture.

In Hofstede's (2010) research, which rated countries on their tendency toward uncertainty avoidance, the US ranked 45-46 and Spain ranks 85, with Spain showing a strong tendency towards uncertainty avoidance. One of the characteristics of strong uncertainty avoidance countries like Spain is that in personality tests individuals scored high on neuroticism, leading one to conclude that the Spanish might experience a greater challenge in the acculturation process (Hofstede, 2010, p. 203).

Some authors believe that anxiety and uncertainty reduction explain differences in adaptation (Gao & Gudykunst, 1990; Gudykunst, 1995). Studies show that reducing uncertainty is key to adjustment (Black & Gregersen, 1991; Feldman & Brett, 1983; Louis, 1980). Foreign nationals often struggle to understand what acceptable behavior is and what isn't in the host country, and that uncertainty can create stress and hinder the process of cultural adaptation (Adler, 1997). Expectations have long been considered significant in the process of cross-cultural adaptation (Bochner, 1986; Weissman & Furnham, 1987). Hawkes and Kealey (1980) found that realistic pre-departure expectations were the best predictors of effectiveness when in a host country (Kim, 2001).

Searle and Ward (1990) remarked that expectations about cross-cultural difficulties were related to actual difficulties in sojourner adaptation; in other words, the sojourner experienced exactly what they expected to experience.

In the early 60's, the sociologist Weinstock (1964) focused on the transferability of skills using an occupational prestige scale to explain the rates of acculturation in the host country. Cultural distance has been defined as the perceived similarities and differences between culture of origin and culture of contact (Masgoret, 2006). Sojourners who perceived more similarities between the host culture and their own showed that they experienced higher levels of adjustment (Ward, Bochner, & Furnam, 2001). These researchers have suggested that as cultural distance increases, individuals tend to have more difficulty learning new culture-specific skills that are needed for effective cross-cultural adjustment (Masgoret, 2006).

In a study of English teachers operating in Spain, Masgoret (2006) found that background variables such as general knowledge about a new culture (Pruitt, 1978), previous experience abroad (Kennedy, 1999; Klineberg & Hull, 1979), and greater international experience (Parker & McEvoy, 1993), tend to enhance adaptation and the ability to deal with a new cultural environment.

2.5. Assimilation

The term assimilation has been most frequently applied to immigrants (Samovar, Porter & McDaniel, 2012), whose long time residence in a foreign culture predisposes them to become “absorbed into the native population through convergence in cultural values and personal traits as well as economic and occupational ‘mainstreaming’” (Kim, 2001, p. 15). Most immigrants are more predisposed to adapting than are temporary sojourners. Residents of host countries expect more from immigrants, whereas mistakes from short-stay sojourners are often forgiven (Taft, 1957).

Taft delineated seven stages of assimilation, beginning with cultural learning and culminating in congruence. These stages traced the following sequence: cultural

adjustment, national and ethnic identity, cultural competence, and role acculturation (Taft, 1977). More frequently, immigrants are switching between different cultural frames and identities, going between their own and their host country's culture (Hong, Morris, Chiu, & Benet-Martínez, 2000). According to a recent study by Van Oudenhoven and Benet-Martínez (2015), cultural frame-switching (CFS) is easier when these cultural identities are compatible and when they achieve cultural competence.

2.6. Hofstede's theory on cultural dimensions: US and Spain

When considering the workplace and whether to relocate employees to other parts of the world, especially with their families, organizational leaders need to consider not only the national culture, but the organizational culture as well. Hofstede (2010) argues that culture is inextricable from understanding how institutions work.

Managers and leaders, as well as the people they work with, are part of national societies. If we want to understand their behavior, we have to understand their societies. For example, we need to know what types of personalities are common in their country; how families function and what this means for the way children are brought up; how the school system works, and who goes to what type of school; how the government and the political system affect the lives of the citizens; and what historical events their generation has experienced. We may also need to know something about their behavior as consumers and their beliefs about health and sickness, crime and punishment, and religious matters.

Cultural influences on organizational behavior has become an important area of research with the pioneering work of Hofstede (2010). In the late 1960's and early 1970's while working for IBM Hofstede surveyed over 100,000 IBM employees in over 50 countries, to determine the influence of culture on IBM workers. The survey showed the effects of culture on behavior. He used factor analysis to compare four dimensions along which cultural values could be analyzed: individualism-collectivism (self-driven or social-driven behavior); uncertainty avoidance; power distance (strength of social hierarchy) and masculine-feminine (task orientation versus person-orientation). He then

indexed each country's score from 1-100, using 2-dimensional quadrant maps. Within these maps (Figures 3-6) he juxtaposes cultural dimensions that are inherently orthogonal. He displays the cultural differences, revealing relationships that were previously undefined. Within these 2-dimensional quadrant maps, we can see the cultural distances between the US and Spain.

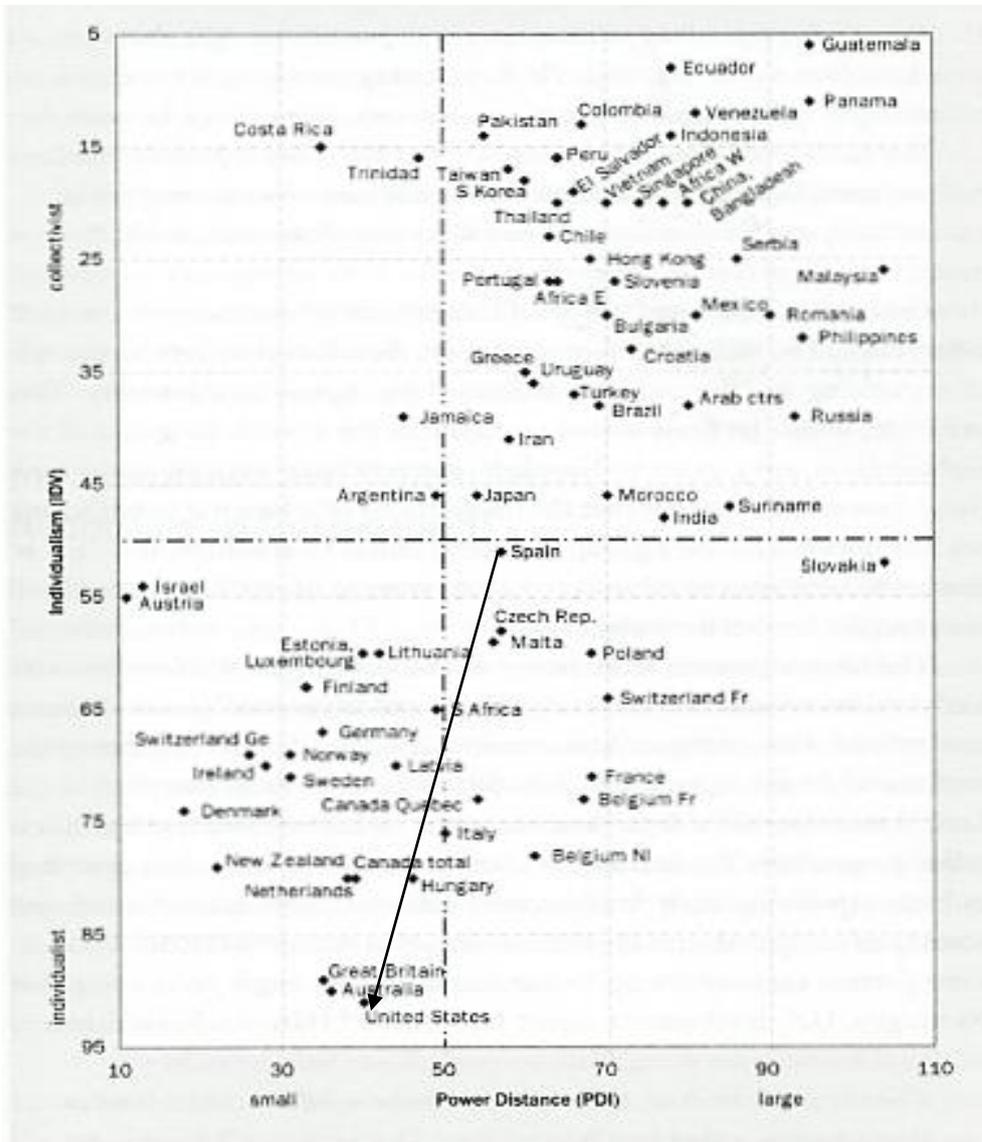
This study helped explain why individuals find a cultural fit –and the subsequent acquisition of cultural competence– easier in some countries than in others. As he describes it, these cultural differences are responsible for many misunderstandings in intercultural encounters. Similarly, the divide between cultures is vital in explaining the differences encountered in international assignments. For our purposes, it is important to understand the cultural divide that separates the Spanish and North Americans, as demonstrated by the measurements that separate the two countries on the feminine-masculine and individualist-collectivist spectrum, as well as their differences on the Power-Distance Index and the Uncertainty Avoidance scale. Spain and the US score very differently on each of these dimensions, and the consequences of those differences can lead to challenges in successful cultural adaptation in the workplace and reaching cultural competence for Spanish nationals working and living in the US.

2.6.1. Individualist-Collectivist: US and Spain

Critical in understanding the differences in the work cultures of Spain and the US is understanding what characteristics are associated with those people brought up and formed in individualist countries, like the US and those who were born and spent their lives in collectivist countries, like Spain.

These differences in approach, especially in the area of business and institutional operations is noteworthy, when one considers that in Hofstede's chart (1991), the US ranks 1 (Index 91) in the chart of individualist countries and Spain's ranking is 32 (Index 51) See figure 3 (Hofstede, 2010, pp. 95-97).

Figure 3. Power Index Distance versus Individualism



Source: Hofstede (2010, p. 103). *The US is the most individualist country ranked, Spain is collectivist. US ranks low in PDI and Spain ranks high.*

Hofstede’s descriptions of individualist and collectivist countries and how they affect interactions at work, in particular, help us to understand some of the obstacles Spanish nationals may encounter in the US. In individualist societies, like the US, the assumption is that everyone should be treated alike. Treating one customer better than another is considered bad business practice. The opposite is true in collectivist cultures, like Spain. This difference can potentially lead to critical challenges for Spanish professionals working in the US.

In a collectivist society a relationship of trust must be established with another person before any business can be done. Through this relationship the other is adopted into one's in-group and is from that moment onward entitled to preferential treatment. In the collectivist society the personal relationship prevails over the task and should be established first, whereas in the individualist society, the task is supposed to prevail over any personal relationships. In individualist societies, the relationship between employer and employee is primarily conceived of as a business transaction, a calculative relationship between buyers and sellers in a labour market. Poor performance on the part of the employee and accepting better pay from another employer are both legitimate and socially accepted reasons for terminating a work relationship. Employed persons in an individualist culture are expected to act according to their own interests, and work should be organized in such a way that this self-interest and the employer's interest coincide. Workers are supposed to act as "economic persons," or as people with a combination of economic and psychological needs, but anyway as individuals with their own needs. In a collectivist culture, an employer never hires just an individual, but rather a person who belongs to an in-group. Poor performance of an employee in this relationship is no reason for dismissal: one does not dismiss one's child (Hofstede, 2010, pp. 119-124).

2.6.2. Power Distance Index (PDI): US and Spain

In Figure 3, Hofstede juxtaposes the rankings of countries on individualism, with the rankings of countries on The Power Distance Index or PDI. PDI was coined by Hofstede to refer to the social hierarchy or dependence relationships in a country.

The PDI scores for countries in the realm of employment were obtained by analyzing data pertaining to perceived work relationships between managers and subordinates, and is defined by Hofstede as "the extent to which the less powerful members of institutions and organizations within a country expect and accept that power is distributed unequally" (Hofstede 1991, p. 61). For our purposes we will concentrate on the data relevant to the US and Spain. The differences in perceived relationships between manager and their subordinates, is another area of difference that can potentially create challenges for Spanish professionals working in the US. Spain ranks

45-46 (Index 57), US ranks 59-61 (Index 40). Looking at figure 3 we see that Spain has a large PDI and the US a small PDI.

In countries with small PDI's, such as the US there is a limited dependence of subordinates on bosses, and consultation and governing by majority vote, are preferred practices. In countries with large PDI's, such as Spain, there is more dependence of subordinates on bosses which subordinates either like or dislike, but which makes it unlikely that subordinates will either approach or contradict their superiors (Hofstede, 2010, p. 61). For the purposes of this dissertation, we will look at key examples of the difference between the PDI levels of both countries (Hofstede 2010, p. 76):

Small Power Distance (US):

1. Decentralization in popular
2. Managers rely on their own experience and on subordinates
3. Subordinates expect to be consulted
4. The ideal boss is resourceful and democratic
5. Subordinate-superior relationships are pragmatic

Large Power Distance (Spain):

1. Centralization is popular
2. Managers rely on superiors and on formal rules
3. Subordinates expect to be told what to do
4. The ideal boss is a benevolent autocrat, or "good father"
5. Subordinate-superior relationships are emotional

2.6.3. Feminine-Masculine: US and Spain

Organizations in masculine societies, like the US, stress results and try to reward achievement on the basis of equity—that is, to everyone according to performance. In feminine societies, like Spain, cooperation, good relationships with superiors, job security and working close to home are priorities.

In a masculine society, the ethos tends more toward “live in order to work,” whereas in a feminine society, the work ethos would rather be “work in order to live.” (Hofstede, 2010, p.170). This difference in the way work is approached can make living and working in the US a difficult adjustment for someone from a primarily feminine culture, like Spain. In figure 4, we see that the US Ranks 19 (Index 62), Spain ranks 51-53, (Index 42), pp. 141-142. Spain is on the feminist side of the spectrum and the US is solidly on the masculine side of the spectrum.

Belongingness, such as in human relationships, will prevail over esteem in a feminine culture, but esteem prevails over belonging in a masculine culture. For the US, the greatest motivators will be “achievement (of self or group) and esteem.” For Spain the greatest motivators will be “security and belongingness” (Hofstede, 2010, pp. 215-216). The following are the values associated with masculine and feminine cultures as defined by Hofstede (2010, p. 139):

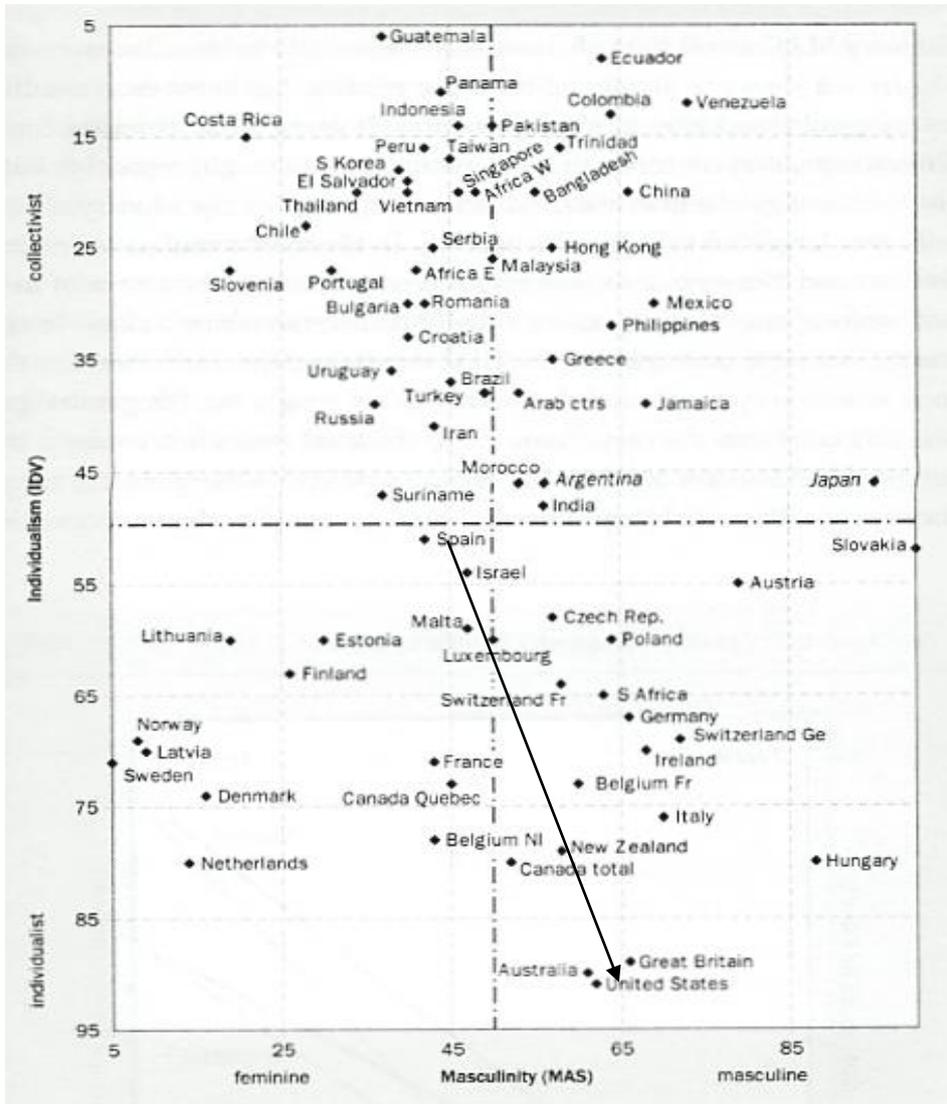
Masculine (US/19):

1. Earnings: have an opportunity for high earnings
2. Recognition: get the recognition you deserve when you do a good job
3. Advancement: have an opportunity for advancement to higher-level jobs
4. Challenge: have challenging work to do—work

Feminine (Spain/51-53):

1. Manager: have a good working relationship with your direct superior
2. Cooperation: work with people who cooperate well with one another
3. Living area: live in an area desirable to you and your family
4. Employment security: have the security that you will be able to work for your company as long as you want to.

Figure 4. Masculinity versus Individualism



Source: Hofstede (2010, p. 147) *The US ranks 1 as an individualist culture and high as a masculine culture. Spain is collectivist and feminine.*

2.6.4. Uncertainty Avoidance: US and Spain

As Hofstede (2010) defines it, uncertainty avoidance is the extent to which members of a culture feel threatened by ambiguous or unknown situations. In other words, those countries whose cultures protect against situations that are outside of the traditional, the norm or the expected, like Spain, rated high, or strong, in Hofstede's uncertainty avoidance index. Those countries whose cultures were less wary, or less threatened by, or more accepting of, the new, the unexpected or non-traditional, like the US, rated

low, or weak. In the Uncertainty Avoidance Index the US ranks 64 (Index 46) and Spain ranks 17-22 (Index 86) (Hofstede 2010, pp. 192-194), see figure 4. Spain rated approximately 40 points higher than the US, or twice as high.

As previously stated in this section, uncertainty avoidance has been linked to avoidance of anxiety, as anxiety, in many cultures, or personalities, is exacerbated by uncertainty. To keep anxiety at a minimum, people seek the familiar, the traditional and expected. Hofstede's following description of anxious cultures would explain the results of Spain on the Uncertainty Avoidance Index:

Some cultures are more anxious than others. Anxious cultures tend to be expressive cultures. They are the places where people talk with their hands and where it is socially acceptable to raise one's voice, to show one's emotions, and to pound the table (Hofstede, 2010).

His research showed the Romance languages ranked similarly. Those countries once ruled by the Roman Empire all scored high on uncertainty-avoidance. "The Roman Empire had developed a unique system of codified laws that in principle applied to all people with citizen status regardless of origin" (Hofstede, 2010, p. 232). By this we can surmise that the predictable, unifying and reliable laws led to national cultures that valued the predictable, reliable and certain. An action led to a predictable outcome and there was no uncertainty as to the outcome. Traditions are formed around such predictable waymarks that make it easier to predict and control behavior, and in so doing, reduce anxiety. The key points of differentiation between countries on uncertainty avoidance tendencies, in the workplace, as Hofstede (2010, p. 217) describes them, are:

Weak Certainty Avoidance (US):

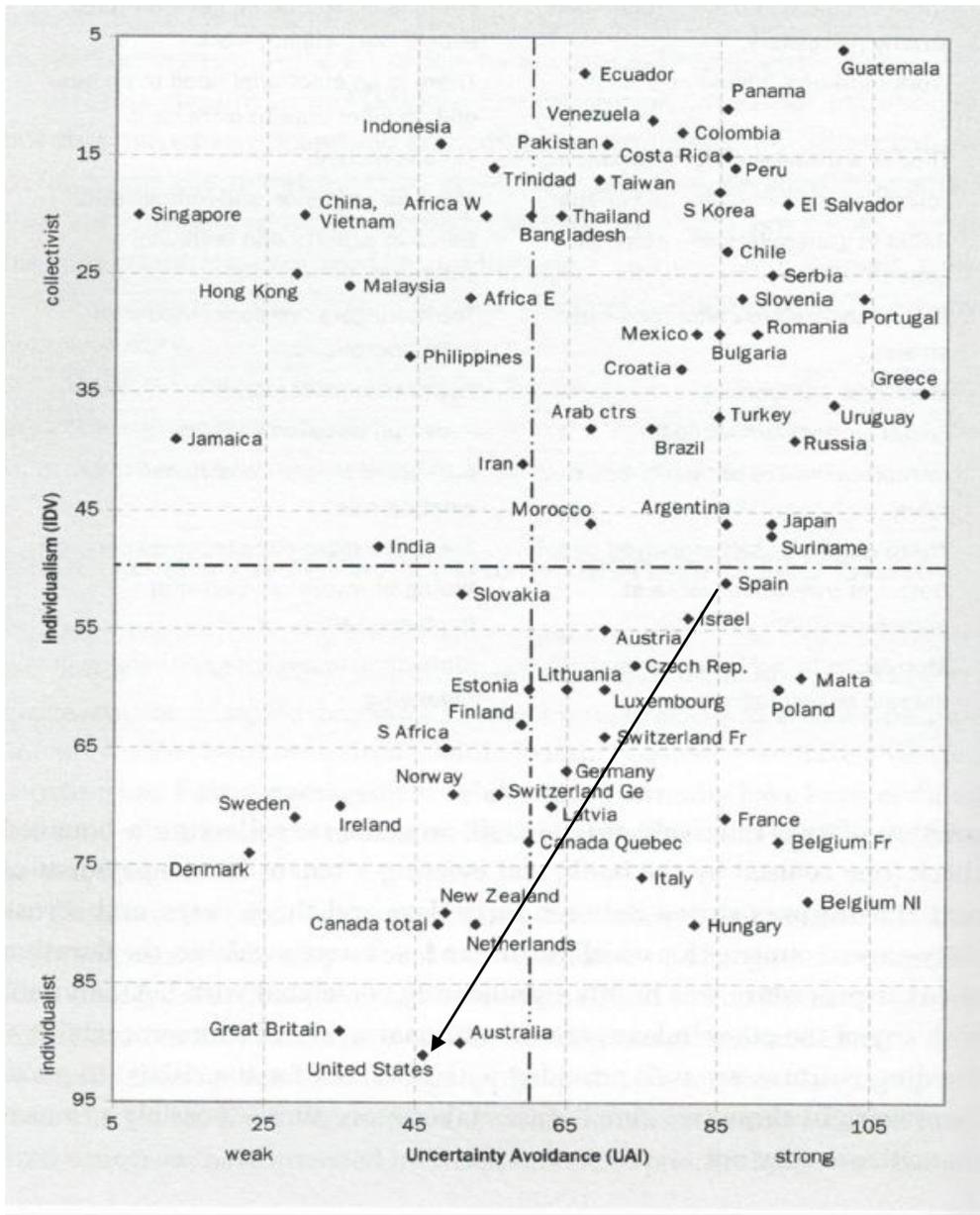
1. More changes of employers
2. No more rules than necessary
3. Entrepreneurs are relatively free from rules
4. Motivation by achievement

Strong Uncertainty Avoidance (Spain)

1. Fewer changes of employers, longer service
2. An emotional need for rules, even if they will not work
3. Entrepreneurs are constrained by existing rules
4. Motivation by security

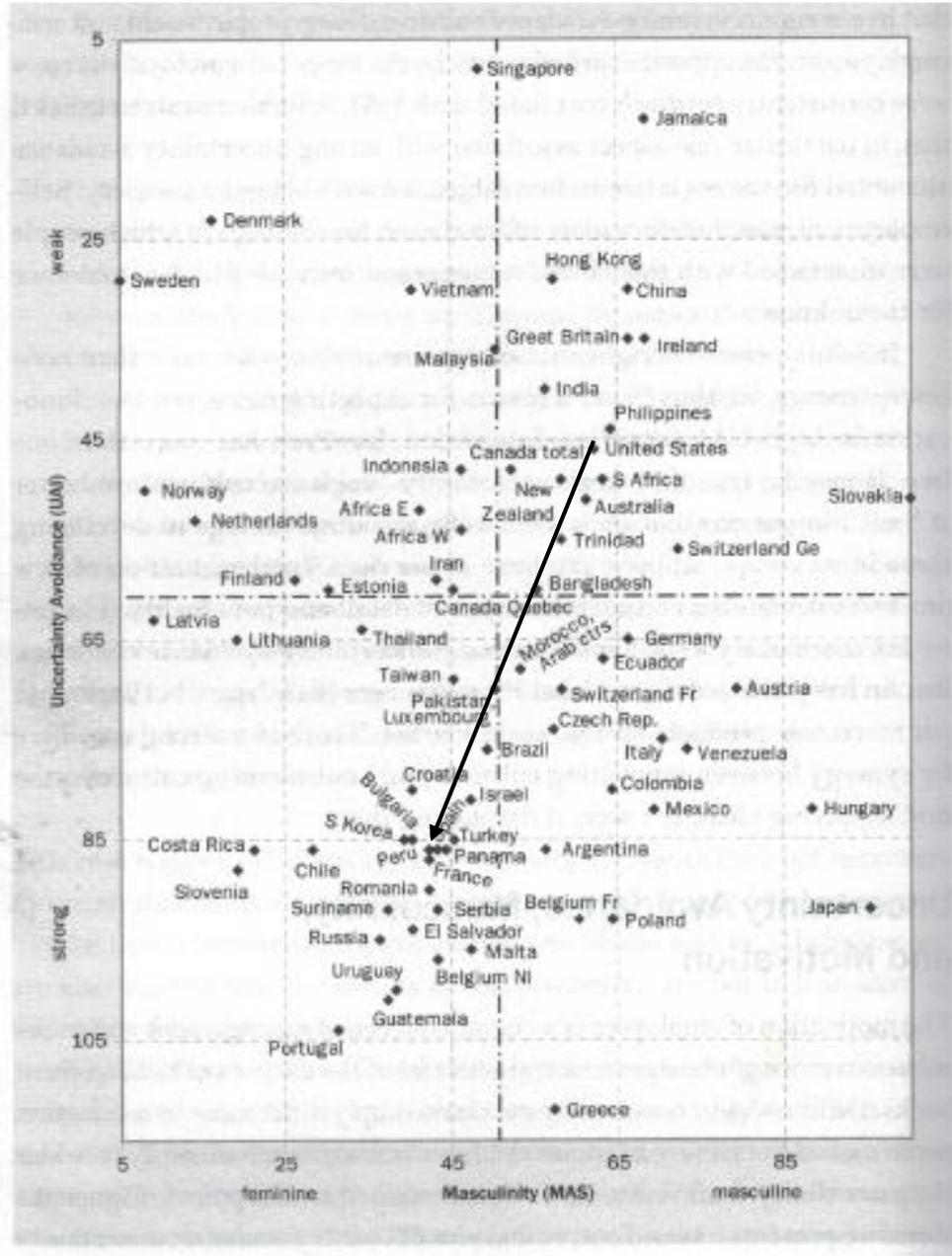
What this indicates is that the often frequent changes in the workplace in the US, the relative freedom from rules, an environment where achievement is prized about security, can be anxiety-producing for Spanish professionals, who are traditionally more accustomed to rules, long service and job security. Safety or security is likely to prevail over other needs where uncertainty avoidance is strong, as in the case of Spain. This can potentially create challenges for the Spanish professional working in the US.

Figure 5. Uncertainty Avoidance versus Individualism



Source: Hofstede (2010, p. 218). *Spain is collectivist, US is the highest on the spectrum of individualist countries. The US scores as “weak” on the spectrum of uncertainty avoidance and Spain ranks as “strong.”*

Figure 6. Masculinity versus Uncertainty Avoidance



Source: Hofstede (2010 p. 214). Shown in a different graph, juxtaposed with the masculine/feminine ratings, Spain is feminine and strong on the spectrum of uncertainty avoidance, and the US is masculine and weak on the spectrum of uncertainty avoidance.

2.7. Cultural distance and cultural fit

As previously discussed, cultural distance is a significant predictor of adjustment. With that in mind, it is important that companies pay closer attention to the international assignments and reassignments of their employees in order to optimize the possibility of success. Research (Parker & McEvoy, 1993) shows that the country of origin can determine which destination will maximize a chance for success by assuring a cultural fit, then for companies to choose assignments for their sojourners that is not that different culturally from their own may be a prudent course of action.

Even though finding a right cultural fit can benefit companies who send their employees overseas, much of the research points to a general understanding that regardless of the cultural distance between the country of origin and the host country, greater international experience makes it easier to adjust to a new cultural environment. Some of the obstacles sojourners come across when moving to a new country include adjusting to the legal or political regulations of the host country and understanding how Studies show that prior knowledge of a new culture (Pruitt, 1978) and previous experience abroad (Klineberg & Hull, 1979) facilitate cultural adaptation. Furthermore, research has found that adjustment tends to increase over time as the individual learns to cope with the psychological demands of life abroad and learns more about the host culture (Ward & Kennedy, 1994).

healthcare works in that country. It is important to be familiar with the economic environment, which in the case of the US means understanding the importance of establishing a credit rating, surmounting office politics, juggling the demands of work and family life, and keeping family members happy in a strange culture. Local attitudes, especially as it relates to good management, are important for foreign employees to understand. To this end, providing training in the culture of the host country for the employee being transferred overseas, or seeking some kind of training on the part of the individual interested in relocating abroad, can enhance cross-cultural adaptation.

2.8. Intercultural training

While some companies offer only minimal assistance to employees on international assignments, many businesses have realized the importance of taking appropriate steps to support employees and their families before they relocate (Society for Human Resource Management, 2015). Keeping in mind the considerable financial investment involved in the relocation of an employee, it is in the best interest of any company to ensure their employees on overseas assignments receive the help they need so they can quickly integrate themselves into the new culture and begin to add value to the company. Experienced companies will monitor relocated employees during the settling in process and most likely take appropriate measures if the relocated employee exhibits stress symptoms or a need for extra help (Urban, 2015). One study conducted during a period of heightened interest on the topic of relocation and work abroad, stands the test of time, on proper orientation for employees working abroad looked at the necessary requirements to be put in place, in order to ensure a successful sojourn abroad:

“In order for a multinational corporation to train its own personnel for assignment abroad, certain requirements must be observed. First of all, the trainee must be given a period of time to prepare before going and to make the transition between his job back home and abroad. Second, the training should be conducted in a location with persons from cultures other than the trainees and as close to the future host culture as possible. The cultural differences themselves provide opportunities to increase a trainees’ awareness of cultural differences between themselves and others. Third, the transition training period should involve both the trainee and his or her family as a unit. Fourth, the transition training program should include some language study. Fifth, the training design should focus on problems of skills specifically relevant to the trainee’s future job” (Brislin and Pedersen, 1976, p. 63).

There are many training programs that provide cross-cultural training. Some of these training programs may not work as well for employees from countries who score high on Hofstede’s index of collectivist countries (2010). He cautions that training methods based on honest and direct sharing of feelings, fashionable in the United States with

labels such as sensitivity training, encounter groups, or transactional analysis, are unfit for use in collectivist cultures (Hofstede, 2010).

The Intercultural Communications Institute training provides training for companies and individuals planning to move abroad using a combination of training methods. The US Department of State provides a list of companies that help those transitioning to jobs abroad. One of these companies headquartered in London and offering training programs since 1989 offers coaching and consultancy on an individual, team, division and organisation-wide level (Communicaid, 2016).

An option for cross-cultural training that is far less expensive and can be used by individuals at their own pace are the training modules offered by the online web company, Cultural Detective. The modules are a collaborative effort of more than 130 global management consultants, organizational behaviorists, educators, psychologists, and other professionals around the world (Cultural Detective, 2015). Their website describes them as providing key cultural characteristics of a host country to travellers or employees relocating to other countries who want information on how to best interact with members of that culture. In an email interview, Dianne Hofner Saphiere, the head of Cultural Detective, claims there has been a huge increase in sales in the last ten years. The information on the website describes the modules as exploring “the concepts of ‘culture’ and ‘values’ and how they impact communication in everyday life” (Cultural Detective, 2015).

The cultural perspective Cultural Detective offers on the US echoes Hofstede’s findings, when seen through the lens of his cultural dimensions theory. For example, the US module from Cultural Detective describes the culture of individualism in the US, as well as the proclivity toward change and the expected separation from paradigms of safety and security, like family, and the belief in taking risks that characterize a “weak” rank in the spectrum of Hofstede’s scale of Uncertainty Avoidance:

“US Americans tend to believe that one survives and succeeds as an individual. An individual can, and should, create and re-create his or her own identity by the choices he or she makes. Self-reliance and personal initiative, it is believed,

bring about the greatest good for the greatest number. One has to take risks to succeed.

US Americans may move frequently during their lives, separating themselves from family, friends, and home to attend school, accept or seek employment, or explore new opportunities.

US Americans believe that success should be based on one's own performance, not due to one's family, school affiliation, place of origin, or influential connections.

Ideally, one is judged by what one does rather than for who one is. This individual focus may result in a high degree of competitiveness compared with some other cultures, with stress on being a 'winner' and not a 'loser.'

US people tend to take care of themselves and expect others to do the same. In the US view, if you want something, you take it upon yourself to find out about it, ask for it, or get it.

US film and TV-show heroes are usually ordinary individuals who save the day or the world by acting on their own, sometimes bypassing rules and authorities and ignoring group opinion. While friendly and helpful, US people expect that individuals will make their own decisions and do their own jobs. Self-help books, groups, and do-it-yourself projects abound. Individuals, rather than groups or teams, are most often rewarded" (Cultural Detective, 2015).

In contrast, Cultural Detective describes Spain in ways that harken back to Hofstede's description of collectivist societies:

"Social relations are the basis of fundamental personal and professional development in Spanish culture. Knowing people and being known is fundamental. Most job offers come through personal contacts and relations. Whether in private business or the public administration, the best guarantee of getting a job is not tangible results, specifications, experience, accreditation, or qualifications, but rather having a reference from someone you know inside the organization.

It is fundamental to understand the creation and maintenance of a good and broad social network. (At work) It is common for people to work and discuss technical matters, but, at the same time, also chat about topics not specifically related to the job, but which aid mutual understanding and the consolidation of the social relationship (hobbies, family, politics, sports, etc.). That is why there are so many coffee breaks, breakfasts, lunch breaks, cigarette breaks, etc., where people always take the opportunity to mix production activity with social relations.

Similarly, don't be surprised during a business meeting that your counterpart may be taking a telephone call from his/her spouse or from somebody else completely unrelated to the business at hand" (Cultural Detective, 2015).

When it comes to Spain, Hofstede's findings on the PDI is confirmed by the information provided by Cultural Detective:

“The value of hierarchy is complex in Spain. It is not the same across the whole of the territory, or manifested in every sphere in a homogenous manner. In the professional sphere, there are some areas (the south and west of the country) where hierarchy is stronger than in others (the north and east).

Although Spanish culture can formally appear much less hierarchical than French or Central American cultures, there is a clear informal power structure that defines power relations and authority in a very important manner. A union representative may be very aware of his or her informal power in an organization and “pull rank” over the functional boss. A great deal of attention should therefore be paid to informal power symbols in order to properly understand who has authority.

Many people still expect the boss to be an infallible expert and to assume decisions and responsibilities. Academic qualifications and personal relations commonly award status value, while professional achievements are not always valued to the same extent. Spaniards may participate and collaborate in decision-making, but at the end of the day many will accept the boss’s decision” (Cultural Detective, 2015).

In contrast, the US is described as less dependent on social hierarchy:

“The US American sense of equality is seen in everyday behavior. People tend to be open, informal, and friendly. People expect to be treated fairly and professionally regardless of their background.

Politicians and business executives emphasize their humble origins to demonstrate that they still maintain the values of ‘everyday’ people. While social and economic equality are ongoing struggles of US democracy, its history is full of individuals and groups who have struggled to achieve equal rights in society.

US Americans like systems and products that enable them to do things on their own: ‘empowerment’ is a popular term among US managers.

Progress tends to be viewed as linear and upward. Successful careers should mean steady promotions and pay raises. A company should always be growing, the economy always expanding” (Cultural Detective, 2015).

Spain’s strong ranking in Hofstede’s Uncertainty Avoidance scale is also echoed by the information about Spain conveyed by the training modules of Cultural Detective:

“Stability is a very important goal in Spain, very closely linked to the resistance to change. It is normal for people to never move out of their neighborhood. If they can, they will stay in the same job their whole life and take their summer vacation in the same place their parents did.

Spaniards are very loyal to product brands and prefer a certain level of dissatisfaction to the risk and uncertainty related to change.

The way in which Spaniards manifest this resistance to change is influenced by two other values: hierarchy and the need for social acceptance. If somebody

feels secure and has enough (formal or informal) power, they may very directly or explicitly manifest their refusal or skepticism about a novelty or change.

The family is the factor that provides a person with stability and security. In Spain, the goal of building or forming part of a harmonious and stable family is a fundamental value shared by all types of people across different ages, ideologies, social status, etc.

The common feature among them all is the desire and commitment to establish an affective nucleus that provides security, care, and mutual affection to its members. Professional decisions are never made without considering the consequences for the family, so when it comes to accepting a promotion, transfer or other type of incentive, a Spaniard will always consider its compatibility with the family's interests and well-being.

The dilemma between family priorities and personal/professional projects is one of the worst frustrations for many Spaniards. So deeply ingrained is this: that business leaders and human resource managers have traditionally believed that having family responsibilities is a good indicator of a person's commitment and responsibility" (Cultural Detective, 2015).

2.9. Synthesis

The previous literature review has synthesized how culture is formed and how it affects our social and working relationships. It has looked at the ways in which we transition into a foreign culture and detailed the existing research on cross-cultural adaptation, including the process of achieving different levels of comfort navigating and communicating within a foreign culture. Studies have provided information on the importance of training and supporting those employees on international assignments, especially those with families. The research shows the growing needs to understand how a lack of coping skills, when immersed in a foreign culture, can be costly to the organization and its employees on an institutional and personal level. The cultural distance between Spain and the US, the countries which comprise the focus of this dissertation, have been analyzed through such dimensions as the power-distance index, individualist and collectivist societies, feminine and masculine cultures, and the uncertainty-avoidance scale. The research undertaken in this dissertation will show how these four areas can lead to challenges in the Spanish nationals that relocate to the US, through questionnaire responses and in-depth interviews.

Research

Chapter III ♦ The Specific Challenges of Spanish Professionals Sojourning in the US

The methodological approach used in this study employed two major tools, a quantitative questionnaire administered to qualified respondents and in-depth interviews of a subset of twelve of these respondents that completed both the questionnaire – thereby constituting case studies of these individuals. This methodological approach combined qualitative and quantitative techniques. Combining the two techniques provides a complimentary view of the same question and is preferable in obtaining a better understanding of the findings (Martínez, 2002).

The decision to conduct a web-based survey

Considerations of ease, time, confidentiality and reach all informed the decision to design and administer a questionnaire that would be sent to qualified potential respondents. According to Rea & Parker (2005), the web-based survey is “a self-administered alternative whereby individuals are contacted by email and asked to participate in a survey that is designed to be submitted and completed by computer” (Rea & Parker, 2005, p. 11). Among the advantages of web-based surveys are the following (Rea & Parker, 2005, pp. 11-12):

1. Convenience. This technique represents a convenient and efficient way of reaching potential respondents. They are able to receive the questionnaire and complete it in the privacy of their home.
2. Rapid data collection. Information can be collected and processed within days.
3. Ample time. The respondent is not pressed for time in responding to the web-based survey. There is time to consider response choices and to respond to open-ended questions in the form of text.

4. Confidentiality and security. Personal or sensitive information supplied by the respondents can be protected on a secure server.
5. Specialized populations. The web-based survey is particularly useful in reaching specialized or well identified populations whose email addresses are readily available.
6. Complexity. Web-based surveys can utilize more complex questions.

Stages of the survey research process

A methodical approach to the design and administration of the survey instrument was adhered to in order to ensure reliable and usable results, “to conduct any of the major types of surveys in a rigorous and unbiased fashion it is important to adhere to specific procedures and apply them in a systematic manner” (Rea & Parker, 2005, p. 23). The following are the stages which were followed in the questionnaire design and administration of this study (Rea & Parker, 2005, p. 23):

Stage 1: Identifying the focus of the study and method of research

Stage 2: Determining the research schedule

Stage 3: Establishing an information base

Stage 4: Determining the sampling frame

Stage 5: Determining the sample size and sample selection procedures

Stage 6: Designing the survey instrument

Stage 7: Pretesting the survey instrument

Stage 8: Selecting interviewer

Stage 9: Implementing the survey

Stage 10: Coding the completed questionnaires and computerizing the data

Stage 11: Analyzing the data and preparing the final report

We designed a data collection tool that combined both open-ended and closed-ended questions with the following goal: "to obtain, in a systematic and orderly way, information of the population investigated on the variables or topics that we are interested in knowing. The type of questionnaire must be decided based on the

objectives of the questionnaire and the data sought" (Soler, 1993, p. 95). According to Martínez (2002, p. 16) the use of both types of questions depends on the following:

- In open-ended questions the researcher does not have a knowledge of the subject that is being studied and therefore it is difficult to glimpse the possible answers that the respondents can give; or the researcher does not want to influence the possible responses. This type of question demands analysis in order to capture the nuances of answers.
- In closed-ended questions it is easy to know the various answers that can be given by the respondents and it is only a question of knowing which of the options is chosen.

Understanding that "surveys typically collect three types of information: descriptive, behavioral and attitudinal" (Rea & Parker, 2005, p. 6), we asked respondents questions aimed at gathering information in all three categories, focusing on their attitudes toward the adaptation challenges to gauge levels of satisfaction and dissatisfaction with what they encountered in their sojourn experience. Attitudes "are subjective states that cannot even in principle be observed externally. Attitudes exist only in a person's mind" (Bradburn, Sudman & Wansink, 2004, p. 117). For that reason, "we must rely on observing how answers may be affected by different factors. Researchers must decide for themselves which form of question is best for their purpose" (Bradburn et al, 2004, p. 119).

The following are among the many best practices that were followed in deciding how to formulate questions related to the measurement of respondents' attitudes toward their sojourn experience (Bradburn et al., 2004, p. 119):

1. Make sure the attitudes you are measuring are clearly specified.
2. Decide on the critical aspects of the attitude to be measured, such as cognitive, evaluative and behavioral components.
3. Measure the strength of the attitude by building a strength dimension into the question itself. Either ask separate questions about attitude strength or ask a series of independent question, each of which reflects the general attitude.

4. Measure behavioral intention either directly or by asking about the likelihood a respondent will engage in a behavior.
5. Avoid double-barreled and one-and-a-half-barreled questions that introduce multiple concepts and do not have a single answer.
6. Whenever possible, separate the issues from the individuals or from the sources connected with the issues.
7. Consider using separate unipolar items if bipolar items might miss independent dimensions.
8. Recognize that the presence or absence of an explicitly stated alternative can have dramatic effects on response.
9. Specify alternatives to help standardize the question.
10. Pretest new attitude questions to determine how respondents are interpreting them.
11. Ask the general question first if general and specific attitude questions are related.
12. Ask the least popular item last when asking questions of differing degrees of popularity involving the same underlying value.

We paid careful attention to designing questions some of which focused on behaviors and others focused on behavioral intent. Questions that measured respondents' behaviors included information on whether or not they completed training programs before moving to the US. We asked behavioral intention questions such as whether respondents were willing to repeat their experience or whether they would have done something differently or the same if they knew then what they knew after the experience.

“There is often an assumed relationship between attitudes and behaviors...when behavior is impossible to measure we often use attitude measurements as a surrogate for behavior. A basic and frequently used conceptualization of the attitude-behavior connection uses the intermediate step of behavioral intentions. In the final analysis, a good predictor of behavior is the consistency of behavioral intentions and attitudes toward the object” (Bradburn et al., 2004, p. 129).

3.1. Fieldwork Strategy

Based on the previously detailed theories and the contextualization of the process of cross-cultural adaptation among Spanish nationals in the US, the study's aim was to increase the understanding of the process of cross-cultural adaptation of the Spanish in the American culture, and to understand how often and under what circumstances they achieve a level of comfort and success within their host culture by posing the following research questions (RQ):

RQ1) What are the cultural differences between Spain and the US and which are the most significant in determining the experiences of Spanish professionals in the US?

RQ2) Does prior knowledge of US culture, or training in cross-cultural adaptation, have a significant impact on the cultural adaptation of Spaniards in the US?

RQ3) What factors in the cultural adaptation process are the most challenging for Spanish professionals in the US?

RQ4) Do the cultural differences between the US and Spain as outlined in Hofstede's research have a significant impact today when considering the current push toward globalization and the global mindset of a much more mobile world population, the access to information through constantly evolving information technologies, and the increased economic motivation of the Spanish since the crisis of 2008?

The questionnaire included three screening filter questions and thirty total questions, was distributed to 30 Spanish companies doing business in the US, to online contacts made at Spanish embassies, through social media contacts and personal introductions, and through industry standard research panels SSI and OP4G (include footnotes to explain SSI and OP4G). The Spanish Chambers of Commerce in Miami and New York and Washington DC were sent links to the questionnaire as well.

Social media outlets such as LinkedIn⁵ and Facebook⁶ were utilized to reach communities of Spanish citizens throughout the US⁷ like: *Spaniards in the US*, *Spanish Immigrants in the US*, *Españoles en Miami*, *Españoles en Nueva York*, *Españoles en San Francisco*, *Spaniards in LA*, *Spaniards in Chicago*, *Españoles en Washington DC*, *Españoles en Utah Salt Lake*. The questionnaire was sent to either the person responsible for site postings, or to the group as a whole. In the case of Washington DC, the questionnaire wasn't posted until my Facebook page showed that I was a resident of Washington DC.

The questionnaire was sent to the following organizations and businesses:

Table 1. Organizational Contacts

Organization	Contact	Website
Casur Sociedad Cooperativa Andaluza	Antonio Maria Martín	www.casur.com
Comunicacion Multilingüe S.L.	Adelaida Maidagan Lazcano	www.cmultilingue.com
Conscious Leaders Now	Marisa Galisteo Estudillo	www.consciousleadersnow.com
Angels Group USA	Sergio Mateo	www.angelsgroup.es
Centro Español - La Nacional - Spanish Benevolent Society	Robert Sanfiz	http://lanacional.org/
ESADE Alumni	Melania Tudor	http://www.esade.edu/web/eng/
Exportadora Andaluza de Aceites S.L.	Joaquin Sanchez Lopez	www.aceitexp.com
Flamenco Vivo Carlota Santana	Carlota Santana	www.flamencovivo30years.org
Geodesic Consulting LLC	Estela Luna de María	www.geodesic-consulting.com
International School of Brooklyn	Rebecca Skinner	www.isbrooklyn.org

⁵ <https://www.linkedin.com/in/anagonzalezphd>.

⁶ <https://www.facebook.com/anaelizabeth.warrick>.

⁷ In both cases we used the author's profile.

Jaime Mascaró/ Ckyra West Broadway	Fanny Sanchez	www.mascaro.com
La Vid y la Espiga S.C. C-LM	Carlos Gil Matea	www.vidyespiga.es
Linkafirm	Miguel Sanchez Praena	https://linkafirm.com
Oliver Staffing, INC.	Bree Gurin	www.oliverstaffing.com
Professional Work ETT S.L.	Isabel Alvarez	www.professionalworkett.com
PRS International Consulting, Inc	Sylvia Chavez	www.prs-efg.com
Real Colegio Complutense at Harvard	José Manuel Martínez Sierra	www.realcolegiocomplutense.harvard.edu
SAT Santa Teresa	Diego Angulo	1881@1881.es
SGN Group, Inc.	Sever García	www.sgn-group.com
The Vidal Partnership	Stephanie Gomez	www.vidalpartnership.com
Vitoria de Lerma Asociados	Santiago Soler Lerma	www.vitoriaderma.com
Vega de Ribes, S.L.	Mar Bartra	www.vegaderibes.com
Viscofan USA	José María Fernández	www.viscofan.com
Bioteecnologías Aplicadas, S.L.U.	Ana Pascual	www.btsa-es.com
Bodega Fernando Moreno Pareja	Francisco Garrido Moreno	www.casacarrilcruzado.com
Bellsola S.A.	Meritxell Alcala Torres	www.bellsola.com
Armadora Pereira, S.A.	Constantino Carrera Andrés	www.arpereira.es
Compañía Quesera y Agropecuaria (Coqueya)	Mario Román Esteban	www.coqueya.com
Bodegas Pago de Larrainzar S.L.	Irene Canalejo	www.pagodelarrainzar.com

Source: Own elaboration.

The explanation was sent via email to all potential respondents included a personal introduction to me as a PhD candidate at the University of Malaga and an explanation

of the study's purpose, along with a signed letter from the thesis adviser to authenticate the project on letterhead from the University of Malaga. The letter from the dissertation advisor was provided in both English and Spanish at the beginning of the questionnaire.

All respondents were asked if they wished to be emailed the findings. They were assured that the responses would be confidential and they did not need to identify themselves if they wished to remain anonymous. Participants were offered the opportunity to respond to the survey in either Spanish or English.

Although it was made clear at the beginning of the questionnaire that all responses were confidential, respondents were asked whether they wished to participate in the case study interviews and, if so, to leave their contact information.

3.2. Questionnaire Architecture

Screening questions

To qualify each potential participant, all were screened via three filter questions at the outset of the questionnaire. The first filter question screened for Spanish citizenship. The second filter question asked if they were in the US because their spouse or partner had relocated to the US for work, and confirmed if the spouse or partner was a Spanish citizen. The third filter question asked if the respondent had experienced challenges adapting to US culture to ensure that these respondents could provide information related to the study of cultural adaptation. Respondents who failed to answer any of the three filter questions appropriately were terminated and their responses not tabulated. These 3 questions were chosen to filter out any survey participant who didn't meet the principle criteria of being a citizen of Spain, or the spouse of a citizen of Spain who had relocated to the US and had undergone challenges in the adaptation process. This was determined to be the best way to keep the data from being corrupted by data not relevant to the research.

