

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi queda condicionat a l'acceptació de les condicions d'ús establertes per la següent llicència Creative Commons:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=ca>

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis queda condicionado a la aceptación de las condiciones de uso establecidas por la siguiente licencia Creative Commons:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=es>

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis it is limited to the acceptance of the use conditions set by the following Creative Commons license:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>

1 **Tesis doctoral**

2

3

4 **Transnacionalismo, Procesos**

5 **Migratorios y Salud Mental en**

6 **Entrenadores de Fútbol**

7

8

9 **Fran Herruzo Torres**

10

11

12 Dirigida por

13 Dr. Miquel Torregrossa Álvarez y Dra. Anna Jordana Casas

14

15

16 Programa de Doctorat en Psicologia de la Salut i de l'Esport

17 Departament de Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació

18 Facultat de Psicologia

19 Junio 2025

20

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

Abstract

The main objective of this doctoral thesis is to explore coaches' migration processes and how these impact their mental health. To address this aim, four studies were conducted, framed within the context of career transitions using the Cultural Transition Model (Ryba et al., 2016) and the Acculturation Model (Berry, 1997, 2005), and within the mental health domain using the Dual Continuum Model of Mental Health (Keyes, 2002). Two core studies are included: (a) a systematic mapping review of coaches' migration processes, which analyzes the trend, location, and characteristics of the existing evidence and synthesizes findings according to the three phases of the Cultural Transition Model; and (b) a case study exploring the migration experiences of six Spanish football coaches who relocated to various countries in the Arabian Peninsula, examining how these experiences influenced their mental health. Additionally, two complementary studies are presented: (c) an autoethnography that delves into my own professional and personal migration experiences, with a specific focus on ethical conflicts and personal contradictions; and (d) a conference oral presentation that outlines practical recommendations for clubs to better support the migration process of the coaches they recruit. The results of this thesis highlight a growing interest in this field, with a significant increase in related research in recent years. They also emphasize the crucial role clubs play in the adaptation process of migrant coaches, and identify cultural adaptation barriers and facilitators, as well as risk and protective factors for their mental health. Moreover, findings reveal a link between high levels of acculturative stress and coaches' decisions to end their professional careers. The practical implications of this thesis call for increased involvement from sports organizations, federations, and clubs to support coaches' migration processes and promote their mental well-being.

Resumen

El objetivo principal de esta tesis doctoral es explorar los procesos migratorios de los entrenadores y cómo estos influyen en su salud mental. Para abordar este objetivo, se han elaborado cuatro trabajos basados, en el marco de las transiciones, en el Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016) y el Modelo de Aculturación (Berry, 1997, 2005) y, en el marco de la salud mental, en el Modelo del Doble Continuo de la Salud Mental (Keyes, 2002). Como parte fundamental se incluyen dos trabajos: (a) una revisión sistemática de mapeo sobre los procesos migratorios de los entrenadores que analiza la tendencia, la localización y las características de la evidencia y sintetiza los resultados de los trabajos incluidos en base a las tres fases del Modelo de Transición Cultural; y (b) un estudio de caso que explora las experiencias migratorias de un grupo de seis entrenadores de fútbol españoles que migraron a diferentes países de la península arábiga, atendiendo a cómo estas influyeron en su salud mental. Como parte no fundamental se incluyen otros dos trabajos: (c) una autoetnografía que explora mis propias experiencias migratorias profesionales y personales, atendiendo de manera específica a los conflictos éticos y las contradicciones personales; y (d) una comunicación oral en congreso que ofrece una serie de recomendaciones a los clubes para facilitar el proceso migratorio de los entrenadores a los que contratan. Los resultados de esta tesis apuntan la tendencia creciente de esta temática de estudio, con un aumento significativo de la investigación en los últimos años. También resaltan el papel crucial que desempeñan los clubes en el proceso de adaptación de los entrenadores a los que contratan, además de identificar barreras y facilitadores de la adaptación cultural, así como factores de riesgo y de protección para la salud mental de los entrenadores migrantes. Se observa, también, la vinculación entre un elevado grado de estrés aculturativo y la retirada profesional de los entrenadores. Las implicaciones prácticas de esta tesis se enfocan a la recomendación de una mayor implicación por parte

- 71 de organismos deportivos, federaciones y clubes para facilitar los procesos migratorios
- 72 de los entrenadores y el mantenimiento de una buena salud mental.

Agradecimientos

Me gustaría agradecer a mis directores de tesis, Miquel y Anna, su labor durante estos años. He disfrutado y aprendido mucho en este proceso y eso ha sido gracias a vosotros.

A mis amigos: en especial Ángel, Alberto y Javi, por los dos años que compartimos entre Al Hofuf y Jeddah y por dejarme trabajar más en este doctorado que en el equipo; a Castillo, Eloy, Guillem, Iván, Marc, Meri, Pere, Pedro, Porti, Puig, Raúl, Rubén y Víctor, por formar parte de la red de apoyo de la que tanto se habla en esta tesis; y a Xim, Isaac y Carlos por las horas en Gertrúdes iela.

También a Albert Valentín y Óscar Elizondo, por lo mucho que me inspiró trabajar con vosotros. A todos los miembros del GEPE, con los que espero compartir más tiempo en un futuro. Y a todos los entrenadores y demás personas que, de una forma u otra, han formado parte de esta tesis.

En último lugar