Respondent characteristics and questionnaire questions

Several questions were administered to provide a more accurate picture of the respondent pool and to provide opportunities for further analysis (e.g. if any single aspect of their background or family situation or a combination of circumstances were factors in determining the outcome of their adaptation process).

Respondents were asked if they had moved to the US with their families and how long they and the other members of their family had been in the United States for work related purposes. They were provided 5 possible answers, ranging from less than 1 year to 5 years or more. They were asked if they had been sent to the US by their employer or had come on their own. Respondents were given 5 possible answers to tell us which job function or responsibility best represented their work, from senior management to student with a category for “other.” We also asked about the respondent’s age, gender, marital status and number of children (if any).

The questionnaire can be accessed on Appendix A.

Prior knowledge of life in the US

In order to ascertain the accuracy of their perceptions about life in the US and whether what they experienced during their time in the US correlated to what they expected, respondents were asked to identify the sources of any prior knowledge of life in the US. They were given five possible answers: mass culture (books and movies), friendship (American acquaintances, colleagues and/or good friends), or travel experiences, or “none of the above.” Respondents were also asked to self-report how accurate their perceptions were regarding American life and culture before experiencing it firsthand, and were given three possible responses, from “very accurate” to “not accurate.”

Language

The question of language ability can also lead to possible inferences about the level of acculturation difficulty they experienced during their sojourn. We asked them to estimate their command of English when they first arrived and were given four possible responses, ranging from “highly fluent in English” to “no knowledge of English.”

Specific challenges related to cultural adaptation

The areas on which we wanted to focus to evaluate challenges in adapting to US culture were professional, social and education. The level of challenge in each field was evaluated using a 5-point anchored Likert scale (from “very challenging” to “very easy”).

Work

They were first asked if they had encountered difficulties in their workplace settings. Those who responded in the affirmative were directed to a randomized list of potential challenges and asked to evaluate how challenging was each of these possible professional circumstances. The specific difficulties were communicating in English, misunderstandings or conflict with colleagues, difficulty understanding or following company policy, found work conditions or the schedule challenging, encountered language or treatment considered offensive.

They were then asked how satisfied they felt with their work experience in the US and were offered five possible responses (from “very satisfied” to “very dissatisfied”). In order to correlate whether their work experience was affected by their preconceptions, respondents were also asked if work in the US was “better than expected,” what was expected or “worse than expected.”

Social

After concentrating on adaptation difficulties in the workplace, they were asked questions about whether challenges were encountered in their communities either by the respondents themselves or their spouses/partners. Those who recalled confronting social challenges were directed to another randomized list of potential sources of difficulty and asked to evaluate each.

Among the possible social situations which may have produced challenges included difficulties communicating in English or socializing with Americans, found social norms hard to understand, found it difficult to find interesting activities or events, felt isolated, or encountered language or treatment you considered offensive. They were also asked whether they had difficulty adapting to their communities, such as difficulties in finding housing or jobs, good health care providers or stores which sold familiar foods. Possible problems discovering or navigating government services were also queried, such as obtaining driver's licenses, tax ID cards, good childcare, or protecting one's personal safety or financial security.

To analyzing their perceptions of life in the US before their relocation to see if the difference between perception and reality affected their ability to acculturate, they too were asked if living in the US what they or their partner expected.

Educational

Next, those who relocated to the US with children were asked if their children had encountered difficulties in their educational settings. Those who did so were asked the level of difficulty their children encountered (using the same 5-point Likert scale).

Among the educational challenges confronted by their children were difficulties communicating in English, making friends, meeting academic or teacher/administrator expectations, finding academic standards in the US unsatisfactory or deficient, or encountering treatment that was violent or offensive.

Training resources focused on cultural adaptation

To arrive at the question of whether they were adequately prepared for their move to the US, and had received sufficient training, either by their company or at their own behest, respondents were asked if their employer had provided any training to help them adapt to life in the US, or alternatively they personally sought out training on their own.

Those who engaged in such cultural training opportunities asked to describe the providers or sources of the training (including any printed materials, videos or other online resources they consumed on their own initiative), and were asked if they were satisfied with the training they received via a 5-point Likert scale from “very satisfied” to “very dissatisfied.”

Respondents were also asked if they thought it was helpful to receive training to integrate into US culture and way of life. They were also asked whether they agreed with the statement that their companies “needed to do a better job preparing [them] for US culture” and whether they “felt adequately prepared to adapt to work and life in the US.”

Overall satisfaction with sojourn

As previously mentioned Likert scales were used to design many of the dependent or outcome variables used in the questionnaire. A number of scaling techniques have been developed based on somewhat different underlying models of attitude measurement. “The most popular is the Likert scale (...) The fundamental idea behind Likert scales is that an attitude can be thought of as a set of propositions about beliefs, evaluations and actions held by individuals” (Bradburn, Sudman & Wansink, 2004, p. 126).

To ascertain their overall evaluation with their experience coming to and adapting to US culture, respondents were asked if they were inclined to repeat their experience of coming to the US for work-related purposes if they knew when they first arrived what

they would encounter, offering a Likert scale consisting of 5 responses from “very likely” to “very unlikely.” They were also asked whether or not they would be likely to recommend their experience of coming to the US for work-related purposes to a colleague or friend from Spain, using a scale from 0 to 10 (where “0” means not at all likely and “10” means extremely likely).

Survey participants were asked in addition whether they agreed or disagreed that they preferred life in Spain to life in the United States and whether they wanted to stay in the US.

3.2.1. Data Collection

Data for this quantitative phase of the analysis was collected from April to July of 2015. Approximately 60 responses were collected from industry panels, while another 17 were received through the many other previously mentioned avenues. This resulted in a data set of 77 usable responses, representing a confidence interval of approximately +/- 11.4% at the 95% confidence level.

3.2.2. Analysis of Quantitative Data

The primary method of data analysis for this study was cross tabulations, also known as contingency tables. “The distribution of a single variable is described by the frequency distribution, and this univariate relationship is further clarified and understood for the use of measures of central tendency and dispersion. Multivariate relationships can be presented through the use of contingency tables, but unlike frequency distributions descriptive statistics are not adequate to analyze such relationships. In as much as the primary purpose of contingency tables is to depict the relationships between two or more variables, tests of statistical significance and the measures of association need to be applied to the data to verify the existence and strength of any apparent relationship between variables” (Rea & Parker, 2005, p. 179).

Examples of dependent variables were questions related to work, social or educational challenges, experiences with and evaluations of training, and so on. Examples of independent variables were job function, tenure, and sojourn satisfaction. “The independent variable is the change agent or the variable that attempts to explain changes in the dependent variable. It acts upon, influences, or precedes the dependent variable, which is the variable that is being explained and is therefore dependent on the independent variable” (Rea & Parker, 2005, p. 181).

We used the Chi-square statistic as our first line indicator of the relationships between the independent and dependent variables. “Determination of the statistical validity of perceived difference is made through statistical significance tests, of the most frequently used in survey research is the Chi-Square test. Chi-Square is the only significance test for data with both variables measured on a nominal scale. The Chi-Square test of significance is essentially concerned with the differences between the frequencies that are obtained from the sample survey and those that could be expected to be obtained if there were no differences among the categories of the variables” (Rea & Parker, 2005, p. 183).

A more robust method of determining the strength of relationship between the independent and dependent variables is the analysis of variance (ANOVA) procedure. “When there are multiple categories of the independent variable the researcher can attempt to determine statistical significance by a series of applications of these means tests by a single application of an analysis of variance test. The analysis of variance test measures the amount of the total variability of the dependent variable that can be attributed to the differences among the categories of the independent variable” (Rea & Parker, p. 207).

The ANOVA procedure utilizes the F ratio statistic to explicate statistically significant relationships. In our study, the F ratio was displayed in figures 10, 12, 13, 14, 19, 21 and 23 to explicate the relationship between an independent variable such as willingness to repeat the experience and various dependent variables, “the essence of analysis of

variance is the calculation of an F ratio that comprises the ratio of two variances” (Rea & Parker, p. 210).

To further highlight the strength of the linear association between variables is the correlation coefficient, exemplified by the Pearson’s r statistic. Examples of the employment of Pearson’s r can be found in Figures, 10, 12, 13, 14, 21, 22, 26, 28, 29 and 31. “With interval variables as both independent and dependent, the researcher is not only able to perform tests of statistical significance and measures of association but also to quantify the exact relationship with mathematical precision through the designation of a line that represents the relationship. The strength of the relationship between two interval scale variables can be measured by Pearson’s r , or what is commonly referred to as the coefficient of correlation” (Rea & Parker, p. 220).

3.3. Interviews (Case Studies)

This section discusses the process of selecting the case study candidates, the data collection and analysis and the interview structure.

It was determined that the most appropriate method to amplify and clarify the questionnaire findings was to conduct in-depth interviews (IDIs). These kinds of interviews “are structured to permit an interviewer to solicit information directly from a respondent in a one-to-one personal interview” (Rea & Parker, 2005, p. 18). The advantages of the in-depth interview technique are as follows (Rea & Parker, 2005, pp. 18-19):

1. Flexibility: The interviewer can probe for more detail to explain unclear questions.
2. Greater complexity: Interviewers can administer highly complex [questions] and provide detailed instruction and lengthy lists of alternative responses.
3. Ability to contact hard-to-reach-populations: Certain groups are difficult or impossible to reach by any method other than personal interviews.
4. Assurance that instructions are followed: The interviewer that the questions are answered in precisely the order intended.

In order to provide respondents an opportunity to expand on their questionnaire answers, a set number were invited to participate in follow-up in-depth interviews, with the following objective: “to collect percepts and ideas and to improve the conceptualization problem... [In depth interviewing] every effort is made to get respondents to express their own ideas spontaneously in their own words” (Oppenheim, 1992, p. 70).

Every attempt was made to give each interviewee ample opportunity to reflect on their experience in the US and to deepen the responses they provided in the questionnaire. “Depth interviewers must exercise great patience, they must try to exercise great patience, they must try to interfere as little as possible and let the interview ‘run itself’” (Oppenheim, 1992, p. 74). The questions were often repeated in different ways as the interview progressed, to give interviewees an opportunity to rethink or add to previous responses, “often the same topic is approached more than once during an interview, in different ways or from different angles” (Oppenheim, 1992, p. 75).

The complete interviews can be read in Appendix B.

Selection process

Twelve people were chosen from the pool of survey respondents who provided personal data and agreed to participate in the interview process. The goal was to choose 12 people who represented a cross section of professions, ages and locality as case study subjects. They all answered the questionnaire and participated in in-depth interviews to provide a fuller, more detailed look at the questions asked in the survey. As their responses were analyzed by two different methods, quantitative and qualitative, they are categorized as case studies (Thomas, 2011).

3.3.1. Data Collection

The interviewees live (or lived) in Kansas, Texas, New York, Florida, Nevada, and Indiana.

The subjects were interviewed either in person or by telephone.

All the interviews were either audio or videotaped and transcribed. Each interview averaged one hour in duration.

3.3.2. Interview Structure

The primary focus of each of the interviews was an explication of the challenges each of these Spaniards faced in the workplace or in social situations and how they adapted to life in the US. Additionally, subjects were asked:

- Demographics (name, age, marital status, presence of children in the household).
- Professional status (what they did for a living, when they came to the US initially).
- Location (where they lived in Spain, where they live in the US, how long they have been in the US).
- Reasons for coming to the US.
- Training (whether or not they received any training before arriving, and if so whether it was sufficiently adequate and ultimately made any difference in their experience).
- What they thought they knew about the US before moving here, and an evaluation of the accuracy of those perceptions.
- Their command of the English language.
- How long it took them to adapt to US society.
- Whether they preferred life in the US and wanted to stay in the US or return to Spain.
- Whether they would recommend the experience to colleagues or friends back home.

3.3.3. Analysis of Qualitative Data

As the primary analytic technique employed for the in-depth interviews, content analysis was applied to the interview responses. One of the biggest exponents of this tool is Krippendorff describing it as a "research technique aimed at formulating, from certain data, reproducible and valid inferences that can be applied to its context," (Krippendorff, 1990, p. 18) and its purpose consists of new insights, and a practical guide to action (Krippendorff, 1990). According to Bardin (2002) it is "the set of techniques of analysis (...) tending to obtain indicators (quantitative or not) by systematic procedures and objectives of description of the content of the messages allowing the inference of knowledge regarding the conditions of production and reception (social context) of these messages" (Bardin, 2002, p. 32).

Findings

CHAPTER IV ◊ How Spaniards Met the Challenges of Adapting to Life in the US and Communicating with Americans

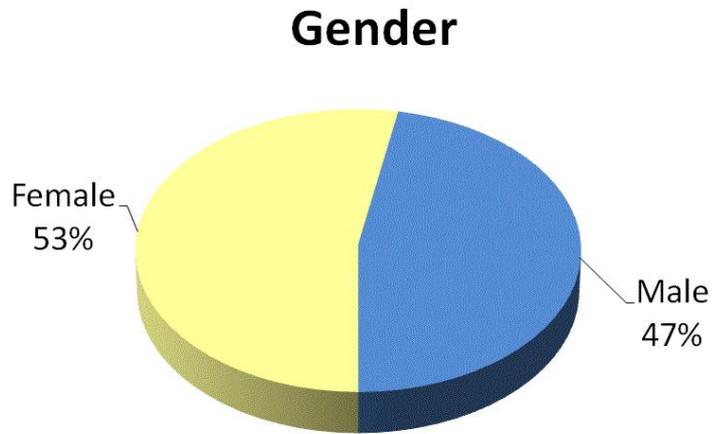
Survey responses were initially analyzed by a standard cross-tabulation banner report, which utilized t-tests to highlight statistically significant differences ($p \leq .05$) between subgroups. Further post hoc multivariate analysis was also undertaken, primarily ANOVA, bivariate correlation (Spearman's R), and linear regression and discriminant modeling, to uncover relationships between the independent and outcome variables (particularly sojourn satisfaction).

Results from the case study findings were added at the bottom of certain sections of the questionnaire findings, in cases where they provided valuable information illuminating, supporting or questioning the quantitative findings. The results of the case study findings in full are provided immediately following the quantitative results.

4.1. Quantitative Findings

This section introduces the quantitative survey data. It includes information on the characteristics of respondents, their prior knowledge of life in the US, training resources focused on cultural adaptation, issues and challenges during their period of adaptation, satisfaction with their stay, professional difficulties, social challenges, educational difficulties and their adjustment period. As is shown in Figure 7, 53% were female and 47% were male.

Figure 7

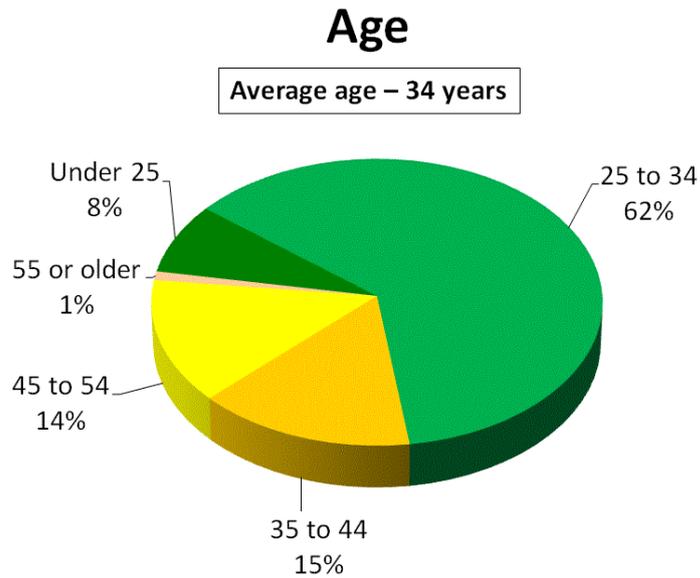


n = 66

20. Gender

Source: Own elaboration.

Figure 8



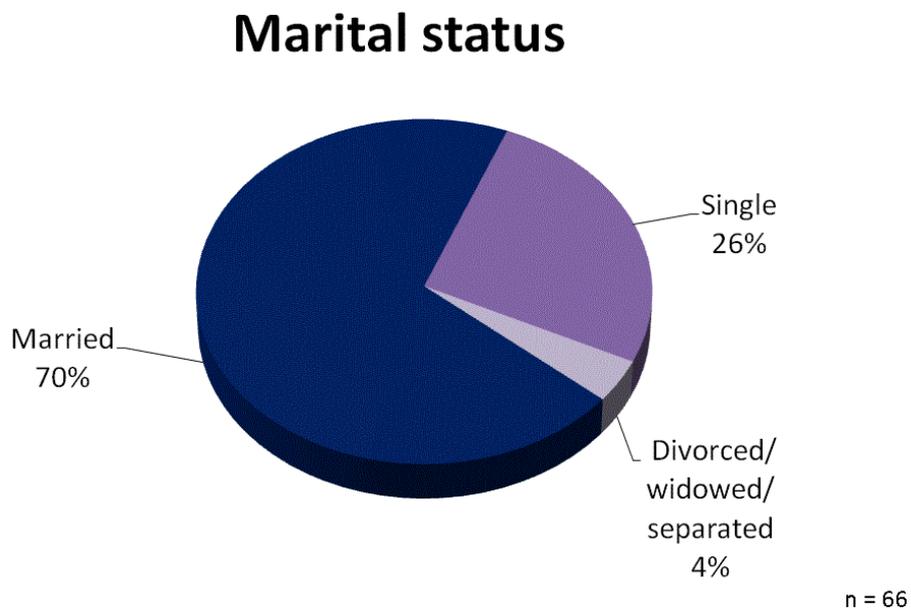
n = 66

19. Which of the following categories includes your age?

Source: Own elaboration.

Figure 8 shows the respondent's average age is 34, and the age distribution is split equally between men and women. Neither age nor gender had a visible effect on respondent's satisfaction with neither their US experience nor their willingness to recommend it to other Spanish citizens. The case study subjects had a median age of 39.5. This can be traced to information at the beginning of the dissertation that young professionals, whose unemployment levels were the highest after the crisis of 2008, fled the country in greater numbers.

Figure 9

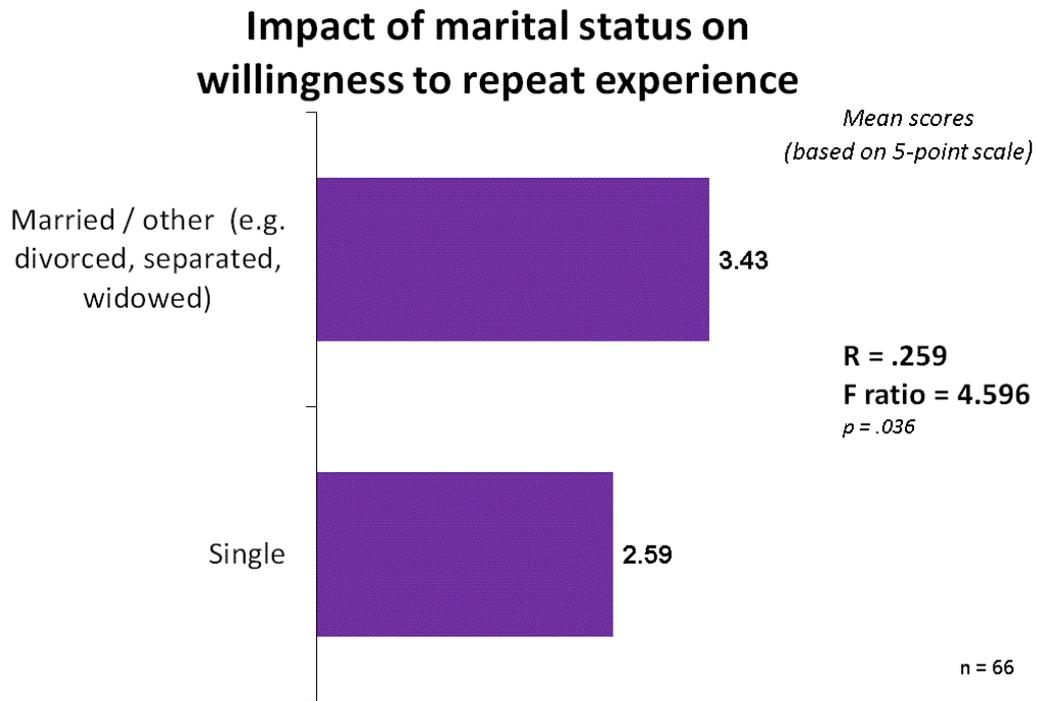


21. What is your current marital status?

Source: Own elaboration.

Figure 9 shows that most are married and thus moved to the US with their families. Only 26% were single and 4% divorced, widowed or separated. Most case study subjects were either married or with long-term partners.

Figure 10

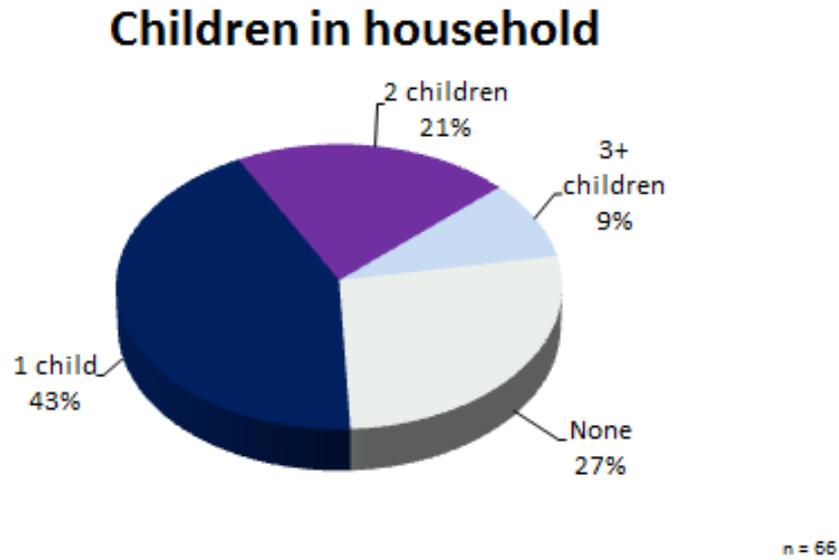


Q21. What is your current marital status?
 Q17. If you were aware when you first arrived in the US of what you now know based on your experience, how likely would you have been to agree to come to the us for work related purposes?

Source: Own elaboration.

However, it is interesting to note (as is demonstrated by Figure 10) that a respondents' marital status had a noticeable positive impact on their satisfaction with their sojourn in the US. Those who came to the US as single people were significantly less satisfied with their experience than were those who were married. The correlation coefficient (Pearson's R) of satisfaction with marital status is .259, and the F ratio (4.596) has a p score of .036. Both are significant at the 95% level of confidence.

Figure 11

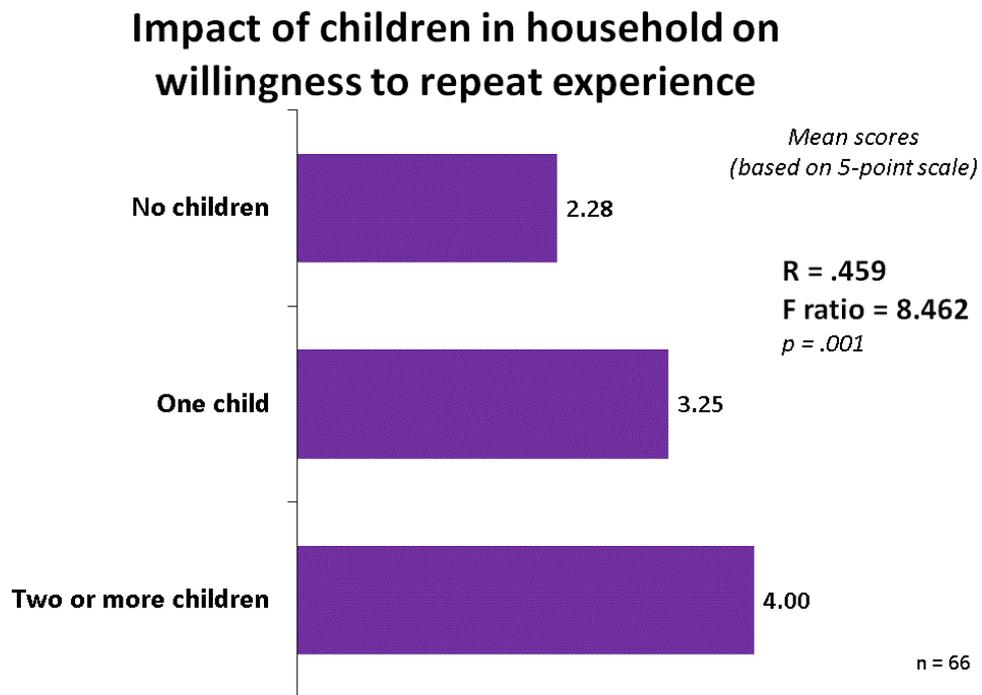


22. How many children under the age of 18 currently reside in your household?

Source: Own elaboration.

The presence (or absence) of children is also notably impactful. As is shown by Figure 11, only 27% were childless when first arriving in the US. 43% had one child and nearly one third had two or more children in the household. Four of the case study subjects had children; 3 have children still living with them.

Figure 12



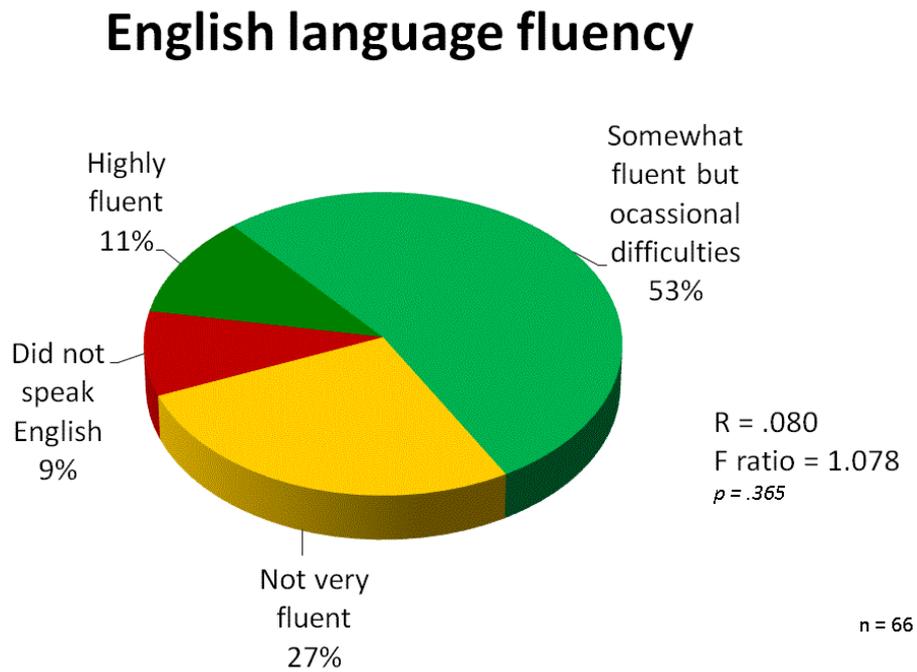
Q21. What is your current marital status?

Q17. If you were aware when you first arrived in the US of what you now know based on your experience, how likely would you have been to agree to come to the us for work related purposes?

Source: Own elaboration.

Figure 12 demonstrates the dramatic impact that the presence of children in the household had on respondents' willingness to repeat their experience. Those with two or more children at home were nearly twice as likely to be happy with their entry into the US compared to those who were childless. The correlation coefficient of sojourn satisfaction with number of children is also substantial (.459) as is the corresponding F ratio (8.462). Again, both measures are statistically significant at the 95% level of confidence.

Figure 13



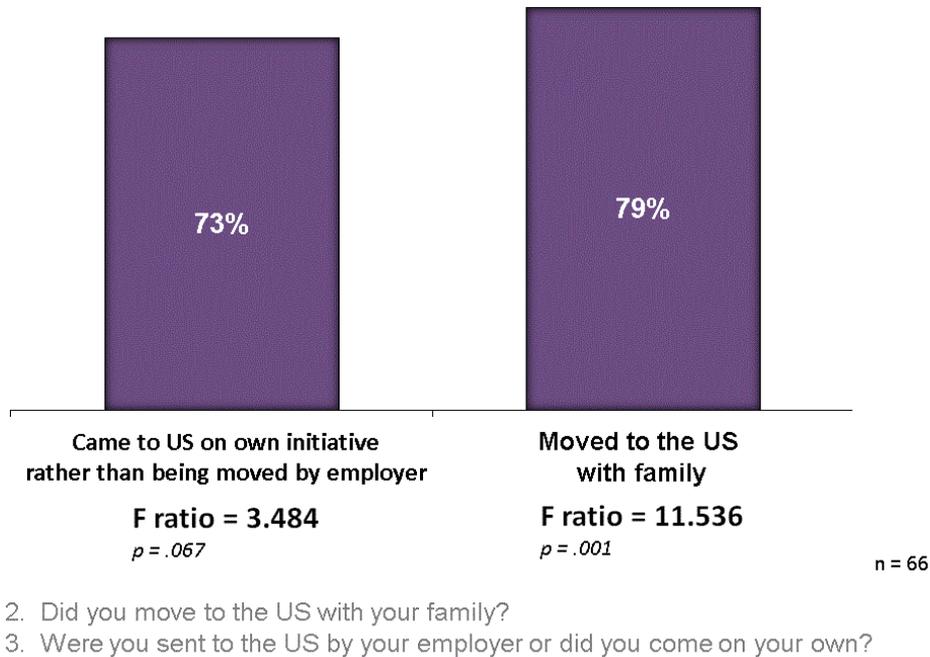
7. How would you estimate your command of English when you first arrived?

Source: Own elaboration.

Figure 13 shows that English language fluency was somewhat suspect among the respondent pool, with most claiming to experience at least some level of difficulty. However, it is interesting to note that there is no apparent relationship between their self-declared fluency and their sojourn evaluation. Their language difficulties seem unrelated to their willingness to repeat their experience, despite the difficulties presented by the language barrier to both professional and community life. All the case study subjects experienced some level of difficulty with English.

Figure 14

Reasons for relocating to US

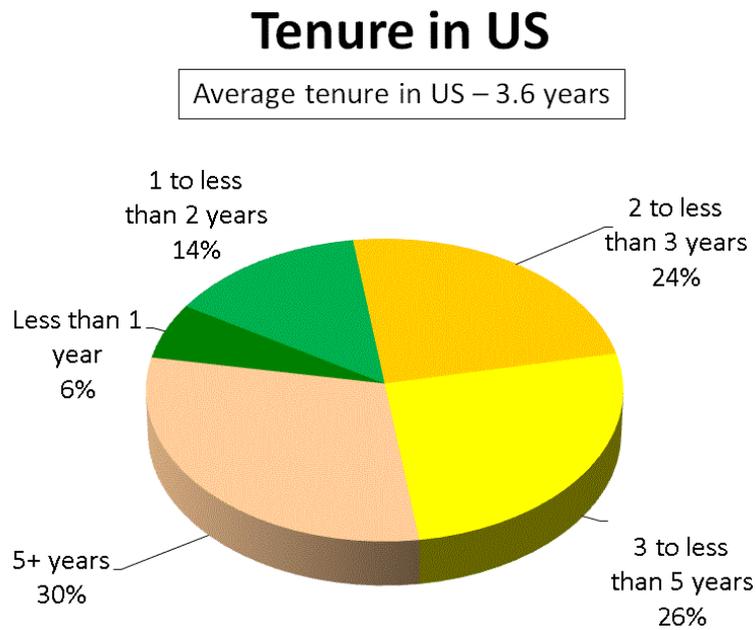


Source: Own elaboration.

Figure 14 shows that most came to the US on their own initiative (rather than at the request of their employers) and came with their families. Both circumstances positively impacted their evaluations of their US stays.

As has been observed previously, those who came with their families were 1.6 times more apt to have a positive experience than those who came alone. Those who came on their own initiatives also were more likely to wish to repeat the experience – although the effect was somewhat less than the influence of family presence. Nonetheless, their self-ratification of coming to the US on their own may also point to their apparent willingness to repeat their experience despite the difficulties they encountered (as we shall see elsewhere in this analysis). Nine out of the 12 case study subjects came to the US on their own initiative.

Figure 15



n = 66

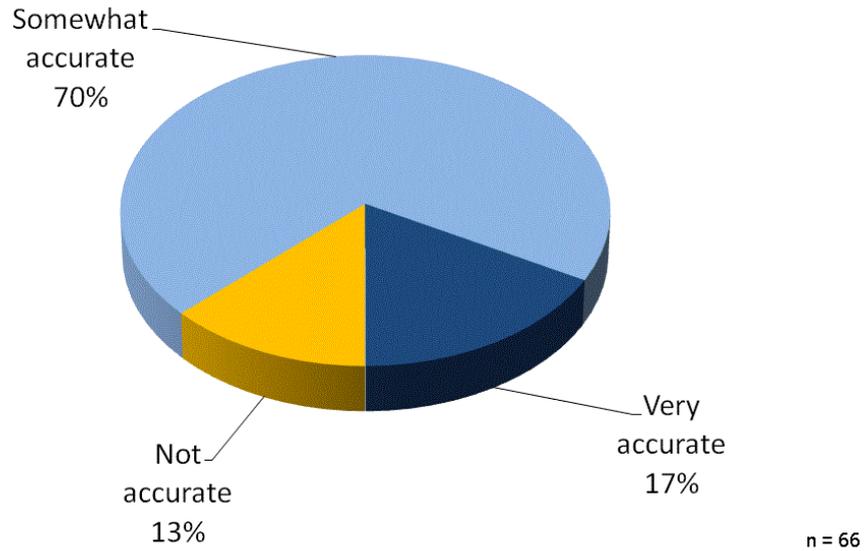
1. How long have you or other members of your family been in the US for work-related purposes?

Source: Own elaboration.

The typical respondent has been in the US for between 3 and 4 years (as can be shown via Figure 15), although over one in four has resided in the US for over 5 years. Interestingly, tenure has virtually no impact on their satisfaction levels – new arrivals and those who have been in the US for 5 or more years have virtually identical levels of satisfaction. The average duration of stay for the case study subjects is 4.5 years.

Figure 16

Accuracy of perception of US life and culture

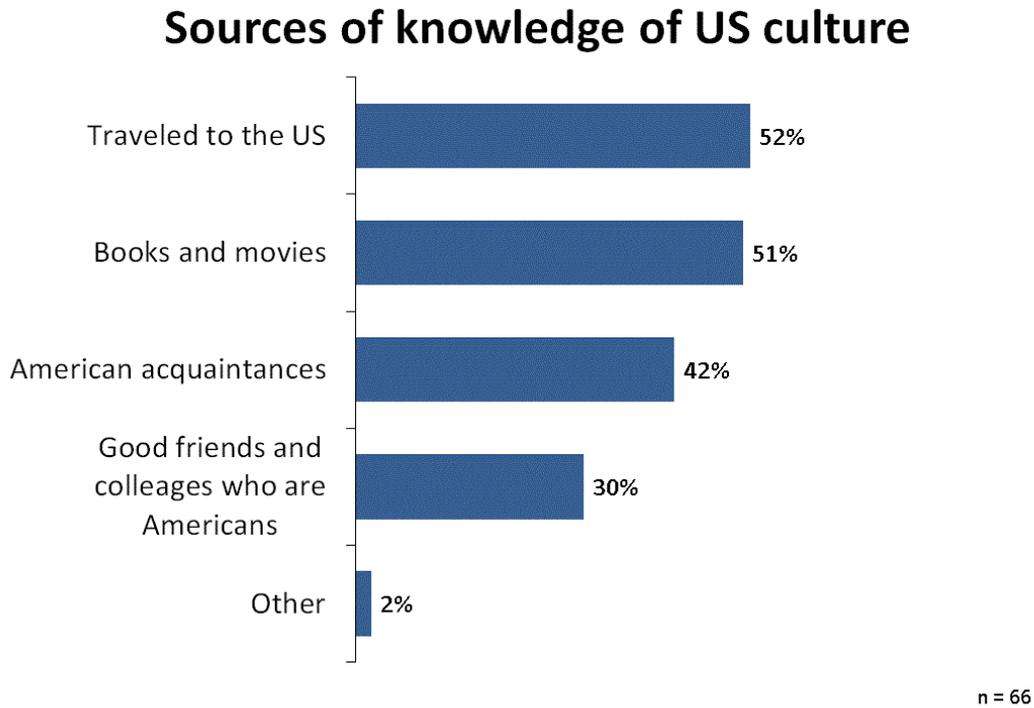


6. How accurate were your perceptions about American life and culture before you moved here?

Source: Own elaboration.

Their mental images of life in the US were informed by myriad sources, although these images were challenged by what they actually experienced. As can be seen in Figure 16, only one in five felt that their prior perceptions were very accurate.

Figure 17



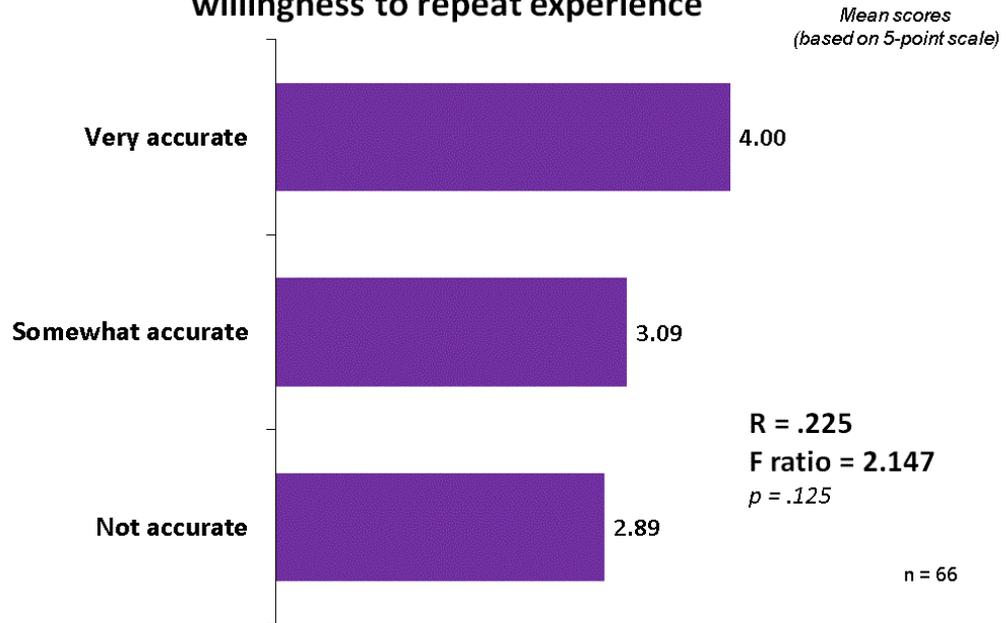
5. What were the sources of your knowledge of the US before you moved here?

Source: Own elaboration.

Figure 17 shows the sources of the information prior to their arrival in the US. Books and movies plus travel to the US were the most widely used sources, followed by having personal knowledge of Americans (either casual acquaintances or by having good friends and close colleagues.) Six of the case study subjects had visited the US and had American acquaintances or friends before moving to the US.

Figure 18

Impact of accuracy of perception of US culture on willingness to repeat experience

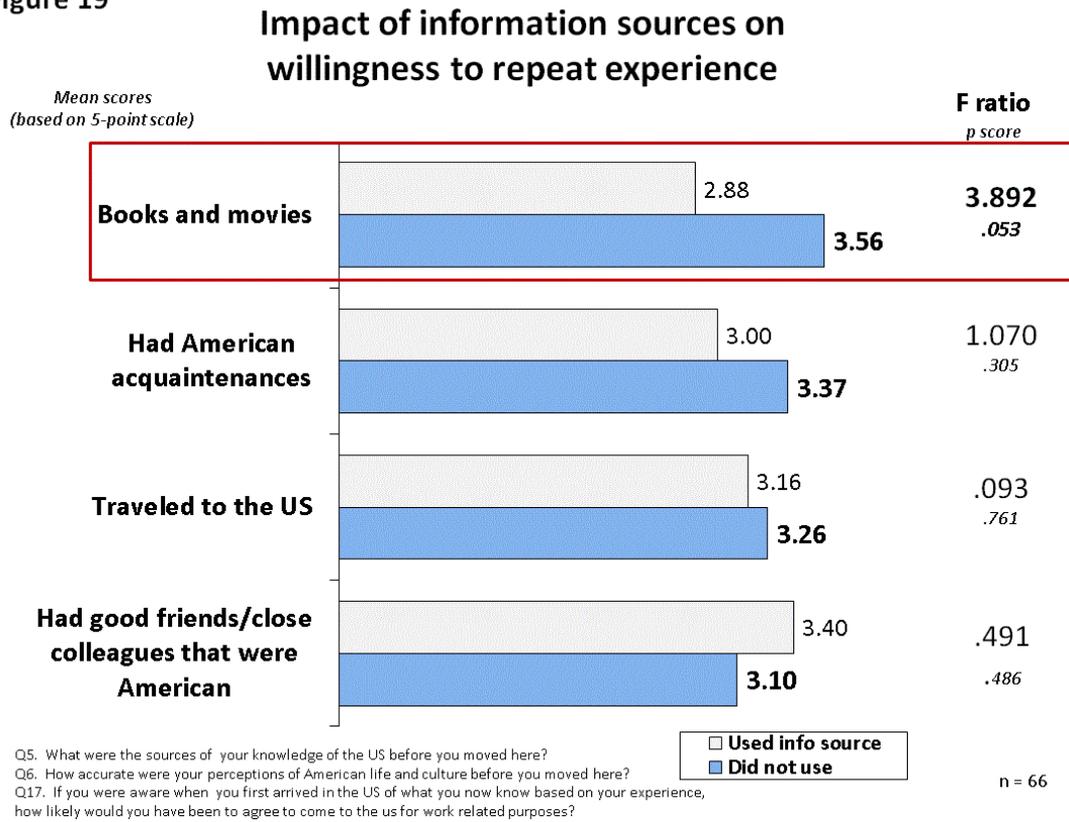


Q6. How accurate were your perceptions about American life and culture before you moved here?
 Q17. If you were aware when you first arrived in the US of what you now know based on your experience, how likely would you have been to agree to come to the us for work related purposes?

Source: Own elaboration.

Their self-admission on how accurate their views were of the US, however, had some bearing on their perceived experiences. As can be seen in figure 18, the more accurate their views were before coming the more apt they were to repeat the experience or recommend the sojourn to their fellow countrymen.

Figure 19

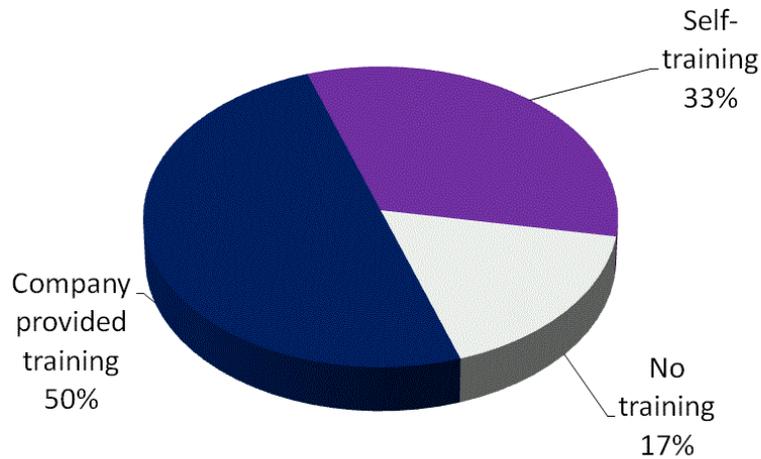


Source: Own elaboration.

But there was a discernible impact of these sources on the accuracy of their perceptions of the US and – more directly – their ultimate evaluation of their US work experience. Figure 19 shows the relationship between reliance on each of the four major modes of information gathering and their self-assessment of how accurate were their resulting perceptions. The evidence clearly demonstrates that the more personal their prior contact with Americans (travel or connections with friends and colleagues) the more likely they were to be satisfied with their stay in the US. By contrast, relying solely on depictions of US culture through the lens of movies and books had a significantly *negative* impact on the accuracy of their views and their overall satisfaction with their experience.

Figure 20

Cultural adaptation training resources



n = 66

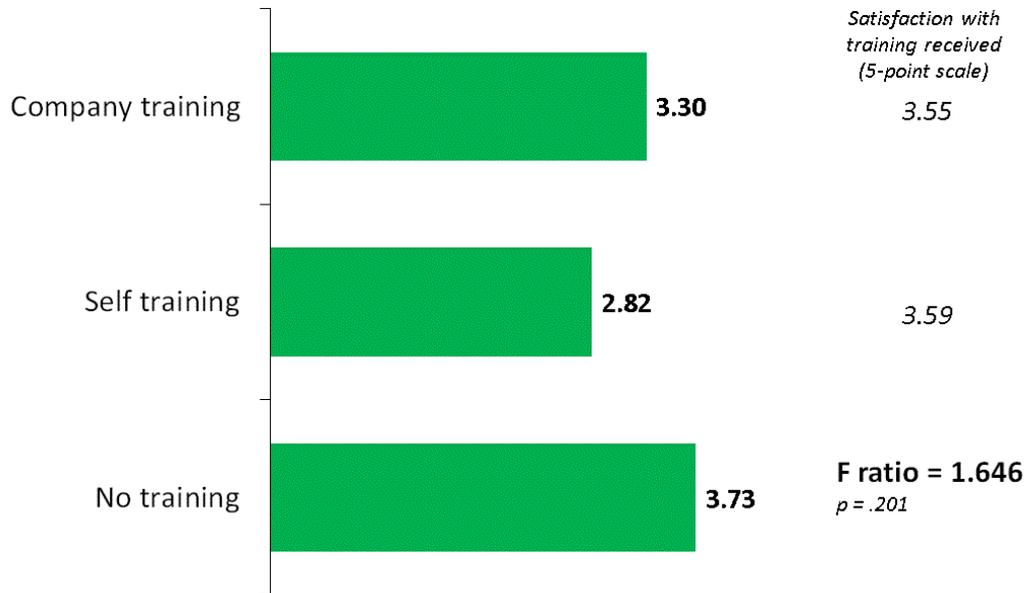
- Q11. Did your company provide you with any training to help you adapt to life in the US?
Q12. Did you personally seek out training on your own to help you adapt to life in the US?

Source: Own elaboration.

As has been pointed out previously, most came to the US on their own initiative rather than at the best of their companies. Nevertheless, support resources were made available to some of the Spaniards who made the journey. As can be seen in Figure 20, half were provided training resources by their employers (although it is unclear whether this training was administered prior to their arrival or whether it came during their US stay), while another one-third sought out training on their own. One in six recalls receiving no formal training. Four of the 12 case study subjects received formal training before relocating to the US.

Figure 21

Impact of training on willingness to repeat experience



Q11. Did your company provide you with any training to help you adapt to life in the US?

Q12. Did you personally seek out training on your own to help you adapt to life in the US?

Q17. If you were aware when you first arrived in the US of what you now know based on your experience, how likely would you have been to agree to come to the us for work related purposes?

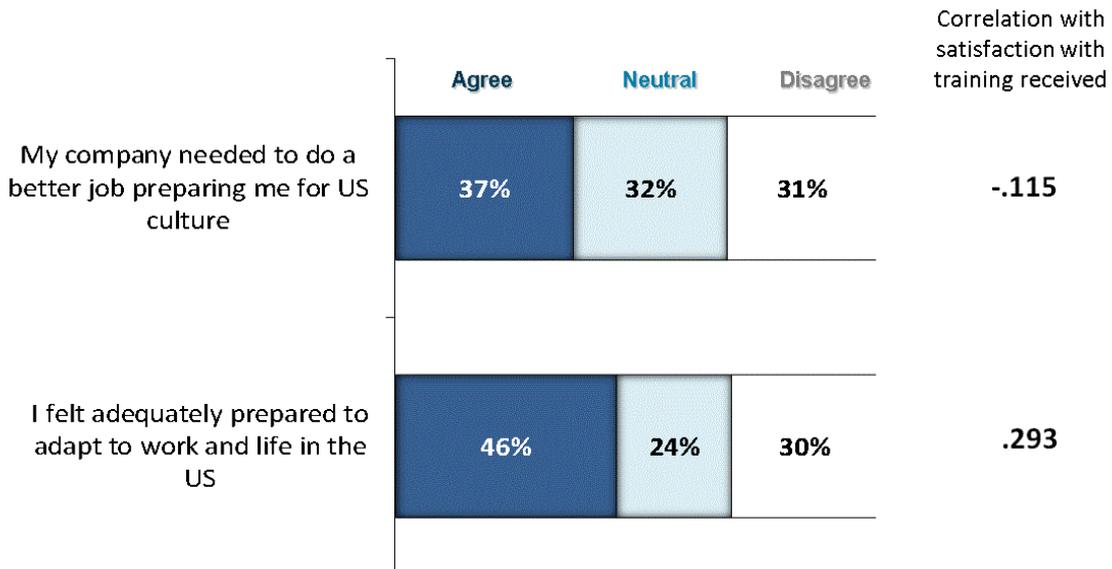
n = 66

Source: Own elaboration.

Nevertheless, evaluation of their training experiences was at best mixed. Satisfaction with their training was virtually identical whether the company provided it or whether it was sought out, as can be seen in Figure 21. And while satisfaction with their sojourn was improved among those whose company offered training compared to those who sought it out themselves, those who had no training had even higher satisfaction scores (although the differences were negligible and statistically significant only at the 80% confidence level).

Figure 22

Attitudes about training



Q16. Please tell us whether you agree or disagree with each of the following statements with regard to your experience in the United States. n = 66
 Q14. How satisfied were you with the training you received?

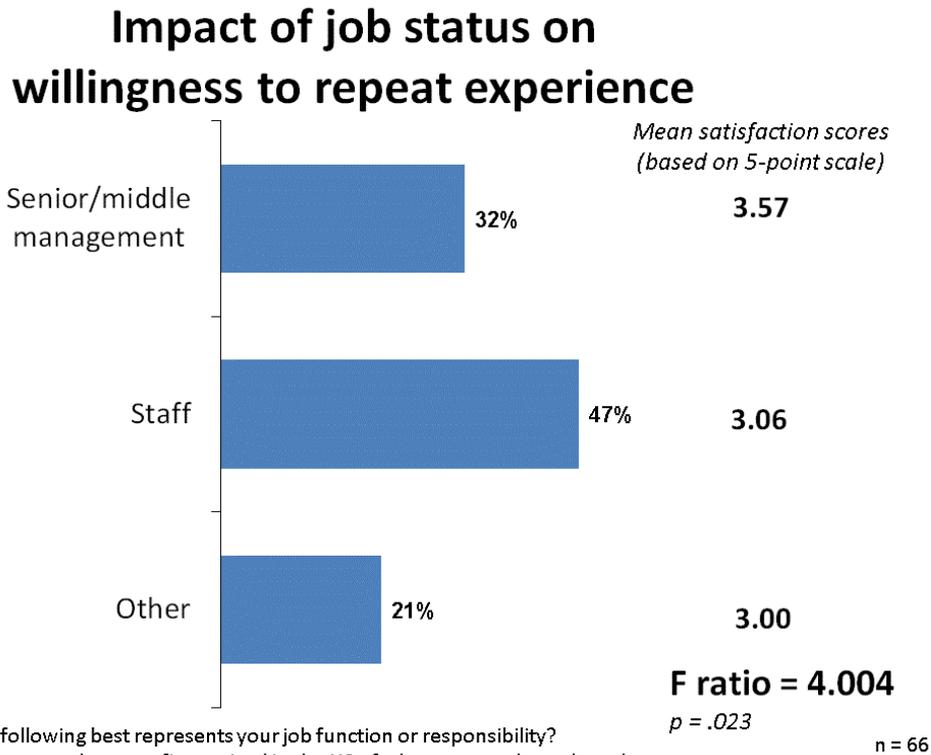
Source: Own elaboration.

When asked about whether their employers bore some responsibility for preparing them for life in the US, fewer than half of the Spanish respondents agreed that they had been “adequately prepared” (this is shown in figure 22).

Their attitudes were positively correlated with their expressed level of satisfaction with their training – the more likely they were to agree that they had been adequately prepared the more satisfied they were with the training.

In fact, 31% disagreed that their employers should be held accountable for providing cultural adaptation training, and yet they were more apt to be satisfied with the training they did receive. This may be an indication that the expectation that it is the employer’s responsibility to provide acculturation support (particularly for educational and social issues) is unwarranted – that, instead, it was the employee’s own responsibility for such preparation.

Figure 23

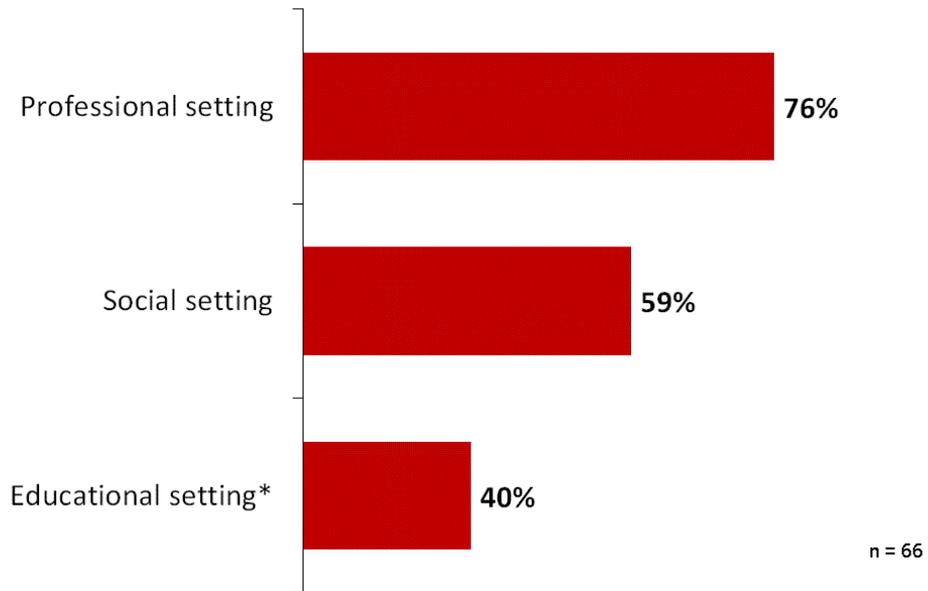


Source: Own elaboration.

Economic status also played a role in how easily these Spanish citizens adjusted to their US circumstances. Figure 23 reveals that although less than one-third of the respondents held middle or senior management positions, their satisfaction levels were nearly 20% higher than those who had staff positions or engaged in other pursuits. The F ratio (4.004) measuring the relationship between job status and satisfaction is significant at the 95% level of confidence. Five of the case study subjects held executive positions, and all expressed satisfaction with their experience, with two of them deciding to stay permanently in the US.

Figure 24

Difficulties encountered during US sojourn



Q8. Did you encounter difficulties in your professional setting?

Q9. Did you or your partner encounter difficulties in your social setting such as your neighborhood or community?

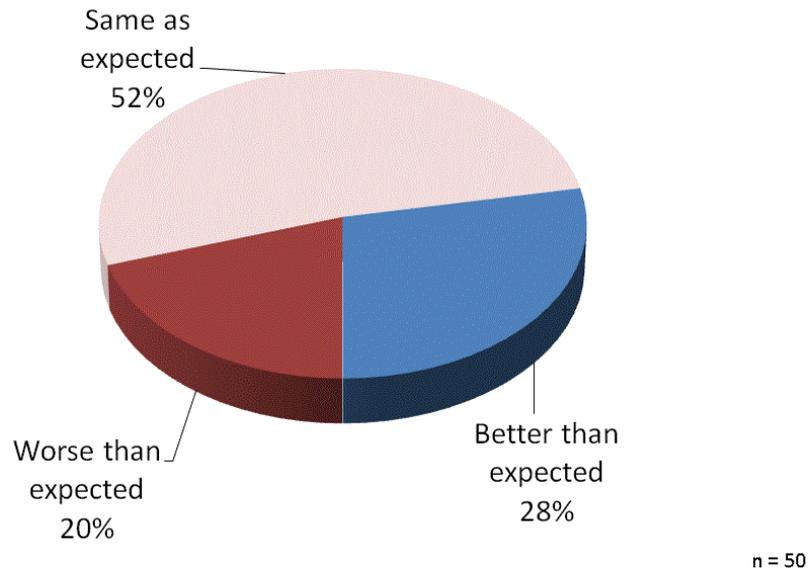
Q10. Did your children encounter difficulties in their educational setting? (Base = those with 1+ children)

Source: Own elaboration.

These Spanish citizens all encountered a host of difficulties when they arrived in the US. Figure 24 shows that most encountered professional difficulties of some sort when they first arrived in the US, followed by problems relating to the social setting (e.g. communities and neighborhoods) either the respondents themselves or their partners were faced with. Among those with children, four in ten discovered that their children were confronting their own challenges.

Figure 25

Expectations of US professional experience

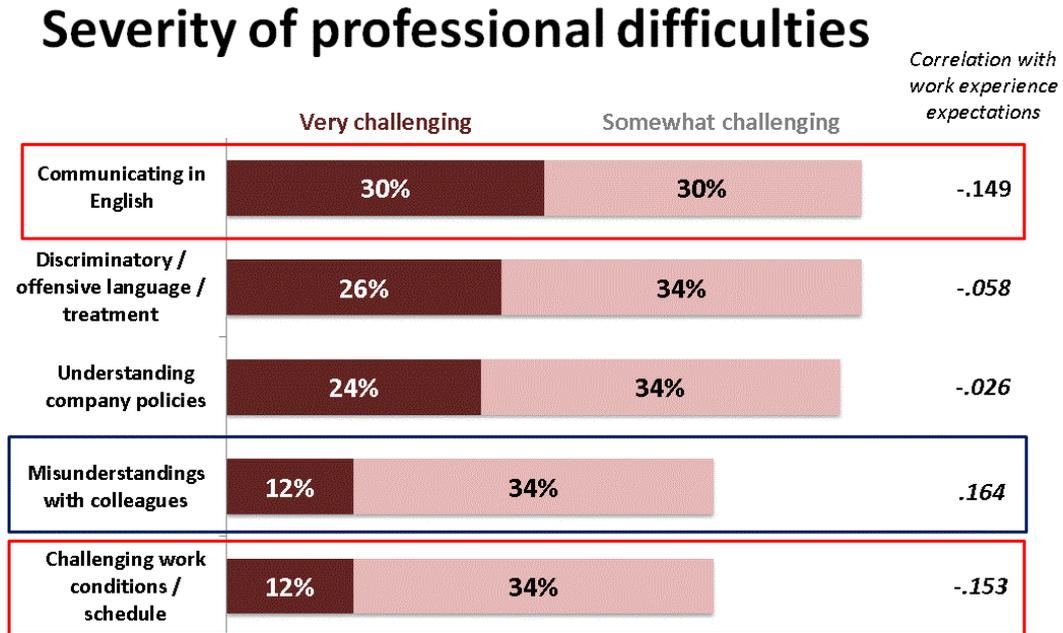


Q8c. Was working in the US what you expected?

Source: Own elaboration.

Among 52% that encountered adjustment difficulties in the workplace, their work expectations were the same as what they expected to encounter. Figure 25 shows that for roughly one-quarter of these Spaniards, however, their expectations were exceeded, while for another 20% their US experience fell short on its expectations.

Figure 26



8a. What level of difficulty did you face with each of the following professional issues during your first two years in the US? (5 point scale – “very challenging” to “very easy”) n = 50

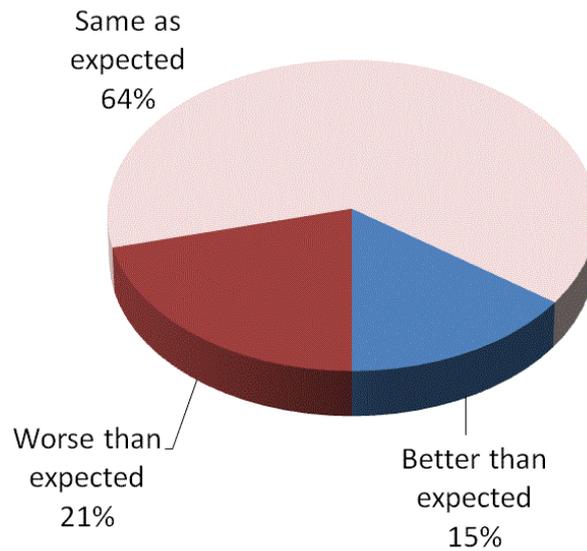
Source: Own elaboration.

The most common challenges that respondents faced (shown in Figure 26) were those related to communicating with co-workers in English and (perhaps as a result) misunderstanding company policies. Disturbingly, over half also encountered discriminatory treatment from co-workers and supervisors that they deemed offensive or discriminatory, although these situations did not appear to have a long term effect on how they viewed their professional experience in the US.

Many of these Spanish citizens had difficulty coping with how different are work conditions and schedules in America compared to what they recall from Spain (the correlation coefficient with the expectations of their US work experience was a *negative* -.153 – meaning that the more severe the challenge with the work schedule the more likely it was that their US work experience was worse than they originally anticipated). However, professional misunderstandings with colleagues were actually *better* than had been expected before they arrived in the US (the correlation coefficient with work expectations is a *positive* .164).

Figure 27

Expectations of US social experience



Q9b. Was living in the US what you/your partner expected?

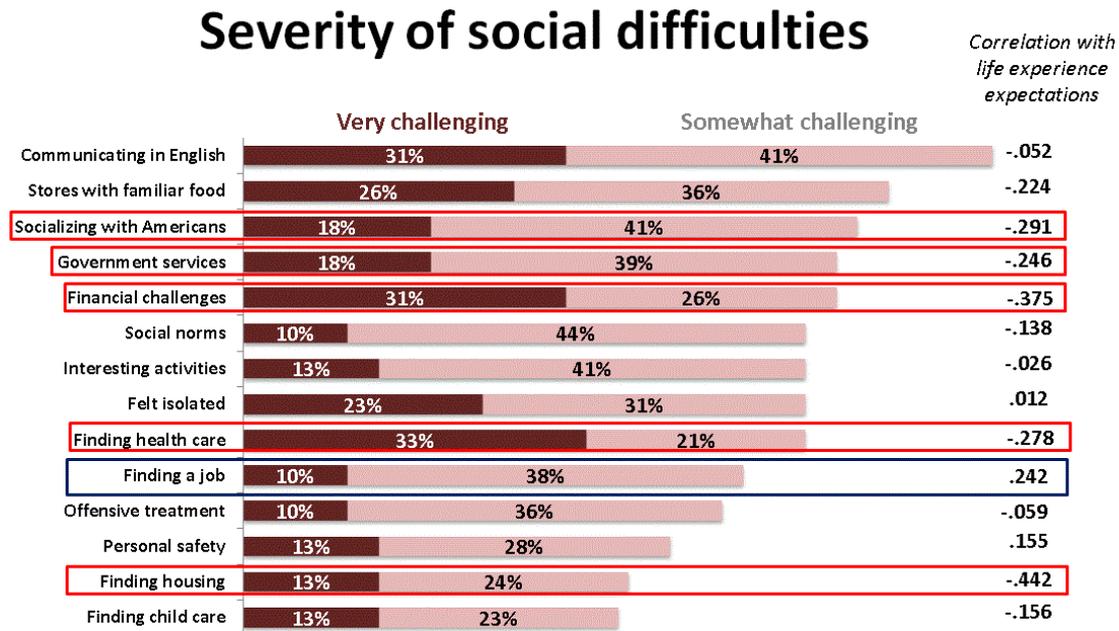
n = 39

Source: Own elaboration.

Social difficulties (encountered by 59% of the Spanish citizens surveyed) were also expected to a large degree, although (as is shown in figure 27) one in five found these challenges worse than they had originally anticipated.

These challenges included both meeting the mundane details of everyday life (finding government services, obtaining health care, engaging in leisure activities, etc.) as well as cultural adjustments (communication and social norms). Similar to their work life experience, some also were subjected to or experienced offensive remarks and behavior.

Figure 28

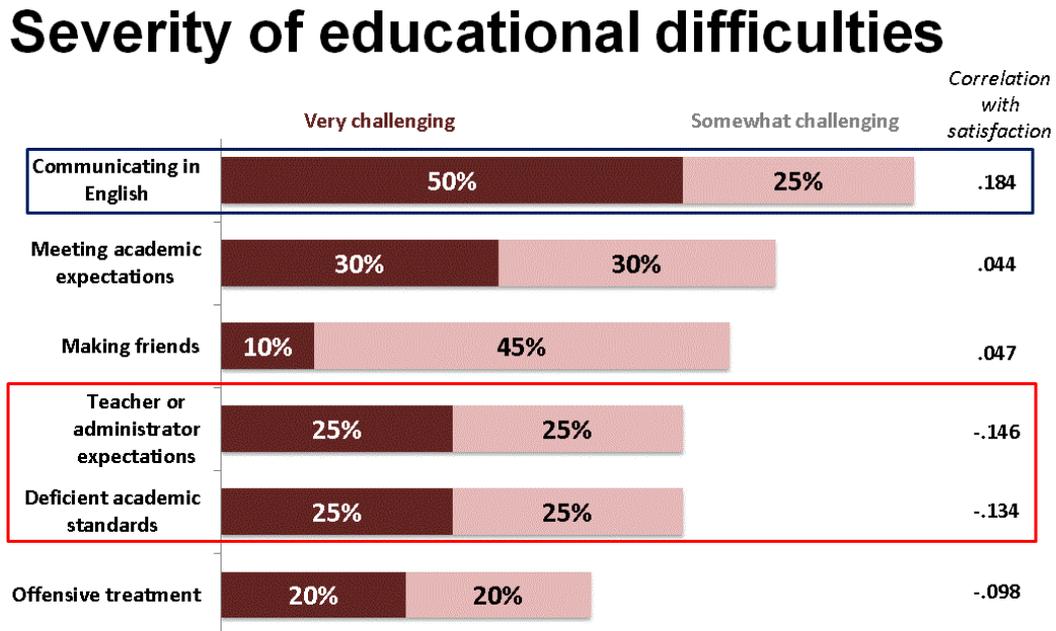


8a. What level of difficulty did you/your partner face with each of the following social issues during your first two years in the US? (5 point scale – “very challenging” to “very easy”) n = 50

Source: Own elaboration.

Figure 28 shows us that many of these issues were, sadly, not uncommon. But the responses that Spanish citizens revealed were surprisingly varied when measured against how these issues impacted their perceptions of their experience in the US. Some of the challenges (such as finding jobs for themselves or their spouses, which had a positive correlation) were energizing and actually helped lift their expectations. In other words, it presented challenges, but once they found the job, that was positively related to finding their experience more positive than expected. Other social challenges generated shrugs of indifference about their American experience (such as difficulties with English, finding interesting activities, or being subjected to offensive language or treatment). But other challenges proved more damaging – such as socializing with Americans, working with government services, the financial challenges, finding good healthcare or acceptable housing. In each of these cases there was a strong negative correlation between the seriousness of the challenges they met and their evaluation of their US experience.

Figure 29

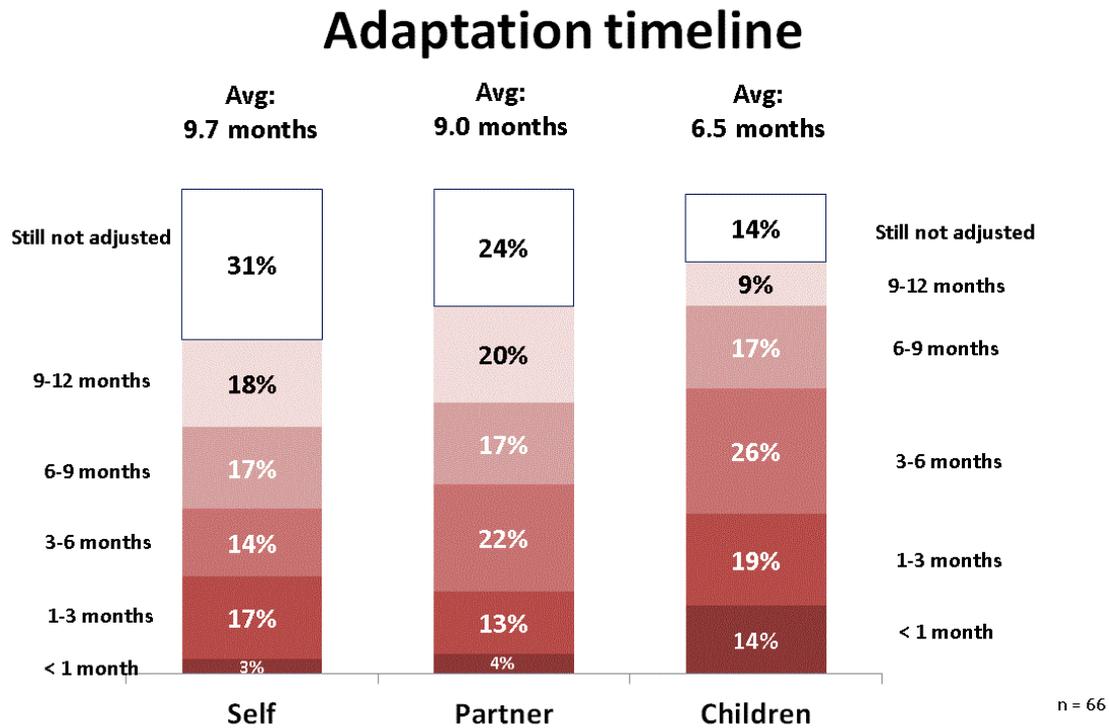


10a. How challenging were each of the following educational issues your children faced during your first year in the United States? (5 point scale – “very challenging” to “very easy”) n = 20

Source: Own elaboration.

Nearly three-fourths of the survey respondents came to the US with at least one child in their household and of these 40% reported challenges confronted by their children in the schools they attended. Figure 29 shows that among the most common of issues. Negative experiences included difficulties with English fluency, finding friends or meeting academic expectations. However, meeting teacher or administrator expectations, coping with the educational environment or being hobbled by what were seen as academic standards that were deficient in some way were more harmful to the survey respondent’s overall experience (as measured by the negative correlations with satisfaction) than were language difficulties (which were seen as enhancing the respondent’s overall evaluation of their experience).

Figure 30

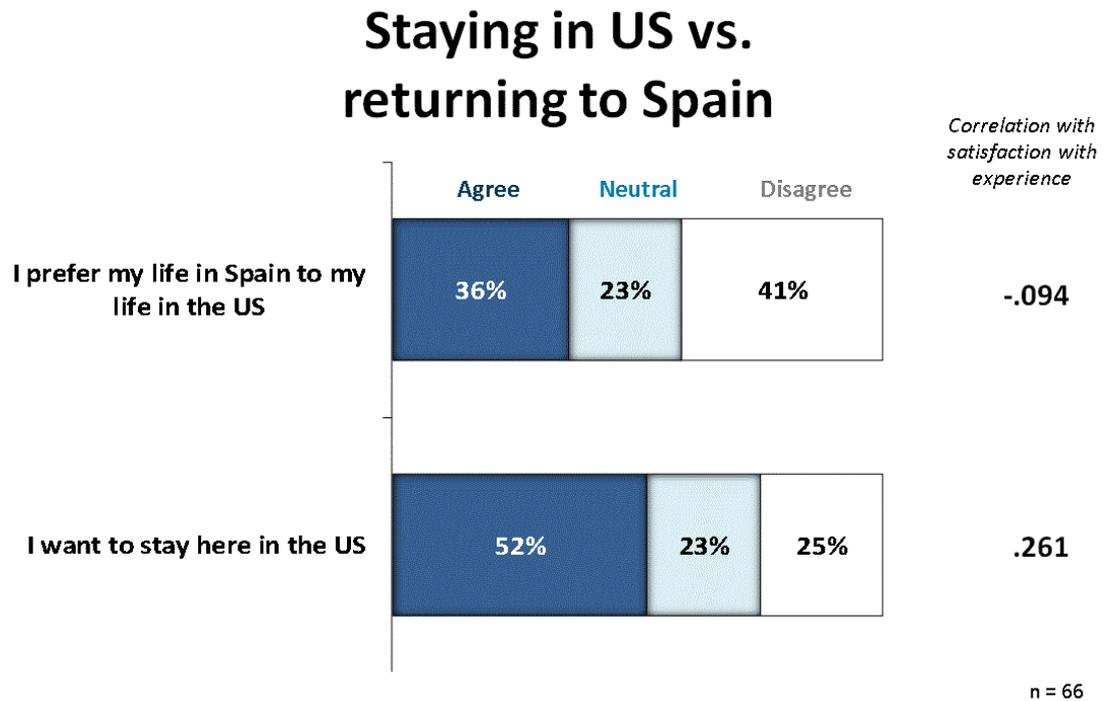


Q16a-c. How long did it take you/your partner/your children to adjust to life in the US?

Source: Own elaboration.

On average, it took respondents nearly 10 months to adapt to their new life in the US (shown in Figure 30), although for their partners and children the process was somewhat faster (9 months and 6.5 months, respectively). It is notable, however, that nearly one-third report that they themselves have yet to fully adapt to US culture, and that one-quarter of their spouses and 14% of their children report that the process of acculturation continues. All case study subjects felt they had adapted during the first 12 months.

Figure 31



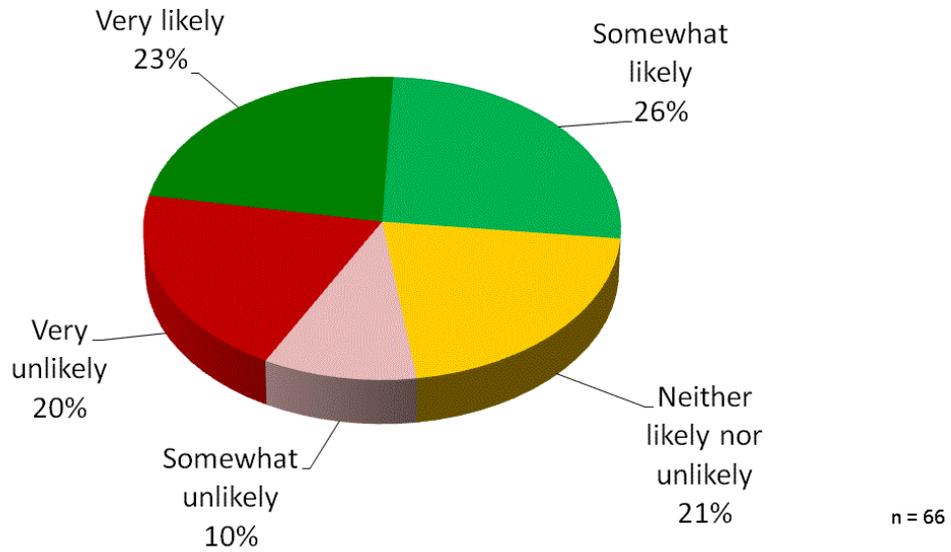
Q16. Please tell us whether you agree or disagree with each of the following statements with regard to your experience in the US.
 Q17. If you were aware when you first arrived in the US of what you now know based on your experience, how likely would you have been to agree to come to the us for work related purposes?

Source: Own elaboration.

Figure 31 shows that the Spanish citizens who responded to the survey were deeply ambivalent about their experience. A majority agree that they would prefer to stay in the US, but approximately one in four disagree and prefer their life in Spain to what they have encountered in the US. However, it is worthwhile to note that there is a reasonably strong correlation between those who wish to stay in the US and their overall satisfaction with the sojourn. While there is an unsurprising negative correlation between their desire to prefer Spanish life to US life and their satisfaction with their US sojourn, the relationship is far less strong (indicative, perhaps that their reasons for preferring life in Spain or the US may be economic rather than cultural). Three of the 12 case study subjects who were married or engaged to Americans said they plan to stay in the US permanently.

Figure 32

Willingness to repeat the experience



Q17. If you were aware when you first arrived in the US of what you now know based on your experience, how likely would you have been to agree to come to the us for work related purposes?

Source: Own elaboration.

Indeed, as is shown in Figure 32, if they had the opportunity to again come to the US for work knowing what they now know, roughly half would be inclined to do so again, while three in ten would not wish to repeat the experience. All case study subjects would repeat the experience.

4.2. Qualitative Findings

This section introduces the qualitative data from the cast study interviews. It includes information on the characteristics of respondents, their prior knowledge of life in the US, training resources focused on cultural adaptation, issues and challenges during their period of adaptation, satisfaction with their stay, professional satisfaction, difficulties social, and the likelihood that they would recommend the experience.

An analysis pattern ad hoc was designed to allow a content analysis of the qualitative data. Excerpts from the interviews are included in key sections to amplify and illuminate the findings. The interview excerpts have been translated into English, the original Spanish follows the translation. The results of the data analysis are as follows:

Characteristics

a) Gender:

- 6 male
- 6 female

b) Marital Status:

5 were married and the remainder were in serious relationships.

Impact of marital status on sojourn

Arriving with a spouse or family, or finding a partner while in the US, may have contributed to their feeling of satisfaction and acted as an impetus for adaptation, especially as in all but two cases, the subjects were either entertaining the idea of staying longer in the US with their partner, or had settled on staying permanently after becoming involved with someone who preferred to live in the US.

Respondent 1

"...When I arrived my partner already had a circle of friends that I joined and the truth is I am very happy because I think that Diego has good friends, very good people, very nice and very good friends, so I am fortunate. I haven't had much contact with anyone outside of Diego-- my husband's-- circle of friends."

"...cuando llegué mi pareja ya tenía su círculo de amigos al que yo me uní y la verdad es que estoy muy a gusto porque pienso que Diego tiene unos buenos amigos, muy buenas personas, agradables y muy buenos amigos, así que me considero afortunado. No he tenido mucho contacto con personas fuera del entorno de amigos de Diego, mi marido"

Respondent 2

"I felt very alone, I felt that I didn't connect with anyone, that I could not find anyone. I am at an age that I want to have children. I would fall in love then fall out of love with people who had nothing in common with me. That was difficult and I said to myself "I will leave." And that went on until I met my current boyfriend. Then I changed my mind about living here. Everything is easier. This city is very good to live in with partner."

"Me sentía muy sola, sentía que no congeniaba con nadie, que no podía encontrar nadie. Yo tengo una edad en las que quiero tener hijos. Me enamoraba y me desenamoraba con gente que no tenía nada que ver conmigo. Eso fue difícil y me dije "me voy a marchar". Y aguanté hasta que conocí a mi actual novio. Entonces, cambié del todo la perspectiva sobre vivir aquí. Todo es más fácil. Esta ciudad es muy buena para vivir en pareja."

Respondent 3

"I would normally return to Spain in July 2016 but anything could happen, so we'll see what happens with my boyfriend, if it all goes to forward... On weekends I go to the beach which is where my boyfriend lives. My boyfriend is the grandson of Spanish people but his father is gringo, gringo, totally American."

"Me volvería en Julio del 2016 pero bueno todo podría pasar y ya veremos qué pasa con mi novio, si todo va para adelante.... Los fines de semana me voy a la playa que es donde vive mi novio. Mi novio es nieto de españoles pero su papa es gringo, gringo, totalmente Americano."

Respondent 4

"Yes, we're getting married next year ... and I suppose I'll stay in the United States...the truth is that Americans, from my point of view are more open. As I am a very social person, I like to have my life, do things alone, I do not have to always be with my partner doing things, and I believe that the Americans are more open to this type of relationship. They let you be more independent and let you do things alone, they do not have to be depending on the person. I am not a person to ask, "make me this, take my car to the workshop" or "you need to fix this" - I do all those things, I have always done that alone and I don't need someone to fix things. I do not like having a relationship with Spanish men or with Latinos because they are very... they are on you all the time telling you what to do and what you can't do and I do not like that. I decide what I have to do or do not have to do. So, my relationship with the American in truth is going very well. I can do what I want and I mean that if I want to go out with my friends I will not have any problem. If I want to go on a trip with a friend I can go without having to be thinking that my partner is going to tell me that I can't. I know many friends who have that problem and if I want to go to a place I go without any problems. When it comes to sharing the tasks of the house and things like that, the truth is that it's much better (with Americans) than with the Spaniards."

"Sí, nos casamos el año que viene... supongo que me quedo en Estados Unidos...la verdad que los americanos, desde mi punto de vista son más abiertos a todo. Como yo soy una persona muy social, me gusta tener mi vida, hacer cosas sola, no tengo que estar siempre con mi pareja haciendo cosas, entonces considero que los Americanos son más abiertos a ese tipo de relaciones. Te dejan ser más independiente, te dejan hacer las cosas sola, que no tengas que estar dependiendo de otra persona. Yo no soy una persona de pedir, "hazme esto, llévame el coche al taller" o "necesito arreglar este papel" – yo todas esas cosas siempre las hago sola y no necesito que nadie me las arregle. No me gustan las relaciones con los españoles o con los latinos porque son muy... están encima de ti todo el tiempo diciéndote lo que tienes que hacer y lo que no tienes que hacer y a mí no me gusta que me digan lo que tengo que hacer o lo que no tengo que hacer. Mis relaciones con los americanos la verdad es que muy bien. Yo puedo hacer lo que quiera y me refiero a que si quiero salir con mis amigas no voy a tener ningún problema en salir. Si quiero ir de viaje con una amiga me puedo ir con ella sin tener que estar pensando que mi pareja me va a decir que no, ¿que a dónde vas a ir tú? – Conozco muchas amigas que tienen ese problema y yo si me quiero ir a un lugar me voy sin problemas y le digo a mi pareja y punto. Después en el tema de compartir las tareas de la casa y cosas así, la verdad es que mucho mejor que con los españoles."

Respondent 5

"I was here for almost a year and a half by myself. A year and a half, almost two. It will be approximately eight years now (since we've been married). Everything went pretty fast, she was already 30 and some years old. We weren't exactly children when we met. We lived together from the start and in little time we decided to be parents. She made an effort and learned Spanish. I also made an effort and I learned quite a bit of English."

“Yo estuve casi un año y medio solo casi. Un año y medio, casi dos. Aproximadamente harán pasado ocho años prácticamente (desde que nos casamos). Todo fue bastante rápido, ella también tenía ya 30 y pico de años. No éramos unos niños cuando nos conocimos. Estuvimos viviendo juntos de un principio y al poco tiempo decidimos ser padres. Ella hizo un gran esfuerzo y aprendió español. Yo también hice el esfuerzo y aprendí bastante inglés.”

Respondent 7

"At the moment I'm going to stay a while longer here, with my girlfriend, that it is, and we have plans for the future. We want to have children, we want all of this! So, I, at the moment, I am going to stay here for a bit longer."

“De momento me voy a quedar un tiempo más por aquí, con mi novia, tenemos planes de futuro. ¡Queremos tener niños, queremos todo eso! Entonces me de momento voy a quedar un tiempo más por aquí.”

c) Children: 4 had children

d) Median age: 39.5

e) Profession:

- 5 business executives
- 4 teachers
- 3 artists

f) Average duration of sojourn: 4.5 years

g) Language

The case study subjects also lamented the fact that they thought they knew more English than they actually did when they began to speak with Americans and struggled. None of them felt that their English was as good as they thought it was when they first arrived and they struggled especially with vocabulary that was outside their normal workplace vocabulary. Perhaps as a result, most of their friends were other Spaniards, or other Spanish-speakers from Latin America. Only two were in relationships with Americans,

(one was married to an American and the other was engaged to be married with an American).

Respondent 2

“When you’re in Spain you think you know how to speak English but when you get here...I spend 3 months at Oxford, and I thought I knew English. I obtained a 5th level in language school, and then you realize when you get here that you have no idea. It took a lot. I remember every time the phone rang in my office I dreaded it, and above all the spelling. I took a course in accent reduction, and after that I stopped being embarrassed to speak in public. What I like about the classes in the US is that it doesn’t matter if the question is silly or ridiculous or if you have doubts, nobody laughs at anybody. That fear that we have in Spain of being thought ridiculous doesn’t exist here and I love that. I relaxed, I started speaking and now I can keep up a conversation, more or less, I’m not afraid of calling, and that’s a big step, and after 7 years, I think I can speak. I think it was after the third year that I was able to speak. You feel silly communicating with others (in English) when you have personal relationships, you don’t have the vocabulary to express yourself so well. It is not the professional vocabulary you use at work. It’s another type of emotion you want to express that you do not have training to express. It’s hard for me to be intimate with someone who does not speak my language.”

“Uno cuando está en España piensa que sabe hablar inglés pero cuando llega aquí...me pase 3 meses en Oxford, y pensaba que sabía inglés. Me saque 5º curso en la escuela de idiomas, y luego te das cuenta cuando llegas que no tienes ni idea. Me tomo bastante. Me acuerdo en la oficina cada vez que sonaba el teléfono lo pasaba fatal, sobre todo con el ‘spelling’. Me apunté a otro curso de ‘accent reduction’, para reducir el acento, y apartar de ahí, me abrió las puertas para quitarme la vergüenza de hablar en público. Lo que me gusta mucho de las clases aquí in EEUU, es que no importa si lo que preguntas es una ridiculez o una tontería, si tienes una duda, lo preguntas y nadie se ríe de nadie. Ese miedo al ridículo que tenemos en España, aquí no existe, y eso me encanta. Me relajé, empecé a hablar y ahora más o menos puedo mantener una conversación, no tengo miedo a llamar, y eso es un paso muy grande, después de 7 años, creo que ya puedo hablar. Creo que fue a partir del tercer año que empecé a hablar. Te sientes tonto comunicándote con los demás. A la hora de tener relaciones personales, no tienes el vocabulario para poder expresarte tan bien. No es el vocabulario profesional que utilizas en el trabajo. Es otro tipo de emoción la que quieres expresar y no tienes entrenamiento para expresar. A mí me costaba mucho intimar con alguien que no hablaba mi idioma.”

Respondent 5

"Nearly all business transactions I had at the beginning, to survive more than anything, were with Latinos. The American is better at following through, so little by little, I began to speak more English. I did not go to an academy, I think that was a mistake I should have gone to an academy and spent three or four hours on it every day. There are many people who listen to the radio, watch TV, try talking, you can't be embarrassed, just let go ... and little by little I began to get along in English. I would make a call and there were things that I did not understand but, well, that is the law of the street. You have to learn from your mistakes and deal with the 'what did he say and what didn't he say'."

"Casi todos los negocios que hice al principio, para sobrevivir más que nada, fueron con gente latina y poco a poco, como mínimo para defenderme empecé a hablar más inglés. No fui a una academia y creo que fue un error ya que tuve que haberme ido a una academia y dedicarle tres o cuatro horas diarias. Hay mucha gente que sobre todo escucha radio, ve televisión, intenta hablar, no tengas vergüenza, sólo suéltate ... y poco a poco empecé a defenderme. Hacía una llamada y había cosas que no entendía pero bueno... esa es la ley de la calle. Tienes que aprender a golpe de error y de lidiar con 'que me ha dicho y que no me ha dicho' – pero bueno."

Respondent 7

"One of the things I want to do further down the line is learn English."

"Entonces yo lo primero por ejemplo una de las cosas que yo quería y quiero y sé que lo voy a hacer y un poquito más delante es aprender el idioma del inglés."

Respondent 9

"Culturally, I haven't had any problems, perhaps with the language. You think you know a lot and then they talk to you too fast and you have problems understanding them and you have to ask them to repeat it, especially when you're looking for an apartment, have to share a car, or when you have to open a bank account. But with patience and little by little asking them to repeat things and explain it, even 20 times over, ask that they send it by email, whatever, it's easy to deal with."

"...culturalmente no he tenido especialmente problemas, a lo mejor en cuanto al idioma. Piensas que sabes mucho y luego te hablan muy rápido y tienes problemas para entenderles y tienes que pedir que te lo repitan, sobre todo cuando tienes que buscarte un piso, comprarte un coche o abrirte una cuenta en el banco, pues son los problemas que puedes tener, pero vamos con paciencia y poco a poco, pidiendo que te repitan las cosas, que te lo expliquen, que te lo explique 20 veces, que te lo manden por escrito por email, es fácil de llevar."

Respondent 12

"I think the biggest challenge initially is the language. In Spain few people speak English and speak it well, I don't think anyone does. I've been speaking English for 30 years and when I go to a movie made in Ireland or Australia I can't understand anything. So, I think to myself, how is it possible that a person like me who spends all day speaking English can't reach the level of being bilingual? Well, I haven't gotten there. It's a challenge, a big obstacle."

"Creo que la dificultad más grande inicial es el idioma, aquí en España hay poca gente que hable inglés y que lo hable bien, y bien bien no creo que haya nadie fíjese. Yo llevo 30 años hablando inglés y cuando voy al cine a ver películas en versión original como sea hecha en Irlanda o en Australia, no me entero de nada. Entonces pienso ¿cómo es posible que una persona como yo, que pasa todo el día hablando inglés no ha llegado a al nivel de bilingüe? – bueno pues no he llegado. Eso es una dificultad, el idioma es una barrera importante."

Effects of prior knowledge of the US

Nine out twelve had travelled, studied or lived outside of Spain before relocating to the US, and six had visited the US before relocating here. Three of the twelve had been transferred to the US by their company. All of the others chose to move to the US on their own.

The case study subjects who were most at ease with what they encountered in the US also gave accounts of having travelled to the US prior to relocating, or having had close friends or acquaintances that were American. In the case of the Flamenco dancers who were in the US for the first time and had not travelled extensively, their experiences seemed filtered through the perception of the US obtained from watching an American animated sitcom on television, *The Simpsons*.

Respondent 3

"...as my brother was here for a year, I came to visit him twice, and as I already knew what was here, I had already been here a month and a half on vacation. I went to parties when I came, I knew practically everything already, knew how to get to places by car, so the truth is it wasn't a big stretch, since I knew everything from having already been here."

"...como mi hermano estuvo un año antes aquí, yo vine a visitarle dos veces, pues como que ya sabía lo que venía, ya había estado aquí un mes y medio de vacaciones y me había

llevado a todas partes, cuando vine ya sabía prácticamente todo, sabía donde estaba todo, sabía andar en coche, en verdad no me costó nada porque ya antes de venir ya me lo sabía todo."

Respondent 4

"I have two cousins who are half Spanish and half American, (my aunt is married with an American) but they really have lived in the United States all their lives and are more American than Spanish. I have visited three times. One is more European, the other is super American."

"Yo tengo dos primos que son medio españoles y americanos, (mi tía se casó con un Americano) ellos realmente han vivido en Estados Unidos toda su vida y son más de cultura americana que española. Yo los he visitado tres veces y bueno, uno es como más Europeo, el otro es como más súper Americano."

Respondent 7

"...When I arrived in Boston I thought I was in a drawing of the Simpsons, the cartoon, that is the image we have in Spain about America, of the delis, with that thing spinning. And when I arrived, I said, "look, it's just like the Simpsons." It has many good things and many bad things. It is up to you. Well, I in truth, as I commented before, I had not ever been to the United States but I spoke with my friend and I said come over. And what I had as a reference, apart from the Simpsons, were films, and TV shows."

"...cuando llegué a Boston me creí que estaba en un dibujo de los Simpsons, los dibujos, esa es la imagen que nos llega en España de lo que es América, de los deli, con el eso dando vueltas. Cuando llegué lo primero que decía era, "mira, como en los Simpsons,". Tiene muchas cosas buenas y tiene muchas cosas malas. Depende de ti. Bueno, yo en verdad, como lo comenté antes, no había venido nunca a Estados Unidos pero me habló mi amigo y me dijo vente. Y yo lo que tenía de referencia, aparte de los Simpsons, eran las películas, las series."

Respondent 9

"I did not know how it would be exactly, but I had been in the United States before, I came to New York on an exchange program. I spent a month in the home of a family. And I have also seen many films, I really like the beach and that is why I wanted to come to Miami Beach. I have also seen a lot of travel programs, like Callejeros viajeros, so I could imagine what this area would be like. But the way American society and the American system functions, that is new for me."

"Pues exactamente no sabía cómo iba a ser pero si, ya había estado anteriormente en Estados Unidos, vine a Nueva York de intercambio con el instituto, estuve un mes con una familia. También he visto muchas películas, a mí me gusta muchísimo la playa y por

eso quería venir a Miami. También he visto muchos programas de viajes, como Callejeros viajeros, y más o menos así me podía imaginar cómo podría ser la zona. Luego ya, como está estructurada la comunidad Americana y el sistema Americano, eso es nuevo para mí.”

Training in cultural adaptation

The three teachers and one of the five business executives had received training before coming to the US. However, their evaluation of the training was mixed. Most felt that their training required more specificity. Greater understanding about obtaining credit, buying a car or finding adequate housing would have been most helpful.

Satisfaction with their sojourn

All preferred to look on the positive aspects of living in the US, particularly the economic and financial benefits of having a good paying job and a work environment where they felt appreciated and successful. There was unanimous agreement from the 5 business executives that doing business in the US was much easier than doing business in Spain. Subjects pointed to less government regulations, fewer and lower taxes, wasting less time, the lack of favoritism, and greater pay. (However, several were disturbed by the higher cost of living in the US). None of them felt they were ever overwhelmed with the challenges of living here and all felt like they had adapted within the first year of moving here. They did not, on the whole, want to complain about life in the US, and were determined to make it work to their advantage.

Professional experience

The case study subjects were all in agreement that working conditions in the US far exceeded those of Spain. The comments were all positive in discussing the treatment they received from employers, co-workers and clients, with one exception. By and large, once they understood the expectations, they were able to adjust to those expectations quickly and appreciate the differences of the American work culture from that of the work culture in Spain. Among the differences that they pointed to and appreciated in

the US were not having to be recommended by a mutual acquaintance in order to do business, not having to spend an inordinate amount of time winning over clients or getting to the business at hand, the intolerance of preferential treatment given to those who had personal relationships with employers, the lack of favoritism, that attitude prevalent in the US that it's not who you know, but what you know, as opposed to Spain, where who you know is far more important.

The five who were business executives said that government regulations and bureaucratic red tape created far fewer obstacles in the US than in Spain, leading to a more pro-business environment in the US. The business and employment opportunities were much greater in the US, and the pay was superior, allowing them a better lifestyle. That was weighed against the cost of living in the US, which was also higher than that of Spain.

Respondent 1

"I like the United States especially for doing business. In the United States doing business is more virtual. I have almost no verbal contact with my clients, everything is via email. Basically compared with Spain, for example, since I have also done business in Spain, there is much more follow up of your client or even suppliers (in Spain), even though one would think that the suppliers want to sell to you and they would be the ones to always contact you, it's not like here. First you need to know Spain, you have to have a lot more "guarna" for doing business, as what is valued is your background, that you're solvent, you know, basically that you have references. In the United States for example when you start a new business you don't have to know the person or know your providers, or get to know your customers. It's simply a much more direct relationship much more focused on the business to business aspect and making money without losing time. It's all about the business relationship. Look, I honestly prefer the United States for business, I'll tell you why. Being good at marketing and sales is much more productive in the United States because they often need to get to the essential fact that is there a need that your client has, or you as a customer have a need and that need has to be taken care of efficiently and in the shortest amount of time possible because 'time is money.' I think it is very well defined in the United States. In Spain pricing can be more competitive but your time is much more valued in United States and in Spain, it can be exasperating sometimes. I can compare it now perfectly because we are opening an office in Barcelona and it's Barcelona, I don't even want not imagine what it's like in other parts of Spain. But there are certain things in terms of time and approval of things and 'getting things done' that takes a lot to accomplish in Spain, that's for sure.

Socializing in business I do not understand, I do not see it as necessary, just a strictly professional relationship and getting to the point and really what I like for example American customers, the vast majority, there are always exceptions, but they know very well what they want, they ask for it, we agree on the price, you hand them the work they've asked for and perfect, it's done. Sometimes with customers—and this is very European-- in Europe what happens is that people are much more about a courtship and it's more complicated to do business because there's a loss, it takes more time, time is wasted in doing 'guarna' in any business relationship, often because the truth is the results are the same. When you want something if you're interested you're going to buy it, and if you are not interested you're not going to buy it."

"Pues mira, me gusta mucho trabajar en Estados Unidos, sobre todo para hacer negocios. En Estados Unidos hacer negocios es más virtual, casi casi no tengo contacto verbal con mis clientes, todo es a través de email. Básicamente en comparación con España, donde también he hecho negocio, en España sobre todo ahora hay mucho más seguimiento de tu cliente o incluso los proveedores, que uno pensaría que los proveedores te quieren vender y son ellos los que siempre te contactan, pues no aquí. Realmente primero te tienen que conocer en España, tienes que tener como guarna para hacer negocios, valoran mucho que tengas antecedentes, que seas solvente, que te conozcan, básicamente que tengas referencias. En Estados Unidos por ejemplo, cuando empiezas un negocio nuevo no tienes por qué conocer a la persona o a tus proveedores o a tus clientes, simplemente es una relación mucho más directa, mucho más enfocada en el negocio, al business y a hacer dinero sin perder tiempo en otra clase de cosas que no tiene relación con el negocio. Mira yo sinceramente prefiero Estados Unidos para hacer negocios y te voy a decir por qué. Si eres bueno en marketing y ventas es mucho más productivo Estados Unidos porque muchas veces se necesita ir al grano es decir, si tu cliente tiene una necesidad, esa necesidad tiene que ser completada y en el menor tiempo posible, personalmente lo que pido es eficiencia, porque 'time is money' y eso yo creo que está muy bien definido en los Estados Unidos. En España el precio puede ser más competitivo, sí es cierto, pero a veces si lo comparas, tu tiempo no tiene tanto valor como en Estados Unidos, a veces es un poco desesperante. Te lo puedo comparar ahora perfectamente porque estamos abriendo la oficina aquí y en Barcelona y bueno, es Barcelona no me quiero imaginar cómo será en otros lugares de España; hay ciertas cosas que en cuanto a tiempos, aprobaciones y 'getting things done' que cuestan bastante más en España, eso segurísimo. La socialización en el negocio yo no la veo, no veo que se algo necesario, simplemente una relación estrictamente profesional y vamos al grano, realmente lo que me gusta de los clientes Americanos es que la gran mayoría, siempre hay excepciones, saben muy bien lo que quieren, te lo piden, se acuerda el precio, se hace el trabajo, lo entregas y perfecto, entregas pues es lo que te han pedido. En cambio y esto es muy Europeo, en general pero en Europa lo que pasa es que la gente son mucho más cortejo en fin es un poco más complicado hacer negocios porque siempre pues te digo se pierde, se tardan más las cosas, se pierde mucho tiempo bueno en hacer

el guarna en toda relación comercial, muchas veces pues la verdad te lleva al mismo puerto no, cuando quieres algo si te interesa lo vas a comprar, y si no te interesa no lo vas a comprar.”

Respondent 2

“I didn’t look in Spain (for work) because it was the worse time. I was going to earn less and work twice as hard, so I didn’t want to return. On the professional level you have more opportunities here than in Spain now. And evidently, the material aspect is important. You earn more money, you can travel. I had a much higher quality of life because in Spain I was making less than 1,000 euros a month. So I lived in a rental with two other people, then suddenly I had an apartment to myself on the 17th floor, with a pool and fitness center. The material situation was much, much better.”

“No busqué trabajo en España porque era el peor momento, porque iba a cobrar menos y a trabajar el doble, así que no quería volver. A nivel profesional se puede hacer más carrera aquí actualmente que en España. Y evidentemente la parte material es importante. Se gana más dinero, se puede viajar. Pase a tener una calidad de vida muchísimo mejor porque en España estaba cobrando, no voy a decir cuánto, pero por debajo de los mil euros al mes. Vivía de alquiler con otras dos personas, y de repente paso a tener un piso para mi sola, en una planta 17, con piscina y gimnasio. La parte material era mucho, muchísimo mejor.”

Respondent 3

"As for working in Spain, I will not find conditions like those that I have here and they are good (here). I almost prefer to apply to stay here for good, because focusing on my professional future is the most logical thing to do. When it comes to work, it’s similar to Spain and in fact better ... you really have a lot of freedom (in the US). "

“En cuanto al trabajo, sé que en España no voy a encontrar unas condiciones como las que tengo aquí y son buenas. Casi que prefiero mover los papeles para quedarme aquí, para mi futuro profesional es lo más lógico pero bueno ahí estoy. En cuanto al trabajo es bastante parecido a España y de hecho yo creo que mejor...realmente tienes mucha libertad.”

Respondent 4

"I’ve been outside of Spain for a long time and I have never agreed with the Spanish labor system because of the attitudes of private companies and I never found a private company that treats an employee the way they have to treat an employee. And those that are public, I am not in agreement with the system about having exams, waiting for ‘la bolsa’ (list of people waiting to work), they send you here, there, if you have points, if you do not have points, that is why I left Spain. Back in Spain working for a private

company pays little and you have to be fighting with the person to pay you or to prepare 'oposiciones' which I don't get, so I guess I will stay in the United States. You are valued more, you're more appreciated. They thank you if you do something well and if you do something wrong they will tell you. If you do something well they will also tell you. Here they appreciate you more for the job you do, not if you're friends with the boss. If you're the girlfriend of the boss maybe here too you'll benefit but most of the time, if you're not the friend of the boss and do not go to parties or something like that, they also have you in mind and consider and value you, if you do your job well. "

"Yo llevo mucho tiempo fuera de España y nunca he estado de acuerdo con el sistema español laboral digamos porque es o posiciones o empresas privadas, nunca encontré una empresa privada que trate a un empleado de la forma que tienen que tratar a un empleado y lo que es la pública, no estoy tampoco de acuerdo con el sistema que hay de oposiciones, exámenes, esperar la bolsa, que te manden aquí, allá, que si tienes puntos, que no tienes puntos, fue un poco por lo que yo me fui de España. Volver a España para trabajar en una empresa privada y que me paguen poco y que tenga que estar peleando con la persona para que me pague o prepararme unas oposiciones, lo cual tampoco lo veo, supongo que me quedo en Estados Unidos. Te tienen más en valor, más encuentra, te agradecen más tu trabajo, te agradecen cuando lo haces bien y si haces algo mal, te lo van a decir igualmente. Aquí te valoran más por tu trabajo que por si eres más amiga del jefe. Si eres la amiguita del jefe, a lo mejor aquí también vas a tener alguna prioridad pero la mayoría de las veces, aunque no seas la amiga del jefe y no vayas a las fiestas o algo así, también te tienen en cuenta y en consideración y te valoran si haces bien tu trabajo."

Respondent 5

"When I came to America everyone told me I was crazy to come here, there was a feeling of strangeness in everything. After two years it really got tough in the US and I was already here. I felt at home in no time at all. I really liked things here, above all the schedules, especially customer service. I liked many things about it, it was easy to mount a company, getting a visa was quick, in theory. In Spain it is difficult to set up a company, paying social security (inaudible) and all that. In the United States everything is much easier. That opened my eyes, I made up my mind and stayed here. With Spain-- the layoffs, the issue of unemployment, all the experiences I had in Spain, all went badly and some marked me for a long time and that made me (inaudible) the United States, more workers with incentives and people working on their own, it favors the entrepreneur. In the US you haven't started the month with fixed expenses, in theory, here almost everyone focuses on goals and you don't always have to pay expenses to someone. If it doesn't sell, there's no expense. So the person wants the company's financial turnover to be great to have a good paycheck at the end of the week."

"Cuando yo llegué a Estados Unidos todo el mundo me decía que estaba loco por venir aquí, había una sensación de rareza en todo y a los dos años fue cuando todo verdaderamente se puso difícil Estados Unidos, yo ya estaba aquí. Al poco tiempo de llegar aquí me sentí en casa, me gustan las cosas aquí; los horarios sobre todo, la

atención al cliente. Muchas cosas me gustaron; la facilidad para montar una empresa, conseguir una visa rápido, bueno en un principio... En España es difícil montar una empresa, pagando seguridad social y todo eso. En Estados Unidos todo es mucho más fácil. Eso me abrió un poco los ojos, tomé mi decisión y me quedé aquí. En España con los despidos, el tema de las baja temporales, no sé, todas las experiencias que tuve en España, todas fueron malas pero hubieron algunas que me marcaron por mucho tiempo y eso me hizo.... A Estados Unidos, hay más incentivos y gente que trabaja por su cuenta, se le da mucha facilidad al emprendedor. No comienzas el mes con gastos fijos y bueno, casi todo el mundo va por objetivos y no siempre tienes que pagar gastos. Si no se vende, no se cobra. Por lo cual la persona quiere que la facturación de la empresa sea grande para tener un buen cheque al final de semana.”

Respondent 6

"I had something happen when I arrived, something that happened to me, I hope this does not go anywhere because if it does, I will be faced with a serious mess. What happened to me was that I am a flamenco dancer, right? When I arrived they said, look, lead a workshop because it will help, you can earn some money and I said okay! Sure, I did not know anyone and one of the girls who was in class with someone else tells me, well, I'll talk to the teacher to see if you can go to that class and say you're coming here for a while, you're going to give a workshop, and you won't believe what happened next! - Because here they believed that I was going to the class of that person to take the students; then that teacher's husband no longer wanted to work with me, he took away the job I had, it was quite a mess! Luckily everything got sorted out and now I know that that's not the way to do things ... here things go differently. Here you don't say, "Look I'm new if any of you want to come to my class" - no, forget it! That's rivalry and they have a thing against that here. Well, I did it because they told me to and in the end this person asked the teacher and it turned into a mess. It was just after I arrived that this happened."

“Tengo un momento nada más al llegar, algo que me pasó, espero que esto no salga en ningún lado porque si no, estaré en un gran lío. Lo que me pasó fue que yo soy bailadora de flamenco ¿no?, y cuando llegué me dijeron, mira, monta un workshop porque eso te va a ayudar, vas a poder ganar un dinerito y digo, ¡venga, vale! Claro, yo no conocía a nadie y una de las muchachas que estaba en clase con otra persona me dice, bueno, voy a hablar con esa profesora a ver si tú puedes ir a esa clase y decir que vas a venir aquí por un tiempo, que vas a dar un workshop, ¡mira la que se montó con eso! - Porque aquí se creían como que yo iba a ir, nada más llegar, como que yo iba a ir a la clase de esa persona a quitarle sus alumnos; luego el marido de esa profesora ya no quería trabajar conmigo, me quitó el trabajo que tenía, ¡fue una movida gorda! Menos mal que se solucionó todo y ahora ya sé que aquí las cosas van de otra manera. Aquí no es normal que tus vallas y digas, “mira ahora viene alguien nuevo por si alguno de vosotros queréis venir a mi clase” - no, ¡olvídate! Eso es una rivalidad y un rollo mental que tienen, yo que

sé. Bueno, yo lo hice porque a mí me lo dijeron y es que al final ni lo hice porque esta persona se lo preguntó a la profesora y se montó una gorda, vamos, eso fue nada más llegar, lo que pasó."

Respondent 7

"In New York everything is very expensive, but in Boston and in New York there are a number of opportunities that are wonderful that do not exist anywhere else in the world because there are many entrepreneurs who invest money and are willing to wager on artists, musicians, and that suits us. It's perfect because there are many small theaters that you can access and the culture that is in New York, it's amazing right? They're there, the best of the best, then, it's a country that welcomes new things."

"En Nueva York todo es muy caro, pero en Boston y en Nueva York hay una serie de oportunidades que son maravillosas que no las hay en ningún otro sitio del mundo porque hay muchos empresarios que invierten dinero y están dispuestos a perderlo, nosotros que somos artistas, que somos músicos, eso nos viene bien, nos viene perfecto porque hay muchos teatritos en los que se puede tocar y la cultura que hay en Nueva York pues es increíble ¿no? - Están ahí, lo mejor de lo mejor, es un país que acepta algo nuevo."

Respondent 9

"I had a friend who went to Spain, and what happened? In Spain, she could not find work, then she began to prepare her 'oposiciones' and began to study for a master's and the only job that was left was in a restaurant. She felt awful throughout that year. She told me that she felt badly and they looked badly on her, as she is a teacher. She had a good job here, working in a school, and then arriving in Spain, not having a job and working at whatever because of course, she had to survive while studying 'oposiciones', she went through a very difficult period for two years in Spain. Then she reapplied for this (teaching abroad) program and she came to Miami and seems to have stayed here. I assure you, it is difficult for people who are here working who go to Spain and can't find work."

"Tenía una amiga que se fue a España, ¿y qué pasó? Que en España no tenía trabajo, entonces se preparó las oposiciones, se puso a estudiar un master y el único trabajo que le salió fue en un restaurante. Ella se sintió fatal durante todo ese año. Ella me dijo que se sentía muy mal, que la miraban como muy mal, porque ella era profesora. Ella tenía aquí un buen puesto, trabajaba en un instituto, y llegar a España, y no tener trabajo y trabajar de lo que sea porque claro tienes que sobrevivir aunque estés estudiando las oposiciones. Ella me dijo que se la pasó muy mal y tuvo que esperarse dos años en España para poder volver a presentarse a este programa (para profesores en el extranjero); la volvieron a coger y cuando vino a Miami parece que se quedó aquí. Te aseguro que es difícil para la gente que está aquí trabajando, irse a España y no tener trabajo."

Social Experience

The greatest challenges the subjects faced were in the social realm, where life with long workdays, living indoors more than outdoors and using cars to get around made life in the US strained. Many found these differences made socializing much harder in the US than in Spain. Subjects lamented the lack of opportunities to socialize as frequently and as leisurely as they had in Spain. In their views, Americans had much less time and were less interested in socializing. Instead, the subjects found that Americans were in more of a hurry and seemed far less courteous than their Spanish counterparts. American society was characterized as materialistic by a few who felt that some Americans were more interested in what they could get from a friendship than establishing a true friendship.

In addition, cars were expensive to buy and utterly necessary as everyone in the US drives everywhere. The issue of obtaining credit in order to purchase a car or obtain housing was surprising and a source of consternation to a few who had attempted it. Housing was expensive and medical insurance extremely expensive, especially when compared to Spain where the nationalized healthcare system makes medical treatment highly affordable and accessible.

The issue of transportation was seen as a significant impediment to a happier sojourn, for many of the case study subjects. Cars are expensive and indispensable as many towns, and even cities, do not have reliable public transportation and the distances are considerable. Housing was expensive and medical insurance extremely expensive, especially when compared to Spain where the nationalized healthcare system makes medical treatment highly affordable and accessible.

Respondent 1

"What I see of friends in this environment, and even Americans, is that there is some problem in having real friends, or socializing much compared to what I'm used to in Barcelona. I have lifetime friends, from the time I was 2 years old, sometimes I don't

speak with these friends for 6 months but I know if I call them today and have not spoken in 6 months it's as if 6 months hadn't passed, and you know it's a friend who is there and a friend you have forever. In the United States I think it happens differently because people, as they move from one place to another, they are changing residence often are very accustomed to meeting new people and making a new life. For example, in Spain there is less mobility. You're in that one environment and everything is more permanent. I remember my first Christmas in Austin. We had a dinner at home, I think in fact it was New Year's, and we invited several friends and acquaintances of the friends, and we had a dinner for 20 or 25 people and cooked all day. Our closest friends came but these close friends invited two couples and one more person ...it was super good, super fun and we had a great, dinner and when it was time to go after dinner, these people who were not good friends, left without saying goodbye or thank you, and we had been talking at dinner about many things, about life, about work. They left without saying goodbye and I was quite upset about this. It was my first Christmas here and it would never have happened in Spain. You invite a person into your home, you're attentive, you cook for them, they don't spend any money and they leave without as much as saying 'mu'. But then I realized this often happens at parties in the United States. You get to the party and hello, you speak a little and it's like very open at first and people talk to you like they've known you all your life but suddenly they leave and go to another place or when they leave they don't say goodbye or happy to meet you, or anything. In this aspect it's much more distant in terms of socialization than what I am accustomed to."

"Lo que veo de los amigos de mi entorno, incluso Americanos, es que hay un cierto problema en tener amigos de verdad, de que puedas socializar mucho en comparación a lo que yo estoy acostumbrado en Barcelona, donde tengo amigos de toda la vida, desde los 2 años y a veces no hablas durante 6 meses pero sabes que lo llamas hoy y no has hablado en 6 meses y es como los 6 meses no hayan pasado, y sabes que es un amigo que está allí y lo tienes para siempre, en cambio en los Estados Unidos yo creo que sucede diferente porque la gente se muda de un hogar a otro, se van cambiando de residencia y están muy acostumbrado a conocer a gente nueva y hacer una vida nueva, en España no hay tanta movilidad, tienes tu entorno, sabes que estás allá, no sé todo es más permanente podemos decir. Recuerdo las primeras navidades en Austin, hicimos una cena en casa, era de hecho era fin de año y bueno invitamos a varios amigos y conocidos de los amigos, hicimos una mega cena, éramos como 20 o 25 personas. Estuvimos todo el día cocinando y demás, vinieron nuestros amigos más allegados pero estos amigos más allegados invitaron a como dos parejas más y una persona más a pasarlo con nosotros, hicimos una cena muy rica genial, la fiesta súper divertida y a la hora de irnos, después de la cena las personas estas que no eran muy amigas nuestras se marcharon sin decir ni adiós, ni gracias y habíamos estado hablando en la cena súper bien, de muchas cosas, de la vida, de los trabajos. Se fueron sin despedirse sin más, esto me pareció bastante fuerte, eran mis primeras navidades allá, fue bastante fuerte porque bueno, esto nunca me hubiera pasado en España, que invites a una persona a tu casa, la

atiendas muy bien, bueno cocinas, te gastas dinero y vaya se va sin decirte ni 'mu'. Luego me di cuenta de que vas a fiestas en Estados Unidos y bueno, llegas a la fiesta, dices hola, hablas un poquito y es como muy abierto al principio y las personas te hablan como si te conocieran de toda la vida pero como de repente, se van a otro lugar o cuando se marchan no te dicen ni adiós ni encantado de conocerte ni nada; en este aspecto, es una relación mucho más distante en cuanto a la socialización a la que yo estaba acostumbrado."

Respondent 2

"Here social encounters are much more difficult. That thing that one says 'come out of your house and we'll have a beer', that does not happen here. Here you have to plan everything. Everyone does their own life. You have to take the car to go somewhere, you have to pay for parking, and you have to pay the tip, everything. Salaries, both mine and my partners', costs us, we cannot be out all day. We have gatherings at home, but not every day. When I was in Barcelona every day I was with someone. It was much more social than here. I did not have like-minded people around me. The meeting places were very limited. There are no cultural centers that you can point to where you do activities and meet people, or you meet people at a language school. Later on I found those, but as a newcomer I did not know those places, rather I lived life alone. My partner also lived overseas, I was here alone. It was hard. But I began to take courses in English, I signed up for all kinds of courses. But I realized that those people I met in those courses were not going to become my friends. In Spain I remember being in English courses in Barcelona, and making 3 or 4 friends, because I did not know anyone when I got to Barcelona either. I spent a year like that, without any friends, the kind that you could say this is my friend and I know I can count on him. It wasn't until the end of the first year that I found my friend who worked at the Spanish center, and we became inseparable. Then my life began to improve until he left. When he left I had a group of people-- I've always had a group of people—I am a person who has one very good friend and a group of people. I do not like very large groups, but I have several friends in different groups. But I did not have a friend, friend. I had to talk about what was happening so I called my friends in Spain, who could understand what was happening to me. I had no moment of weakness because I knew it was for only 2 years and I was very lucky to have the opportunity. I am a person who adapts well. So I had moments alone and I would read, but I never had a moment of depression, thinking that I wanted to be back in Spain. I suffered the rupture with my boyfriend too, but the first year I didn't have the feeling that I wanted to go. That happened to me later. With some of the Americans I spoke Spanglish, for example I have a Nicaraguan friend and we speak English or Spanish alternately. It is difficult to have an American friend but they are very polite, very friendly, but also very individualistic.

I actually became friends with a Mexican who introduced me to my neighbor. This girl introduced me to a group of people who all spoke English. I had no experience of rejection. It took time but I found it. "

"Aquí los encuentros sociales son mucho más difíciles. Eso de "baja de tu casa y vamos a tomar una cerveza", aquí eso no pasa. Aquí tienes que planificar todo, todo el mundo hace su vida. Tienes que coger el coche para ir a algún lugar, tienes que pagar por el parking, tienes que dejar propina.... Los sueldos, tanto el mío o de mis compañeras, nos es costoso ganarlos, no podemos estar saliendo todo los días. Nos reunimos en la casa, pero no todos los días. Cuando yo estaba en Barcelona todos los días quedaba con alguien. Y era mucho más social que aquí...no contaba con personas afines a mí alrededor. Los encuentros eran muy limitados. No hay centros culturales en los que tú te puedes apuntar, haces actividades, conoces gente o aprendes idiomas. Recién llegada no conocía esos lugares, me costó bastante hacer una vida en solitario. Mi pareja vivía afuera, yo estaba aquí sola. Me costó. Empecé a tomar cursos de inglés, me apuntaba a todo tipo de cursos. Pero me di cuenta que esas personas que conocí en estos cursos no se iban a convertir en mis amigos. En España yo recuerdo estar en cursos de inglés en Barcelona, y de ahí tener 3 o 4 amigos, tampoco conocía a nadie cuando llegué a Barcelona. Como un año estuve sin amigos propiamente dichos. Hasta el final del primer año no conocí a mi primer amigo, trabajaba en el centro español, nos hicimos uña y carne. A partir de ese momento, mi vida fue mejorando hasta que se marchó. Cuando se marchó yo ya tenía un grupo de gente – yo soy de tener muy buen amigo y un grupo de gente. No me gustan los grupos muy grandes, sino tener varios amigos en grupos diferentes. Pero no tenía un amigo, amigo. Si tenía que contarle a alguien lo que me pasaba, llamaba a mis amigos en España. No tuve momento de flaqueza, sabía que era una experiencia de 2 años y que era muy afortunada. Soy una persona que se adapta muy bien. Cuando tenía momento de soledad leía, nunca tuve un momento de depresión, pensando que quería estar en España. Sufrí la ruptura con mi novio también, entonces uno se plantea cosas... pero durante el primer año no tuve un momento en el que sintiera que me quería marchar. Eso me paso después. Con algunos de los americanos hablaba "Spanglish", por ejemplo tengo una amiga Nicaragüense, y hablamos inglés o español indiferente. Ahora ha tenido una ruptura con su amigo y me siento más cómoda hablándole en español. Es difícil tener un amigo americano pero son muy educados, muy amables, aunque muy individualistas también. En realidad, conseguí tener una relación buena con una mejicana, que me presentó mi vecino. Esta chica me introdujo a un grupo de gente, todos hablaban inglés. No tuve ninguna experiencia de rechazo. Me costó tiempo, pero lo conseguí."

Respondent 3

"Well, the truth is that the biggest difference is not having my family with me and my lifelong friends because here you have to start from scratch and it is difficult, in truth, very difficult to meet people and often the people you know are not the people that you

have anything in common with. You have to be constantly fighting to integrate into the groups of people you find, and it is not easy and then there's the difference in cultures because they are not like us and they have other ways of thinking. People who are in it for themselves look to see if they can get something from you, people are only interested to see if they can get something. It's a false society, so you know they are motivated a lot by appearances, like by having a very nice car, they're always pretending, and if they cannot get something from you they're not the same they do not constantly call you. They rely too much on appearances and coming from Madrid that is shocking to me. It's hard to stumble across people who are so much about appearances. It's not about us being simple people. I think we're happy with what we have and we move forward, we are happy and we do not need so much and here they constantly need more and consume and have to be friends with the most popular. It's very difficult then to find real people, real friends in the end you end up joining up with other Spaniards or with other Europeans. I think we have more the same mentality and we do not have those pretenses or that need for more. I have the feeling you know that you never get to have a real friendship with these people because in the end it's not about having a friend it's about self-interest and there the friendship ends. People go to work in their cars and from work to their homes, they do not interact, people are closed into a college group and (to belong) either it's something you study or do. So, it is difficult, very difficult."

"Bueno, la verdad que la mayor diferencia es no tener a mi familia conmigo, tus amigos de toda la vida te faltan porque aquí tienes que empezar de cero y es difícil la verdad, muy difícil conocer a gente y por otro lado, a lo mejor la gente que conoces no es la gente con mi 'afinidad'. Tienes que estar constantemente luchando por intégrate con la gente que encuentras, no es fácil y luego también está la diferencia cultural, aquí no son iguales a nosotros, tienen otras forma de pensar. La gente busca lo que puede conseguir algo de ti, realmente ahora no te puedo decir nada en concreto, pero a la gente le interesas solamente si pueden conseguir algo. Es una sociedad muy falsa, se mueven mucho por las apariencias, por tener un coche muy bueno, siempre están aparentando y si en ese momento no pueden conseguir algo de ti, pues ya no les interesas tanto y no te llaman constantemente. Ya sabes cómo es la sociedad aquí en Miami, van mucho por la apariencia, el interés y eso a mí, viniendo de mi entorno en Madrid, me choca mucho. Me cuesta mucho quedar con gente que van de aparentar. En esta cultura la gente más sencilla, creo que tenemos que tirar adelante, somos felices y no necesitamos tanto. Ellos constantemente necesitan más y consumir, tienen que ser amigos del más popular y eso a mí me choca mucho, me echa mucho para atrás. Es muy difícil conocer gente de verdad, amigos de verdad. Al final te terminas juntando con españoles o europeos que bueno, creo que tenemos la misma mentalidad y no vamos con esas pretensiones, esas necesidades de querer más. Siento que aquí nunca tienes una amistad verdadera, porque tener un amigo está relacionado con el interés personal. La gente va del trabajo a casa y de casa al trabajo, no se relacionan, se centran en su grupo de amigos de la universidad. Así que es difícil, muy difícil."

Respondent 5

"I think what the American people have very different habits and primarily they're very Catholic, almost everyone goes to church. There is a lot of justice and there are a lot of different ideologies and I feel it is a quieter life than in Spain. There are many things that strike me as contradictory, such as whole issue of ages, alcohol, many things that, I don't know, you say "they are extremely cautious and for example they can have a gun at home "- there are many things that you just can't assimilate. I consider it a very different culture here in the US than in Spain, very different."

"Creo que los americanos tienen bastantes hábitos diferentes y principalmente, son muy católicos, casi todo mundo va a la iglesia. En principio hay muchísima justicia e ideologías diferentes y siento que es una vida más tranquila que en España. Hay muchas cosas para mí que son contradictorias, como por ejemplo todo el tema de las edades, el alcohol, muchas cosas... no sé, dices "estos son extremadamente cautos y pueden tener una pistola en tu casa" – hay muchas cosas que no acabas de asimilar, es muy diferente la cultura de Estados Unidos a la de España, muy diferente."

Respondent 6

"Look ... in Spain we are very direct people, you know? Here people are very polite. Then you talk about a way here that there are times when you say something and they it badly, you know? And I'm learning so it's going better. But people here are very polite, very individualistic. I'm used to being with my family and friends, to surround myself with people who want to be with me, and here I don't know. I'm talking about New York that is what I know, maybe it's because New York is a city where everyone arrives chasing a dream, everyone is all about themselves, everyone goes about their business. But I see it is a very individualistic city. It makes you face yourself, you have to face yourself and keep fighting. So it's something that enriches you. It has given me a lot. But when it comes to having a family, having personal relationships, friendships as well, it is not a place that really brings you something true, something deep and long lasting. That's my view."

"Mira... lo digo clarito, clarito. Lo primero; allá en España, somos muy directos ¿sabes?, y aquí la gente son muy 'polite'. Aquí puedes hablar de una manera que hay veces que se lo toman mal ¿sabes? Yo ya estoy aprendiendo y me va mejor, pero sí, aquí la gente es muy polite, es muy individualista, yo estoy acostumbrada a estar con mi familia, a mis amigos de verdad, a rodearme de gente que me quiere y a las que yo quiero y aquí no sé... Hablo de Nueva York que es lo que yo conozco, no sé si será porque Nueva York es una ciudad a dónde todo mundo va a conseguir un sueño y entonces, cada uno va a lo suyo. Pero yo la veo como una ciudad muy individualista. Lo que te aporta es que te reta continuamente para superarte. Te tienes que enfrentar a ti mismo y seguir luchando, luchando. Es algo enriquecedor que te aporta. A mí me ha aportado mucho. Pero a la

hora de tener una familia, a la hora de tener relaciones personales, tanto de amistad como personale, no es un sitio que te de algo verdadero, algo profundo y algo que te pueda aportar. Vamos, ese es mi punto de vista."

Respondent 7

"Culture! Here there is no culture; if you go anywhere in the world from Asia to Africa there is a lot of cultures. Here there is no culture and lack of culture generates on the one hand much individualism, which creates many opportunities and on the other hand, a lack of communication the kind where everybody lives in harmony because there is a culture. The perception I have is of a very materialistic country, where what matters is consumerism, with very little root culture but with a number of things that don't exist anywhere else, possibilities. Actually yes, that was my opinion and it still is."

"¡Cultura! Aquí no hay cultura, puedes ir a cualquier sitio del mundo, desde Asia hasta África, dónde sea y hay mucha diversidad cultural. Pero aquí no hay una cultura y esa falta de cultura genera por un lado mucho individualismo, lo cual genera muchas oportunidades y por otro lado, genera una falta de comunicación, la que hace que todo mundo esté en igual armonía, porque hay una cultura. La percepción es la de un país muy materialista, donde lo que importa es el consumismo, con muy poca cultura de raíz pero con una serie de cosas que no la hay en otro sitio, posibilidades. La verdad que sí, esta era mi opinión y lo sigue siendo."

Respondents 10 and 11 (joint interview, a married couple)

-11 "I see that in America everyone lives in isolation, I guess they are connected but it's through cell phones. The Americans are colder. There is one thing that surprises us a lot. You'll dine with an American couple, eat dinner, pay the bill and then everyone goes home, but fast. We are not used to that, getting kicked out of the restaurant. We linger after dinner to speak. The dinner is not that important, the most important thing for us is the conversation after dinner. "

-10 "The Americans are in a hurry."

-11 "Time is very important to them."

-10 "For Americans its work, work, work and more work then, and that surprises me. And it happens to me with teachers (who are colleagues). I have colleagues that are Latino and are more open, they like to share lunch. Instead, the Americans eat in class. I tell my teacher "you need affection, come out and get some air." But they do not stop working, it's an awesome thing, to me it has surprised me and I do not mean that in France we do not work and that in Spain not work, yes, but it's true that we are working more to live. So what is valued is more time with family. And so perhaps we find that they (Americans) are tensor."

-11"*Veo que en estados unidos todo mundo vive aislado, supongo que se relacionan a través del celular. Nosotros encontramos a los americanos los encontramos más frío.*

Hay una cosa que nos sorprende mucho, Vas a cenar con la pareja de americanos, cenas, pagas la factura y después cada uno se va a su casa, pero rápido. Nosotros no estamos acostumbrados a la sobremesa, a que te echen del restaurante. A después de la cena poder hablar. No es tan importante la cena, lo más importante para nosotros es la conversación.”

-10 “Los americanos van con prisa.”

-11 “El tiempo es muy importante para ellos.”

-10 “Para los americanos es todo trabajo, trabajo, trabajo y después más trabajo, y eso me sorprende. Y a mí me pasa con los profesores (que son colegas), los compañeros que tengo de origen latino son más abiertos, en la hora el almuerzo comparten más. En cambio, los que son americanos comen incluso adentro de la clase. Yo le digo a mi profesor “te falta cariño, sal fuera a que te de él aire”. Pero es verdad... no paran de trabajar, es una cosa impresionante, a mí me ha sorprendido y no quiero decir que en Francia no trabajemos y que en España no trabajemos, claro que sí, pero es verdad que se trabaja más para vivir. Por eso se valora más el tiempo con la familia. Y por eso quizá encontramos que están más tensos.”

-11 “Otra diferencia es la policía. En nuestro país a la policía no se le respeta. Bueno, está al límite, entre el respeto y el miedo. Yo creo que aquí hay más miedo que respeto, aquí la gente le tiene miedo a la policía.”

-10 “Acá cuando llegamos... es algo que dices, ‘te estas yendo al primer mundo’. Pero si es verdad que la primera impresión que tuvimos cuando llegamos es que todo el mundo maneja correctamente, que todo el mundo respeta las normas. No todo el mundo, pero el 98% se maneja fenomenal.”

-11 “La experiencia que tenemos aquí en esta ciudad me recuerda a cuando yo era pequeña un día viendo la tele, una película que me parece que se llamaba “Un mundo feliz”, era futurista y a la gente le daban una pastilla para ser feliz. Cuando vamos por la calle y vemos las calles tan limpias, la gente tan civilizada, los parques, todo, digo yo “les han dado la pastilla y estamos en un mundo feliz”.

Transportation difficulties

The respondents complained about needing to drive everywhere, either needing to buy a car which is very expensive and unobtainable without credit or relying on others to drive them. The distances are long and driving is often necessary to even buy bread. The comparison was made to Spain where you can walk everywhere or use the metro or a bicycle, but in the US there is no option but to drive everywhere. Even when things are close by, like a pharmacy a gym or Starbucks, no one walks anywhere, even for pleasure.

Respondents talked about taking long afternoon walks in parks or along sidewalks that one respondent described as “stunning” and passing no one else on foot while on their walks.

Healthcare difficulties

Respondents were generally shocked at the price of healthcare in the US. Comparisons were made to Spain, where national healthcare covers most of the costs of medical treatment. Respondents found it difficult to believe that the cost of health insurance can cost \$2,000 per person, a regular doctor’s visit runs about \$300 and an injection of antibiotics for one respondent cost her \$150. Another respondent heard that giving birth and having your child in the incubator for a few days amounted to a bill of \$100,000 dollars. One heard that people who are ill and don’t have insurance will not go to doctors or call an ambulance in case of an emergency because they wouldn’t be able to pay for it. Another respondent expressed horror at seeing poor people in wheelchairs living on the street and mentally ill people talking to themselves on the street, without being institutionalized.

Level of satisfaction and recommending the experience

The case study subjects, almost without exception, would return to Spain if the economy was better and they could find work. However, all the subjects were also happy to be here, and in several cases, plan to remain for the long term, or permanently in the case of those who married or were going to marry Americans.

The subjects all missed their families and friends, and their social lives back home, yet because of the economic crisis in Spain, they did not want to return until they could be assured that they could find a job. They were happy with life in the US, principally because they earned much more than they could earn back home, enjoyed their work and had money to travel. Only the three who were married or engaged to Americans said they had no real interest at this time in returning to Spain and living there permanently.

When asked if they would recommend living in the US to other Spaniards, several mentioned that they would only recommend it to open-minded compatriots who had travelled widely and would not be overly vexed with the need to drive everywhere, the high cost of medical care, the high cost of housing, or the difference in socializing routines.

Respondent 2

“I didn’t look in Spain because it was the worst moment, because I would earn less, work twice as much, and so, I didn’t want to return.”

“No busqué en España porque era el peor momento, porque iba a cobrar menos y a trabajar el doble, en ese momento, no quería volver.”

Respondent 3

“The truth is if I could find work in Spain, I would certainly return immediately, but not the way things are now. I almost prefer to apply to stay permanently, because the most logical thing to do is to secure my professional future.”

“La verdad es que si yo pudiera encontrar un buen trabajo en España, ahora mismo me vuelvo, pero como están las cosas no. Casi que prefiero mover los papeles para quedarme, porque veo que para mi futuro profesional es lo más lógico pero bueno ahí estoy.”

Respondent 6

“I have no plans to return, I don’t feel it’s the right time to go back. New York is a city that captivates and you have to be careful because you might stay and never return. The problem is, God willing, we want to have a family and I really don’t want to raise my kids in New York. It’s a very intense city in both positive and negative terms. And I think it’s a dangerous place to raise children. I’m from Cadiz, I’m used to a different kind of life, more tranquil, and I would like to offer that to my child. I think it’s a saner place to raise a child.”

“No tengo pensamientos de volver, no siento que sea el momento de volver, Nueva York la verdad es una ciudad que te atrapa ¿sabes? Y que tienes que tener cuidado porque como no te vuelvas te quedas ahí para el resto ¿sabes? - Lo que pasa que, bueno, nosotros, si Dios quiere, queremos tener una familia y tal, entonces la verdad no me gustaría criar a mis hijos en Nueva York, ¿sabes? - Es una ciudad súper fuerte

energéticamente tanto para el lado positivo como para el lado negativo. Y creo que es una ciudad bastante peligrosa para tener un niño ¿sabes? -- Entonces, bueno, yo soy de Cádiz, y uno se acostumbra a otro tipo de vida, a otra tranquilidad y a mí me gustaría ofrecerle a mi hijo o hija eso, creo que es un sitio más sano para criarse.”

Respondent 7

“For the time being I’m going to stick around, keeping in mind what the situation is in Spain, with the crisis, few jobs. I hope my girlfriend decides to stay as well, and at some point, we’ll return to Spain. I imagine. One never knows.”

“De momento voy a quedar un tiempo más por aquí, aprovechando también que ahora mismo en España como se sabe hay una crisis, que no hay muchas oportunidades de trabajo y por la crisis económica me quedaré un tiempo más por aquí y yo, espero que ella (su novia) también, en algún momento, quiera volver a España. Me imagino. Pero no sé, nunca se sabe.”

Respondent 8

“I want to stay as long as I want here, but, my country is my country. I was born in Spain and I feel very Andalusian, very much from Cordoba, I feel a strong pull from my country, the food, the people, the physical beauty, and hearing how much people from abroad love Spain makes me happy.”

“Bueno, me gustaría poder quedarme todo el tiempo que yo quiera o todo el tiempo que necesite o todo el tiempo que... pero mi tierra es mi tierra. Yo nací en España, en esa vida, yo me siento muy Andaluz, muy Cordobés, muy de allí, muy de España y a mí me tira mucho la tierra, la gastronomía de allí, su gente y lo bonito es que cuando tu sales fuera y encuentras mucha gente que te habla de tu país, de España. Te da alegría porque la gente que es de fuera y van a visitarla, se enamoran de España.”

Respondent 9

“I definitely want to return to Spain! I want to return and have a baby, but for the moment I’m staying here. I know many colleagues that don’t have work in Spain and for them it is essential that they get sponsored by a school to stay here and teach because in no way do they want to return to Spain without a job. So I understand that for work related reasons they have to stay here. But I have a job in Spain, my boyfriend who is a chef won’t have any problem finding work, we have no problem being in Spain.”

“¡Yo sí!, ¡yo quiero volver a España! Yo quiero volver a España y quiero tener un bebe y estar en España con mi bebe, pero de momento voy a estar aquí. Conozco a muchas compañeras que no tienen trabajo en España, para ellas es fundamental que el colegio

les apoye con una visa, porque no quieren por nada del mundo irse a España y no tener trabajo. Entonces, entiendo que hay gente que se viene por trabajo y tiene que quedarse aquí. Pero yo que tengo trabajo en España, que mi novio que va a ser cocinero y va a ser muy buen cocinero, no va a tener ningún problema de encontrar trabajo, nosotros no tenemos ningún problema en estar en España.”

Respondents 10 and 11

-11 “Our situation is temporary. Our idea is to be here four or five years and return. At first we thought, no, what if our son gets married. One never knows, if he comes here he could find a girl and stay. If he finds an American girl, he’ll stay. But we’ve always said, even if he meets someone and stays, we will still return. Our country really calls to us.”

-11 “El tema es que es temporal. La idea nuestra es cuatro o cinco años y volvemos. Al principio decíamos no “qué pasará si el chico se casa”. Nunca sabes, si el viene aquí, puede encontrar una chica y quedarse. ¡Si conoce una americana se va a quedar aquí! Pero nosotros siempre lo hemos dicho, aunque (nuestro hijo) se quede aquí nosotros nos iremos. A nosotros nos tira mucho nuestra tierra.”

Conclusions

CHAPTER V ♦ Conclusions

After analyzing the data from our questionnaire and case study interviews and referencing the results of Hofstede's research that rated both countries on four cultural dimensions, we achieved the first objective of this research: to identify the cultural differences between Spain and the United States and determine the most significant factors influencing the experiences of Spanish professionals living and working in the US today.

5.1. Cultural Dimensions Spain/US (Hofstede)

The results showed that personal knowledge of Americans or extended visits to the US has a significant impact on the experience of Spanish professionals living in the US. The surveys and interviews showed which factors in the process of cultural adaptation have been the most challenging for Spaniards. We found that the distance of the cultural differences between Spain and the US as outlined in Hofstede's study have possibly diminished in the face critical economic necessity and with greater exposure to other cultures in recent years.

Despite a dozen studies examining cultural differences (Didero, Gareis, Marques & Ratzke, 2008), Hofstede's study is considered the most famous and most widely used differences (Didero, et al., 2008) and an internationally recognized standard for the understanding of cultural differences (Mindtools, 2015). Using Hofstede's study as a reference point, we examined the possible reasons for the difficulties experienced by the Spanish during their stay in the US.

As Hofstede describes it, these cultural differences are responsible for many misunderstandings in an intercultural context (2010). For our purposes, it was important

to understand the cultural differences between Spain and the United States to deepen our understanding of the difficulties Spaniards experienced living and working in the US.

Hofstede used factor analysis to compare the two countries in four dimensions: individualism-collectivism (self-guided or social-driven behavior); uncertainty avoidance (risk taker or risk aversion); power distance index or PDI (power of social hierarchy) and masculine-feminine (task orientation, or its opposite, relationship orientation).

The specific areas of Hofstede's research that shed light on the findings from our questionnaire and the case study interviews, such as misunderstandings with colleagues, and treatment from co-workers and supervisors that might be deemed offensive, begins with the difference between individualist (US) and collectivist (Spain) societies. Tabulating the results of the questionnaires that were filled by Spaniards who were part of his study, the culture of Spain was categorized as primarily feminine and collectivist. American culture is masculine and individualistic. One of the differences between individualist cultures (USA) and collectivist (Spain-ES), according to Hofstede (2010), is that in the collectivist society (ES) personal relationship prevails over the professional task and must be set first, while the individualistic society (USA), the professional task takes precedence over personal relationships.

Americans can be abrupt and goal-directed in the workplace, ignoring colleagues when it comes to getting the job done. One can imagine how off-putting and potentially offensive this can seem to someone from a collectivist country, where the relationship with the colleague is of primary importance, and establishing a good connection and engaging in conversation would take precedence over tackling a task. (Hofstede, 2010, pp. 119-124). The US ranks 1 (Index 91) in the chart of individualist countries and Spain's ranking is 32 (Index 51) (Hofstede, 2010, pp. 95-97).

In addition, organizations in masculine societies, like the US, stress results and try to reward achievement. In feminine societies, like Spain, cooperation and good relationships with superiors are priorities. Belongingness, such as in human relationships, will prevail over esteem in a feminine culture, whereas esteem prevails

over belonging in a masculine culture. For the US, the greatest motivators will be “achievement (of self or group) and esteem.” For Spain the greatest motivators will be “security and belongingness” (Hofstede, 2010, pp. 215-216). The motivation to achieve can create competitiveness in the workplace and place one colleague in direct opposition to another. While Americans may take this in stride, as it is part of the objective to excel and gain a sense of self-esteem in the workplace, a member of a feminine culture could find it incomprehensible and exclusionary that a colleague would act in a competitive manner, rather than showing solidarity and stressing cooperation. In figure 4, we see that the US Ranks 19 (Index 62), Spain ranks 51-53, (Index 42), (Hofstede, 2010, pp. 141-142).

In countries with a large Power Distance Index, (PDI's), such as Spain, it is unlikely that subordinates will either approach or contradict their superiors (Hofstede, 2010, p. 61). In countries with small PDI's, such as the US there is a limited dependence of subordinates on bosses, and consultation and governing by majority vote, are preferred practices. If a Spaniard is in a management or supervisory position and is either contradicted, treated with a lack of deference, ignored or opposed by one or a majority of employees, this can be seen as inexplicably contrary to the nature of things and the hierarchy that is observed and respected in the workplace, making for a very challenging experience. Spain ranks 45-46 (Index 57), US ranks 59-61 (Index 40). Spain has a large PDI and the US a small PDI.

Many of these Spanish citizens had difficulty coping with how different are work conditions and schedules in America compared to what they recall from Spain and the more severe the challenge with the work schedule the more likely it was that their US work experience was worse than they originally anticipated: 46% of the survey respondents found “challenging work conditions or schedule” challenging – an experience that resulted in a significantly negative correlation (Pearson's $R = -.153$) with what they had expected to encounter. In a masculine society, the *ethos* tends more toward “live in order to work,” whereas in a feminine society, the work *ethos* would rather be “work in order to live” (Hofstede, 2010, p. 170). This difference in the way

work is approached can make living and working in the US a difficult adjustment for someone from a primarily feminine culture, like Spain.

However, some of these findings were different among case study subjects. The majority focused on how much easier it was doing business in the US, among other things, because of:

- Fewer regulations (important to those who owned businesses or were in management positions)
- More independence and trust from superiors, (important to teachers and administrators)
- A lack of favoritism
- Treatment from superiors which they described as appreciative and supportive. They seemed to welcome the recognition they received for a job well done, and the clear opportunities for advancement or for growth.

There were two case study subjects who had come to the US on their own who complained about competitiveness with colleagues and one who worried about job security for her partner who worked as a cook in a popular restaurant, where people were fired frequently without warning and without severance pay. Two key differences between Spain and the US in the workplace, as Hofstede (2010, p. 217) describes them, are more changes of employment and motivation by achievement in the US, a country with weak Uncertainty Avoidance, and the opposite for Spain, a country with strong Uncertainty Avoidance where fewer changes of employment, and motivation by security is valued. What this indicates is that the frequent hiring and firing in the workplace in the US, and work environments where achievement is prized about security, can be anxiety-producing for Spanish professionals. In Uncertainty Avoidance Spain rated approximately 40 points higher than the US, or twice as high.

Social difficulties (encountered by 59% of the Spanish citizens surveyed) were also expected to a large degree, although one in five found these challenges worse than they had originally anticipated. These challenges included both meeting the mundane details

of everyday life, such as finding government services (57% found this task problematic), or obtaining health care (55% had difficulty), or engaging in leisure activities (54% experienced complications), as well as cultural adjustments such as communication (72% found communicating with Americans challenging) and social norms (54% struggled). Similar to their work life experience, some (46%) also were subjected to or experienced offensive remarks and behavior.

Some challenges proved more damaging than others— such as socializing with Americans, working with government services, the financial challenges, finding good healthcare or acceptable housing. In each of these cases there was a strong negative correlation (Pearson's R ranged from -.291 to -.442) between the seriousness of the challenges they met and their evaluation of their US experience.

These findings concur with the case study findings. They showed that the greatest challenges the subjects faced were in the social realm, where life with long workdays, living indoors more than outdoors and using cars to get around made life in the US strained.

Many found these differences made socializing much harder in the US than in Spain. Subjects lamented the lack of opportunities to socialize as frequently and as leisurely as they had at home. It seemed easier to meet people on the one hand, but harder to find true friends on the other. In their views, Americans had much less time and were less interested in connecting, spending time with others, and much harder to get to know on a deeper, more satisfying level. The subjects found that Americans were in more of a hurry than their Spanish counterparts. American society was characterized as materialistic by a few who felt that some Americans were more interested in what they could get from a friendship than establishing a true friendship. Many commented that Americans seemed to spend most of their time working.

One of the key differences between the masculine and feminine societies is the difference in how leisure time is valued. In feminine societies “more leisure time is preferred over more money,” (Hofstede, 2010, p. 170) and the opposite is true for

masculine societies. Another difference between collectivist and individualist societies is that in collectivist societies there is “frequent socialization in public places,” (Hofstede, 2010, p. 113), and in individualist societies home is the center of life, characterized as one’s castle. In addition, according to Hofstede’s research, in collectivist societies the allegiance to the group is key and in individualist societies, the allegiance is toward the self and the immediate family. These differences would explain why Spaniards would find socializing difficult in the US, and why friendships with Americans would seem challenging to understand.

Another difference between the cultures is that Hofstede categorizes collectivist societies as high-context (Spain) and individualist societies as low-context (US). The concept (Hall, 1976) is that in high context societies like Spain, people develop close connections over a long period of time, and relationships take precedence over tasks. The high context person may be frustrated by people appearing to not want to develop a relationship or continue to help them on an ongoing basis. Higher-context cultures expect small, close-knit groups, and reliance on that group.

Groups can actually be relied upon for support, and it may be difficult to get support outside of the in-group. Professional peers often become personal friends. In low context societies, like the US, people tend to have many connections but of shorter duration or for some specific reason and tasks are more important than relationships. A lower context individual may be more likely to try to work things out on their own rather than take time to develop the relationships needed to accomplish the things that need to be done.

The evidence demonstrates that the more personal a Spaniard’s prior contact with Americans (travel or connections with friends and colleagues) the more likely they were to be satisfied with their stay in the US. The average “willingness to repeat the experience” score ranged from 3.0 to 3.4, increasing with the closeness of the personal contact. By contrast, relying solely on depictions of US culture through the lens of movies and books had a significantly *negative* impact on the accuracy of their views and their overall satisfaction with their experience. The comparative “willingness to repeat”

was nearly 20% lower than for the personal contact modes. Nine out of twelve subjects had travelled, studied or lived outside of Spain before relocating to the US, and six had visited the US before relocating here. These nine were far less critical of US society and more satisfied with their experience than were the three artists who had no prior knowledge of the US, except from television shows. Those who had travelled abroad said they would only recommend the experience of moving to and working in the US, to other Spaniards who had travelled widely and were “open” to new and different experiences. Previous experience abroad (Kennedy, 1999; Klineberg & Hull, 1979), and greater international experience (Parker & McEvoy, 1993), tend to enhance adaptation and the ability to deal with a new cultural environment.

5.2. Contributions

The major contribution of this study is in how it examines the effect of the last eight years on Hofstede’s cultural dimensions theory, as it pertains to Spaniards, particularly Spaniards working in the US. This study also confirmed the cultural differences between Spain and the US, as defined by the IBM study (Hofstede, 2010). Nevertheless, it is clear that economic necessity and wider exposure to other cultures, resulted in experiences for the study’s participants that were more positive than one might expect, considering the culture distance between the US and Spain.

This study points to an additional area that should continue to be researched and questioned which is how the changes in a global technological culture will impact future generations of Spaniards. The question should be asked when Spain’s economy stabilizes, if its citizens would make the same choices, or endure the cultural challenges they experienced in the US with the same tenacity and determination and non-complaining acceptance.

It contributes to the important work of raising consciousness about the lived experiences of Spaniards who were forced to look to the US for jobs. This dissertation provides a useful example of the intricacies associated with going into a culture that is not your own, when economic need forces the suspension of the cultural constraints.

This study did not necessarily produce concrete theory or framework, but rather expanded the gray that exists between perspectives—how far are people willing to go to achieve success outside their culture, when economic need is the great motivating force behind their decision.

By relying largely on the words of the participants themselves this study attempts to closely represent the experiences of thousands like the participants in our study, who came to the US and remained, despite the desire to reunite with family and friends and continue to experience the vast and satisfying social life which is a hallmark of their culture.

5.3. Strengths and Limitations

The major strength of this study is the direct contact with a variety of Spanish sojourners which contributed their experience. The interviews shed new light on the information previously analyzed by the survey. The qualitative method allowed for a more nuanced understanding of how Spaniards experienced their stay in the US. Additionally, it allowed this researcher to gain first hand cultural and social experiences that contextualized the study. Though there is breadth in the range of interviewees, there could be more depth in the numbers of people represented by the study.

Some of the questions regarding the work challenges, more specific questions to determine whether the challenges belonged specifically to the area of PDI or Avoidance Uncertainty, would have been helpful.

The position of the researcher in this study is both a strength and a limitation. As a cultural outsider my understanding of the various issues was limited but it is also useful in several ways. Being removed from this experience does not necessarily make me an objective outsider, but it does provide some distance and a willingness to take people at their word. It was critical to this study to embrace the experiences of others as they explained it. By listening with an open mind many new directions materialized that will only lead to further the knowledge.

5.4. Future Research

It would be important to investigate the impact on the Spaniards evaluation absent an economic crisis. It will be critical to talk to Spaniards who move to the US once the Spanish economy stabilizes to more closely capture the full impact of other factors involved in their adjustment, their willingness to stay, repeat the experience or recommend it to others.

The research showed that the training resources were neutral to negative. It would be interesting to look at what would be the ideal training resources that would best prepare Spaniards for their time in the US.

This study focused on the Spaniards cultural adaptation in the US. It would be important to interview them a year after returning to Spain and discuss the cultural adjustment they would undergo returning to Spain. Spending time with the subjects after they have returned home and having them look back on their experiences and perspectives would help complete the picture.

It would be valuable to replicate this study with members of other European cultures who have relocated to the US, as a consequence of the economic crisis. Those countries which whose economies have been hit the hardest by the crisis and whose citizens have fled looking for work in other countries, including the US, would include Greece, Portugal and Italy. It would also be interesting to do a study with other Spanish speaking countries from Latin America and compare the results with those of Spain.

In addition, it would be important to look at the adjustment pattern of professional Americans who work and live in Spain and compare their experience to that of their Spanish counterparts. It would also be useful to explore how organizational theory impacts sojourners in both instances, studying the way the culture of their workplace affected their ability to adapt.

Conclusiones

En este apartado se presentan las conclusiones de nuestra investigación. Tras el análisis de los datos del cuestionario y las entrevistas (también denominadas casos de estudio), y utilizando como fondo los resultados de la investigación de Hofstede quien clasifico ambos países en cuatro dimensiones culturales, podemos decir que hemos alcanzado el primer objetivo de esta investigación, identificar las diferencias culturales entre España y los Estados Unidos y determinar los factores que han influido las experiencias de los profesionales españoles que viven y trabajan en los EE.UU. hoy en día.

Los resultados muestran que el conocimiento personal sobre los americanos, bien mediante extensas visitas a EE.UU. o mediante la experiencia adquirida al haber vivido en el extranjero, tiene un impacto significativo en la adaptación cultural de los españoles en EE.UU. Las encuestas y las entrevistas revelan cuales son los factores en el proceso de adaptación cultural que han sido los más desafiantes para los españoles. Descubrimos que en el entorno profesional el impacto de las diferencias culturales entre España y los EE.UU. designadas por el estudio de Hofstede (2010), han disminuido posiblemente por una necesidad económica crítica y el protagonismo de la globalización experimentado en los últimos años.

A pesar de que una decena de estudios examinan las diferencias culturales (Didero, Gareis, Marques & Ratzke, 2008), el estudio de Hofstede es considerado el más acreditado y más ampliamente utilizado, y es aceptado como un estándar reconocido internacionalmente para la comprensión de las diferencias culturales (Didero, et al., 2008).

Este estudio ayudó a explicar por qué los individuos cuando se trasladan a otros países, aceptan las normas sociales y el proceso de adaptación al ámbito profesional de una forma más fácil en unos países que en otros. Como Hofsted (2010) describe, esas diferencias culturales son responsables de muchos malentendidos en un contexto intercultural. Asimismo, la brecha entre las culturas es vital para explicar, en parte, la razón de por qué algunas personas no pueden perdurar en otra cultura y otros sí, y en

muchos casos por largos periodos y con éxito. Para nuestros propósitos, es importante entender la brecha cultural entre España y Estados Unidos que puede generar dificultades para los españoles viviendo y trabajando en EE.UU.

Utilizando a Hofstede (2010) como punto de referencia, examinamos las posibles razones de las dificultades experimentadas por los españoles durante su estancia en EE.UU. Hofstede encuestó a más de 100.000 empleados de IBM en más de 50 países, para determinar la influencia de la cultura sobre los empleados. La encuesta mostró los efectos de la cultura sobre el comportamiento.

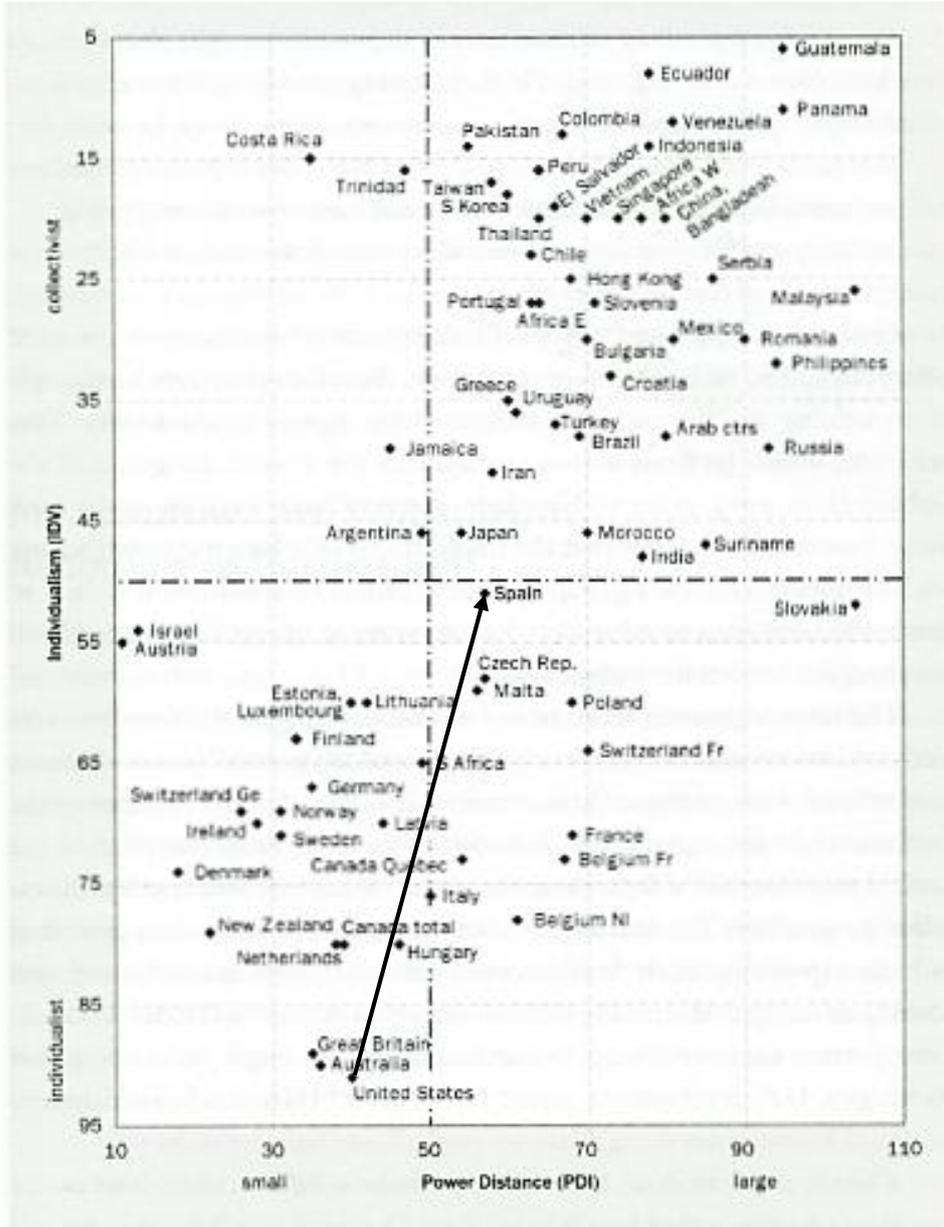
Él utilizó el análisis factorial para comparar cuatro dimensiones (i) individualismo-colectivismo (comportamiento auto-guiado o social-impulsado); (ii) anulación de la incertidumbre (tomador de riesgo o aversión al riesgo); (iii) índice de la distancia al poder o sea PDI (fuerza de la jerarquía social) y (iv) la masculinidad-feminidad (orientación hacia las tareas, o su contrario, orientación hacia la persona). Hofstede muestra la distancia cultural entre Estados Unidos y España calculando las 4 dimensiones en los dos países.

Según la teoría de las dimensiones culturales de Hofstede, y tras el análisis de los cuestionarios que fueron rellenados por los españoles que formaron parte de su encuesta cultural, la cultura de España fue categorizada como principalmente femenina y colectivista. La cultura estadounidense es masculina e individualista. Unas de las diferencias entre culturas individualistas (EEUU) y colectivistas (España-ES), según Hofstede (2010), es que en la sociedad colectivista (ES) la relación personal prevalece sobre la tarea profesional y debe establecerse primero, mientras que en la sociedad individualista (EEUU), la tarea profesional prevalece sobre las relaciones personales.

Los estadounidenses pueden ser abruptos y estar orientados hacia una meta laboral. Uno puede imaginar lo duro y potencialmente ofensivo que pudiera parecerle a alguien de una cultura colectivista, donde la relación con un colega es de importancia primordial, y donde establecer una buena conexión tendría prioridad sobre el cumplimiento de la tarea (Hofstede, 2010, pp. 119-124). Los Estados Unidos ocupa 1

(Índice 91) en el gráfico de países individualistas y España en el ranking es de 32 (51) (índice de Hofstede, 2010, pp. 95-97), ver Figure 3.

Figure 3. Power Index Distance versus Individualism



Source: Hofstede (2010, p. 103).

Además, en las organizaciones de las sociedades masculinas, como los Estados Unidos, se pone énfasis en lograr la recompensa. En culturas femeninas, como la española, la cooperación y las buenas relaciones son primordiales. Formar parte de un grupo, prevalecerá sobre la autoestima en una cultura femenina (ES), mientras que la autoestima prevalece sobre la pertenencia al grupo en una cultura masculina (EEUU).

En los EE.UU., los principales motivadores serán "el logro (de sí mismo o de grupo) y la estima". Los principales motivadores para España serán "la seguridad y formar parte de un grupo" (Hofstede, 2010, pp. 215-216). La motivación para lograr la autoestima puede crear competitividad en el trabajo.

Mientras que los estadounidenses pueden ver esto como algo normal, ya que es parte del proceso para obtener autoestima, a un miembro de una cultura femenina podría resultarle incomprensible y excluyente que un colega actuara de manera competitiva, en lugar de insistir en la cooperación y la solidaridad. Estados Unidos ocupa el lugar 19 (índice 62), España ocupa el 51-53, (Índice 42), (Hofstede, 2010, pp. 141-142).

En países con una gran distancia en el índice de poder (PDI, fuerza de la jerarquía social) como es el caso de España, es poco probable que los subordinados contradigan a sus superiores (Hofstede, 2010, p. 61). En países con poca distancia (PDI), como en EE.UU. existe una dependencia limitada subordinados a los jefes, y la consulta y el consejo por el voto de la mayoría son preferibles.

Si un español está en una posición de poder y sus empleados le contradicen, esto puede que sea visto como algo inexplicablemente contrario a la jerarquía que debe ser respetada en el trabajo. España ocupa el puesto 45-46 (Índice 57), EEUU, ocupa el puesto 59 a 61 (Índice 40). Mirando la figura 3 vemos que España tiene un gran PDI y los EE.UU. una pequeña PDI.

Tras nuestro estudio vimos que muchos de los españoles tuvieron dificultad con las condiciones de trabajo y los horarios en los Estados Unidos, un 46% consideró las condiciones de trabajo como un "desafío", sobre todo en aquellos casos en los que se tenían una expectativas bastantes diferentes. En una cultura masculina, como la de EE.UU., se "vive para trabajar", mientras que en una cultura femenina, como España, se "trabaja para vivir" (Hofstede, 2010, p.170). Esta diferencia en la forma en que se aborda el trabajo puede hacer el ajuste difícil para alguien de una cultura femenina, como España, viviendo en una cultura masculina, como EE.UU.

Una de las diferencias fundamentales entre las sociedades masculinas y femeninas es la diferencia en la forma en que se valora el tiempo de ocio. En las sociedades femeninas "tener más tiempo de ocio es preferible a tener más dinero," (Hofstede, 2010, p. 170) y la verdad es que es todo lo contrario en las sociedades masculinas.

Otra diferencia entre sociedades individualistas y colectivistas es que en las sociedades colectivistas, la "socialización es más frecuente en lugares públicos", (Hofstede, 2010, p. 113), y en sociedades individualistas el hogar es el centro de su vida, caracterizado como un "castillo" (Hofstede, 2010, p.113). Además, según la investigación de Hofstede, en las sociedades colectivistas la pertenencia al grupo es clave y en sociedades individualistas, la lealtad es hacia uno mismo y la familia más cercana o inmediata (Hofstede, 2010, p. 113). Un 59% de los encuestados encontraron dificultades sociales y uno de cada cinco encontró estas dificultades más desafiantes de lo que esperaban. Entre ellas destacan actividades relacionadas con el transcurso de la vida diaria como encontrar los servicios públicos (57% de los encuestados), conseguir asistencia sanitaria (55%), participar en actividades lúdicas (54%), problemas de comunicación (72%) y adaptación a las normas sociales (54%). El 46% de los encuestados sufrió algún comportamiento o trato ofensivo.

Estas diferencias podrían explicar por qué los españoles encuentran o encontrarían difícil socializar en los EE.UU., y por qué las amistades con los estadounidenses parecen difíciles de entender. Otra diferencia entre ambas culturas es que Hofstede clasifica las sociedades colectivistas como de alto contexto (España) y las sociedades individualistas como de bajo contexto (US). Hall (1976) explica que en culturas de alto contexto, como España, las personas desarrollan conexiones durante un largo período de tiempo, y las relaciones son preferentes sobre las tareas.

La persona de contexto alto puede sentirse frustradas por las personas que parecen no querer desarrollar una relación o seguir en contacto continuo. Las culturas de contexto alto esperan que los pequeños grupos se relacionen de manera íntima. Los grupos apoyan a sus miembros, y puede ser difícil obtener apoyo fuera del grupo. Los colegas profesionales a menudo se convierten en amigos personales.

En las culturas de contexto bajo, como los Estados Unidos, las personas tienden a tener muchas conexiones pero de corta duración y tareas son más importantes que las relaciones. Un individuo en una cultura de contexto bajo tiende a arreglar las cosas por sí mismo, en lugar de tomarse el tiempo necesario para cultivar las relaciones que puedan ayudarle.

Las respuestas de nuestro cuestionario muestran claramente que el español que tuvo contacto previo con los estadounidenses (viajes o conexiones con amigos y colegas), estaba más satisfecho con su estancia en los Estados Unidos. Nueve de los doce entrevistados habían viajado, estudiado o vivido fuera de España antes de trasladarse a los Estados Unidos, y seis habían visitado a los Estados Unidos antes de trasladarse. Estos nueve eran mucho menos críticos con la sociedad estadounidense y estaban más satisfechos con su experiencia, que los tres que no tenían conocimiento previo sobre los EE.UU.

Aquellos que han viajado a otros países dijeron que solo recomendarían la experiencia de vivir y trabajar en los Estados Unidos, a otros españoles que habían viajado extensamente y que estaban "abiertos" a nuevas y diferentes experiencias. La experiencia previa en el extranjero (Kennedy, 1999; Klineberg & Hull, 1979), y una mayor experiencia internacional (Parker & McEvoy, 1993), tienden a mejorar la adaptación y la capacidad para desenvolverse en un nuevo entorno cultural.

References

Adler, P. (1982). Beyond cultural identity: Reflections on cultural and multicultural man. In L. Samovar, & R. Porter (Eds.), *Intercultural communication: A Reader* (3rd ed., pp. 389–408). Belmont, CA: Wadsworth.

Ady, J.C. (1995) Toward a differential demand model of sojourner adjustment, in Kim, Y.Y. (editor) *Intercultural Communication Theory (International And Intercultural Communication Annual) XIX*, Thousand Oaks, CA: Sage.

Arthur, W., & Bennett, W. (1995). The international assignee: The relative importance of factors perceived to contribute to success. *Personnel Psychology*, 48, 99–114.

Benet-Martínez, V. (2012). Multiculturalism: Cultural, social, and personality processes. In K. Deaux, & M. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Personality and Social Psychology* (pp. 623–648). Oxford University Press.

Benet-Martínez, V., Lee, F., & Leu, J. (2006). Biculturalism and cognitive complexity: Expertise in cultural representations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37, 386–407.

Benet-Martínez, V., Leu, J., Lee, F., & Morris, M. (2002). Negotiating biculturalism: Cultural frame switching in biculturals with oppositional versus compatible cultural identities. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 492–516.

Bennett, J. (1977, December). Transition shock: Putting culture shock in perspective. In N. Jain (Ed.), *International intercultural communication annual* (Vol.4) (pp. 45–52). Falls Church, VA: Speech Communication Association.

Bennett, M. (1998). *Basic Concepts of Intercultural Communication, Selected Readings*, Boston, MA: Intercultural Press.

Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46, 5–34.

Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L., & Vedder, P. (2006). Immigrant youth: Acculturation, identity, and adaptation. *Applied Psychology, An International Review*, 55, 303–332.

Bhawuk, D. P. S., & Brislin, R. W. (1992). The measurement of intercultural sensitivity using the concepts of individualism and collectivism. *International Journal of Intercultural Relations*, 16(4), 413–436.

Black, J. S., & Mendenhall, M. (1991). The U-Curve Adjustment Hypothesis Revisited: A Review and Theoretical Framework. *Journal of International Business Studies*, 22(2), 225–247.

- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments. *Journal of Management*, 15(4), 529–545.
- Bognar, N. (2001, April). Cross-cultural adjustment and gender-related norms: A study of Eastern Europeans in the United States. Paper presented at 2nd Biennial Congress, *International Academy for Intercultural Research*. MS: Oxford.
- Bourhis, R. Y., Moise, L. C., Perreault, S., & Senécal, S. (1997). Towards an interactive acculturation model: A social psychological approach. *International Journal of Psychology*, 32(6), 369–386.
- Bradburn, N., Sudman, S. & Wansink, B. (2004). *Asking Questions: The Definitive Guide to Questionnaire Design for Market Research, Political Polls and Social and Health Questionnaires*. San Francisco: John Wiley and Sons.
- Brein, M., & David, K. H. (1971). Intercultural communication and adjustment of the sojourner. *Psychological Bulletin*, 76, 215–230.
- Brislin, Richard W. & Pedersen, Paul (1976). *Cross-Cultural Orientation Programs*. NY: Gardner Press Inc.
- Brown, I.C. (1963) *Understanding other cultures*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Burke, K. (1974). Communication and the human condition. *Communication* (Vol. 1) United Kingdom: Gordon and Breach Science Publishers.
- Byram M. & Phipps A. (2003) *Languages for Intercultural Experience and Education2 Intercultural Experience and Education Multilingual Matters LTD*. Clevedon, England: Cromwell Press.
- Cabrera, A. (2012). *Being Global: How to think, act, and lead in a transformed world*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
- Caligiuri, P. M., Hyland, M. M., Joshi, A., & Bross, A. S. (1998). Testing a theoretical model for examining the relationship between family adjustment and expatriates' work adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 598–614.
doi:10.1037/0021-9010.83.4.598
- Center for American Progress, (Oct. 23, 2014). *Immigration Today*. Today's Immigrant Population Foreign Born Population section. Retrieved from: <https://www.americanprogress.org/issues/immigration/report/2014/10/23/59040/the-facts-on-immigration-today-3/>.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2012). Estudio 2.932 (February, 2012). Retrieved from: http://datos.cis.es/pdf/Es2932mar_A.pdf.

- Chang, W. (2001, April). A model of situation-specific multiculturalism of Asian immigrants in Singapore. Paper presented at the 2nd Biennial Congress. *The International Academy for Intercultural Research*. MS: Oxford.
- Chen, S. X., Benet-Martínez, V., & Bond, M. H. (2008). Bicultural identity, bilingualism, and psychological adjustment in multicultural societies: Immigration-based and globalization-based acculturation. *Journal of Personality*, 76, 803–838.
- Cheng, C., & Leung, A. (2012). Revisiting the multicultural experience-creativity link: The effects of perceived cultural distance and comparison mind-set. *Social Psychological and Personality Science*, 4(4), 475–482.
<http://dx.doi.org/10.1177/1948550612462413>.
- Communicaid (n.d.). Language, Intercultural and Communication Skills Training for International Business Success. Retrieved (Feb 2016) from:
<https://www.communicaid.com>.
- Copeland, A. P., & Norell, S. K. (2002). Spousal adjustment on international assignments: the role of social support. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(3), 255–272.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI). *Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cui, G., & Awa, N. E. (1992). Measuring intercultural effectiveness: An integrative approach. *International Journal of Intercultural Relations*, 16, 311–328.
- Cultural Detective (2015). Increasing Productivity/Boosting Relationships. Retrieved (Dec 2015) from: <https://www.culturaldetective.com>.
- Curran, K. (2003). Global Competencies that Facilitate Working Efficiently Across Cultures. Quoted in Hunter, W. (2004). Got Global Competency? *International Educator*, 13(10), 6–12.
- Dabrowski, K. (1964). *Positive disintegration*. Boston, MA: Little, Brown.
- De Young, C. G. (2006). Higher-order factors of the Big Five in a multi-informant sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 1138–1151.
- Didero, M., Gareis, K., Marques, P. & Ratzke, M. (2008). Differences in Innovation Culture Across Europe. Retrieved from: <http://www.transform-eu.org/publications/documents/differences%20in%20innovation%20culture.pdf>.
- Feldman, D. C., & Brett, J. M. (1983). Coping with new jobs: A comparative study of new hires and job changers. *Academy of Management Journal*, 26, 258–272.

Feldman, G., Baumeister, R., & Wong, K. (2014). Free will is about choosing: The link between choice and the belief in free will. *Journal of Experimental Social Psychology*, 55, 239–245.

Ferdman (Oct 2, 2013). Spain is Losing People A lot Faster Than it Thinks. *Quartz*. Retrieved from: <http://qz.com/131023/euro-crisis-wipes-out-spanish-immigration/>.

Friedman, R., Liu, W., Chi, S. C. S., Hong, Y. Y., & Sung, L. K. (2012). Cross-cultural management and bicultural identity integration: When does experience abroad lead to appropriate cultural switching? *International Journal of Intercultural Relations*, 36, 130–139.

Furnham, A., & Erdmann, S. (1995). Psychological and sociocultural variables as predictors of adjustment in cross-cultural transitions. *Psychologia*, 34, 238–251.

Gao, G. & Gudykunst, W.B. (1990) Uncertainty, anxiety and adaption. *International Journal of Intercultural Relations*, 14, 301-317.

Gibson, M. A. (2001). Immigrant Adaptation and Patterns of Acculturation. *Human Development*, 44(1), 19–23. Doi: 10.1159/000057037.

González-Donoghue, A. (June 20, 2013). How the Most Unemployed Part of Spain is Pushing Back Against Madrid. *The Christian Science Monitor*. Retrieved from: [www_csmonitor_com-World-Europe-2013-0620-How-the-most-unemployed-part-of-Spain](http://www.csmonitor.com/World/Europe/2013/0620/How-the-most-unemployed-part-of-Spain).

González-Ferrer, A. (2013). La nueva emigración Española. Lo que sabemos, lo que no. Fundación Alternativas. Retrieved from: <http://www.fundacionalternativas.org/laboratorio/documentos/zoom-politico/la-nueva-emigracion-espanola-lo-que-sabemos-y-lo-que-no>.

Grant, C. A. & Portera, A. (2011). *Intercultural and Multicultural Education, Enhancing Global Interconnectedness*. NY: Routledge.

Grant-Vallone, E., & Enshner, E. (2001). An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates. *International Journal of Intercultural Relations*, 25(3), 261–278.

Grant, C. & Bennett, M. J. (2005). *American Cultural Patterns: A Cross-Cultural Perspective* (2nd Edition.). Nicholas Brealey Publishing.

Grogger, J. & Hanson, G. (2010). Income maximization and the selection and sorting of international migrants. *Journal of Development Economics*. Retrieved from: https://gps.ucsd.edu/_files/faculty/hanson/hanson_publication_migration_income.pdf.

Gudykunst, W. B., & Hammer, M. R. (1988). Strangers and hosts: An uncertainty reduction based theory of intercultural adaptation. In Y. Y. Kim, & W. B. Gudykunst (Eds.), *Cross-cultural adaptation: Current Approaches* (pp. 106–139). Newbury Park, CA: Sage.

Gudykunst, W.B., Wiseman, R., & Hammer, M. (1977). Determinants of a sojourner's attitudinal satisfaction: A path model. In B. Ruben (Ed.), *Communication Yearbook 1* (pp. 415–425). Brunswick, NJ: Transaction.

Hall, E. (1976). *Beyond culture*. Garden City, NY: Anchor.

Hammer, M. R., Gudykunst, W. B., & Wiseman, R. L. (1978). Dimensions of intercultural effectiveness: An exploratory study. *International Journal of Intercultural Relations*, 2, 382–393.

Hannigan, T. (1990). Traits, attitudes, and skills that are related to intercultural effectiveness and their implications for cross-cultural training: A review of the literature. *International Journal of Intercultural Relations*, 14, 89–111.

Haslberger, A., & Brewster, C. (2008). The expatriate family: an international perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 324–346.

Hegde, R. S. (1998). A view from elsewhere: Locating difference and the politics of representation from a transnational feminist perspective. *Communication Theory*, 8, 271–297.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Beverly Hills, CA: Sage.

Hofstede, G. H. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (Rev. ed.). New York: McGraw-Hill.

Hong, Y. Y., Morris, M. W., Chiu, C. Y., & Benet-Martínez, V. (2000). Multicultural minds: A dynamic constructivist approach to culture and cognition. *American Psychologist*, 55, 709–720.

Hugh, E. (March 10, 2015). Why is Spain's Population Loss An Economic Problem? Fistful of Euros. Retrieved from: <http://fistfulofeuros.net/afoe/why-is-spains-population-loss-an-economic-problem/>.

Huynh, Q.-L., Nguyen, A. M., & Benet-Martínez, V. (2011). Bicultural identity integration. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. 827–842). New York: Springer.

Instituto Nacional de Estadística (June 30, 2014) Population Figures from 1 January, 2014. Retrieved from: http://www.ine.es/en/prensa/np854_en.pdf and http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p277/prov/e01/l0/&file=01010.px_.

Intercultural Communications Institute (Sept 2015). Retrieved from: <http://intercultural.org/training-and-assessment-tools.html>

Izquierdo, M., Jimeno, J.F. & Lacuesta, A. (2015). Spain: from Immigration to Emigration? Banco de España, 7-24. Retrieved from: www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosTrabajo/15/Fich/dt1503e.pdf.

Jantsch, E. (1980). *The Self-Organizing Universe: Scientific and Human Implications of the Emerging Paradigm of Evolution*. New York, NY: Pergamon.

Kealey, D. J. (1989). A study of cross-cultural effectiveness: Theoretical issues, practical applications. *International Journal of Intercultural Relations*, 13, 387- 428.

Kim, Y. Y. (2001). *Becoming Intercultural: An Integrative Theory of Communication and Cross-Cultural Adaptation*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kim, Y. Y. (2003). Adapting to an unfamiliar culture: An interdisciplinary overview. In W. B. Gudykunst (Ed.), *Cross-cultural and intercultural communication*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Kim, Y. Y. (2005). Adapting to a new culture: An integrative communication theory. In W. Gudykunst (Ed.), *Theorizing about Intercultural Communication* (pp. 375–400). Thousand Oaks, CA: Sage.

Kim, Y.Y. (2008). Intercultural personhood: Globalization and a way of being. In Y.Y. Kim, & D. Bhawuk (Eds.), *Globalization and diversity: Theoretical and applied perspectives [Special Issue]*. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(4), 359–368.

Kim, Y. Y. (2015). Finding a “home” beyond culture: The emergence of intercultural personhood in the globalizing world. *International Journal of Intercultural Relations* 46, 3–12.

Kluver, R. (2000). Globalization, Informatization and Intercultural Communication. *American Journal of Communication*, June. Retrieved from: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/apcity/unpan002006.htm>.

Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

Landis, D., & Brislin, R. W. (Eds.). (1983). *Handbook of Intercultural Training*. Elmsford, NY: Pergamon.

Lane, H. W., Maznevski, M., Deetz, J., & DiStefano, J. (2009). *International Management Behavior: Leading with a Global Mindset* (6th ed.). Wiley.

Leong, C. H. (2007). Predictive validity of the Multicultural Personality Questionnaire: A longitudinal study on the socio-psychological adaptation and intercultural experience among Asian graduates. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 545–559.

- Liu, S., Volcic, Z., & Gallois, C. (2011). *Introducing Intercultural Communication, Global Cultures and Contexts*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Long, J. H., Yan, W. H., Yang, H. D., & Van Oudenhoven, J. P. (2009). Cross-cultural adaptation of Chinese students in the Netherlands. *US-China Education Review*, 6, 1–8.
- Lysgaard, S. (1955). Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States. *International Social Science Bulletin*, 7, 45–51.
- Maertz Jr., C. P., Hassan, A., & Magnusson, P. (2009). When learning is not enough: A process model of expatriate adjustment as cultural cognitive dissonance reduction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 66–78.
- Martínez, F. (2002). *El cuestionario. Un instrumento para la investigación de las ciencias sociales*. Barcelona: Laertes.
- Masgoret, A. M. (2006) Examining the role of language attitudes and motivation on the sociocultural adjustment and the job performance of sojourners in Spain. *International Journal of Intercultural Relations*, 30, 311–331.
- Masgoret, A.-M., & Gardner, R. C. (2003). Attitudes, motivation, and second language learning: A meta-analysis of studies conducted by Gardner as associates. *Language Learning*, 53(1), 167–211.
- Meckman, S. (2004). Relocating with teens: tips for expats. *Expatica HR archive*. Retrieved from <http://www.expatica.com/hr/story/relocating-with-teens-tips-for-expats-10457.html>.
- Mills, G. (Sep 25, 2014). Emigration threatening Spain's economic growth. *The Local Es*. Retrieved from: <http://www.thelocal.es/20140925/emigration-may-hurt-growth-warns-central-bank>.
- Milstein, T. (2005). Transformation abroad: Sojourning and the perceived enhancement of self-efficacy. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(2), 217–238.
- Mindtools (September 2015). Hofstede's Cultural Dimensions, Understanding Different Countries. Retrieved from: https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_66.htm.
- Miramontez, D. R., Benet-Martínez, V., & Nguyen, A.-M. D. (2008). Bicultural identity and self/group personality perceptions. *Self and Identity*, 7, 430–445.
- Mulhern, Ch. (May, 1, 1998). How to Take Your Company Global. *Entrepreneur*. Retrieved from: <https://www.entrepreneur.com/article/159252>.
- Nguyen, A.M. D., & Benet-Martínez, V. (2007). Biculturalism unpacked: Components, individual differences, measurement, and outcomes. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 101–114.

- Oberg, K. (1960). Cultural shock: adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology*, 7, 177–182.
- Oppenheim, A.N. (1992). *Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement*. New York: Continuum.
- Osland, J. S., Bird, A., Delano, J., & Jacob, M. (2000). Beyond Sophisticated Stereotyping: Cultural Sensemaking in Context. *The Academy of Management Executive (1993-2005)*, 14(1), 65–79.
- Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Initial examination of a model of intercultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 17, 355–379.
- Parrado, E. A., Flippen, C. A., & McQuiston, C. (2005). Migration and Relationship Power among Mexican Women. *Demography*, 42(2), 347–372.
- Pires, G. D., & Stanton, P. J. (2000). Ethnicity and Acculturation in a Culturally Diverse Country: Identifying Ethnic Markets. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 21(1), 42–57. Doi: 10.1080/01434630008666393.
- Pitts, M. (2009). Identity and the role of expectations, stress, and talk in short-term student sojourner adjustment: An application of the integrative theory of communication and cross-cultural adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(6), 450–462.
- Rea, L. & Parker, R. (2005). *Designing & Conducting Survey Research: A Comprehensive Guide*. San Francisco: John Wiley and Sons.
- Redmond, M. V., & Bunyi, J. M. (1993). The relationship of intercultural communication competence with stress and the handling of stress as reported by international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 17, 235–254.
- Royal, M. & Stark, M. (Feb 19, 2015). The Most Admired Companies are More Global Than Ever. Here's Why. Fortune Magazine. Retrieved from: <http://fortune.com/2015/02/19/wmac-globalization2-0/?iid=sr-link5>.
- Ruben, B. D., & Kealey, D. J. (1979). Behavioural assessment of communication competency and the prediction of cross-cultural adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 3, 15–47.
- Ruben, B.D. (1989). The study of cross-cultural competence: traditions and contemporary issues. *International Journal of International Relations*, 13, 229-240.
- Saad, C., Damian, K., Benet-Martínez, V., Moons, W. G., & Robins, R. (2013). Multiculturalism and creativity: Effects of cultural context, bicultural identity, and cognitive fluency. *Social Psychological and Personality Science*, 4, 368–374.

- Samover, L., Porter, R., & McDaniel, E., (2012). *Intercultural Communication Reader, 13th edition*, Boston, MA: Wadsworth Publishing Company.
- Schwartz, S. J., Unger, J. B., Zamboanga, B. L., & Szapocznik, J. (2010). Rethinking the concept of acculturation: Implications for theory and research. *American Psychologist, 65*(4), 237–251. Doi: 10.1037/a0019330.
- Searle, W. & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and socio-cultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations, 14*, 449–464.
- Seelye, H. & Wasilewski, J. (1996). *Between cultures: Developing Self-Identity in a World of Diversity*. Lincolnwood, IL: NTC Business Books.
- Shaffer, M. A. & Harrison, D. A. (2001). Forgotten partners of international assignments: Development and test of a model of spouse adjustment. *Journal of Applied Psychology, 86*(2), 238–254. Doi: 10.1037/0021-9010.86.2.238.
- Shams, A., & George, C. (2006). Global Competency: An Interdisciplinary Approach. *Academic Exchange Quarterly, 10*(4).
- Society for Human Resource Management (Jan 27, 2015). How to Create an Effective Cross-Cultural Training Program. Retrieved from: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/010215-cross-cultural-training>.
- Soler, P. (1993). La investigación motivacional en marketing y publicidad. Bilbao: Deusto Ediciones S.A.
- Spicer, Edward (1968) Acculturation. In *International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York: MacMillan/Free Press.
- Spiess, E., & Wittmann, A. (1999). Motivational phases associated with the foreign placement of managerial candidates: An application of the Rubicon model of action phases. *The International Journal of Human Resource Management, 10*, 891–905.
- Srivastava, D. K., & Panday, M. (2012). Dimensions of Indian expatriate adjustment in the USA: an exploratory study. *Competitiveness Review: An International Business Journal incorporating Journal of Global Competitiveness, 22*(4), 320–328.
- Stahl, G. & Caligiuri, P. (2005). The Effectiveness of Expatriate Coping Strategies: The Moderating Role of Cultural Distance, Position Level, and Time on the International Assignment. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 603–615.
- Stewart, E. C., & Bennett, M. J. (2005). *American Cultural Patterns: A Cross-Cultural Perspective* (2nd Edition.). Boston: Nicholas Brealey Publishing/Intercultural Press.

- Stoner, J. F., Aram, J. D., & Ruben, I. M. (1972). Factors associated with effective performance in overseas work assignments. *Personnel Psychology*, 25, 303–318.
- Storti, C. (1999). *Figuring Foreigners Out: A Practical Guide*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press, Inc.
- Strubler, D., Sung-Hee, P., & Agarwal, A. (2011). Revisiting Black, Mendenhall, and Oddou (1991)'s framework for international adjustment model: A prescriptive approach. *Journal of International Business Research*, 10(2), 103–120.
- Taft, R. (1957). A psychological model for the study of social assimilation. *Human Relations*, 10, 141-156.
- Taft, R. (1977). Coping with unfamiliar cultures. In N. Warren (Ed.), *Studies in cross-cultural psychology* (pp. 121-153). London: Academic Press.
- Tajfel, H. (2010). *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Thomas, G. (2011). A typology for the case study in social science following a review of definition, discourse and structure. *Qualitative Inquiry*, 17 (6), 511–521. Doi:10.1177/1077800411409884.
- Ting-Toomey, S., & Chung, L. C. (2004). *Understanding Intercultural Communication*. USA: Oxford University Press.
- U.S. Dept. of State (n.d.) Cross-Cultural Training and Consulting. Retrieved from: <http://www.state.gov/m/fsi/tc/79756.htm>.
- UN Dept. of Economic and Social Affairs, Population Division (Oct, 2013). World Migration in Figures, 3. Retrieved from: <https://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>.
- UNESCO (2001) *Universal Declaration on Cultural Diversity*. Retrieved from: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html.
- Urban, D. (April 21, 2015). Making Sure to Properly Prepare Employee Assigned Abroad. Ere Media. Track Your Traveling Employees section, para.2. Retrieved from: <https://www.eremedia.com/tlnt/making-sure-to-properly-take-care-of-employees-assigned-abroad/>.
- Van der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2000). The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14, 291–309.
- Van der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2001). The Multicultural Personality Questionnaire: Reliability and validity of self- and other ratings of multicultural effectiveness. *Journal of Research in Personality*, 35, 278–288.

- Van Oudenhoven, J. P., & Van der Zee, K. I. (2002). Predicting multicultural effectiveness of international students: The Multicultural Personality Questionnaire. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 679–694.
- Van Oudenhoven, J. P., & Ward, C. (2013). Fading majorities: The implications of transnationalism and demographic changes for immigrant acculturation. *Journal of Community and Social Psychology*, 23(2), 81–97.
- Van Oudenhoven, J.P., Benet-Martínez, V. (2015) In search of a cultural home: From acculturation to frame-switching and intercultural competencies, *International Journal of Intercultural Relations* 46, 47–54.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024–1054. Doi: 10.1080/01419870701599465.
- Ward, C. (2001). The ABCs of acculturation. In D. Matsumoto (Ed.), *Handbook of Culture and Psychology* (pp. 411–445). New York: Oxford University Press.
- Ward, C. (2004). Psychological theories of culture contact and their implications for intercultural training. In D. Landis, J. Bennet, & M. Bennet (Eds.), *Handbook of Intercultural Training*, (3rd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ward, C., & Searle, W. (1991). The impact of value discrepancies and cultural identity on psychological and sociocultural adjustment of sojourners. *International Journal of Intercultural Relations*, 15, 209–225.
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The Psychology of Culture Shock*. Sussex: Routledge.
- Ward, C., Okura, Y., Kennedy, A., & Kojima, T. (1998). The U-curve on trial: A longitudinal study of psychological and socio-cultural adjustment during cross-cultural transition. *International Journal of Intercultural Relations*, 22, 277–291.
- Waxin, M. F. (2004). Expatriates' interaction adjustment: the direct and moderator effects of culture of origin. *International Journal of Intercultural Relations*, 28(1), 61–79.
- Weeks, K. P., Weeks, M., & Willis-Muller, K. (2010). The adjustment of expatriate teenagers. *Personnel Review*, 39(1), 24–43. Doi: 10.1108/00483481011007841.
- Weissman, D., & Furnham, A. (1987). The expectations and experiences in search of a cultural home: From acculturation to frame-switching and intercultural competencies. *International Journal of Intercultural Relations* 46 (2015) 47–54.
- Wilkinson, A., & Singh, G. (2010). Managing stress in the expatriate family: a case study of the State Department of the United States of America. *Public Personnel Management*, 39(2), 169–181.

Wu, E. K. Y., & Mak, W. W. S. (2011). Acculturation Process and Distress: Mediating Roles of Sociocultural Adaptation and Acculturative Stress. *The Counseling Psychologist, 40*(1), 66–92. Doi: 10.1177/0011000011410893.

Young, T. J. (2007). *Intercultural Communicative Competence and The Teaching of English as a Foreign Language* (Doctoral dissertation). University of London.

APPENDIX A: Questionnaire



My name is Ana Gonzalez Donoghue (anagpdonoghue@gmail.com). I am gathering research for my PhD dissertation at the University of Málaga on the adaptation to US culture of Spanish citizens and their families who have moved to the US for work-related purposes either temporarily or permanently. This survey should take no longer than 5 minutes to complete and will help me identify candidates who are interested in helping with this important research. Please be assured that your name and contact information will be held in strict confidence and not associated with any of the information you share.

As a thank you for your help, would you like me to send you a copy of my research findings?

Yes

No

Mi nombre es Ana González Donoghue (anagpdonoghue@gmail.com). Actualmente estoy realizando mi tesis doctoral en la Universidad de Málaga, estoy investigando la adaptación a la cultura estadounidense de los ciudadanos españoles y de sus familias que se han trasladado por razones laborales, ya sean temporal o permanentemente. Por favor, [haga clic aquí](#) para ver la carta adjunta de la Universidad de Málaga.

Esta encuesta sólo le llevará 5 minutos y me ayudará a identificar los candidatos que estén interesados en compartir su experiencia personal como ciudadanos de España viviendo en EE.UU. en esta investigación. De los encuestados, se escogerán 10 para participar en un estudio más detallado. Si es elegido, y no desea participar, sus respuestas en este cuestionario serán de gran valor a esta investigación.

Los resultados de este estudio serán públicos ya que se contemplan en un proyecto de tesis doctoral que se someterá a una defensa pública. Aun así, los resultados serán presentados por conglomerados, de forma global, y no de forma nominal asociados a su persona. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y en ningún momento se harán públicos sus datos personales.

Como agradecimiento por su ayuda ¿le gustaría recibir una copia de los resultados de la investigación?

Si

No

S1. Are you a citizen of Spain?

¿Es usted ciudadano de España?

1 Yes/Si

CONTINUE

2 NO

TERM/THANK

S2. Have you or other members of your family come to the United States for work-related purposes?

¿Usted u otros miembros de su familia ha(n) venido a los Estados Unidos para trabajar?

1 Yes/Si

CONTINUE

2 NO

TERM/THANK

S3. Did you, or any of your family members, have any difficulty adapting to the US culture during the first two years after your arrival in the United States?

¿Tuvo alguna dificultad, usted o su familia, en adaptarse a la cultura estadounidense durante los dos primeros años?

1 Yes/Si

CONTINUE

2 NO

TERM/THANK

Terminate Message

Thank you for answering my initial questions. Based on your responses, unfortunately you don't fit my target criteria for this research. Thanks for your time.

Gracias por responder a mis preguntas iniciales. Basada en sus respuestas, no encaja mi criterio para esta investigación. Gracias por su tiempo.

1. How long have you or other members of your family been in the United States for work related purposes? SELECT ONE BEST RESPONSE.

¿Cuánto tiempo ha vivido usted u otros miembros de su familia en los Estados Unidos por motivos de trabajo? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 Less than 1 year/ Menos de 1 año
- 2 1 to less than 2 years/ Entre 1 año a menos de 2 años
- 3 2 to less than 3 years/ Entre 2 años a menos de 3 años
- 4 3 to less than 5 years/ Entre 3 año a menos de 5 años
- 5 5 years or more/ 5 años o más

2. Did you move to the US with your family?

¿Se mudó a los EE.UU. con su familia?

- 1 Yes/Si
- 2 No

3. Were you sent to the US by your employer or did you come on your own?

¿Fue enviado a los EE.UU. por su empresa o vino por su cuenta?

- 1 Was sent to US by employer/Fuí enviado(a) por mi empresa
- 2 Came to US on my own initiative /Vine por mi cuenta

4. Which of the following best represents your job function or responsibility? SELECT ONE BEST RESPONSE.

¿Cuál de los siguientes opciones representa mejor su función de trabajo o responsabilidad? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 Senior management/Ejecutivo(a)
 - 2 Middle management/ Gerente
 - 3 Staff / Empleado(a)
 - 4 Student /Estudiante
 - 5 OTHER (SPECIFY)/ Otro (especificar)
-

5. What were the sources of your knowledge of the US before you moved here? SELECT ALL THAT APPLY.

¿Cuál era su conocimiento de los EE.UU. antes de mudarse aquí? SELECCIONAR TODA LAS OPCIONES QUE CORRESPONDAN.

- 1 Books and movies/ Libros y películas

- 2 Had made the acquaintance of Americans/ **Conocía algunos estadounidenses**
- 3 Traveled to the US/**Había viajado a los EE.UU.**
- 4 Had good friends or close colleagues who were American/**Tenía buenos amigos o colegas que eran estadounidenses**
- 5 OTHER, SPECIFY/ **Otra (especificar)**

6. How accurate were your perceptions about American life and culture before you moved here? SELECT ONE BEST RESPONSE.

¿Qué tan exactas fueron sus estereotipos o concepciones previas acerca la vida y la cultura de los Estados Unidos antes de mudarse aquí? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 Not accurate/**Incorrectas**
- 2 Somewhat accurate/**Poco precisas**
- 3 Very accurate/ **Muy precisas**

7. How would you estimate your command of English when you first arrived? SELECT ONE BEST RESPONSE.

¿Cuál era su nivel de inglés cuando llegó? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA

- 1 Highly fluent in English/ **Muy competente**
- 2 Somewhat fluent, but with occasional difficulties/ **Competente pero con dificultades**
- 3 Not very fluent/ **Conocimiento básico**
- 4 Did not speak English/**No hablaba inglés**

For the purposes of this survey, focus on the first two years of your experience in the US. /En sus respuestas, concéntrate en los dos primeros años de su experiencia en los Estados Unidos.

8. Did you encounter difficulties in your **professional setting**?

¿Encontró dificultades en su entorno profesional?

- 1 Yes/Si CONTINUE
- 2 NO SKIP TO 9/Pasar a 9

8a. What level of difficulty did you face with each of the following **professional** issues during your first two years in the US? SELECT ONE BEST RESPONSE FOR EACH ITEM.

PROGRAMMER: RANDOMIZE ATTRIBUTES

¿Qué nivel de dificultad tuvo con cada uno de los siguientes temas profesionales que enfrentó durante sus dos años en los EE.UU.? SELECCIONAR UNA MEJOR RESPUESTA PARA CADA ARTÍCULO.

	Very challenging Muy desafiante	Somewhat challenging Poco desafiante	Neutral	Somewhat easy Algo Fácil	Very easy Muy fácil
Difficulties communicating in English/ Dificultades comunicándose en inglés	5	4	3	2	1
Misunderstandings or conflict with colleagues/ Malentendidos o conflictos con los colegas	5	4	3	2	1
Difficulty understanding or following company policies/ Dificultades entendiendo las políticas de la empresa	5	4	3	2	1
Found work conditions, including work schedule, challenging/ Condiciones de trabajo, incluyendo el horario de trabajo	5	4	3	2	1
Encountered language or treatment you considered discriminatory or offensive/ Fue víctima de tratamiento ofensivo o discriminatorio	5	4	3	2	1

8b. How satisfied did you feel **professionally** with your work experience in the US?
SELECT ONE BEST RESPONSE.

¿Qué tan satisfecho se sintió con su experiencia de trabajo en los EE.UU.?
SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 Very dissatisfied/Muy insatisfecho
- 2 Somewhat dissatisfied/Insatisfecho
- 3 Neither satisfied nor dissatisfied/Ni satisfecho ni insatisfecho
- 3 Somewhat satisfied/Satisfecho

4 Very satisfied/*Muy satisfecho*

8c. Was **working** in the US what you expected? SELECT ONE BEST RESPONSE.

¿Su experiencia trabajando en los EE.UU. fue lo que esperaba? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 Was worse than I expected/ *Era peor de lo que esperaba*
- 2 Was about what I expected/*Era lo que esperaba*
- 3 Was better than I expected/ *Era mejor de lo que esperaba*

9. Did you or your partner encounter difficulties in your **social setting** such as your neighborhood or community?

¿Usted o su pareja tuvieron dificultades en su entorno social?

- | | | |
|---|--------|----------------------------------|
| 1 | Yes/Si | CONTINUE |
| 2 | NO | SKIP TO
10/ <i>Pasar a 10</i> |

9a. How challenging were each of the following **social** issues you or your partner faced during your first two years in the United States? SELECT ONE BEST RESPONSE FOR EACH ITEM. PROGRAMMER: RANDOMIZE ATTRIBUTES

¿Qué nivel de dificultad le presentó cada uno de los siguientes temas sociales usted a usted o a su pareja durante sus dos primeros años en los Estados Unidos?
SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA PARA CADA ARTÍCULO.

	Very challenging Muy desafiante	Somewhat challenging Poco desafiante	Neutral	Somewhat easy Algo Fácil	Very easy Muy fácil
You/Your partner had difficulty communicating in English / A usted / su pareja le resultó difícil comunicarse en inglés	5	4	3	2	1
You/your partner found it difficult to socialize with Americans/ Usted / su pareja encontró difícil relacionarse con los estadounidenses	5	4	3	2	1



You/your partner found social norms hard to understand/ Usted / su pareja encontró las normas sociales difíciles de entender	5	4	3	2	1
You/your partner found it difficult to find interesting activities or events / Usted / su pareja encontró difícil incorporarse a actividades o eventos que le interesaban	5	4	3	2	1
You/your partner felt isolated/ Usted / su pareja se sentía aislada	5	4	3	2	1
You/your partner encountered language or treatment you considered offensive or discriminatory/ Usted / su pareja fue victim de tratamiento que considera ofensivo o discriminatorio	5	4	3	2	1
You/your partner had difficulty finding housing/ Usted / su pareja tuvo dificultades para encontrar una vivienda	5	4	3	2	1
You/your partner had trouble finding good health care providers (e.g. doctors, dentists, etc.)/ Usted / su pareja tuvo problemas para encontrar proveedores de salud (por ejemplo, médicos, dentistas, etc.)	5	4	3	2	1
You/your partner had difficulty dealing with government services (driver's licenses, tax ID cards, etc.)/ Usted / su pareja tuvo dificultades para tratar con los servicios del gobierno (licencias de conducir, tarjetas de identificación fiscal, etc.)	5	4	3	2	1

You/your partner found it challenging to find stores selling familiar food/ Usted / su pareja lo encontró difícil encontrar tiendas que venden comida conocida	5	4	3	2	1
You/your partner had difficulty finding a job/ Usted / su pareja tuvo dificultades para encontrar trabajo	5	4	3	2	1
You/your partner worried about personal safety/ Usted / su pareja estuvo preocupado por la violencia	5	4	3	2	1
You/your partner were concerned about financial challenges and the cost of living in the US/ Usted / su pareja estaba preocupado(a) por problemas de finanzas y el costo de vida en los EE.UU.	5	4	3	2	1
You/your partner had trouble finding good options for child care/ Usted / su pareja tuvo problemas para encontrar ayuda con sus niños	5	4	3	2	1

9b. Was **living** in the US what you/your partner expected? SELECT ONE BEST RESPONSE.

¿La vida en los EE.UU. fue lo que usted / su pareja esperaba? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 Was worse than you/your partner expected/ Era peor de lo que usted / su pareja esperaba
- 2 Was about what you/your partner expected/ Era lo que usted/ su pareja esperaba
- 3 Was better than you/your partner expected/ Era mejor de lo que usted / su pareja esperaba

10. Did your children encounter difficulties in their **educational setting**?
¿Sus hijos encontraron dificultades en su entorno educativo?

- 1 Yes/Si CONTINUE
 2 NO SKIP TO
 4/Pasar a 4

10a. How challenging were each of the following **educational** issues your children faced during your first year in the United States? SELECT ONE BEST RESPONSE FOR EACH ITEM. PROGRAMMER: RANDOMIZE ATTRIBUTES

¿Cuál era el nivel de dificultad en los siguientes temas educativos que sus hijos enfrentaron durante su primer año en los Estados Unidos? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA PARA CADA ARTÍCULO. PROGRAMADOR: RANDOMIZE ATRIBUTOS

	Very challenging Muy desafiante	Somewhat challenging Poco desafiante	Neutral	Somewhat easy Algo fácil	Very easy Muy fácil
Your children had difficulty communicating in English/ A sus hijos les resultaba difícil comunicarse en inglés	5	4	3	2	1
Your children had difficulty making friends A sus hijos les resultaba difícil hacer amigos	5	4	3	2	1
Your children had difficulty meeting academic expectations/ A sus hijos les resultaba difícil cumplir con las expectativas académicas	5	4	3	2	1
Your children had difficulty with teacher expectations, administration, environment or schedule/ Sus hijos tuvieron dificultades con las expectativas de los maestros, la administración, el entorno o el horario	5	4	3	2	1
Your children encountered treatment they considered violent or offensive/ Sus hijos enfrentaron tratamiento que consideraron violento u ofensivo	5	4	3	2	1

Your children found academic standards unsatisfactory or deficient/ Sus hijos encontraron estándares académicos insatisfactorios o deficientes

	5	4	3	2	1
--	----------	----------	----------	----------	----------

11. Did your company provide you with any training to help you adapt to life in the US?

¿Su empresa le proporcionó la formación necesaria para adaptarse a la vida en los EE.UU.?

- | | | |
|---|--------|-----------------------|
| 1 | Yes/Si | CONTINUE |
| 2 | NO | SKIP TO 12/Pasar a 12 |

A. What was the name and location of the training you attended? TYPE IN BELOW. BE AS SPECIFIC AS YOU CAN.

¿Cuál era el nombre y la ubicación de la formación a la que asistió? Sea tan específico como pueda.

<p style="text-align: center;">TEXT BOX</p> <p style="text-align: center;">GO TO 14</p>

12. Did you personally seek out training on your own to help you adapt to life in the US?

¿Buscó personalmente formación por su cuenta para ayudarle a adaptarse a la vida en los EE.UU.?

- | | | |
|---|--------|-----------------------|
| 1 | Yes/Si | CONTINUE |
| 2 | NO | SKIP TO 13/Pasar a 13 |

What was the name and location of the training you attended? TYPE IN BELOW. BE AS SPECIFIC AS YOU CAN.

¿Cuál era el nombre y la ubicación de la formación a la que asistió? Sea tan específico como pueda.

<p style="text-align: center;">TEXT BOX</p> <p style="text-align: center;">GO TO 14</p>

13. Do you think it would have been helpful to receive training to integrate into US culture and way of life?

¿Cree que habría sido útil recibir formación para integrarse en la cultura y la forma de vida estadounidense?

- 1 Yes/Si SKIP TO 15/Pasar a 15
- 2 NO SKIP TO 15/Pasar a 15

14. How satisfied were you with the training you received? SELECT ONE BEST RESPONSE.

¿Qué tan satisfecho estaba con la formación que recibió? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 Very dissatisfied/ Muy insatisfecho
- 2 Somewhat dissatisfied/ Algo insatisfecho
- 3 Neutral
- 4 Somewhat satisfied/ Algo satisfecho
- 5 Very satisfied/ Muy satisfecho

15. Did you read any printed materials or view any videos or other online resources on your own about adapting to life in the US?

¿Ha leído algunos materiales impresos, visto algunos vídeos u otros recursos en internet por su propia cuenta sobre la adaptación a la vida en los EE.UU.?

- 1 Yes/Si CONTINUE
- 2 NO SKIP TO 16/Pasar a 16

A. What were the names of the printed or online materials or videos you read or viewed? TYPE IN BELOW. BE AS SPECIFIC AS YOU CAN.

¿Cuáles eran los nombres de los materiales, vídeos o recursos localizados en internet? Sea tan específico como pueda.

TEXT BOX

16. Please tell us whether you agree or disagree with each of the following statements with regard to your experience in the United States. *(Please select ONE best response for each statement.)* **PROGRAMMER: RANDOMIZE STATEMENTS**

Por favor díganos si está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones con respecto a su experiencia en los Estados Unidos. (Seleccione una mejor respuesta para cada afirmación.)

	Disagree Completely	Disagree Somewhat	Neither Agree nor Disagree	Agree Somewhat	Agree Strongly
--	----------------------------	--------------------------	-----------------------------------	-----------------------	-----------------------

	Completamente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	<i>Muy de acuerdo</i>
My company needed to do a better job preparing me for the US culture/ Mi empresa tenía que haber hecho un esfuerzo mayor para prepararme para vivir y trabajar en Estados Unidos	1	2	3	4	5
I felt adequately prepared to adapt to work and life in the US/ Me sentía preparado para adaptarme a la vida en los EE.UU.	1	2	3	4	5
I prefer my life in Spain to my life in the United States/ Prefiero mi vida en España a mi vida en los	1	2	3	4	5

Estados Unidos					
I want to stay here in the US/ Quiero quedarme en los EE.UU.	1	2	3	4	5

16a. How long did it take you to adjust to your new life in the United States? *SELECT ONE BEST RESPONSE.*

¿Cuánto tiempo le tomó adaptarse a su nueva vida en los Estados Unidos? (Seleccione la mejor respuesta)

- 1 Less 1 month/ Menos de 1 mes
- 2 1 month to less than 3 months/ Entre 1 mes y 3 meses
- 3 3 months to less than 6 months/ Entre 3 y 6 meses
- 4 6 months to less than 9 months/ Entre 6 y 9 meses
- 5 9 months to less than 1 year/ Entre 9 y 12 meses
- 6 Still not adjusted after 1 or more years/ Más de 1 año
- 7 Don't know/ No sabe

16b. How long did it take your partner to adjust to life in the US? *SELECT ONE BEST RESPONSE.*

¿Cuánto tiempo le tomó a su pareja adaptarse a la vida en los EE.UU.? (Seleccione la mejor respuesta)

- 1 Less 1 month/ Menos de 1 mes
- 2 1 month to less than 3 months/ Entre 1 mes y 3 meses
- 3 3 months to less than 6 months/ Entre 3 y 6 meses
- 4 6 months to less than 9 months/ Entre 6 y 9 meses
- 5 9 months to less than 1 year/ Entre 9 y 12 meses
- 6 Still not adjusted after 1 or more years/ Más de 1 año
- 7 Don't know/ No sabe
- 8 DOES NOT APPLY/ No tengo pareja

16c. How long did it take your child(ren) to adjust to life in the US? *SELECT ONE BEST RESPONSE.*

¿Cuánto tiempo le tomó a sus hijos adaptarse a la vida en los EE.UU.? (Seleccione la mejor respuesta)

- 1 Less 1 month/ Menos de 1 mes
- 2 1 month to less than 3 months/ Entre 1 mes y 3 meses
- 3 3 months to less than 6 months/ Entre 3 y 6 meses

- 4 6 months to less than 9 months/ *Entre 6 y 9 meses*
- 5 9 months to less than 1 year/ *Entre 9 y 12 meses*
- 6 Still not adjusted after 1 or more years/ *Más de 1 año*
- 7 Don't know/ *No sabe*
- 8 DOES NOT APPLY/ *No tengo pareja*

17. If you were aware when you first arrived in the US of what you now know based on your experience, how likely would you have been to agree to come to the US for work related purposes? SELECT ONE BEST RESPONSE.

Si usted hubiera sabido cómo sería su experiencia, ¿qué probabilidad hubiera habido de que usted hubiera venido a los EE.UU.? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 Very unlikely/ *Improbable*
- 2 Somewhat unlikely/ *Algo improbable*
- 3 Neither likely nor unlikely/ *Ni probable ni improbable*
- 3 Somewhat likely/ *Algo probable*
- 4 Very likely/ *Muy probable*

18. Using a scale from 1 to 10 (where "1" means you are not at all likely and "10" means you are extremely likely), how likely would you be to recommend coming to the US for work-related purposes this to a colleague or friend from Spain?

De 1 a 10 (donde "1" significa que no es probable y "10" significa que es muy probable), ¿qué probabilidad existe de que recomiende venir a los EE.UU. para trabajar y vivir a un colega o amigo de España? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

NOT AT ALL LIKELY

EXTREMELY LIKELY/

/NADA PROBABLE

MUY PROBABLE

Now, a few questions about you so that we can combine your responses with others we have received.

19. Which of the following categories includes your age? SELECT ONE BEST RESPONSE.

¿Cuál de las siguientes categorías incluye su edad? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 Under 21/ *Menos de 21*
- 2 21 to 24/ *21 a 24*
- 3 25 to 29/ *25 a 29*
- 4 30 to 34/ *30 a 34*
- 5 35 to 39/ *35 a 39*

- 6 40 to 44 /40 a 44
- 7 45 to 49/45 a 49
- 8 50 to 54/50 a 54
- 9 55 to 59/55 a 59
- 10 60 to 64/60 a 64
- 11 65 or older/ 65 o mayor

20. Gender/ Género

- 1 Male/Hombre
- 2 Female/Mujer

21. What is your current marital status? SELECT ONE BEST RESPONSE
¿Cuál es su estado civil actual? SELECCIONAR LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 Single/ Soltero(a)
- 2 Married/Casado
- 3 Divorced, widowed or separated/Divorciado(a), viudo separado

22. How many children under the age of 18 currently reside in your household?
SELECT ONE BEST RESPONSE
¿Cuántos niños menores de 18 años residen actualmente en su hogar? SELECCIONAR
LA MEJOR RESPUESTA.

- 1 0
- 2 1
- 3 2
- 4 3 or more/ 3 o mas

That's it! You've completed the survey. Thank you very much for your time.

Eso es todo! Ha completado la encuesta. Muchas gracias por su tiempo.

I will be very grateful if I can follow up with you to ask more detailed questions. Please provide me with your contact information below.

Estaré muy agradecida si pudiera hacerle preguntas más detalladas. Por favor proporcione su información de contacto a continuación.

NAME: _____

Nombre:

MOBILE PHONE or
best contact number

Teléfono móvil o
mejor número de
contacto

EMAIL:

CITY/STATE/ZIPCODE

Ciudad / Estado /
Código Postal

In the next few days I will be in touch with you. Thank you for agreeing to help me with this crucial research.

En los próximos días estaré en contacto con usted. Gracias por incluir su experiencia en esta investigación.

APPENDIX B: Interviews

Respondent 1: Hombre, 31 años, ejecutivo, de Barcelona, vive en Austin, Texas. Ha estado en Estados Unidos 4 años. Está casado con un chico Americano. No tienen hijos.

“En Estados Unidos hacer negocios es más virtual, casi casi no tengo contacto verbal con mis clientes, todo es a través de email. Básicamente en comparación con España, por ejemplo que también he hecho negocio con España sobre todo ahora sí que es mucho más seguimiento de tu cliente o incluso los proveedores, que uno pensaría que los proveedores te quieren vender y son ellos los que siempre te contactan pues no aquí, realmente primero te tienen que conocer en España, tienes que tener como un guarna para hacer negocios, como que valoran mucho que tengas antecedentes, que seas solvente, que te conozcan, básicamente que tengas referencias. En Estados Unidos por ejemplo cuando empiezas un negocio nuevo no tiene que porque o sea conocer a la persona o conocer a tus promovedores o conocer a tus clientes simplemente es una relación mucho más directa mucho más enfocada al negocio al business y hacer dinero sin perder tiempo en bueno otra clase de cosas no de la relación que puedas tener de negocio.

Si esto si me sucedió, y al principio si fue mucho que cultural muy fuerte porque mira por ejemplo me acuerdo las primeras navidades en Austin hicimos una cena en casa era creo de hecho era fin de año y bueno invitamos a varios amigos y conocidos de los amigos, bueno e hicimos una mega cena herramos como 20 o 25 personas y estuvimos todo el día cocinando y demás y vinieron nuestros amigos más allegados pero estos

amigos más allegados invitaron a como dos parejas más y una persona más a pasarlo con nosotros no y entonces bueno estuvimos cuando llegamos estuvimos cocinando todo hicimos una cena muy rica genial no la fiesta súper bien súper divertida y demás y a la hora de irnos después de la cena las personas estas que no eran súper súper amigas nuestras se marcharon sin decir ni adiós ni gracias y habíamos estado hablando en la cena súper bien como que de muchas cosas no de la vida de los trabajos y demás y bueno a la hora de irse pues se fueron sin despedirse sin más esto me pareció bastante fuerte y me callo punto llegando que eran mis primeras navidades allá me callo bastante fuerte porque bueno nunca me hubiera pasado en España que invite una persona en tu casa la atiendas muy bien bueno cocinas no te gastas dinero y vaya se va sin decirte ni mu pero bueno en fin y luego me di cuenta también había muchas veces sucede que vas a fiestas en Estados Unidos y bueno llegas a la fiesta y hola y bien pero y hablas un poquito y es como muy abierto al principio y las personas te hablan como si te conocieran de toda la vida pero como de repente ya se pasó y se van a otro lugar o cuando se marchan pues ya no te dicen ni adiós ni encantado de conocerte ni nada no es un en este aspecto es una relación mucho más distante en cuanto a socialización de lo que yo estaba acostumbrado.

Pues mira yo en Estados Unidos la verdad tuve mucha suerte porque también conocí muchos amigos o el entorno en que yo estoy es gracias a mi marido, realmente yo amigos propios de cosecha propia pues tengo pocos, siempre fue porque yo al llegar ya tener a mi pareja ya tener su entorno su vida hecha ya pues yo ya me acople a su vida y la verdad estoy muy a gusto porque pienso que Diego tiene unos amigos, muy buenas personas, muy bonitos y muy buenos amigos entonces sí que con esto me considero afortunado no.

Para hacer amigos fuera del entorno de Diego mi marido pues no he tenido tanto contacto, si he hecho amigos de cosecha propia, amigos por amigos de Diego, tengo muy buen amigo que es Argentino que también bueno vino a vivir a Austin, se casó con un chico de allá también y vino a vivir a Austin en el mismo momento que yo entonces por eso también somos muy buenos amigos no y estamos muy relacionados con esto, pero vaya en general o sea como entorno social ya te digo conocer una persona en un lugar e ir a un evento de networking o bueno o conocer una persona en la calle y

empezar a hablar esto es muy fácil. Hacer amigos entorno social de verdad yo pienso que tienes que tener una entrada como he tenido yo en mi caso que ha sido mi marido.

Tuve una suerte muy grande que yo cuando conocí a Diego estaba de intercambio en UT y de un semestre de Exchange, entonces eso tampoco cuenta creo porque hice mucho amigos y todo pero eran amigos internacionales que venían como yo a estudiar un semestre de MBA en Texas a UT entonces pero si en general, lo que veo de los amigos del entorno que yo tengo incluso Americanos si veo que hay un cierto problema en tener amigos de verdad, de que puedas socializar mucho en comparación a lo que yo estoy acostumbrado en Barcelona que tengo amigos de toda la vida desde los 2 años a veces estas con un amigo que bueno no hablas durante 6 meses pero sabes que lo llamas hoy y no has hablado en 6 meses y es como los 6 meses no hayan pasado, y sabes que es un amigo que esta allá y lo tienes para siempre no eso si es un poco la diferencia en cambio en los Estados Unidos yo creo que sucede diferente porque la gente como que se mudan de un hogar a otro, se van cambiando de residencia y están muy acostumbrado a conocer a gente nueva y hacer una vida nueva que por ejemplo en España no hay tanta movilidad entonces como que tienes tu entorno que sabes que estás allá no sé todo es más permanente vamos a decir.

Mira yo sinceramente prefiero Estados Unidos para negocio te voy a decir por qué y estando bueno haciendo marketing y ventas es mucho más productivo Estados Unidos porque muchas veces se necesita ir al grano es decir no hay una necesidad que tu cliente tiene, o tu como cliente tienes una necesidad y esa necesidad tiene que ser completada entonces yo bueno personalmente lo que pido es eficiencia y cuando lo quiero no que he lo tenga en el mínimo tiempo posible porque “time is Money” y eso yo creo que está muy bien definido en los Estados Unidos y bueno los tiempo como por ejemplo bueno en España todo sale, puede ser más competitivo en precio eso sí es cierto a veces si lo comparas en proporción al final es muy bueno pero tu tiempo no tiene tanto valor como en Estado Unidos entonces a veces es un poco desesperante y bueno te lo puedo comparar ahora perfectamente porque estamos abriendo la oficina aquí y en Barcelona y bueno es Barcelona no me quiero imaginar cómo será en otros lugares de España pero hay ciertas cosas que bueno que en cuanto a tiempos y la aprobaciones de cosas y que las cosas “getting things done” cuesta bastante más en España, eso segurísimo.

Entonces la socialización en el negocio yo no la veo, no veo que se algo necesario, simplemente una relación estrictamente profesional y vamos al grano y realmente lo que me gusta por ejemplo de los clientes Americanos es de que la gran mayoría, siempre hay excepciones, pero saben muy bien lo que quieren no, entonces te lo piden, se lo cotizas, estamos de acuerdo en el precio, se hace el trabajo y perfecto, sale bien no, entregas y lo que entregas pues es lo que te han pedido, en cambio ya no pierdes por el camino, en cambio bueno a veces con clientes eso es muy Europeo en general pero en Europa lo que pasa es que la gente son mucho más cortejo en fin es un poco más complicado hacer negocios porque siempre pues te digo se pierde, se tardan más las cosas, se pierde mucho tiempo bueno en hacer el guarna en toda relación comercial, muchas veces pues la verdad te lleva al mismo puerto no, cuando quieres algo si te interesa lo vas a comprar, y si no te interesa no lo vas a comprar.

Pues mira eso no lo sé, yo creo que sí, lo que pasa que nosotros tenemos negocios internacionales entonces es muy difícil poder saber dónde vamos a estar si en Estados Unidos o en España o en otro lugar de Europa por ahora, o el día de mañana en China no, pero lo que si te puedo decir seguro es que mi residencia esta en Estados Unidos y pago los impuestos en Estados Unidos y por ahora no creo que vaya a cambiar.

Pues mira, me gusta mucho para trabajar me gusta Estados Unidos sobre todo para hacer negocios no, para calidad de vida y entorno social en este caso me gusta más España. Para coste de la vida, la vida que nosotros llevamos es mucho más, mucho más económico en España que en Estados Unidos, pero para ahora que tenemos compañías y demás está muy bien Estados Unidos y bueno vale la pena pues también pagar impuestos en Estados Unidos porque son, aunque España por ejemplo dentro de la Unión Europea es de los que tiene los impuestos más bajos siguen siendo bastante más altos que en Estados Unidos y bueno yo sé que en Estados Unidos la gente se ceja mucho porque pagan muchos impuestos y la verdad nosotros también pagamos muchos impuestos pero es una suerte la verdad los impuestos que hay en Estados Unidos.

Hay una cosa que no me gusta nada por ejemplo es la sanidad, pienso que bueno este nosotros cuando tenemos un problema de salud o algo nos vamos a España y aunque pagamos sanidad en Estados Unidos, pagamos sanidad, tenemos la pública y la privada

en España, pero en Estados Unidos es algo que si realmente está muy mal en cuanto a medicina, doctores, medicamentos, hay mucha tecnología en eso pero a la misma vez el sistema es bastante costoso, para cualquier tipo de, para cualquier clase social yo quisiera decir no, es lo único que no me gusta de Estados Unidos. Lo demás es genial, ya te digo, lo demás está muy bien, simplemente que el costo de sanidad es más alto. El coste de vida en los Estados Unidos es muchísimo más alto. “

Respondent 2: Mujer, 34 años, ejecutiva, de Madrid, vive en Coral Gables, Florida, hace 7 años. No está casada, no tiene hijos.

“Empecé a hacer mi vida en solitario. Empecé conociendo a mi vecino de enfrente, era un edificio de estos mastodónticos con piscina, gimnasio; era como un hotel. Tenía dos piscinas, un gimnasio en el que se veía toda la ciudad, desde un piso 20. Yo vivía en un piso 17. Para mí era como vivir en un hotel, donde nunca me imaginado que podía vivir. Toda esto conlleva una experiencia de soledad, porque no es una vivienda donde tú conoces un vecino. Al final conocí el vecino, pero me costó tiempo. No es como en España, cuando te instalas en una comunidad más pequeña. Empecé a relacionarme con mi vecino, de ahí me presentaron a una chica Mejicana. De ahí empecé a tener un grupo local. Yo quería vivir donde vivía la gente, no quería vivir donde estaba el turismo, aunque había más movimiento. Quería sacrificar eso por vivir una experiencia más austera. Menos placentera pero que yo quería vivir.

Pase a tener una calidad de vida muchísimo mejor porque en España estaba cobrando, no voy a decir cuánto, pero por debajo de los mil euros. Entonces vivía en un alquiler con otras dos personas, y de repente paso a tener un piso para mi sola en una planta 17 con piscina y gimnasio, todo eso, la parte material, como que muy bueno, pero a la vez la parte personal mucho peor. Porque, porque no contaba con personas afines a mi alrededor. Los puntos de encuentro eran muy limitados. No hay como centros culturales en las que tú te puedes apuntar y ahí haces actividades y conoces gente o una escuela de idiomas. Luego pero recién llegada no conocía esos lugares, Me costó bastante hacer una vida en solitario. También mi pareja vivía afuera, yo estaba aquí solos. Me costó. Pero yo empecé a tomar cursos de inglés, me apuntaba a todo tipo de cursos. Pero me di cuenta que esas personas que conocí en estos cursos no se iban a convertir en mis amigos. En España yo recuerdo estar en cursos de inglés en Barcelona, y de ahí

tener 3 o 4 amigos, porque también no conocía a nadie cuando llegue a Barcelona. También el tema del inglés. Te sientes tonto comunicándote con los demás. A la hora de tener relaciones personales, o tienes el vocabulario para poder expresarte tan bien. No es vocabulario profesional que utilizas en el trabajo. Otro tipo de emoción que quieres expresar que no tienes entrenamiento para expresar. A mí me costaba mucho intimar con alguien que no hablaba mi idioma.

Como un año estuve así como que tampoco tenía amigos que dijeras, este es mi amigo y sé que puedo contar con él. Hasta el final del primer año no encontré mi amigo que trabajaba en el centro español, entonces éramos como una y carne. Entonces ya mi vida fue mejorando hasta que se marchó. Cuando se marcha yo ya tenía también, siempre he tenido un grupo de gente-- soy una persona de tener muy buen amigo y un grupo de gente. No me gusta los grupos muy grandes, sino tener varios amigos en grupos diferentes, entonces tenía mucho de esos grupos. Pero no tenía un amigo, amigo. Si tenía que contar lo que me pasaba entonces llamaba a mis amigos en España, que podían entender lo que me pasaba. No tuve momento de flaqueza porque sabía que era una experiencia de 2 años y que era muy afortunada de tenerlo. Soy una persona que se adapta muy bien. Entonces si tenía momentos solos leía, nunca tuve un momento de depresión, pensando que quería estar en España. Sufrí la ruptura con mi novio también, entonces uno se plantea....pero el primer año no tuve un momento donde me quería marchar. Eso me paso después.

Con algunos de los Americanos hablaba Spanglish, por ejemplo tengo una amiga Nicaragüense, y hablamos inglés o español indiferente. Ahora ha tenido una ruptura con su amigo y me siento más cómoda hablándole en español. Es difícil tener un amigo Americano pero son muy educados, muy amables, pero muy individualistas también. En realidad conseguí tener una relación buena con una Mejicana, que me presento mi vecino. Esta chica me introdujo a un grupo de gente, todos hablaban inglés. No tuve ninguna experiencia de rechazo. Me costó tiempo pero lo conseguí.

Uno cuando está en España piensa que sabe hablar inglés pero cuando llega aquí...me pase 3 meses en Oxford, y pensaba que sabía inglés. Me saque 5to en la escuela de idiomas, y luego te das cuenta cuando llegas que no, que no tienes ni idea. Me tomo

bastante. Me acuerdo en la oficina que cada vez que sonaba el teléfono lo pasaba fatal, sobre todo con el spelling. Me apunté a otro curso de accent reduction, para reducir el acento, y apartar de ahí, eso me abrió las puertas de quitarme la vergüenza de hablar en público. Lo que me gusta mucho de las clases aquí in EEUU, es que no importa si lo que preguntas es una ridiculez o una tontería, si u tienes una duda, lo preguntas y nadie se ríe de nadie. Ese miedo al ridículo que tenemos en España, eso aquí no existe, y eso me encanta. Me relaje, empecé a hablar y ahora más o menos puedo mantener una conversación, no tengo miedo a llamar, y eso es un paso muy grande, y después de 7 años, creo que ya puedo hablar. Creo que fue a partir del tercer año que empecé a hablar. Porque en mi oficina todo ese en español. Fuera de la oficina también hablaba en español. Con mis amigos, de Latinoamérica, También hablamos Spanglish. Y también que como...nos encanta tu español, queremos escucharte hablar en español, nos parece muy bonito y muy elegante, claro es imposible. 7 años aquí son como estar 3 años de emersión en Oklahoma.

El momento que se puso difícil fue en el cuarto año. Yo tenía 31 años entonces. Entonces yo veía que la cosa se estaba alargando. Que las cosas en España no iban bien. Cada vez que volvía me decían ni se te ocurra volver. Mis padres me decían no queremos verte en el paro. Estoy muy a gusto, tengo un trabajo fijo, pero aquí, tenía amistades, pero a nivel personal de pareja ha sido un desastre. Me sentía muy sola, me sentía que no congeniaba con nadie, que no podía encontrar nadie. Yo tengo una edad que quería tener hijos. Me enamoraba y me desenamoraba con gente que no tenía nada que ver conmigo. Eso fue difícil y yo me dije me voy a marchar. Pensé volver y asentarme, poner raíces en algún lugar y moverme de ahí. No lo hice porque, pase una temporada muy mal unos meses, pero yo soy una persona muy positiva, y enseguida enganche con unos proyectos. Empecé a hacer un curso de diseño de modas, a suplir esas carencias, y hace aproximadamente... empecé a buscar trabajo en Europa y veía que no había manera de encontrar trabajo había como. No busque en España porque era el peor momento, porque iba a cobrar menos y a trabajar el doble, entonces no quería volver. Y alargue hasta que conocía mi actual novia. Entonces me ha cambiado todo la perspectiva de vivir aquí. Todo es más fácil. Esta ciudad es muy buena para vivir en pareja.

Aquí los encuentros sociales son mucho más difíciles. Eso de baja de tu casa y vamos a tomar una cerveza. Aquí eso no pasa. Aquí tienes que planificar todo. Entonces todo el mundo hace su vida. Tienes que coger el coche para ir a algún lugar, tienes que pagar por el parking, tienes que pagar la propina, o sea, todo. Los sueldos, tanto el mío o de mis compañeras, nos es costoso, no podemos estar saliendo todo los días. Nos reunimos en la casa, pero no es todos los días. Cuando yo estaba en Barcelona todos los días quedaba con alguien. Y era mucho más social que aquí.

Mi compañero es de las Islas Canarias. Aquí he conocido muchos españoles que no había conocido antes, de Valladolid, Burgos, Cuenco, de Barajo, muchos isleños. Yo creo que las diferencias en experiencias que han tenido dependen del lugar de procedencia, sino de las experiencias previas. (19 mis) que haya tenido la persona, como haber vivido fuera de casa, haber estudiado fuera, haber vivido independiente ya. Eso te facilita mucho las cosas aquí. Si conozco alguien que no está feliz, pero tampoco se queja. Podrías pensar que es la persona más feliz del mundo, porque sale todos los días, pero la vez quiere como cambiar. Pues quisiera mudarse a NY, o mudarse a una ciudad estereotipo de los EEUU. Quiere cambiar a una ciudad más parecida a Europa. De hecho, hay más gente que conozco que quiere quedarse qué gente que quiere regresar. Unas de las cosas es que a nivel profesional también hay más oportunidad también. A nivel profesional se puede hacer más carrera aquí actualmente que en España. Y evidentemente la parte material es importante. Se gana más dinero, se puede viajar. Se puede tener más experiencia. De aquí se puede viajar a Latino América, recorrerse a EEUU. A personas de nuestra edad nos atrae mucho el poder estar viajando. En estos años iba como dos veces al año a España, y ahora estoy yendo, estos últimos años, una vez por año.

Mis (3) hermanos han venido. Mis hermanos cuando vinieron vivían en un apartamento aún mejor, era como un resort, eso debía tener como 500 viviendas o más, con dos torres, con 25 plantas cada uno, con 4 piscinas, gimnasio, sauna, pista para correr, de todo. Con porteros, cuadros de Brito, y yo acostumbrada, Y claro, cuando llegaron me dicen, "Lorena, tu no nos había contado que vivías en un hotel en un resort." Pero claro, como le voy a contar yo, que vivo en un edificio maravilloso, porque no es bien recibido. Entonces cuando vinieron aquí, alucinaron. Porque además me acuerdo que cuando yo

llegue de trabajar me los encuentro en la piscina en pleno mes de diciembre, sonriéndose y me los encuentro así, diciendo, como puede ser que el agua este caliente. Era climatizada, y estaban encantados. Si, ellos hubieron venidos todos a vivir aquí. Tenía una amiga de Chicago que vivía en Barcelona, sí que tenía relación que ella éramos amigas.

No tenía una imagen preconcebida de Miami en sí. Me imaginaba que todos estaban bailando salsa en las esquinas. Pero como muy latino todo y no tenía idea. Cuando pensé en Miami es que no sé qué me voy a encontrar. Me imaginaba una ciudad vacacional. Y más o menos fue lo que me encontré en Miami Beach. Luego, todo lo resto es muy diferente, pero lo que me encontré al principio fue una ciudad vacacional que no me gustaba nada. Y si, fue en shock pero sí que digamos cuando me dijeron que venía como que me fue informando, pero no me fue tan diferente de lo que yo me había leído antes de venir. Porque ya me había informado. Leía libros, guías de viaje, por internet, transporte, había mirado Google Map, me había metido en las calles. Del Americano no tenía preconcepción, de esta amiga que vivía en Barcelona, estaba muy integrada, era como una española más. No notaba unos rasgos de notar que era de otra nacionalidad. Y cuando llegue la persona que conocí que era Americana, había vivido muchos años en Latino América, y me pareció que no sufrí un choque cultural muy grande con esa persona porque eran todas personas que de alguna manera estaban relacionadas con Latino América o España. Me resulto muy difícil encontrar Americanos. No me he relacionado con Americanos que no tengan un background Latino.

No estoy satisfecha con mi salario. Me hubiera gustado que nos hubieran dado una bolsa de viaje al principio para instalarnos en el lugar. Porque para mí se puso pedir un crédito para poder venir, y todo fue en cuestión de 15 días. En 15 días tuve que coger mis cosas y marchar. Me hubiera gustado que nos dieran una formación formal sobre temas del crédito, por ejemplo, es algo de lo que yo nunca me preocupe porque pensé que yo me iba a marchar y nunca entendí bien cómo funcionaba ni porque yo tenía que sacar una tarjeta de crédito. Y luego a la larga, entre más tiempo llevaba aquí, me di cuenta que no podía hacer cierta cosas porque no tenía una historia de crédito. Entonces eso era un problema. Y cosas detalles así, o no sé.

Sabíamos nos obligaron a contratar un seguro de médico, es como tener un seguro privado en España. Yo recomendaría la experiencia a otros españoles. El viajar a un país como este, el adaptarte a una cultura totalmente diferente, a otro estilo de vida, sobre todo es el estilo de vida, el conducir, el no caminar, tanta la logística para todo, el estar tan pendiente de tengo que hacer crédito, por si quiero hacer esto, entonces todo esto, creo que es una experiencia buenísima para cualquier persona. Una de las cosas muy importante es conocer a Latino Americanos que no son los Latino Americanos que vienen a España. Son Latino Americanos profesionales, son inmigrantes profesionales, que te explican la historia del por qué han vendió aquí, son personas con las que no te relacionas en España. En España pues a lo mejor con inmigrantes de Latino América, gente que no tienen formación, no llegas a relacionarte con ellos, porque tienen otro entorno, otros amigos, vienen de otro mundo social, y no te relacionas ahí en España, y aquí sí. Entonces, conoces la historia, conoces las dificultades que han tenido, y bueno sabes apreciar. Entonces ahora cuando voy a España y me encuentro con un taxista Colombiano le digo, hay pues yo tengo muchos amigos Colombianos en Miami, y a lo mejor me cuentan, a pues yo tengo familia que vive ahí.

Me gustaría volver a España. En España espero disfrutar de mi familia, eso es algo que echo mucho de menos, el estar más cerca de mi familia, el vivir cerca de mis padres, como mi sobrino crece, el tener una vida en común con mis hermanos, que nos llevamos muy bien, todo eso lo echo mucho de neos. Cuando llegue a España quiero disfrutar de todo eso. Aquí estoy muy enfocada en mi carrera profesional, y cuando llegue ahí, creo que ese detalle lo voy a tener, más o menos conseguidas, y le voy a da más importancia a las cosas como la familia.

EEUU lo voy a sentir como una burbuja como un paro en el tiempo, porque realmente cuando estoy en España y pienso en Miami tengo la sensación de estar como en una especie de sueño, de lugar impensable, el que alguna vez soné estar en EEUU, nunca pensé que vivía en EEUU. Es como una burbuja de un paraíso soleada, de mucho sol, que te sonrío todos los días, el clima. Y no sé, voy a pensar en una etapa buena de mi vida. Volver no lo tengo decidido, cuando sea más mayor, no lo sé, pero pronto, entre 2 o 5 años.

Respondent 3: Mujer, 31 años de edad, maestra, de Madrid. Vivió en Las Vegas, Nevada, y ahora está viviendo en Miami. Lleva 3 años viviendo en Estados Unidos.

Vine con una beca del Ministerio de Educación, vine primero de auxiliar de conversación en la misma escuela donde estoy en el momento y luego me ofrecieron con quedarme con el programa de profesores visitantes y ya me quede como maestra de español de la escuela.

Pues la verdad, bueno mi hermano estuvo viviendo en Las Vegas tres años y yo fui a pasarme un tiempo con él. Él fue también profesor visitante como yo, y él estuvo en Las Vegas y bueno estuvimos encantados. No se quedó porque no podía porque ya se le acabo el visado y se tuvo que volver pero vamos que no, no él estuvo en Las Vegas y luego estuvo un año en Miami y como yo, que vamos que nada que ver, que Miami pues bastante mal sabes en cuanto a relaciones sociales en cuanto a la gente sabes que es muy difícil conocer a gente nueva y hacer relaciones porque la gente va con el coche al trabajo y del trabajo a la casa pero no como que no interactúas, la gente está como que encerrada en su grupo de la universidad, en su grupo y ya es algo que estudies o hagas o así como que es difícil, muy difícil. Y mi hermano estuvo en Las Vegas hace unos tres años y la verdad que conoció muchísima gente sobre todo Mexicanos, y Sudamericanos.

Si a pues bueno vamos además el salió en “Madrileños por el Mundo” y en “Callejeros y Viajeros” no, no él ha estado en todos los programas de televisión y no el la verdad que lo paso súper bien no, no el... yo no lo estoy pasando mal, pero mi hermano lo paso muy, muy bien la verdad, con mucha suerte, con la gente que encontró y bueno no y que él además que tiene una estrella, él va con una estrella por la vida y si siempre le sonrío la vida.

Bueno pues mira realmente las amigas que tengo las Españolas son, eran las amigas de mi hermano en Las Vegas y también en Miami, que como él estuvo un año en Miami también pues él hizo conocidas que eran también maestras y me las presento, lo que pasa que yo cuando llegue a Miami mi hermano ya se había ido y bueno son Españolas, son amigas pero que claro ellas ya viven pues en Coconut Grove por ahí por unas zonas como mas como así como lo que es Miami, Coral Gables pues como una zona más como pues céntrica no como que hay más cositas que hacer, mas bares, y yo vivo un poquito

lejos y luego además yo tengo a mi novio bueno yo como que creo que como quien dice compaginar un poquito todo pues eso mi vida aquí en la escuela que salgo un poquito tarde y estoy lejos luego los fines de semana me voy a la playa que es donde vive mi novio y la verdad que no las veo mucho, las veo pues una o dos veces al mes y sí que la verdad que pues bueno como que no llegas a tener una relación plena cien por cien como las que yo tengo en Madrid con mis amigas que es una relación pues eso que ya sabes que te quieren mucho y cualquier día que vas pues está bien, aquí ya es como que te cuesta un poquito porque tienes que estar constantemente intentando integrarte porque no eres del grupo pues es claro es como, yo por lo menos es como me siento como que cuando llegas como que ellas tienen su grupo y estas constantemente juntas y tu pues bueno estas un poco lejos de todo y vas y vienes y muy bien cuando estoy con ellas súper bien porque son pues eso son chicas muy buenas, muy agradables pero sí que es verdad que el hecho de no vivir donde viven ellas y tener que estar constantemente con el coche moviéndome lo hace pues para mi más difícil.

Pues mira mi visado expira en Julio de 2016 entonces se supone que si yo no muevo ningún otro papel en 2016 debería volverme a España según mi visado pero bueno siempre hay la posibilidad que la escuela te patrocine un visado y luchen para que te quedes y bueno se muevan los papeles para ya quedarme con un visado HD1 que ya sería asociado directamente a la escuela y bueno pasaría la posibilidad pero bueno eso lo tenemos que hablar pero de momento según están las cosas yo me volvería en Julio del 2016 pero bueno todo podría pasar y ya veremos cómo van las cosas.

Pues tengo días que me quiero quedar y tengo días que me quiero volver porque también ahí está toda la familia, esta toda mi vida la verdad y bueno hecho mucho de menos la vida en España comparado con la vida aquí. Es muy diferente todo y sí que se echa de menos pero luego también pues bueno en cuanto al trabajo sé que en España no voy a encontrar unas condiciones como las que tengo aquí y no estoy mal estoy bien estoy contenta entonces la verdad si yo pudiera encontrar un buen trabajo en España si pues seguramente te diría ahora mismo me vuelvo pero como están las cosas no. Casi que prefiero mover los papeles para quedarme por bueno porque veo que para mi futuro profesional es lo más lógico pero bueno ahí estoy, no sé, no sé.

Bueno pues bueno la verdad que la mayor diferencia es no tener a mi familia conmigo sabes tus amigos de toda la vida que te faltan porque aquí tienes que empezar de cero y es difícil la verdad, muy difícil conocer a gente y lo otro a lo mejor la gente que conoces no es la gente que pues no es más “afinitiva” tienes que estar constantemente luchando por intégrate con la gente que encuentras sabes y bueno no es fácil y luego pues la diferencia de cultura también aquí pues no son iguales que nosotros y tienen otras forma de pensar y luego también lo de los medio de transporte que estas constantemente conduciendo constantemente, todo el rato con el coche tienes un problema con el coche estas fuera de, no puedes hacer nada sabes tienes que alquilar un coche o depender de gente que te lleve es que no puedes ir ni a comprar el pan andando tienes que ir en coche entonces pues es algo que te choca es un de repente un cambio de ... vivir en Madrid ir andando a todas parte usar el metro no se es como tener esa libertad de decir bueno pues si tengo algo como un coche pero lo utilizo si quiero si no tengo el metro tengo el autobús puedo andar puedo ir en bicicleta no se tienes un poco más de opciones y aquí no aquí es coche siempre si o sí. No hay otra. Por lo menos donde yo vivo pues yo vivo un poquito alejada de, yo vivo en Kendall que una parte West Kendall que es un poquito retirada entonces si yo quiero que ir a la playa necesito coche siempre. 40 minutos más o menos en coche para ir a los lugares comunes sabes dónde está un poquito la vida en Coconete Grove yo estoy un poquito a media hora en coche pues bueno pero si estoy cerquita de mi escuela entonces pues bueno tengo que priorizar sí.

Si mira por ejemplo bueno yo tengo aquí mi novio es de aquí llevamos juntos pues como dos años más o menos lo que pasa es que es de abuelos españoles y bueno es como y es muy Americano también porque su papa es Americano bueno pero vamos con él la verdad es que bien pero con amigos suyos y pues como que encuentras a la gente que van mucho por si pueden conseguir algo de ti, sabes cómo realmente ahora no te puedo decir nada, pero que a la gente le interesa solamente si pueden conseguir algo, como que es una sociedad muy falsa, muy, sabes como que si a lo mejor pues se mueven mucho por las apariencias por tener un coche muy bueno sabes como que siempre están aparentando y si en el momento es que no pueden conseguir algo de ti pues ya como que te un poco que pues bueno ya no te hacen pues lo mismo no te hacen como

constantemente llamarte. Como que es una sociedad aquí sabes como que van mucho por la apariencia el interés y entonces eso a mí pues por ejemplo viniendo de yo que sé de mi entorno en Madrid a mí eso me choca mucho, y me cuesta mucho tropezar con gente tan sabes que van tanto de aparentar.

Yo creo que en esta cultura es mas de por ser gente sencilla yo creo y lo que tenemos tiramos para adelante, somos felices y no necesitamos tanto y aquí es como que constantemente necesitan más y consumir y tienen que ser amigos de el más popular sabes es así como que a mí me choca mucho me echa mucho para atrás eso es muy difícil luego tener gente de verdad, amigos de verdad al final te terminas juntando con españoles o bueno con gente o europeos que bueno yo creo que tenemos más la misma mentalidad y no vamos con esas pretensiones, esas necesidades de querer más pero bueno soy a cada uno es un poco como es pero yo con la gente he quedado un poquito fuera de Españoles me han dado esa sensación sabes que luego nunca llegas a tener una plena amistad con estas personas porque al final no es una amistad es un interés sabes entonces allí se termina la amistad.

Bueno yo realmente cuando yo llegue pero vamos yo realmente creo que ha sido más por el significado de palabras que igual en España significan una cosa más que nada donde yo trabajo es todo un entorno Cubano cien por cien sabes realmente es como si estuviera en Cuba pero en Estados Unidos es que entonces pues sí que hay palabras que no se pueden decir y que igual nosotros en España las utilizamos mucho y no nos damos cuenta entonces yo cuando llegue pues sí que es verdad que a lo mejor yo a los nichos les decía “pon el culo bien en la silla por favor he” sabes o “siéntate bien pues” y bueno eso era parece estar oyéndoles “ooooh” como si hubieras vamos “hay dijiste culo” y bueno pues si pues culo pues si bien malo pues si es una parte más de tu cuerpo y luego ya claro las maestras me dijeron “no, no, no digas eso porque para los Cubanos es una palabra, o para los Sur Americanos, es vamos es como decir no es una palabra malísima entonces claro había otra maestra de Español que decía “pues a mí me da igual, yo soy Española y tendrán que saber que si digo culo es que en España se dice culo pero a mí ya me dijeron que mejor que no lo dijera porque claro los padres se escandalizaban es como que la maestra de Español les ensayaba a los niños que pongan el culo bien en la silla porque es como no se para ellos es algo pues muy fuerte entonces si pues hay

palabras típicas que para nosotros no son nada pues si hay que tener mucho cuidado con, o palabras que no sabemos ni siquiera que significan cosas malas que le significan a un Cubano significan cosas malas pues claro luego tienes que adaptarte a su vocabulario porque claro no puedes ir diciendo las cosas que tú normalmente decides porque igual les estas ofendiéndoles es decir no más que nada en cuestiones en cuestión de palabras no, no, no la escuela no he tenido ningún otro problema.

No la verdad que como es una escuela es muy parecido a otra cualquier escuela. Aquí se trabaja de 8 de la mañana a 3:30 más o menos y bueno tienes pues si tu hora para comer, tienes descanso. La verdad que no que en cuanto al trabajo es bastante parecido a España y de hecho yo creo que mejor porque aquí yo, por lo menos yo como maestra de Español, mi especialidad, tienes tutoría sabes si algún padre de vez en cuando viene pero realmente tienes mucha libertad y bueno yo creo que aquí en esta escuela en específico vamos es que le dan mil vueltas a la educación que yo he visto en España y sabes tenéis mucha libertad, creatividad pues usar libros bien si no quieres no tienes tecnología te dan todas las facilidades para que tu como maestro cualificado digas ok yo quiero lo mejor para los niños, hago esto y esto, la verdad que aquí te dan libertad, los padres no se meten mucho, como que hay mucha, la verdad que te respetan y los niños respetan mucho no la verdad que ahí muy bien. En la escuela yo creo que bueno de lo mejor que yo he encontrado aquí.

Bueno yo creo que en España se ha perdido mucho el respeto al maestro en general, y bueno así te vas un público y bueno realmente en cualquiera que sabes los niños no tienen la educación que tienen aquí. Aquí tu entras a una clase y los niños se levantan y te saludan te dicen “buenos días Ms. Miriam.” Entonces se levantan y se sientan sabes como un respeto al maestro pues altísimo, sabes que lo que dice el maestro va a misa y punto y lo niños lo saben y te respetan. En Madrid, en Madrid vamos de primera que los niños ya te dicen “profe” sabes, empezando con esa con “el profe” ya se acaba todo el respeto y bueno sabes, pues hombre hay niños buenos y malos en todas partes, niños traveros y niños [buenos] pero por lo general los niños respetan mucho porque también los padres los respetan mucho, entonces yo creo que ahí está la clave, si en tu familia te educan para respetar al maestro y te reprimen, te dicen “no, no si el maestro te dice eso para adelante” pues entonces tu como niño, y yo creo que en España está pecando de

cómo “no, no si mi niño es muy bueno, si mi niño es el que...y entonces al final el maestro es el malo y hay muchos problemas pero bueno. También depende siempre como todo en cada caso y en cada escuela sabes porque luego depende del barrio, depende de la zona. La verdad que estos papas, pues son papas con dinero donde sus hijos estudian en un colegio privado y los niños están muy, muy bien educados. No sé si me fuera aquí a una escuela en Miami, en un barrio malo si te estuviera diciendo lo mismo.

Si, si es un dilema imagínate, si es un dilema porque el trabajo... si yo sé que pues es eso aquí el nivel laborar muy bien y bueno ya veremos qué pasa con mi novio, si todo va para adelante pero bueno de momento pues, pues es eso que la familia pesa mucho y bueno si qué pues hay momentos que tienes muy bueno pero hay momentos que pues tienes muy bajo y sobretodo en momentos así pues más que sabes son más reunidos o cumpleaños y sí que se echa mucho de menos pero vamos se va...yo creo que con los años se va superando, cada vez te vas haciendo más fuerte y bueno ya pues como que lo aceptas y ya bueno pues ya está lo que me ha tocado de momento y ya pues si tiene que venir cosas mejores ya vendrán pero, pero si la verdad que ojala pudiera unir las dos cosas porque por lo largo y lo que te digo si en España mejoraran las cosas económicamente y bueno en sobretodo a los maestros pues, lo valoraran más y subieran el sueldo y etc. etc. pues vamos creo que tendría bastante claro que me quería ir salvo que vamos me casara o cualquier cosa sabes pero si no pero si a mí lo que me echa para atrás es volver a España y verme de repente sin trabajo y tener que volver a convivir con mis padres sabes todo eso es porque digo no, no, no, no, ya después de tres años aquí como que no, si me vuelvo es para irme e independizarme.

Pues mira la escuela tiene una casa, alquila una casa para los Españoles, somos...aquí venimos siempre Españoles a esta escuela como maestros de Español y auxiliares y la casa tiene...ósea perdón el colegio tiene una casa y la casa nos la alquila por, pagamos \$300 cada maestro y hay tres habitaciones y entonces nos incluye todo, sabes todo el internet, agua, luz, etc. etc., y entonces estamos muy bien porque claro estamos al lado del cole, a diez minutos, pagamos nada \$300 con todo incluido y, y la verdad que merece la pena porque cualquier otro lugar al que te vayas mínimo compartiendo bueno van a ser \$600, \$700 compartiendo y ya si quieres estar tu solo pues de \$1,000, \$1,200 no te va a bajar nada entonces claro pues es que no imagínate un dineral así que es por eso

que bueno estoy un poquito lejos de todo pero mira recompensa. Nos paga directamente la escuela a los profesores visitantes.

Pues mira mi escuela es privada y las escuelas privadas pagan menos que las públicas, si tu entrevistas a maestros que trabajen para... bueno no es pública, creo que es como académica que es concertada, a ellos les pagan, le pagan bastante más...eh pero bueno al final también tuvieras un poco el confort un poco el decir bueno si me merece como pronto calidad de precio pues aquí me merece el precio con el trabajo y la tranquilidad que tengo y pues si sabes y que me dan la casa sabes que luego si me fuera a un público pues si a lo mejor cobrara mil dólares más pero tendría que pagarme la casa o sea igualmente estaría en las mismas condiciones así que depende por donde lo mires per si nos pagan un salario bastante mejor que en España, mucho mejor pero claro pero luego también es verdad que tienes que pagarte pues eso el alquiler, el coche, el seguro, no sé qué, que tienes que estar con tantos pagos que al final dices pero bueno donde se me va a mí el dinero aquí, aquí vamos se te va el dinero muy rápido, hay pagos por todas partes.

Pues mira yo creo que, yo creo que he tenido días, que han habido días que sí que tienes días malos que no, pues por lo que sea, lo que dices tú estás mucho más bajo, estás cansado, tienes algún problema con alguien y esos días pues si te da bajón y dices “joder que hago yo aquí, y me voy para España” y si pues hay momentos que, pero no me sabes no a lo mejor me ha dado así critico que diga. No la verdad que han sido como yo quería, a lo mejor al día siguiente ya se me pasa y ya estoy tan contenta...sabes qué, que si pero vamos creo que como todo el mundo en cualquier parte del mundo, tienes días malos y ya está y tienes días buenos y aquí lo malo que al tener los días malos no puedes coger e irte a casa y estar con tu madre y decirle pues vaya que es lo que me ha pasado no aquí pues si tienes que llamar y bueno pero vamos que se lleva bien a si esta pero vamos algo así una crisis es decir... no la verdad que no pero bueno es que yo no soy así, tengo una forma de ser muy pues bueno hoy tengo un día malo pero otro día te sientes contento y ya así que vaya

Pues he viajado pero no todo lo que quería, pero si he viajado. He viajado pues bueno por aquí por los cayos, a Nueva York, por supuesto mi tiempo en Las Vegas, a Orlando a

los parques, pero bueno si y luego irse también a fueras, a las Bahamas, he ido a Costa Rica, sabes que sí que he viajado pero vamos me gustaría a ver viajado más todavía, que todavía tengo ahí en la mente más viajes y más, pero como tengo que volver a España pues al final pues tienes que ahorrar para volver y estar el verano allí, y las navidades so entonces al final se te...las vacaciones que tienes como maestro la dedicas para estar en España con la familia entonces no, al final pues no estoy viajando tanto como lo que me gustaría pero bueno.

No, sabes he conocidos amigos de mi novio pero que son todos hijos de cubanos y que realmente... yo Americano, Americano aquí yo creo que no conozco a nadie. Que sea 100% Americano, vamos no, es que ni en mi escuela, es que de hecho en mi escuela todo el mundo está hablando en Español eso de hablar en inglés como, como sabes que allí hay gente que es que ni saben hablar en inglés, y llevan aquí toda la vida entonces es que aquí como estar ya te digo, como estar en Sur América no tienes la sensación de estar en Estados Unidos. Por eso a veces yo creo que lo llevo mejor sabes porque a veces yo me digo donde estoy en Las Islas Canarias que es esto porque la verdad que no tienes esa dificultad que por otro lado también puedes encontrar porque no estás aprendiendo el inglés. Yo sí porque mi novio habla en inglés constantemente y la verdad que gracias a Dios porque yo con el hablo todo en inglés y él es nieto de Españoles pero su papa es gringo, gringo, totalmente Americano y el habla bien el Español porque con sus abuelos lo habla, pero con su familia, sus padres, siempre habla el inglés. Entonces él lo que le suele hablar es el inglés, entonces yo con el hablo en inglés casi todo el tiempo a veces pues si mezclamos "Spanglish" pero yo gracias a él, si no aquí no hubiera hablado en inglés vamos ni loca no, no, no.

Pues mira sabes que pasa que como mi hermano estuvo un año antes aquí, yo vine a visitarle dos veces, pues como que ya sabía lo que venía, sabes yo ya sabía, ya había estado aquí un mes y medio de vacaciones, había estado, pues eso me había llevado a todas partes pues si cuando vine pues ya sabía prácticamente todo ya, sabía dónde estaba a todos los lados sabia andar en coche, eso si la verdad que no me costó nada porque ya antes de venir ya me lo sabía todo, ya tenía las amigas de mi hermano que estaban aquí entonces ya pero bueno pues si la verdad que si era lo que me esperaba porque lo había visto.

No, si, si vine a la escuela a conocerla no ya conocía un poco así que ya yo sabía lo que me esperaba, lo del coche, para arriba, para abajo, lo que pasa que claro no es lo mismo saberlo que luego vivirlo día a día, sabes que luego tener problemas con el coche como yo tuve y eso y tener que depender a lo mejor de gente que tienes que estar que te lleven, que te traigan, el taller que te digan pues es tanto dinero, es mucho dinero, y que vale pues es que no puedes hacer otra cosa porque entre luego pues bueno lo del coche la verdad que fue un problema para mí porque el hecho de vivir tan lejos y tener que adaptarme a todo el mundo sabes constantemente con el coche y al principio pues se te hace una paliza de una hora para estar dos horas tomándote un café y volver pues al final pues eso te va pesando sabes el coche las horas, las horas, las horas y la gente no lo entiende sabes que digas pues no voy porque es que es una hora sabes que no voy entonces pues eso luego para la relación tu sabes es un problema sabes porque no entiendes que vives lejos y que no puedes estar todo el día con el coche para arriba y para abajo pero bueno así que.

Respondent 4, Mujer, 34 años, maestra, de Sevilla de la Real Andalucía. Lleva viviendo en Estados Unidos casi siete años, 3 años en Kansas y 4 años en Coconut Grove, Florida.

Soy maestra de primaria, aunque en España soy maestra de secundaria, aquí soy maestra de español de educación primaria. Trabajé tres años en el estado de Kansas, en un pueblo que se llama Arkansas City y éste es mi cuarto año trabajando en Miami.

Vine con un programa que tienen de un ministerio de educación de intercambio de profesores, se llama *Profesores visitantes* en Canadá y las dos veces que estuve con el programa estuve tres años en Kansas, tres años en Florida y luego gané la lotería (la Green Card lottery) entonces me quedé aquí en Miami.

Cuando yo vine nos dieron un curso durante una semana en el estado de Kansas para enseñarnos las expectativas de cómo se trabaja como maestra, como un poco de choque cultural que podríamos tener en un país diferente y para explicarnos sobre todo eso de cómo era el sistema educativo en Estados Unidos y que se podía hacer, que no se podía hacer. También nos mostraron un poco la vida Americana en esa parte del Mid-West.

Si fue útil, la verdad que si porque cuando te mudas a un país diferente tienes que hacer muchas gestiones de seguro social, cambio de conducir, de ese tipo de papeles,

entonces, ellos nos ayudaron mucho y nos llevaron a esos lugares para poder solucionar todos esos papeles. Entonces, la verdad es que si porque nos ahorró tiempo de tener que buscar y cola porque íbamos todo el grupo y ya tenían cita escogida para nosotros, no tuvimos que esperar tanto y nos llevaban directamente ellos.

Nos explicaban que tenemos que estar un poco alejados del estudiante, que no puedes tocarlo, abrazarlo, darle un beso ni en la cara, ese tipo de cosas también. Un poco del sistema educativo del tema de la planificación, como se planificaba en Estados Unidos, los objetivos, donde encontrar el *curriculum* que tú fueses a enseñar. La página web de donde buscar ese tipo de información, lo que es el ministro de educación aquí en Estados Unidos y explicaciones del estado porque cada estado tiene una legislación diferente de educación. Nos informaron donde podíamos encontrar esa información para luego poder utilizarla en las aulas.

Si la adaptación fue fácil, como venía también de Inglaterra que básicamente es lo mismo no me costó ningún trabajo la adaptación ni nada de eso. Eso de no poderte acercar a los niños, no puedes preguntarle nada personal. Si tienes algún problema lo mandas a la directora o a la pedagoga, ese tipo de cosas que tal vez podría ser más chocante para otra persona. Si hay un niño y te quiere abrazar tú no lo puedes abrazar y te quedas con los brazos abiertos, sonaría raro en España, a mí no me sonaba raro porque ya lo sabía y también conocía la cultura Americana, de que son más distantes que los españoles.

La verdad es que en mi escuela la mayoría de las maestras son bastante mayores de edad y las que había jóvenes (que no eran muchas), había como tres chicas jóvenes. Ellos no salían mucho, por la iglesia, o están con su familia, no tenían una vida como la que tú llevarías. Yo vivía en un pueblo pequeño así que era totalmente diferente a la vida que yo siempre he llevado. Las maestras salían pero no salíamos mucho, tal vez algún día para cenar pero poco más.

La verdad no salían mucho, no salían nada. Yo con la otra maestra española que había en el estado de vez en cuando quedamos los fines de semana o cosas así. La mayoría de ellas estaban casadas y tenían una vida de casadas que no era de salir a lo mejor a hacer una barbacoa, o ir a la iglesia, quedarse en casa y tener una cena, no era una vida de

salir. Tampoco había muchos restaurantes, tampoco iban mucho a los restaurantes del pueblo. A lo mejor tomarse algo en sus casas y ya.

En Kansas vivía en un pueblo pequeño, entonces no había lugares para salir en la noche, la mayoría de los restaurantes que había eran de comida rápida y yo no como comida rápida. Yo soy vegetariana y por ejemplo había mucha falta de pescado, de marisco, era muy difícil encontrar un lugar donde encontrar un pescado fresco o algún tipo de restaurante que te sirviesen cualquier tipo de pescado porque no había realmente. Me pudo chocar a lo mejor, tampoco me chocó tanto. Cuando yo acepté el trabajo yo sabía que me iba a un pueblo pequeño de unos 10 mil habitantes y era un poco como lo que yo esperaba ver. Tampoco esperaba encontrar una gran ciudad o un gran pueblo como lo encontraría en España que fuera cercano a una gran ciudad. Yo sabía que iba a un pueblo pequeño, que la ciudad más grande estaba a una hora y entonces tampoco esperaba mucho la verdad.

No, la verdad que no, lo único que yo no veía mi vida allí en un pueblo pequeño, me ofrecieron quedarme en la escuela y me cambiarían el visado pero yo dije que no porque no me veía haciendo toda mi vida en una ciudad tan pequeña. No me atraía como destino para mí, entonces yo pensé; “o me voy a España, o intento irme a otra ciudad del mundo” – estuve solicitando para irme a Australia, para irme a China y después solicité otra vez el programa para irme a Florida y bueno, tuve suerte y me aceptaron en Florida y por eso estuve aquí. Simplemente es que no me veía en una ciudad tan pequeña porque la gente tampoco es tan social, yo soy una persona muy social y no me aburría eso porque yo trabajaba de lunes a jueves, normalmente hacia deporte, quedaba con alguna maestra para tomar un café, cosas simples y luego los fines de semana, (la mayoría de los fines de semana) yo me iba fuera del pueblo, no me solía quedar en el pueblo. Entonces iba con gente que si salían, me iba a otras ciudades más grandes donde había otro tipo de posibilidades de tipo social. Yo tenía claro que no me quería quedar a vivir allí por eso me fui.

Eran Españoles y Americanos también pero la mayoría eran Españoles. La verdad que sí, hice muy buenas amistades Americanas en Kansas, de hecho, sigo teniendo contacto

con ellos. La mayoría eran bastante más mayores que yo pero yo iba a su casa, ellos me ayudaban con cualquier problema que tuviese y como si fuese “una hija” con ellos. Los que eran más jóvenes, si la misma relación que pude tener con una persona que fuese de España. La misma relación de poder hablar, poder conversar, poder comentarle cosas del trabajo o cualquier tipo de problema. Una vez que me fui de Kansas a lo mejor tengo más o menos contacto pero realmente es lo mismo que con cualquier persona que haya podido conocer y que tampoco haya estado en mi vida durante la niñez como mis amigas que a lo mejor son más amigas más cercanas que sigo teniendo en España. Sigo teniendo contacto con ellas, pero tampoco es un contacto de amistad, amiga, amiga, amiga.

Miami es totalmente diferente. Es una ciudad grande donde hay muchas experiencias que puedes hacer todo tipo de deportes o de concierto o de ejercicio, de arte, de muchas cosas que donde yo vivía, no había nada. Apenas solo había funciones de teatro que eran las funciones que hacia el instituto. Por ponerte un ejemplo; en Kansas no había nada de funciones de teatro, ni había ningún teatro que fuese, nada, no había nada realmente. La verdad es que aquí es una ciudad que si tú puedes comparar un pueblo pequeño que esté en una sierra de Asturias, compararlo con Barcelona. Yo tenía amigas en Kansas que vivían en lo que era la ciudad grande y era diferente porque tenían más opciones de hacer diferente tipo de actividades pero donde yo vivía no las tenía.

Kansas City está en Missouri, está dividido, la parte que es grande está en Missouri. La capital que es Topeka y tampoco era muy grande. Wichita que estaba al sur y después cerca de Topeka estaba Lawrence que era una ciudad pequeña que era donde estaba la universidad de Kansas, que tenía mucho ambiente universitario y tenía muchas actividades, el equipo de fútbol, también tenían un equipo de balón cesto, entonces tenía más actividades que las demás.

Ahora mismo estoy comprometida, él es Americano no es de origen latino ni nada. No sé, a mí la verdad es que yo he tenido muchas relaciones en España directamente y tenía claro que no quería estar ni con un latino, ni quería tener una relación con un español, y la verdad que los Americanos, desde mi punto de vista son más abiertos a todo. Como yo soy una persona muy social, me gusta tener mi vida, hacer cosas sola, no tengo que

estar siempre con mi pareja haciendo cosas, entonces considero que los Americanos son más abiertos a ese tipo de relaciones. Te dejan ser más dependiente de que tú hagas las cosas sola, que no tengas que estar dependiendo de que tengas que estar (perdón, independiente) dependiendo de la persona. Yo no soy una persona de pedir, “hazme esto, llévame el coche al taller” o “necesito arreglar éste papel” – yo todas esas cosas siempre las hago sola y no necesito que nadie me las arregle. No me gustan las relaciones con los españoles o con los latinos porque son muy... que están encima de ti todo el tiempo diciéndote lo que tienes que hacer y lo que no tienes que hacer y a mí no me gusta que me digan lo que tengo que hacer o lo que no tengo que hacer. Me lo pueden decir como opinión pero no siempre, entonces, mis relaciones con los Americanos la verdad es que muy bien. Yo puedo hacer lo que quiera y me refiero a que si quiero salir con mis amigas no voy a tener ningún problema en salir. Si quiero ir de viaje con una amiga me puedo ir con ella si tener que estar pensando que mi pareja me va a decir que no, ¿que a dónde vas a ir tú? – Conozco muchas amigas que tienen ese problema y yo si me quiero ir a un lugar me voy sin problemas y le digo a mi pareja y punto. Después en el tema de compartir las tareas de la casa y cosas así, la verdad es que mucho mejor que con los españoles.

Por ahora creo que sí, porque como te dije, me llegó la residencia, entonces ya tengo los papeles, me llegó la Green Card y bueno...Si, nos casamos el año que viene en España, entonces no creo la verdad. Yo llevo mucho tiempo fuera de España y nunca he estado de acuerdo con el sistema español laboral digamos porque es o temas posiciones o empresas privadas y nunca encontré una empresa privada que trate a un empleado de la forma que tienen que tratar a un empleado y lo que es la pública, no estoy tampoco de acuerdo con el sistema que hay de tener oposiciones, exámenes, esperar la bolsa, que te manden la bolsa, que te manden aquí, allá, que si tienes puntos, que no tienes puntos, entonces, fue un poco por lo que yo me fui de España. Volver a España para trabajar en una empresa privada y que me paguen poco y que tenga que estar peleando con la persona que tenga que pagar o prepárame unas oposiciones lo cual tampoco lo veo, supongo que me quedo en Estados Unidos.

¡Hombre, mi familia! – Toda mi familia está en España, y luego aquí en Miami hay muchos productos españoles, hay muchos restaurantes que son buenos españoles. Yo

realmente, me gusta mucho cocinar y cocino comida española y no es que yo sea ahora la más Americana, que digas tu bueno... “está chica no quiere saber nada de España” – yo cocino comida española toda la semana, cocino salmorejo, tortilla de papa, croquetas... mi comida es casi toda española, lo que yo suelo cocinar.

La mayoría de la gente dice que echa de menos el jamón, el aceite... cuando vivía en Kansas por ejemplo si te podía haber dicho un poco de eso. Que sea aceite de oliva, por gustos de calidad, es bueno, la comida allí no es tan buena en tema de calidad. Era difícil encontrar comida de calidad en los súper mercados, aquí no, aquí en Miami es una ciudad grande, una ciudad muy abierta, muy internacional que puedes encontrar lo que quieras y tampoco te tienes que gastar una fortuna por comprarte una botella de aceite de oliva. – entonces lo único es la familia.

Lo que es el sistema laboral y como normalmente suelen tratar a los empleados en las empresas privadas o públicas, te tienen más valor, más en cuenta, te agradecen más tu trabajo, te agradecen que hagas bien y si haces algo mal te lo van a decir igualmente. Si haces algo bien también te lo van a decir. A mí en España nadie me ha dicho “que bien, que has hecho esto, muchas gracias por habernos ayudado en hacer algo” – a mí nunca me han dado las gracias por nada. En España ¡hombre! Considero que es parte de lo que tú tienes que hacer pero viene bien saber que lo estás haciendo bien e igual saber que lo estar haciendo mal y que lo estás haciendo bien y que te aprecian.

En las dos escuelas que he trabajado siempre me han valorado mucho. Yo soy una persona trabajadora pero tampoco que sea la más trabajadora del mundo, entonces, la verdad es que siempre me han apreciado mucho. Lo que he pedido siempre me lo han dado y si no siempre me han buscado una solución para poder ayudarme en lo que sea. En las dos escuelas siempre se han ofrecido, incluso en esta, antes de tener mis papeles se ofrecieron a arreglarme la visa porque querían que me quedara en la escuela y cosas así que hace que te sientas más valorada laboralmente y que realmente vayas más feliz al trabajo que si ves que... tampoco que te ignoren, pero considero que en España es más el tema de “nada así” porque si salgo a tomar una copa con mi jefe entonces ya mi jefe me ve mejor que si no me voy a tomar una copa con él. Aquí te valoran más por tu trabajo que por si eres más amiga del jefe. Si eres la amiguita del jefe a lo mejor aquí

también vas a tener alguna prioridad pero la mayoría de las veces, aunque no seas la amiga del jefe y no vayas a las fiestas o algo así, también te tienen en cuenta y en consideración y te valoran si haces bien tu trabajo.

En ciertos casos. Yo creo que una persona tiene que viajar a Estados Unidos o a cualquier otro país con una mentalidad abierta, y la mayoría de los españoles tienen una mentalidad bastante cerrada. Yo he vivido en varios países, entonces, siempre esperan tener lo que ellos tienen en España en el lugar en el que van. Estás yéndote a otro país, no estás en España, no puedes estar exigiendo lo mismo que tienes en España. La seguridad social por ejemplo en España y en Estados Unidos. Tú no puedes venir a Estados Unidos y decir, es que yo no tengo que pagar médico cuando estoy en España, ¡esto es una mierda! – sabes que eso es lo que dice la gente. Bueno, sí, no es lo mismo pero tampoco tienes los mismos beneficios aquí que en España. Así que yo considero que tienes que venirte con una mentalidad abierta y de que estás dejando tu país y tu cultura aunque te vengas a un país desarrollado en el que vas a encontrar cosas que son muy parecidas a tu país. Hay otra cultura realmente, tienes que adaptarte a esa cultura, tienes que ser flexible y aunque tú seas español y tengas tus raíces... mi novio dice que yo soy súper española y que siempre hablo bien de España y que me encanta España y que España, España, España. Yo no me considero tanto así pero él siempre me lo dice. Tienes que adaptarte y yo considero que la mentalidad de España, no todo el mundo pero diría que un 75% no se adapta bien a otros países.

Como te he dicho, he vivido en otros países entonces entendía bastante; lo que es el hablar pues siempre me costó más y lo que es expresarte pero bueno... en Kansas la verdad que aprendí mucho porque allí no podía practicar español porque tampoco tenía amigos españoles. Mis amigos de los fines de semana, pero en la escuela no puedes hablar español con ninguna maestra ni nadie. Ahora tengo mi pareja que es Americano si lo hablo con él siempre. Te diría que mi nivel de inglés sería del 0 al 10, sería un 5 cuando yo vine.

Yo estudié Geografía, la licenciatura de Geografía pero siempre he estado enseñando español. Estuve en Middle School en Kansas y aquí ahora estoy en primaria que es de Kinder o Pre escolar a quinto grado. Es una escuela *chárter*.

Yo soy una persona muy abierta, muy flexible, muy social, he viajado mucho, entonces no me choca nada la verdad. Cualquier cosa que diga, cada uno sabe hacer lo que quiere y punto. Cuando se lo dije yo no puse todo a que no porque la verdad es que a mí no me chocó tanto la cultura. Era como que sabía un poco a lo que venía.

Yo tengo un primo (mi tía se casó con un Americano) entonces yo tengo dos primos que son medio Españoles y Americanos, pero ellos realmente han vivido en Estados Unidos toda su vida y son más cultura Americana que Española. Yo los he visitado tres veces y bueno, entonces uno es como más Europeo, el otro es como más súper Americano. El que es súper Americano como que no se le puede tocar, que si nos damos abrazo o beso y con ellos siempre... “Marco, ¡dame un abrazo! ¿Qué te pasa? - ¡ven para acá! - Abrázame, no te vayas” – eso en Kansas también ocurre, aquí en Miami no, lo que te decía de que en Kansas a los niños no se les podía tocar. Incluso alguna vez un niño sacó una mano mía en su hombro como que “no me toques”. Aquí en Miami no, pero Miami es totalmente diferente al resto de Estados Unidos.

Si hay grandes diferencias entre Kansas y España, porque la mayoría aquí son divorciados, tienen hijos no se dé cuantas familia. Que si viven con los hermanos de no sé qué, ¡muy descontrolado! – Las familias son muy descontroladas en Estados Unidos y luego, las familias no suelen pasar tiempo con los padres o con la familia porque los padres trabajan. Pasan muchas horas en las escuelas, o en programas después de la escuela, la familia está muy *destructurada* aquí en Estados Unidos.

En Miami normalmente están con los abuelos pero no ven mucho a los padres realmente. Los niños no ven mucho a su padre. También yo siempre he trabajado en escuelas donde el nivel económico es más bien bajo, entonces se nota mucho la falta de cariño. En Miami se nota mucho la falta de cariño de los niños. Los niños son muy cariñosos, se te acercan mucho, te dicen que te quieren cada dos por tres. En Kansas por ejemplo no. En Kansas los niños eran mucho más distantes que aquí.

Respondent 5: Hombre, 43 años, de Barcelona, tiene de su propia compañía de exportaciones. Casado con una estadounidense y tiene un hijo. Ha estado en los Estados Unidos hace 8 años. Viven en el norte de la Florida.

Principalmente lo que hacemos es envíos de vehículos, motocicletas, y sobre todo accesorios y recambio a bastantes tiendas. Las tiendas están casi todas en Europa.

En España tenemos unos cuantos clientes. En Alemania, Italia y Francia; ese es el mercado que estamos tocando ahora mismo.

Vine a hacer un año sabático, entonces este año sabático fue un poco para conocer Estados Unidos y cuando ya llevaba un mes empecé a ver una posibilidad, a ver qué es lo que habían carencias en España de artículos de Estados Unidos y bueno, todo mundo me decía que... vehículos, tanto *Harleys*, como productos Americanos a España, pues con un poco de continuidad había gente esporádica que llevaba cuatro vehículos. Entonces lo que empecé a hacer es empezar a hacer un pequeño estudio de cuáles son los vehículos que más demanda tenían en España, en Europa y empecé a enviar sobre todo *Mustangs*, *Corvettes*, *Cadillacs*, *Harleys* y esto es lo que ha llevado.

Cuando yo vine aquí de España... una situación económica muy buena que pues tampoco había que ser muy inteligente para darse cuenta que era bastante irreal lo que se estaba viviendo. Cualquier constructor te ofrecía comprar una propiedad a ti antes de que te la entregara te la recompraba y ganabas dinero y era todo como lo que pasó después a Estados Unidos, una burbuja inmobiliaria y principalmente pues todo lo que eran los negocios. Yo como empresario lo veía un poco con miedo, de decir esto un día... ¡aquí va a pasar algo! – No puede ser que todo, todo sea tanta bonanza, todo tan bien, España tan bien, entonces cuando yo vine a Estados Unidos la situación de Estados Unidos no era mala pero España era... decían que era la tercera potencia en Europa. Cuando yo llegué a Estados Unidos todo el mundo me decía que estaba loco venir aquí, que había una sensación de rareza en todo y a los dos años fue cuando verdaderamente se puso difícil Estados Unidos y yo ya estaba aquí. Estaba en mi casa... a lo poco me gustaron mucho las cosas aquí; los horarios sobre todo, la atención al cliente. Muchas cosas me gustaron; la facilidad para montar una empresa, una visa rápido, bueno en un principio... lo difícil que es en España montar una empresa, pagando seguro social y (no se entiende) y todo eso. En Estados Unidos todo es mucho más fácil. Eso me abrió un poco los ojos, hice mi pensamiento y me quedé aquí.

En principio, lo que era mi negocio en España, de momento ya no lo podía aplicar en Estados Unidos porque mi nivel de inglés era cero, cero, cero.

Lamentablemente fui a una escuela que lo único que enseñaba era francés y en España hice ingeniería y... idioma. Cuando vine a Estados Unidos me di cuenta de lo torpe que era en inglés.

En España tenía una empresa de publicidad, entonces lo que yo estaba ejerciendo allí, lo que yo estaba dirigiendo que tenía una empresa propia no lo podía llevar a cabo aquí porque mi nivel de inglés era cero. Cuando llegué no tenía inglés. Lamentablemente a la escuela que íbamos la lengua extranjera que teníamos era francés y cuando llegué aquí me di cuenta que al sur de Florida, vamos a decir que un 60% a 70% se dedica a la exportación, a lo que es Sudamérica, Centroamérica, Europa, Asia y bueno... al principio lo que abrió un poquito, sobre todo la facilidad para montar una empresa y...en España, negociar... si tienes una persona trabajando... todo mundo sabe... en Estados Unidos no hay. Con España los despidos, el tema de las baja temporales, no sé, todas las experiencias que tuve en España, todas me fueron malas pero hubieron algunas que me marcaron por mucho tiempo y eso me hizo.... A Estados Unidos, mas con incentivos y con trabajadores un poco pues, gente que trabaja por su cuenta le da mucha facilidad al empresario. No estás empezando ya el mes con un gasto fijo y bueno, al principio aquí... casi todo mundo va por objetivos y no siempre tienes que pagar un gasto a una persona y...si no se vende no se cobra. Por lo cual la persona quiere que la facturación de la empresa sea grande para tener un buen cheque al final de semana.

Si, casi todos los negocios que tuve al principio, pues por sobrevivir más que todo fue con gente Latinos... el Americano te cumple más con los tiempos y poco a poco, como mínimo para defenderme empecé a hablar más inglés. No fui a una academia, creo que fue un error ya que tuve que haberme ido a una academia y dedicarle tres o cuatro horas diarias pero bueno, hay mucha gente que sobre todo escucha radio, ve televisión, escucha anunciar, intenta hablar, no tengas vergüenza, suelta lo que ... y poco a poco empecé a defenderme. Hacía una llamada y había cosas que no entendía pero bueno... esa es la ley de la calle. Tienes que aprender a golpe de error y de haber “que me ha dicho y que no me ha dicho” – ¡pero bueno! – de los Americanos lo único que te puedo decir es que el que tiene una empresa tiene muy claro lo que quiere. Son muy metódicos, aquí hay mucho tema de... y todo lo que he ido haciendo con ellos no he tenido mucho problema. Con quien he tenido problemas ha sido con muchos Latinos

que vienen de Sudamérica y bueno, han de pensar que todo funciona como en el caribe (como en el anuncio) ¿Qué te puedo comentar? – con los Americanos no he tenido ningún problema, no he tenido ninguna cosa.

Llegué soltero, empecé a ver las actividades, yo jugaba en España entonces me apunte en un grupito de futbol de mucha gente latina sobre todo porque los Americanos no son tan amantes del fútbol que los que están aquí. .. Ir a cenas... y si vas conociendo gente. No creo que... comunicar con alguien en español. Te puedo decir que un Americano... o la tienes o casi que no la tienes.

Yo en España jugaba futbol y jugué en bastantes equipos y en principio uno intenta hacer las mismas actividades deportivas que hacías en tu país. Entonces, todos los que juegan al soccer aquí pues son Latinos, Argentinos, Uruguayos, Cubanos, Venezolanos, Colombianos y lo típico; haces amigos, compartes alguna cena, una salida, algún fin de semana y vas haciendo un poquito un círculo de amistades. Yo a los dos años aproximadamente conocí a mi esposa que es Americana y a partir de allí el círculo de amistades cambió un poquito. Todavía conservo bastantes amistades de cuando llegué y ahora sí que tengo muchos amigos Americanos e incluso la mayoría casi todos son Americanos. Compré una casa más al norte, entonces los fines de semana estamos como a 180 millas de Miami, el único que habla español soy yo. En el aspecto ese he hecho relaciones 100 por 100 con gente de Estados Unidos.

Supongo que son como en España, según el nivel cultural de las personas unos te miran de una forma o te miran de otra. Aquí en Estados Unidos la gente es bien... *así te ven, así te tratan*. También si tú eres una persona cauta y educada, y tampoco no eres-- no das la nota, pasas un poco también, no desapercibido pero eres más aceptado.

Creo que lo que es la persona Americana tiene bastantes hábitos diferentes y al principio sobre todo pues son muy católicos, casi todo mundo va a la iglesia. En principio hay muchísima justicia e ideologías diferentes y siento que es una vida más tranquila que en España. Hay muchas cosas para mí que son contradictorias, como por ejemplo todo el tema de las edades, del alcohol, de no sé, muchas cosas que son... no sé, que dices “estos son extremadamente cautos y por ejemplo puedes tener una pistola en tu casa” – hay

muchas cosas que no las acabas de asimilar pero considero que es muy diferente la cultura de la gente de aquí de Estados Unidos que la de España, muy diferente.

Sobre todo los amigos de la infancia. Lo primero mi familia, evidentemente mi madre, mi padre, desgraciadamente falleció cuatro años hace ahora en Mayo. Mi madre está todavía en España y es la persona que más me ha hecho falta evidentemente, mi hermana, y bueno; después todos los amigos pues que casi todos son amigos de 15, 20, 30 años y tengo bastante contacto con ellos porque tengo un teléfono de larga distancia y un teléfono 93, código de área aquí en la oficina y ellos me llaman, yo los llamo, no he perdido contacto. Antes viajaba bastante a España, ahora voy una vez por año como máximo. Soy ciudadano Americano ya. Apliqué para la residencia hace bastante tiempo y llevo ya case tres años que soy ciudadano Americano.

Creo que es un consejo difícil de dar. La verdad que estoy por decirte *consejos a nadie yo nunca le voy a dar*, puedo hablar de mis experiencias. Decirle “vente, te va a ir...” ¡nunca! – Yo te voy a decir cómo me fue, que puedes hacer, como puedes montar una empresa, como puedes buscar un trabajo, muy importante antes de que venga es que aclares tu situación legal en el país. Es muy impórtate que cuando vengas, si vienes a pasear, a divertirte, a buscar, no sé. Es según la persona también porque por ejemplo; si hay una persona que es tímida, calladita, que es parada, que hace *deals* un poco más usuales, nunca le aconsejaría que viniera aquí. Aquí tiene que venir alguien que tenga visión y que en principio no se ahogue en un vaso de agua ni que diga “bueno, voy a estar solo aquí” – al principio por muy independiente que haya sido toda la vida, al principio, cuando llevaba dos semanas que no hablaba con nadie en España decía, “que hay en España ¿y yo que hago aquí?” – se me había pasado por la cabeza muchas veces, después uno tenía claro que venía, que tenía una meta y que la quería cumplir y que la quería establecer aquí y a las demás personas, considero de que uno le puede hablar de sus experiencias propias porque dar un consejo... siempre te pueden señalar con el dedo y quedar mal parado creo.

Relativamente poco tiempo me tomó porque al principio si, evidentemente como tenía el pasaporte sellado con tres meses, cada tres meses tenía que salir. A la segunda vez que entré dije “tengo que arreglar mi situación y no quiero estar en un hotel, no quiero estar de prestado en casa de nadie” y no había comprado casa. Lo que (parece mentira

pero si es así), en Estados Unidos si no tienes crédito puedes comprar una casa dando un 25% de *down*. Ahora subió un poquito y ahora tienes que dar un 30. Si vas a comprar una casa que vale 100 mil, con 30 mil dólares ya puedes acceder a la propiedad, ya puedes comprarla. No es como en España. Cuando ya uno tiene su casa y empiezas a ponerte un poquito cómodo, es cuando creo que ya empecé a sentirme “bueno, es que ¡ya tengo una casa aquí! – No auto convenciendo pero diciendo todas las etapas las voy pasando y todos los temas que yo había pensado. Te sacas una tarjeta de conducir, te compras un coche. Primero tienes alquiler o te lo prestan, vas teniendo una propiedad, tu coche, tú casa, es cuando ya un poco, ya te sientes un poco más de aquí, ¿me entiendes?

Yo estuve casi un año y medio solo por aquí, casi antes de casarme. Un año y medio, casi dos. Con las fechas soy un poco malo, lo siento. Aproximadamente hará ocho años prácticamente. Todo fue bastante rápido, ella también tenía ya 30 y algo de años. Ya tampoco no somos niños, nos conocimos. Estuvimos viviendo juntos de un principio y al poco tiempo decidimos ser papás y ya.

Principalmente, lo primero que tomo ajuste es el tema del idioma. Ella hizo un esfuerzo y aprendió bastante español. Yo también hice el esfuerzo y aprendí bastante inglés. Ahora el problema lo tengo con mi hijo porque él no quiere hablar español. El tema está en que, pues creo que fue un error mío que desde muy niño no empezar a hablarle español y punto porque el inglés lo puede aprender en la escuela. Si tuviera un segundo hijo no me pasaría esto. Desde bien pequeño yo siempre le hubiera hablado español. Cuando ya el idioma y la comunicación es bueno y según el tipo de persona que es también. Si tienes un poquito los mismos hábitos, haces deporte, no tienes vicios que perjudican a la relación. Considero una relación puede ser, cuando hay confianza, cuando hay comunicación y un poquito de esfuerzo de las dos partes. Ya llevamos bastante tiempo junto. Mucha gente me decía que no tenía ni pies ni cabeza lo que estaba haciendo, pero el tiempo va a darme la razón a mí o a ella.

Respondent 6: Mujer, de Cádiz, tiene 32 años, bailarina de flamenco, llegó hace cuatro años y medio y vive en Nueva York. No está casada, no tiene hijos.

Mi percepción era de un sitio en el que podía encontrar todo lo que quisiera. La actuación para mi punto de vista, aquí es el mejor sitio donde puedes tener actuación

como actriz, que yo también estoy estudiando como actriz y no sé, yo vine porque algo me decía por dentro que viniera, tampoco es que yo viera Nueva York ni Estados Unidos como algo...lo veía así como un *bum* pero era algo más que por dentro que me decía que viniera.

Bueno yo tampoco tengo ahora mismo, no tengo pensamientos de volver, no siento que sea el momento de volver, Nueva York la verdad es una ciudad que te atrapa ¿sabes? Y que tienes que tener cuidado porque como no te vuelvas te quedas ahí para el resto ¿sabes? - Lo que pasa que, bueno, nosotros, si Dios quiere, pues queremos tener una familia y tal, entonces la verdad no me gustaría criar a mis hijos en Nueva York, ¿sabes? - Es una ciudad súper fuerte energéticamente tanto para el lado positivo como para el lado negativo. Y creo que es una ciudad bastante peligrosa para tener un niño ¿sabes? -- Entonces, bueno, yo soy de Cádiz, se acostumbra a otro tipo de vida, a otra tranquilidad y a mí me gustaría ofrecerle a mi hijo o a mi hija eso, creo que es un sitio más sano para criarse. Y también, yo como artista quiero conseguir cosas en Nueva York, estoy estudiando interpretación y como he dicho antes creo que es el mejor sitio para, para realmente aprender bien como va ese arte y bueno, tengo la oportunidad de estar en una escuela súper importante, súper buena, y entonces de momento no me voy, pero habrá, llegará un momento que me valla...

Mira, ¿puedo empezar yo? Porque es que lo digo *clarito, clarito*. Lo primero; allá en España la gente somos muy directa ¿sabes?, y aquí la gente son muy *polite*. Entonces tú hablas de una manera aquí que hay veces que se lo toman mal ¿sabes? Y es como, ya estoy aprendiendo y me va mejor. Pero si, aquí la gente es muy *polite*, es muy individualista, para mí, no sé, yo estoy acostumbrada a estar con mi familia, tenía amigos allí de verdad, a rodearme de gente que me quieren y a las que yo quiero y aquí yo no sé. - Hablo de Nueva York que es de lo que yo conozco, no sé si será porque Nueva York es una ciudad a dónde todo mundo va a conseguir un sueño, entonces cada uno va a lo suyo. Pero yo veo que es una ciudad muy individualista y que no... Te aporta mucho en el sentido de que te pone, te pone todo el rato a ti mismo ¿sabes? - Te tienes que enfrentar a ti mismo, te tienes que enfrentar contigo mismo y seguir luchando, luchando. Entonces es algo enriquecedor que te aporta. A mí me ha aportado mucho. Pero a la hora de tener una familia, a la hora de tener relaciones personales, tanto de

amistad como de lo que sea, no es un sitio en el que realmente sea algo verdadero, algo profundo y algo que te pueda aportar. Vamos, ese es mi punto de vista.

Tengo un momento nada más al llegar, que me pasó, espero que esto no salga en ningún lado porque si no estoy me enfrento en grave lio. Lo que me pasó fue que yo soy bailadora de flamenco ¿no?, entonces llegué y entonces me dijeron, mira, monta un *workshop* porque eso te va a ayudar, vas a poder ganar un dinerito y digo, ¡venga, vale! Claro, yo no conocía a nadie y una de las muchachas que estaba en clase con otra persona me dice, bueno, voy a hablar con esa profesora a ver si tú puedes ir a esa clase y decir que vas a venir aquí por un tiempo, que vas a dar un *workshop*, ¡mira la que se montó con eso! - Porque aquí se creían como que yo iba a ir, nada más llegar, como que yo iba a ir a la clase de esa persona *a quitarle sus alumnos*; luego el marido de esa profesora ya no quería trabajar conmigo, me quitó el trabajo que tenía, ¡fue una movida gorda! Menos mal que se solucionó todo y ahora ya sé que eso no se... aquí las cosas van de otra manera. Aquí no es normal que tus vallas y digas, “mira ahora viene alguien nuevo por si alguno de vosotros queréis venir a mi clase, que tal” - no, ¡olvídate! Eso es una rivalidad y un rollo aquí mental que tienen, yo que sé. Bueno, yo lo hice porque a mí me lo dijeron y es que al final ni lo hice porque esta persona se lo preguntó a la profesora y se *montó una gorda*, vamos, eso fue nada más llegar, lo que pasó.

Respondent 7: Hombre, 36 años, músico, de Huelva, llegó hace cuatro años y medio y vive en Nueva York, -- Brooklyn. No está casado, no tiene hijos.

La percepción de un país muy materialista, donde lo que importa es el consumismo, con muy poca cultura de raíz pero con una serie de cosas que no la hay en otro sitio, posibilidades...

De momento me voy a quedar un tiempo más por aquí, con mi novia, que es ella y que tenemos planes de futuro. ¡Queremos tener niños, queremos todo eso! Entonces me de momento voy a quedar un tiempo más por aquí, aprovechando también que ahora mismo en España como se sabe hay una crisis, que no hay muchas cosas de trabajo y de esto y de una crisis económica me quedaré un tiempo más por aquí y yo, espero que ella también, en algún momento, volver a España. Me imagino. Pero no sé, nunca se sabe. Llevo aquí cuatro años, yo creo que otro añito más aguanto, y ya está, ahí ya

porque ya también cansa mucho eso. Es que hecho mucho de menos la playa, es que en Nueva York las playas son un poco, tu sabes... regularcillas, bueno, que me están diciendo que es muy tarde, que tenemos que empezar así es que básicamente eso.

Mi experiencia es un poco diferente porque yo cuándo llegue a América yo llegué con una beca completa, *full scholarship* a *Berklee College of Music*, en Boston. Entonces estuve ahí cuatro años, que me lo pagaran todo ¿no? El *tuition*, la comida, el alojamiento, todo, y en *Berklee* conoces a gente de todo el mundo entero, músicos de todo el mundo, entonces en esos cuatro años he hecho amigos de la India, de América, de chinos, japoneses, de todos lados del mundo, entonces esa riqueza la tuve yo, posiblemente no haya un sitio así en ningún otro sitio del mundo como *Berklee College*, es una escuela increíble.

Cuando yo llegué aquí me di cuenta... hay una cosa que me ocurrió que yo lo voy a decir sinceramente ¿no? Como yo lo experimenté, que fue la higiene en este país que es muy precaria. La higiene en este país es realmente catastrófica. En España estamos acostumbrados a que recojas la basura todas las noches y aquí en una ciudad como Nueva York que es dónde yo vivo, se recoge la basura una vez por semana. Entonces tú imagínate la cantidad de ratas y de problemas de suciedad que eso atrae. Cuando yo llegué a la primera semana, nada más llegar; entré a una casa en Boston, que en Boston yo tenía una beca *full scholarship*, todo venía increíble, todo perfecto. Pero resulta que entro a una casa, y en esa casa un *sublet* de una persona de ahí también, que me acuesto y a los tres, cuatro días siguientes me doy cuenta que estoy todo picado de chinches, *¡bed bugs!* Entonces es una cosa que hay en este país que no hay en España tampoco. ¡Chinches!

¡Chinches!

¡Chinches!

Que es súper importante.

¡Chinches! - Aquí todo mundo tenía chinches.

Y eso es de la época de la guerra en España.

Todo picado de chinches, entonces la gente, todo muy bonito, muchos edificios *pero yo todo picado de chinches rascándome todo el día*, tuve que ir al médico, fui al médico y se solucionó. Ahora, *claro*, ve al médico y no tenga un seguro. Ve al médico... ah, lo primero ten un seguro, porque paga un seguro que cuesta *\$2,000 dólares al mes* - yo no sé porque lo pagaba la escuela - pero luego ya el seguro cumplió. Me quedé dos años sin seguro y una vez que me creí que me iba a morir, porque me ocurrió una cosa y yo digo, mira, *te mueres*, aquí te partes una pierna y no tienes seguro y se te gangrena y te tienen que cortar la pierna. Entonces el seguro médico es un problema muy grande en este país que está mejorando. Está mejorando.

Ah ¡Compartir piso! - Pero en Nueva York todo es muy caro, pero en Boston y en Nueva York hay una serie de oportunidades que son maravillosas que no las hay en ningún otro sitio del mundo porque hay muchos empresarios que invierten dinero y están dispuestos a perderlo, nosotros que somos artistas, que somos músicos, eso nos viene bien, nos viene perfectos porque hay muchos teatritos que se puede tocar y la cultura que hay en Nueva York pues es increíble ¿no? - Están ahí, lo mejor de lo mejor, entonces, es un país que aceptan algo nuevo, que tiene solamente 300 años a lo mucho, tiene sus ventajas y tiene sus inconvenientes. Aquí no hay cultura, tú vas a cualquier sitio del mundo entero desde Asia hasta África hasta dónde sea y hay mucha cultura. Aquí no hay cultura y esa falta de cultura genera por un lado mucho individualismo, lo cual genera muchas oportunidades y por otro lado genera una falta de comunicación de sociedad, de que todo mundo esté en igual armonía porque hay una cultura.

Y luego también que cuando llegué a Boston me creí también que estaba en un dibujo de los *Simpsons*. ¿*The Simpsons*?

Cuando yo en España se ven los *Simpsons*, se ven los *Simpsons* en España. *The Simpsons*, *el cartoon*, los dibujos, entonces esa es la imagen que nos llega a España de lo que es América, de los deli, con el eso dando vueltas y cuándo yo a lo primero que llegué decía, "mira, como los *Simpsons*," tiene muchas cosas buenas y tiene muchas cosas malas. Te toca a ti.

Bueno, yo en verdad, como lo comenté antes, fue que yo no había venido nunca a Estados Unidos pero me habló mi amigo y me dijo vente. Y yo lo que tenía de referencia

aparte de los Simpson eran las películas, las series, todas esas cosas. A lo primero yo personalmente cuando llegué el primer mes o así todo el día era el típico que me fui a todo el pueblo haciéndole fotos a todo, ya después cuándo llevas más tiempo pues como que te adaptas, te habitúas y ya como si estuvieras, no como si estuvieras en tu ciudad pero la percepción del tiempo es así porque te adaptas a las cosas que tienes que hacer y tampoco estas tan pendiente de que están en otra ciudad con edificios tan altos. Entonces yo lo primero por ejemplo una de las cosas que yo quería y quiero y sé que lo voy a hacer y un poquito más delante es aprender el idioma del inglés.

Respondent 8: Hombre, de Córdoba, 38 años, bailarín de flamenco, lleva 6 meses en Brooklyn, NY. No está casado y no tiene hijos.

Pues no tenía mucha percepción de los Americanos, ahora que yo llevo aquí viviendo mucho tiempo ahora si veo diferencias, grandes. Sí, sí, sí, sí, una cultura bastante diferente.

Yo en verdad vine porque un amigo mío que estuvo por aquí me llamó y me dijo que por aquí necesitasen alguien que cantase flamenco y entonces pues me salió esta oportunidad y yo ya había estado antes en América pero nunca en Estados Unidos. Y la verdad que era un destino al cuál yo siempre aspiré y quería... tenía ilusión de venir y bueno, aquí estoy. Mi percepción también fue en principio, hay tantos edificios altos y eso, fue todo como "¡qué grande es todo esto! ¿No?" - Y lo mismo que esa percepción tuve pues, tengo el presentimiento de que aquí se pueden hacer muchas cosas con el flamenco porque hay una cultura muy rica, muy bonita y donde *habemos* muchos flamencos de España por aquí todavía, y cuando con el tiempo, valla pasando el tiempo y nosotros vallamos viniendo, vallamos dejando huella y nuestros sucesores también vallan viniendo y tal pues, el flamenco que ya está catalogado como patrimonio de la humanidad pues se va a hacer, va a ser así. Entonces América es un sitio en Estados Unidos dónde se puede todavía hacer muchas cosas con el flamenco.

Bueno yo, me gustaría poder quedarme todo el tiempo que yo quiera o todo el tiempo que necesite o todo el tiempo que... pero yo, *mi tierra es mi tierra*. No porque sea mi tierra, para mí, mi tierra es el planeta entero, completo que es dónde estamos todos los seres humanos y el planeta tierra es nuestro planeta verdaderamente. Luego cada uno

ha nacido en este espacio de tiempo de la vida, según en qué punto ¿no? del planeta y yo en este caso nací en España en esta vida y entonces pues yo me siento muy Andaluz, muy Cordobés, muy de allí, muy de España y a mí me tira mucho la tierra, la gastronomía de allí, su gente y lo bonito es que cuándo tu sales fuera y encuentras mucha gente que te habla de tu país de España te da alegría porque la gente que es de fuera y va a visitarla se enamora de España. Y se da cuenta que en un terreno no muy grande porque tampoco es muy grande comparado con otros países pues es muy barrio pinto, o sea, en muy poca distancia de recorrido.

Respondent 9: Mujer, 33 años, maestra, de Valladolid, vive en Miami Beach, Florida. Trabaja en Coral Gables, en una escuela de primaria hace 1 año. No está casada. No tiene hijos.

Yo tenía muchas ganas de venir a Estados Unidos sobre todo a trabajar, a aprender sobre un sistema educativo nuevo, a seguir aprendiendo el idioma, el inglés; a tener maneras diferentes de trabajar y por ello me presenté a un programa de profesores visitantes que existe en España por parte del ministerio y tuve que pasar algunas entrevistas y las pasé. Tenías que elegir un estado de Estados Unidos y yo elegí Florida y me mandaron aquí a Miami.

Pues exactamente no sabía cómo iba a ser pero si, ya había estado anteriormente en Estados Unidos, vine a Nueva York de intercambio con el instituto, estuve un mes en casa de una familia. Y luego también he visto muchas películas, a mí me gusta muchísimo la playa y por eso quería venir a Miami. También he visto muchas veces... me gustan los programas de viajes, *Callejeros* y *viajeros* y siempre he visto muchos lugares y más o menos así me podía imaginar cómo podría ser la zona. Luego ya como está estructurado la comunidad Americana y el sistema Americano, pues eso es nuevo para mí.

Pues así culturalmente no he tenido especialmente problemas, a lo mejor en cuánto al idioma que piensas que tienes que sabes mucho y luego te hablan muy rápido y tienes problemas en entenderles y tienes que pedir que te lo repitan, sobre todo cuando tienes que buscarte un piso, cuándo tienes que comprarte un coche o cuando tienes que abrirte una cuenta en el banco, pues son los problemas que puedes tener,

pero *vamos* con paciencia y poco a poco y pidiendo que te repitan las cosas, que te lo expliquen, que te lo explique 20 veces, que te lo manden por escrito por email, por lo que sea pues es fácil de llevar.

Haber, yo vengo con un problema como te he dicho antes que venimos varios profesores. Y la verdad que en España sí que te hacen un *training*, un entrenamiento, un curso por parte del ministerio dónde los ponentes son otros profesores que cuentan su experiencia y te explican un poco como ha sido su adaptación, que es lo que han tenido que hacer para poder adaptarse mejor a la vida aquí en américa. ¿Qué paso? - Que en el *training*, los profesores que estaban ponentes explicando la vida, era un curso para todas las personas que íbamos a Estados Unidos. Cada uno vamos a un estado diferente y por lo tanto las características del estado son diferentes, y los ponentes hablaban pues la vida en Chicago, entonces te contaban que tenías que llevar una pala en el coche para quitar el hielo, para quitar la nieve... Y *claro*, los de Miami que estábamos ahí nos mirábamos y claro, decíamos “eso nos va a pasar a nosotros”. O sea, a mí me faltó que hubiera alguien que nos explicara un poco como iba a ser el estado de Florida. Porque si cabía el estado de Arizona, el estado de Wisconsin, había gente de otros estados pero no especialmente de Florida.

Y luego también hubo un *training* aquí nada más llegar a Florida que era ya más específico de aquí y nos lo dio una chica que ya lleva hace muchos años. En el entrenamiento pues te explican cómo va a ser, dónde puedes mirar, en que páginas *web* puedes mirar para alquilar un coche, para comprar un coche, te hablaban de *billers*, de que lo primero que tienes que hacer que es más importante es cogerte un coche y cogerte una casa, eso es lo más importante de todo y eso ha sido nada más llegar aquí lo principal, nos pagaron dos noches de hotel y nada más llegar dónde iba a ser el curso, el entrenamiento y claro te explican lo de la seguridad social, donde tienes que ir para hacer lo de la seguridad social que es lo más importante para poder trabajar aquí. Los papeles, certificarte como profesora que también necesitas tus papeles, dónde tenías que pagarlo. Luego eso, ir a un *dealer*, a que *dealers* puedes ir para comprarte un coche. Te dicen que en Miami hay *dealers* por toda la calle 8, toda la calle *no sé qué* y luego

también hay una página web que se llama *Craigslist* dónde puedes mirar compra y venta de coches o de muebles, y luego el piso te ponían en contacto con varios *Realtors* por si te interesaba o si no lo podías buscar por tu cuenta.

Sí, sí que me ayudó, sobre todo lo que te ayuda es venir con un grupo de gente que entre todos nos ayudamos. Por ejemplo yo no decidí mirar coches ni casas desde España, pensé que era mejor cuándo ya estuviera aquí, pero mucha gente ya lo había mirado los coches desde España, ya se habían puesto en contacto con otros profesores que ya se iban entonces habían cogido sus coches, entonces me junté con gente que ya tenía coches y ellos me ayudaron mucho a llevarme al *dealer* a llevarme a buscar una casa, porque es que aquí sin coche es que no te puedes mover a ningún sitio y ese fue un problema grave para mí, el tema del coche.

Pues sí que te cuentan anécdotas, te cuentan lo que les ha pasado un poco a ellos, te cuentan temas de problemas relacionados con la justicia. Por ejemplo no llevar una botella de alcohol abierta en el coche, bueno, ni abierta ni cerrada, tiene que estar en el maletero. Te cuentan cosas culturales, que aquí todo el mundo es muy *lovely* y todos te dicen cosas bonitas, por ejemplo... y de verdad parece que lo piensan aquí, siempre te alaban. "*Nice glasses! Nice top!*" - todo muy *nice*, y eso te sorprende en un principio que la gente por la calle te pare y te diga "*nice shoes!*" - alguien que no conoces y entonces eso también lo explican o cosas como que un simple "*hi, how are you? - hi, how are you?*" - Y no hace falta que ni contestes "*good thank you, and you?*" - eso no es necesario, es como una forma de expresión. Sí que te hablan un poco de expresiones, de cosas, anécdotas, es lo que me acuerdo ahora, ha pasado un año.

Yo ahora si ahora vienen profesores nuevos que van a venir ahora este año, yo les aconsejaría un poco mejor a la hora de, no, ya no cultural pero a lo mejor que zona vivir mejor. Que no te arriesgues a comprar un coche barato, mejor vete al seguro, al caro, un poco del tema del colegio, del sistema educativo, como lo llevan aquí que es completamente diferente que en España.

En España como decía, solíamos vivir donde vive nuestra familia pero aquí lo que veo es por ejemplo las compañeras más del colegio sus madres y su familia a lo mejor viven en

Nueva York o en Tampa o en San Agustín, en otra zona y entonces no se ven. No se ven normalmente a no ser que a lo mejor... - yo tengo una compañera que ella tiene hijos, que ella tiene nietos y a lo mejor se ven una vez al mes. Claro, eso en España... a mi madre le digo que va a ver a su nieto una vez al mes ¡y la tengo viviendo a mi lado pero al instante! Porque la mamá, quieres estar siempre con ella. Yo estaba acostumbrada a que mi madre trabajaba y mi abuela me iba a buscar al colegio, me iba a buscar a la guardería y me traía, mi abuela me iba a buscar y aquí no veo eso, veo más a los padres viniendo más a recoger a los niños.

Yo quiero volver a España y quiero tener un bebe y estar en España con mi bebe, pero de momento voy a estar aquí. Pues mira yo tengo un visado por tres años. Ese visado que te conté del programa que es por tres años. Te puedes devolver cuándo quieras. Mi intención, ya lo había dicho que es quedarme para el año que viene. Y yo vivo el día a día, así es que no voy a pensar en el tercer año, que lo más seguro es que sí, que me quede, pero de momento el segundo sí, a ver qué pasa, a ver qué tal está mi familia, como están de salud, como van las cosas por aquí y ya veré. Yo de momento estoy contenta, también depende de mi trabajo en España porque yo... es mi cursado, porque ya sabes que los funcionarios tenemos que echar los papeles todos los años para tener una plaza. Yo ya la tenía provisional en Valencia y ahora voy a tener que volver a concursar para ver en qué sitio de Castilla y León me dan la plaza, en que colegio, a lo mejor depende de dónde me la den si voy o no. Si me la dan muy lejos... pues si me la dan en un pueblo de León, pues para eso me quedo en Miami; pero si me la dan en Valladolid, *pues bueno*, podría aspirarlo, todo depende de eso, pero yo, si estoy aquí tres años muy bien y luego me volvería a España.

Por más tiempo; mira, conozco a muchas compañeras que no tienen trabajo en España, para ellas es fundamental que el colegio las *sponsorizen* una visa porque no quieren por nada del mundo irse a viene por trabajo, entonces tiene que quedarse aquí. Pero yo que tengo trabajo en España, España y no tener trabajo. Entonces yo entiendo que hay gente que sé que mi novio que va a ser cocinero y va a ser muy buen cocinero y no va a tener ningún problema de encontrar trabajo, nosotros no tenemos ningún problema en estar en España.

Si, mira, te voy a contar una anécdota... una compañera mía que estuvo con el mismo programa, estuvo en Texas, tres años, de profesora y muy bien. Tú sabes que es un programa de tres años, a los tres años te tienes que volver a España, a no ser que un colegio te *sponsorize* una visa y te hagan una visa y te puedas quedar y si no te tienes que devolver a España. ¡Aquí conseguir una visa es muy difícil! Entonces ella se fue a España, ¿qué pasó? -Que en España no tenía trabajo, entonces preparaba las suposiciones se puso a estudiar un master y el único trabajo que le salió fue de servidora en un comedor. Ella se sintió *fatal* durante todo ese año. Cuando ella - me dijo que se sentía muy *mal*, que la miraban como muy mal cuando ella es profesora. Ella tenía aquí un buen puesto, trabajaba en un instituto, da un AP que es una asignatura del college, y llegar a España, no tener trabajo y trabajar de lo que sea porque claro, tienes que sobrevivir aunque estés estudiando las suposiciones. Ella me dijo que se la pasó muy mal y tuvo que esperarse dos años en España para poder volver a presentarse para este programa y la volvieron a coger y cuando vino a Miami parece que se quedó aquí. Entonces es difícil te aseguro para la gente que estas aquí trabajando y te vas a España y no tengas trabajo.

También el sistema médico aquí es algo que me ha sorprendido muchísimo, ya nos lo contaron en el training, es algo que nos hablaron mucho, nosotros por suerte venimos, por ser Españoles y yo ser funcionaria, nosotros tenemos un seguro médico que es de *Caoba internacional* que nos cubre absolutamente todo lo que nos pase, y gracias a Dios me agarro a ello, -- pero nos explicaron las cosas gravísimas que pasan en este país en el tema del sistema médico. ¡Los seguros aquí deben costar una barbaridad! - la gente que no tiene seguro no tiene acceso a una medicina ni a un hospital gratuito, he visto cosas como el atropellar a una persona y decir que no llamen a la ambulancia, que no tienen seguro. Me han contado cosas de por dar a luz y tener a su niño en la incubadora unos días les han llegado unas facturas de \$100,000 dólares, ¡unas barbaridades que claro, en mi cabeza no cabe!

Yo tuve, tuve que ir un día, porque tenía las anginas horribles y necesitaba que me prescribieran un antibiótico y el señor lo único que me dijo es “¿Qué te pasa?” - y yo, “*my throat, hurts a lot!*” -- digo, “es que mira, tengo unas placas”, y él me decía, “*mira,*

mira” – “aah” – “*venga, ¡toma!*” - sin mirarme y sin nada me dio el antibiótico y la factura fueron \$135 dólares que luego se lo han cobrado a mi seguro, ¡claro - que luego me pareció una vergüenza! - *¡Una vergüenza!* - el señor sin mirarme con el palito (como hubieran hecho en España al mirarme las placas), aquí sin mirarme ya me dieron la receta del antibiótico - y \$150 dólares.

Y aquí vez la gente, (bueno, otra cosa que me han contado), tú vas por Miami Beach y vez gente por la calle. Vez gente en silla de ruedas pobres, vez gente hablando sola, gente que está enferma *realmente mal de la cabeza*. Y me han contado que aquí no hay de esos centros para las personas con problemas psíquicos - manicomios. Aquí no hay manicomios.

Respondent 10, Mujer, 53 años, maestra y Respondent, 11 (esposo), 52 años, ejecutivo, de Barcelona. Llevan 28 años casados, tienen un hijo de 23 años. Llegaron a Indiana, Septiembre del 2014, luego a Miami, 2015.

Respondent 11

Yo trabajo en una empresa francesa y soy comercial, gerente de ventas, llevo España, Portugal y toda América Latina. Hace un par de años me ofrecieron desplazarme y venir a América Latina, elegí Uruguay, Montevideo, no por mí sino por la familia. Por el tema de ser una ciudad dentro de la América Latina tranquila, chiquita, bastante parecida a Barcelona.

Pero ahora el año pasado, mi empresa Francesa compró una empresa en California. Ahora tenemos una filial en North Carolina y una empresa en California y por eso me enviaron a Indiana. Así que ahora ya tenemos empleados Norteamericanos que era lo que me faltaba. Yo tengo que entrar a Estados Unidos como técnico para capacitar a estos empleados Americanos. Ahora ya estoy obteniendo una visa E2 en principio para cuatro o cinco años que será lo que estaremos aquí.

Si, nada menos el mes pasado estaba en un salón en Indianápolis en Indiana y tuve contacto con estas personas y si, si bien. Lo que pasa es que yo no domino muy bien el inglés; yo hablo catalán, español, francés, y portugués pero el inglés nunca lo he necesitado demasiado. Es lo que dices... yo me suelto, tal vez no tengo tanta gramática como ella pero yo me suelto.

Lo que sí es verdad es que a los Americanos los encontramos más fríos, hay una cosa que nos sorprende mucho. Vas a cenar con la pareja de Americanos, cenas, pagas la factura y después cada uno se va a su casa, pero rápido.

Respondent 10

Nosotros no estamos acostumbrados a la sobre mesa, a que te echen del restaurante. A la sobre mesa, a después de la cena poder hablar. No es tan importante la cena, lo más importante para nosotros es esto, la conversación después de la cena.

Respondent 11

Los Americanos van con prisa.

Respondent 10

El tiempo es muy importante para ellos. Y a nosotros el tiempo no es tan importante. Quizá es más importante el tiempo de convivencia de amigos con la familia que no de trabajo. Los Americanos es trabajo, trabajo, trabajo y después más trabajo, y eso me sorprende.

Y a mí me pasa con los profesores que tengo, los compañeros que tengo de origen latino son más abiertos, a la hora que tienen para almorzar comparten más. En cambio, los que son Americanos comen incluso adentro de la clase. Yo le digo a mi profesor “te falta cariño, sal fuera que te de él aire”. Yo digo que les falta cariño, con todo el respeto del mundo.

Respondent 11

Pero es verdad, es una cosa... no paran de trabajar, es una cosa impresionante, a mí me ha sorprendido y no quiero decir que en Francia no trabajemos y que en España no trabajemos, claro que sí, pero es verdad que se trabaja más para vivir. Por eso se valora más el tiempo con la familia.

Respondent 10

Y por eso quizá encontramos que están más tensos. Esas son teorías nuestras.

Respondent 11

Nuestra impresión. Quizá estamos equivocados hasta el punto que tenemos unos amigos colombianos que llevan 15 años acá y se ha Americanizado mucho porque hacen lo mismo. Vamos a cenar con ellos y...

Respondent 10

Andan de prisa, prisa.

Respondent 11

... ¡y para la casa! – Nos quedamos sin poder hablar. Nosotros en España, antes de comer (nosotros somos Catalanes) que tampoco somos muy españoles, muy españoles, porque en Andalucía...

Respondent 10

El andaluz en el sur de España es lo máximo.

Respondent 11

Antes de comer te vas a tomar el aperitivo y te vas a bar, y estas allí socializando, hablando con gente que no conoces, y no conoces a nadie pero compartes, la cervecita, después vas a comer, después de comer vas a pasear; cosa que aquí nos falta...

Respondent 10

Un grupo de amigos, en España es más importante estar juntos y el hablar y reír que la propia cena. Yo creo que es eso, Enrique me lo dijo el otro día, dijo “para los Americanos el tiempo es *muy* importante. Si en un restaurante tardan más en traerte un plato, llegan hasta pedir que venga el director o quien sea porque *le ha hecho perder tiempo*.”

Respondent11

¡Y le pagan la hamburguesa!

Respondent 10

No le cobraron la hamburguesa.

Respondent11

¡Y yo me quedé! Porque en España tú te tomas la paella (que tiene que ser servida al momento) se toman su tiempo ¡pero no importa!

Respondent 10

Hay partes de España, en el país Vasco, Cataluña que somos más Europeos por decir algo... Es mas de trabajo, y hay la parte afectiva de amigos y eso, pero ya te vas a Andalucía ya es otra cosa. Canarias, bueno ya ni llevan reloj, el tiempo ya se para, las cosas pasan más lentamente. Yo a veces me pongo un poco nervioso, yo trabajo en América Latina y me pongo un poco así. Hay zonas de América Latina en donde las cosas se llevan despacito. A mí me falta un poco más de brillo, digamos. Te tienes que ir adaptando a todo. Yo no tengo que trabajar con Norteamericanos.

Respondent 11

El único contacto que tenemos es con funcionarios.

Respondent 10

La verdad son más serios, antes de haber hecho este estudio nos hemos dado cuenta que son más serios, sobre todo la gente de color.

Respondent 11

Supongo que también deben de estar hartos de los hispanos, pienso yo. Hemos tenido malas experiencias.

Respondent 10

Porque yo no hablo mucho muy bien inglés, y claro me cuesta y pues, ellos dan por hecho que tú hablas inglés. "Lo siento pero no lo entiendo".

Respondent 11

Sí, sí, me llamaron estúpido por no entender. En el mall de Las Américas. Fui al examen de manejar y no entendía lo que me decía... Se acercó el hijo para ayudarle a su padre al mostrador y la tipa lo hizo irse y entonces lo comentó ésta chica con otra chica y algo dijo y la palabra estúpido sí que la entendimos. Te sientes inmigrante en esos momentos... y vamos... nosotros somos unos inmigrantes de lujo. Cuando hablo de inmigrante es el mismo marroquí que llega a España en balsa o el cubano que llega en balsa. Nosotros somos inmigrantes de lujo y en ese momento...

Respondent 10

En ese momento te hace pensar cómo se sienten los demás porque tú eres un privilegiado.

Respondent 11

Yo alucino porque en España todo (medicina) es gratuito y como llevamos tantos viajes yo me llevo mi pequeño botiquín porque aquí para cualquier cosa necesitas receta.

Respondent 10

Aquí se paga todo.

Respondent 11

Que lo encontramos bien porque en España cada casa tiene un montón de medicamentos inservibles. Digamos que la salud es universal en España, todo mundo tiene derecho a la seguridad social, a la salud, y a los medicamentos y hay gente que se pasa, se aprovecha. Aquí es todo lo contrario, has de pagar para todo, la salud es privada. Porque estamos avisados que un análisis vale \$300 dólares. Te has de encontrar muy mal para ir al médico. Yo todavía tengo mi contrato laboral en España, entonces, yo tengo seguridad social en España que no me cubre. Aquí no hay convenio con la seguridad social. Yo le dije a mi jefe, si me pasa algo tiraré de la tarjeta de la empresa, - "si, si, si, no hay problema". ¡Pero bueno! – Ahora si con el nuevo contrato tendremos que contratar uno para los dos, Medical, Medicare.

Respondent 10

Lo que nos asombro es que en el taller donde está Enri (hijo), él se inscribió, y pagó pero como es un despistado no pagó el seguro médico y en el segundo trimestre (porque en el primer semestre me encargué yo de todo), el segundo trimestre se encargó el y no le dejaron empezar los estudios hasta que no hubiera pagado el seguro.

Respondent 11

En Uruguay; el choque más grande fue cuando nos fuimos a Uruguay. El primer desplazamiento ¡es verdad que es durísimo!

Respondent 10

Es durísimo el desapegarte de tu familia, de tus amigos, al estar a 10 mil kilómetros. Y más ahora que tenemos los WhatsApp, el Skype, que estas como muy cerca pero a la vez muy lejos. Entonces, ¡claro! Tenemos un grupo de WhatsApp con amigos y un sábado por la noche... “oye que yo traigo esto para la cena, yo traigo esto...” Y yo siempre pongo “ahora vengo”.

Respondent 11

Y nosotros tan lejos. Eso es muy duro al principio, luego ya te vas....

Respondent 10

Se va perdiendo el contacto, quieras o no.

Respondent 11

Nosotros tenemos la suerte que vamos dos veces por año.

Respondent 10

Si es una suerte.

Respondent 11

Yo pacté con la empresa que para ella y para mí, dos boletos de avión por año; para las vacaciones de verano que ahora nos vamos en junio y para navidad.

Respondent 10

Eso los Americanos no lo entienden, que un mes de vacaciones en verano y quince días en navidad. Eso es de comunista. Lo de las vacaciones no lo acaban de entender. Les decimos que en Francia trabajan 35 horas a la semana por un tema de poder tener más tiempo libre. Es el tema de la calidad de vida. Trabajas 35 horas a la semana digamos pero luego tenemos muchas horas libres para hacer mis cosas y estar con la familia.

Respondent 11

O con los amigos, o hacer hobbies o lo que quieras. Conocemos a Andreu que se ha casado con una chica Americana y tienen un niño que debe tener 6 o 7 años. Es muy distinto y no es criticar. El los fines de semana se va a la playa, o sea, no tienen mucha relación con otra gente.

El viernes él va a buscar al niño y a la esposa y se van a la playa. Tienen una casa no sé dónde, al norte, dos horas de ruta y se pasan viernes, sábado, y domingo.

Respondent 10

El niño está muy solo... quizás nosotros somos más... ¿sabes qué pasa? – yo ya batallé muchos años viajando, cuando el venia los fines de semana yo quería que él estuviese con nosotros en casa. En casa por ejemplo está prohibido el tema de iPads y móviles, y celulares, están prohibidos mientras estamos en casa. Si estamos comiendo el teléfono está aparte, eso de estar en la mesa, que es lo que no me gusta y no soporto... voy a un restaurante y vez una familia y están todos conectados. Igual se están pidiendo el menú unos a otros.

Respondent 11

Eso nosotros lo tenemos prohibido.

Respondent 10

A la hora del desayuno si, nos vamos a horas distintas...

Respondent 11

Almuerzos y cenas no se puede estar conectado en la mesa.

Respondent 10

Veo que en Estados Unidos todo mundo vive aislado, supongo que se relaciona pero se relaciona a través del celular en cambio nosotros...

Respondent 11

Nosotros somos más de cuando el fin de semana estar con los amigos, los hijos de nuestros amigos son amigos de nuestros hijos, es esa relación. Yo lo veo en los latinos; lo que te estamos diciendo con los latinos es así, es una relación de familia con los niños, con otras familias, pero con los Norteamericanos no lo vemos tanto. Los latinos de nivel alto son distintos (esto es criticar, no me digas que no) – yo voy a pasear al parque Morgan Levy, extra escolares llevan a niños a hacer deporte, pero hacer deporte no es ir a *parkar* al niño, los padres están allí...

Respondent 10

Haciendo tiempo.

Respondent 11

Pero no hablan los padres con otros padres. Cuando Enriq era pequeño y hacia deportes íbamos nosotros a acompañarlo e hicimos un grupo de padres. La cultura latina hace más roce, los Americanos, ellos están con su iPad. Más aislados. Como que no se comunican tanto. Pero eso es la sensación que tenemos. Hoy mismo tengo compañeros de clase pero tampoco acaban de congeniar. No, no acaban de integrarse. Y tenemos estos amigos colombianos que ellos están entre Miami y Colombia porque ellos tienen negocio en Colombia. Luego, hay otra chica colombiana, Lina, pero no nos vemos mucho. Yo querría tener más relación con ellos pero trabajan siempre.

Respondent 10

Y parece que vayas a molestar y te sientes mal. ¿Sabes qué pasa? Que estamos acostumbrados a ser la nuestra. Yo por la tarde cuando ella llega de la escuela y todo nos vamos a pasear y andamos seis millas, ocho millas, cada tarde.

Respondent 11

Acá no tenemos ese grupo, nuestro grupo está en España. Ahora fíjate que vamos el día 27 de junio, vamos un mes y ya tenemos casi la agenda llena de cosas para hacer. Ya nos han preparado cenas, nos han preparado fiestas y cosas, el grupo de amigos, allá. Allá, pero aquí no. ¿Dices que si lo echamos en falta? ¡Claro! Pero llega un momento en que te acostumbras y dices “no tengo ese grupo que tengo en Barcelona”.

Respondent 10

Cuando yo fui a vivir a Montevideo estuve dos meses mal, hasta que no... pero después pensé “, quítate la tontería de encima porque eres una privilegiada” y los que nosotros conocemos que vienen de Marruecos con patera, que no vienen con nada, que vienen solamente con el pasaporte si es que lo tienen y una bolsita de cuatro pertenencias... “no te puedes quejar – esto es temporal, disfruta la vida”. Es tomártelo en positivo, nosotros somos inmigrantes pero de lujo, por decir algo. Venimos con unas condiciones buenas, aunque es duro, claro. Sigue siendo duro pero tampoco es así como... nos vamos a quedar aquí cuatro años sin ver a nadie, nosotros vamos cada medio año. Eso ya rompe mucho también.

Respondent 11

Yo, personalmente cuando voy a Barcelona me pienso que he dejado la conversación allí donde se quedó, han pasado seis meses u ocho y ellos han seguido. Otra cosa es que cuando vamos a Barcelona, estamos en nuestra casa en Barcelona pero estamos transitoriamente. Digamos que provisionalmente, y venimos aquí y también estamos provisionalmente. Vivimos una vida provisional.

Respondent 10

Ahora sí, es una vida de estas provisionales. Ahora que le van a hacer el contrato aquí, por eso esta semana le digo “Rafa la casa de Barcelona no me la siento mi casa, aquí tampoco pero digo vamos a comprar un comedor, una silla, ya que vamos a estar cuatro o cinco años, ahora ya...es que no tienes raíces, el desapego ya está bien de no tener apego a las cosas, pero quizá tanto tampoco.

Respondent 11

La verdad es que nosotros tampoco somos muy materialistas, tenemos amigos que tienen una casa y es la misma casa toda la vida. Nosotros hemos cambiado un montón de veces de casa. Ella dice “siempre hemos salido de la zona de confort”, el círculo de confort siempre hemos intentado salir. No nos podemos quejar, aunque no lo pagan y todos los traslados son costosos. Ha habido un final de mes que hemos estado poco apuradillos. Aquí no puedes llamar a papá y mamá... bueno claro que puedes llamar pero te tienes que espabilar. Y eso cuando has pasado baches dices “estas bien”. Luego el tema es que es temporal. La idea nuestra es que cuatro o cinco años y volvemos.

Respondent 10

Al principio decíamos no “que si el chico se casa”. Nunca sabes, el viene acá y se puede encontrar una chica aquí y quedarse. ¡Si conoce una Americana se va a quedar aquí! Pero nosotros siempre hemos dicho, aunque (nuestro hijo) se quede aquí nosotros nos iremos. A nosotros nos tira mucho la tierra de nosotros.

Respondent 11

Yo investigué por internet porque siempre investigo antes de ir a algún sitio. Habíamos ido de vacaciones a Nueva York que es una locura. Y sí que tenía la percepción de que aquí todo sería mucho más rápido, mucho más rápido. Claro que no se me consiguió de

hacer un estudio de Norteamericanos. Pero si entré en una página de internet de todas las cosas que no podías hacer aquí. Como yo soy la lectora, les leí la página a él y a mi hijo y les dije “aquí si te paran con el carro no bajas del coche, las manos en el volante, no vallas con la bebida...” – en España se bebe mucho, es normal ir con un refresco o una bebida alcohólica por la calle, aquí no se puede hacer.

Hay cosas que aquí no se pueden hacer, pero nosotros nos adaptamos mucho. También avisé que el carro lo teníamos que aparcar de cara para allá. Para que se viera la placa, porque no hay placa en la parte de adelante. Para nosotros en España tenemos placa adelante y atrás. Hay cosas... o que en un semáforo rojo puedas girar a la derecha, eso en España está prohibido, acá se puede hacer. Aprendimos porque nos pitaban.

Pero nos adaptamos rápido. Yo creo que nos adaptamos a todo esto muy rápido. Quizá porque veníamos de Montevideo que era un caos el tráfico y la gente maneja muy mal, y acá cuando llegamos... es algo que dices, “te estas yendo al primer mundo”. Pero si es verdad que la primera impresión que tuvimos cuando llegamos es que todo el mundo maneja correctamente, que todo el mundo respeta las normas. No todo el mundo pero el 98% se maneja fenomenal.

Respondent 10

En la experiencia que tenemos aquí en esta ciudad es que cuando yo era pequeña, viendo la tele, una película que me parece que se llamaba “Un mundo feliz”, era futurista y que a la gente le daban una pastilla para ser feliz. Cuando vamos por la calle y vemos las calles tan limpias, la gente tan civilizada, los parques, todo, digo yo “les han dado la pastilla y estamos en *un mundo feliz*”.

Respondent 11

La verdad es que es espectacular, la ciudad de Doral... bueno nunca habíamos venido a Miami y fueron estos colombianos que nos recomendaron. Ellos viven en Miramar y nos dijeron Doral porque la FIU está cerca, el aeropuerto está cerca y es una zona...El único inconveniente es el transporte público. Porque no lo hay.

Respondent 10

Pero todo lo demás... en la mañana, una *pastillita*...

Respondent 11

¡Vivir aquí es espectacular!

Respondent 10

Y la gente también. Y los Americanos son puntuales.

Respondent 11

Yo me he hecho un objetivo, yo no me puedo ir de aquí sin hablar y entender a un Americano, pero un Americano de estos tiempos. Ese es mi propósito porque yo pienso que si vas a los sitios te tienes que adaptar y te tienes que integrar pero lo primero es abriendo la lengua. Para mi voy pasito a pasito, pero mi propósito es no irme de aquí sin saber hablar inglés. Pero la idea es poder viajar, hacer unos viajes a varios estados y conocer Estados Unidos y hablar inglés y empezar a comunicarte más en inglés con la gente pues... no sé, si vamos a Chicago (que yo ya he estado en Chicago pero ella no), si vamos a Las Vegas, no sé.

¡Allí nadie habla español! solamente el personal de servicio de los hoteles. Hay mucho mexicano, mucho latino. La primera vez que fui (yo he viajado a Estados Unidos desde el año 2000, hace 15 años). Si, y no hablaba nada de inglés así que yo solo podía hablar con las personas del servicio. Otra diferencia es la policía. En nuestro la policía no se le respeta. Bueno, está al límite, entre el respeto y el miedo.

Respondent 10

Yo creo que hay más miedo que respeto, aquí la gente le tiene miedo a la policía. Si uno se porta bien, se portan bien.

Respondent 11

No sé si es miedo o respeto, no sé si es bueno o es malo, pero de momento no hay robos, no hay nada, no sé en otros sitios, pero aquí es como dice ella, es un mundo feliz". No tienes que vigilar. En el año 1999, fue la primera vez que fui a Chicago porque en Valparaíso, Indiana; hay una empresa de las que nosotros en Europa distribuimos ese material de esa empresa en Valparaíso. Bueno, Valparaíso es una ciudad que está a 60 kilómetros, 60 millas de Chicago y es una ciudad que todos son blancos, no hay negros, y me dijeron, aquí no hay negros y no le di mucha importancia, pero luego a pocos kilómetros hay Gary, de Indiana, y Gary es una ciudad donde nació Michael Jackson, y

yo se me ocurrió decir, “me gustaría ir a visitarla” y me dijeron “¡no... no podemos entrar a Gary!” - y digo - “¿Por qué?” - Y dice – “porque es una ciudad de negros y tú no puedes entrar ahí”. Es una cosa que me sorprendió pero, pero, o sea que dos ciudades muy cercanas, una eran todos blancos, la otra, Gary eran todos negros y bueno, los negros no se juntaban y me sorprendió mucho la primera vez que vine a los Estados Unidos.

Respondent11

¿Sabes qué pasa? Que Cuándo tú estás en tu país, que no te has movido, eres de una manera, pero cuándo tu pasas a ser inmigrante, aunque seas “*un inmigrante especial*”, te sientes distinto, vas con más respeto. Cuándo estás en tu casa te sientes un poco, miras un poco incluso por encima del hombro. ¡Yo me di cuenta ahora! Además nosotros somos catalanes que te están con el tema de la independencia. Digamos que si no te mueves...

Respondent 10

La mente es más cerrada.

Respondent 11

... te cierras la mente, en cambio, si viajas la mente se abre y hay más respeto por todo. A mí me da igual un indio un que un negro, me da igual absolutamente. O sea, yo en mi mesa puede haber un negro, un indio y un chino me da igual. Cuando nuestro hijo era pequeño... “¿Y si es homosexual? - bueno, mientras traiga un buen chico, me da lo mismo”. ¿Me entiendes? La mente crece. La pregunta con unas amigas nuestras que tenían hijos también, ¿Y si nos salen gay el chico? Y ella decía, bueno, si nos sale un buen chico pues ya está. La mente cambia, porque si no, como decimos en mi casa, “mal-amén.”

Respondent 10

Una cosa que nos ha sorprendido de los Norteamericanos es que ellos van en auto para todo. Van en auto al banco, van en auto al *Starbucks*, van en auto a la farmacia, *¡sin bajar del auto!* - En el *drive-through*, ¿Drive-through se llama? - ¡Claro! - Y Nosotros, vamos al supermercado vamos andando desde casa hasta aquí al *Winn Dixie*. - ¡Y la gente nos mira porque llevamos bolsas y no vamos en auto!

Respondent 10

Y tenemos una vecina que le dijo a nuestro hijo..... “¿Tus papás son estos que andan? ¿Los que van andando?” Y el otro día fuimos a pasear y estuvimos como seis o siete... llevábamos una hora paseando y nos cruzamos con *una sola* persona.

Respondent11

¡Una persona, si es cierto! Nadie pasea, y hay unas aceras impresionantes por estas calles. Nadie anda, y es verdad que hace calor, pero ya a esta hora. Si pero nosotros salimos al atardecer. Salimos ya a esta hora y andamos una hora, una hora y media andando, salimos por atrás del campo de golf. ¡Sin celulares! Porque esa es otra, que te puedes encontrar con alguien que los dos están así.

Respondent 10

Y es verdad... es que es el momento que yo desconecto del trabajo también y hablamos de España, de...que no nos lo quita nadie. Y ya cuándo volvemos del paseo paramos en el *Winn Dixie*, compramos la cena, lo que sea y volvemos y venimos con las bolsas y la gente nos mira desde los autos y todo, yo lo veo, yo me doy cuenta y cuando entramos el vigilante nos mira. Ahora ya están acostumbrados.

Respondent 11

Han de pensar, “¡pobre gente!” Pobre gente, no tienen con que comprar un auto. Y es verdad, tenemos un auto que lo tiene Enrique; siempre. Pero no, no; somos de andar mucho nosotros. Siempre hemos andado muchísimo. Y eso es lo que aquí encontramos diferente. ¡Si, que aquí utilizan muchísimo el auto para todo, para ir hasta el gimnasio utilizan el auto que está aquí al lado! Los vez con unos autos increíbles, unos cuerpos increíbles Y van en auto. ¡Y viven aquí! Y no hay ni cinco minutos. Pero yo creo que es como un tema...Cultural... Y del clima que la gente... hace calor.

Respondent 11

Tiene razón la vecina, “que somos raros”.

Respondent 12, Hombre, 57 años, de Barcelona, ejecutivo con la embajada en Nueva York. Casado con una Norteamericana, 2 hijos mayores. Ha vivido en Nueva York 15 años.

Yo me dedico al comercio internacional desde hace 30 años. Por lo tanto al principio me parecía muy importante para los negocios fijar mi atención en las diferencias. Incluso escribí un libro sobre las diferencias de hacer negocio entre España y Estados Unidos, por ejemplo; en Nueva York la vida era más agitada que en España, todo más rápido. Las reuniones... los Norteamericanos son más informales mientras que aquí hay más protocolo y había cosas en América que había que intentar evitar como hablar de toros, hablar de flamenco.

La percepción que tenían los Norteamericanos de España, pues me atreví a escribir en ese momento pues que era una percepción de que los productos españoles eran poco avanzados. A mí eso me parecía muy importante en ese momento.

Yo creo que he evolucionado mucho, no solo a raíz de hacer negocio con Estados Unidos sino con todo el mundo. Hoy no creo mucho en las diferencias culturales. Creo que para hacer negocios en Estados Unidos todas esas cosas que a mí me parecían muy importantes no lo son.

Lo que de verdad importa es haber evolucionado como persona, personalmente. Es irrelevante que cuando hacemos negocio con Estados Unidos, si les gustan las hamburguesas o no les gustan las hamburguesas, o si los horarios son diferentes. Eso a la hora de hacer negocios eso me parece una cosa insignificante porque cuando yo valoro a un Americano o a un ruso lo valoro más por cómo es esa persona. Independientemente de que le guste el vodka si es ruso o ir en zapatillas por la calle de Nueva York (si es una mujer). Esas diferencias me parecen insignificantes a la hora de hacer negocios respecto a lo que es fundamental que es como es aquella persona; si es confiable o si no lo es. Incluso la barrera del idioma, me he dado cuenta que no es tan importante. Para eso están los profesionales que te pueden ayudar a traducir y luego una persona que hace negocios como yo por todo el mundo nunca puede llegar a dominar todos los idiomas, de manera que tiene que aprender a dominar el idioma del mundo que es la amabilidad, la simpatía, la paciencia y el sentido común respecto al análisis de las personas con las que está haciendo negocio.

Hablar de diferencias culturales o de civilizaciones siempre me ha parecido un poco... ahora me parece un poco más... menos ajustado a la realidad, no sé cómo decirlo. Creo fundamentalmente no es que no sea “second nature” es que creo que no es cierto, yo creo que en Estados Unidos es igual en España, si se va al grano, se va al grano y en Estados Unidos si uno va muy al grano tampoco será considerado como una persona antipática y por lo tanto no llegará nunca a donde tiene que ir porque el ser humano requiere de irse aproximando. Creo que son tópicos esto de que en Estados Unidos se va mas al grano que en España, eso no es verdad. Yo creo... a mí me da la impresión que no es verdad. Decir que en Rusia (que es un país donde viajo muchísimamente), decir que no van al grano pues no es verdad tampoco. Van al grano y luego me doy cuenta que cuando decimos Estados Unidos, Nueva York, y New Jersey, ¿Qué quiere decir? – Nueva York con Long Island, ¿Qué quiere decir? - ¿Harlem o ...? ¿Me entiende? una empresa que está regentada en Nueva York por un Dominicano es lo mismo que por un Irlandés. Cuando entramos al matiz, me doy cuenta que hacer generalizaciones de que en Estados Unidos se hace una cosa...

Yo muchas veces en Estados Unidos hago negocios con españoles que viven en Estados Unidos. ¡Claro! ya es diferente, ¡pues no lo sé! – pero es que ese español curiosamente no es español no es catalán como yo que soy de Barcelona sino que es español de Andalucía y que ocurre, que al final tengo que y consigo mis negocios por saber matizar todas estas cosas. Es el matiz precisamente el que hace... Y es que no estoy haciendo negocios en Nueva York, aquel día con un Norteamericano sino estoy haciendo negocios en Long Island con un español residente de Estados Unidos, casado con una sevillana que conoce España mejor que yo. ¿Me entiende?

Es precisamente ese matiz es el que de verdad es cierto. Mientras que el tópico de que en Estados Unidos van muy de prisa pues es una cosa que no se a quien le interesa alimentar ese tópico pero, a mí no me resulta útil.

Yo no le diría a un Norteamericano que venga aquí pensando y cuando viene a Barcelona a hablar de la familia y si no, no conseguirá negocios, y el espacio. Si viene alguien aquí y no es amigo mío yo no quiero perder el tiempo. Y si quiere ir muy rápido o si va demasiado de prisa o demasiado lentamente.... utilizando los tópicos no creo que sea correcto. Sobre todo en negocios importantes. En la calle de Barcelona quizá valgan los

tópicos, pero cuando hablamos de negocios de verdad, el tópico que es válido es “sea usted quien mismo y sepa usted quien es”. Habiendo descubierto esto da igual donde viaje. Esa es la impresión que me parece más útil al hacer negocios internacionales.

I think it depends how the people has really evolved into doing business, farther beyond than reading books. What is now a days accepted is where we are different? You are talking to a Spaniard, well, come to Spain and you will see how Spaniards are here!

We have 17 different states and some of them want to be independent because they feel that they are not Spaniards such as the state where I live in. We are looking to become independent. You will see that in that sense is so much more complicated, there are lots of nuances, much more than what you can find in the U.S.

Europe is a mess... well not a mess but very old. Here you have people that... in Barcelona you will find people that they don't feel that they are Catalans, they are not Spaniards, they are Catalans and they will tell you like this.

Good news for your project because I feel like I am Spaniard so in a way good news. Then you will look at Spain as a Christian country, very complicated thing. U.S. is a protestant country, well ¡come on! – It depends who you talk to. Same thing, “Americans are white, except the president” – you know... so, this is a... “Women are very tender and very loving”, well it depends. “Men are very tough” – Depends!

The smart approach when doing business is “know who you are, discover who you are and then when you do business you don't go by the topics” because the topics... “Germans are very punctual” – I do lots of business with Germans and that's a clear topic that is no true, depends on the German. Depends how important is the business that you are handling. How important is for you the business that you are conducting with the German.

The truth is that now a days the world goes very much by topic, more and more... “The Muslims don't drink alcohol” – check that properly and you will see... do you know what I mean? - These topics make distinctions between ones and the others and the truth is that we should be much more intelligent than that and realize that like “one single color” (let's put it in a metaphor).

Yo creo que ahora ha habido una crisis económica importante, la sigue habiendo, entonces lo que hay que hacer es los mensajes que llegan. Yo sé que hay que buscar oportunidades como sea. Buscar oportunidades cuando el negocio interno y domestico es corto pues hay que ir a donde haya oportunidad, lo normal en España es plantearse ir a buscar oportunidades en Europa, en Francia, Inglaterra, Alemania, Italia, que son los países vecinos y grandes. Allí va el 80% o más, (no tengo la cifra en la cabeza) pero va por encima del 80% de los negocios españoles en el mundo. Luego empiezan a ver los españoles en el norte de África que está muy cerca, está a 15 kilómetros de España en algunos puntos. Son países con enormes crisis económicas y sociales, por lo tanto son negocios muy difíciles de hacer porque a pesar que son países que están al lado son países pobres por decirlo de alguna manera rápida. Poco desarrollados y con poca necesidad de producto español, por lo tanto allí hay dificultades.

Y ahora viene Estados Unidos, países en el mundo con capacidad de comprar productos españoles, servicios y vender universidades, formación, pero que está lejos, está relativamente lejos. Entonces de allí viene Estados Unidos que se lleva una parte pequeña de las exportaciones españolas o de las importaciones por la distancia pero es sustancial.

Luego hay una proximidad en la forma de vivir digamos. Una cierta proximidad, hay todo muy parecido, a excepción de que se va en auto a todas partes, como tenemos un nivel de vida relativamente alto, mucho más alto pues se parecen mucho. Viajamos, nos compramos ropa y esa proximidad hace que uno se sienta más cómodo. Y luego estabilidad política. Si alguien quiere ir a vender algo a Ucrania pues es que allí da un poco de miedo, en Estados Unidos no, en este sentido y eso nos hace más estar pendiente de las oportunidades.

Diría que hay un imán, un cierto atractivo por lo que es América. En Europa hay una fascinación por américa, vemos muchas películas. Hay un producto Americano que se exporta muy bien que es el cine. Eso hace que sea muy atractivo conocer algo de lo que nos hablan continuamente, hay una fascinación, la misma que hay en Estados Unidos por Europa que es histórica y eso se convierte en algo muy atractivo. Como Nueva York que es algo muy atractivo turísticamente. Igual que ir a Paris para los Americanos, es el Nueva York de los europeos. Y en eso también juega esa fascinación.

No sé, creo que la dificultad más grande inicial es el idioma aquí en España hay poca gente que hable inglés y que lo hable bien, y bien bien no creo que haya nadie fíjese. Yo llevo 30 años hablando inglés y cuando voy al cine a ver películas en versión original como sea, hecha en Irlanda o en Australia es que no me enteré de nada.

Entonces pienso ¿Cómo es posible que una persona como yo que la paso todo el día hablando inglés no he llegado a al nivel de bilingüe? – bueno pues no he llegado. Eso es una dificultad, el idioma es una barrera importante. Y luego lo que le contaba al principio. La persona con la que hubiera hecho la entrevista hace 10 años o 15 era una persona convencida de las grandes diferencias entre países y que “cuidado con los Americanos que no se les puede decir, que no se puede hablar de según qué cosas” – mejor evitar estos temas porque de política no se habla porque se enfadan, que no sé qué. Yo me he dado cuenta que aquí tampoco se puede hablar de política en una comida de familia porque todo mundo se enfada. Mejor habla del tiempo y hablar de no sé qué.

Aquellos tópicos que yo llevaba en la cabeza eran fruto de mi desconocimiento, hoy me he dado cuenta que si alguien me pidiera consejo de ¿Cómo voy yo a Estados Unidos? Yo diría que no le digas nada de como son los Americanos, lee literatura española y descubre quien eres porque cuanto más lo sepas más tranquilo estas, que no haya “los españoles son no sé qué, y los españoles son no sé cuánto”. Te afectará menos porque estarás más formado. Hace diez años tenía menos formación de la que tengo ahora. Suena un poco arrogante pero me he dado cuenta que esas diferencias no son tanto de país como de personas. Hay mucha gente simpática y mucha gente antipática y eso puede ser que sea de Nueva York y hay gente en Nueva York que te va a entregar su tiempo de forma generosa. Te llevará a comer y te llevará a pasear porque tiene tiempo y porque le caes bien y porque eres simpático y en Nueva York también hay el que irá muy rápido y no te va a dar tiempo. ¡Es que están los dos!

Decir que en Nueva York van muy rápido, bueno depende. Depende de no sé, la CNN debe ir muy rápido pero en el negocio que yo estoy haciendo van a su ritmo y tienen tiempo y trabajan. Si llueve tienen que irse muy rápido a su casa y si está muy lejos pues van muy rápido, pero si no, pues se va a pasear igual que en todas partes.

Por eso creo que hay que matizar más en individuos, no hacemos negocios con países sino que hacemos negocios con individuos de esos países.

Allí está el éxito de nuestro negocio, darse cuenta de eso, de que yo soy un hombre pero también tengo actitudes de mujer y soy cristiano, si pero también me comporto... a mí no me gusta mucho el vino, por lo tanto me comporto un poco me parezco a hombres de otra religión.

¿Me entiende? – el cerdo sí que me gusta por lo tanto no debo ser judío, no sé. Hay que matizar mucho, entonces, cuando descubres todas estas cosas te das cuenta que los demás son iguales, que hay mujeres que se comportan muy duras en sus negocios y otras muchas más tiernamente, por lo tanto, decir que las mujeres son tiernas haciendo negocio, hombre es que... mire... me invitaron a un negocio que dieron hace un par de meses de cómo hacer negocio con chinos. Vino un profesor aquí a España, cuando nadie es alemán. Ya está, ya se le da la carta de conocimiento, tiene el diploma de conocimiento por el mero hecho de ser alemán (es un tópico que tenemos aquí en España). Entra a la reunión y lo primero que nos pregunta es si hemos estado alguna vez en China. Yo le dije “no me haga esa pregunta ahora porque si yo le digo que no he estado nunca en China usted me va a contar lo que quiera y tengo que protegerme, usted cuénteme cosas pero no le voy a dar las pistas”. Si le digo no he estado nunca en Estados Unidos pues viene un Americano que me vende un curso y me cuenta cualquier cosa, y como no he estado nunca y no tengo conocimiento pues yo me lo creo. Eso es lo mismo que intentaba hacer éste Alemán vendiéndome un curso (no vendiéndome, nos lo vendió digamos) de cómo hacer negocios en China. Se quería proteger, quería saber que “como no hemos estado os voy a contar lo que yo quiera”. Como tú no has visto esta película yo te la voy a contar. ¿Y si la he visto qué?

Sí, tengo familia. Mi mujer es Norteamericana. Mis hijos son Norteamericanos. Uno vive en Italia pero mis hijos son pasaporte Norteamericano, es esa cosa de la globalización. Me ha preguntado que si soy español, pues la respuesta es “yo sí, mi hijo no”. Y eso ¿Cómo es? – pues mire, no lo sé.

En teoría los españoles tienen hijos españoles, yo no, yo tengo hijos Americanos y soy español; es una cosa de estas. Por eso le digo en un report genérico los españoles tienen

hijos españoles. Pues mire, no es así, hay que matizar porque no es así. Los catalanes no tienen hijos catalanes, los catalanes tienen hijos neoyorquinos que viven en Milán. Mi hijo mayor es un catalán o es un italiano, pues ya no lo sé. Cuando le veo hacer cosas hay muchos tópicos que le encajan de los italianos, por ejemplo, le gusta vestir muy elegantemente y eso pues no sé, eso dicen que es una cosa italiana. Me parece que no es una cosa italiana, a mi hijo siempre le ha gustado vestir muy elegantemente. Ha encajado bien diría yo en el tópico, pero no es al revés. No es el tópico italiano sino que él siempre ha sido así, diría yo.

Ese español que quiere regresar es porque dejó una familia estupenda que le querían mucho. Le dejó quizá oportunidades, herencia de su padre, inmuebles, pisos y entonces cuando se fue... o sea, aquí ya es el matiz. Entonces, si este Americano que no quiere volver porque abandonó un país, una familia que se había (yo que se) separado, y bueno porque han ido pasando muchos más años. También me parece que hay que ir más al fondo de la cuestión. En España se vive muy bien y por lo tanto quiere volver a la España que vive muy bien. Me parece que hay que ir mucho más al fondo de la condición humana, me da la impresión.

Si a alguien le nombran el director del "Sloan Cancer Center de Nueva York", que está al frente un español, el doctor Baselga, claro, es una posición tan extraordinaria; pero eso es un cuatro en tres. Ni apura que tienen posiciones de ese nivelazo pues, no se las dan... un tres o cuatro. Y da la condición de que en Estados Unidos porque se vive mal se quieren volver, pero se trabaja muy bien, ¡hombre! pues trabajar muy bien, también depende. Hay mucha gente en Estados Unidos (que ahora tengo menos contacto) pero hay mucha gente que en Estados Unidos también viven muy mal porque se ganan la vida fatal. Tienen que hacer de canguros, pasear perritos por Nueva York (que son españoles). En cambio, sigue allí a pesar de tener un trabajo malo, ¿Por qué? porque ha conocido una guapísima Norteamericana que le quiere mucho y allí empieza el amor y la condición humana que no tiene nada que ver con Estados Unidos. El trabajo no vale nada, la casa no vale nada pero ha encontrado a una mujer fantástica que para él es un cielo. Entonces se va a quedar, en cambio, volver a España le representa volver a... bueno, si se marchó justo porque dejó a una novia o cosas así. Es la condición humana la que hace que la situación sea aquella, no tanto España o Estados Unidos.

Lo que pasa es que se suele justificar, es decir, hay un tópico aquí en Estados Unidos, de que aquí no saben hacer paellas como en España. ¡Hombre! pues vete a un restaurante español en Estados Unidos y veras que paellas hacen. Las hacen igual que en Valencia.

Tengo escritos unos cuantos libros. Escribí este que se llamaba “Marketing de productos industriales en los Estados Unidos” y ese no se tradujo al inglés. Tengo uno que llama “Marketing en el global world” que ese está traducido al inglés. Le voy a mandar un PDF, pero hay un capítulo que habla de imagen de marca de país y de tópicos, así que en éste último también habla de eso. Yo le mando un PDF por si quiere echarle un vistazo.

Este no lo va a encontrar “Marketing de productos industriales en Estados Unidos” ese es un libro que está descatalogado, no creo que lo encuentre. Si yo lo encuentro le mandaré una copia pero ni yo creo que lo encuentre. El que si tengo es este último que de alguna manera yo creo que tiene que ser una especie como de síntesis de aquel libro. Échele un vistazo a ver si le puede ser útil. Lo tengo en castellano y en inglés.

Hay como dos bloques de pensadores, unos que siguen la línea del *Clash of Civilizations*. Del choque de culturas, y que para no chocar hay que conocerse y si nos conocemos no chocamos y por lo tanto vamos a conocer los tópicos y tal. Ese es un grupo de pensadores que yo diría que es el más corriente hoy en día, es el que todo el mundo habla.

Hay otro grupo de pensadores... a mí hay libro que a mí me gusta mucho, es muy corito y ese si lo va a encontrar en inglés, lo firma *Amin Maalouf* “Identidades que matan”.

“Identities that kill” – Amin Maalouf es un libanes que vive en Francia y habla de identidades que mata, si quiere otro nombre interesante de un libro pequeñito y cortito que yo he regalado muchas veces, lo firma un premio Nobel de economía, Amartya Sen que es indio, este está en inglés porque yo lo tengo en inglés, se llama “*Identity and Violence*” – “Identidad y violencia”.

Son dos pensadores, y hay más, ¡muchos más! Amartya Sen creo que es profesor de Princeton o algo así. Así que si le llaman indio, no sé, dirá que “muy indio no soy”. Aunque sé que él es indio, yo diría que él es un indio como yo soy español, en este sentido.

Esta gente avisa que somos identidades, somos una mezcla de identidades y más que ir a mirar los colores puros de ser español, es ir mirando la profundidad de la condición humana. Yo creo que eso sería el enfoque que yo utilizaría para que realmente sea un enfoque nuevo y pues, para mi es tan evidente que las cosas van por allí, y más con la globalización, que no se trata de ir a buscar las diferencias. No digo que no haya que conocerlas, también hay que estudiarlas. Un estudio sobre los problemas de los españoles en los Estados Unidos, me parece interesante leerlo pero creo que hay que leerlo con un *magnifying lenses* para ver que me quiere decir este hombre. Se queda en Estados Unidos, pero ¿porque? a lo mejor su familia lo echó. O realmente tiene mucha suerte con el trabajo que ha encontrado en Estados Unidos, pero de eso a sacar una conclusión general, hay que ir con mucho cuidado.

Cuando veo continuamente... hay páginas web que a veces las leo, “Cómo hacer negocios con unos ecuatorianos” yo he ido a Ecuador hace un par de meses y pues como se hace negocios con los ecuatorianos, lo lees y ya está. Los ecuatorianos son Sudamericanos y no hablan de política, cuando hablan, hablan muy cerca de su cara, por lo tanto intercambian el aliento (me acuerdo que ponía) ¡qué miedo! a ver si no me van a contagiar algo estos Sudamericanos.

Es que es verdad, eso lo pusieron en una página web, con esos *topics* cuidado, le digo, es que son hasta racistas. Los ecuatorianos cuando hacen negocios hablan muy cerca de su cara, no se asuste porque esto forma parte de la cultura. ¡Hombre! yo estuve en Ecuador y si alguien se me acerca mucho lo aparto, porque no quiero coger ningún resfriado, y nadie se ofende si alguien se acerca mucho lo apartas un poquitín y ya está. Decía, no lo haga, no lo aparte, ponían en la web. “Como de que no me voy a apartar, claro que me aparto”. “Los rusos beben mucho vodka”, hay muchos rusos que sí y muchos rusos que no. No hay ningún problema, tus estas en una comida de negocios, te pasan vodka, les dices que no bebes y ya está, no pasa nada. Si me preparan una buena comida y no me gusta pues la pruebo con educación y ya está todo el mundo contento. Una página web... “si le ofrecen vodka, beba vodka”. Tampoco es eso, y si me ofrecen heroína ¿Qué hago? – si me ofrecen droga ¿Qué hago? – también me la tomo, pues no, no me la tomo, yo sé quién soy y aquí se acaba, en el momento en que uno sabe lo que es pues no hace falta entrar en el juego.

Te he mandado el libro y te recomiendo estos dos, porque si de verdad quieres hacer un enfoque nuevo, yo diría, no es tanto en los tópicos como en explicarle. Si viniera alguien a mi empresa que voy a Estados Unidos, le diría disfruta de Estados Unidos mucho, y mira quién eres tú y mantente en lo que eres tú y veras como la gente te entiende. Ahora viene el idioma, vas a tener en Estados Unidos mayoritariamente las cosas van en inglés.

Yo tuve un amigo que vivió en Estados Unidos 15 años y no hablaba inglés; y vivió 15 años en Nueva York, un fenómeno para mí.

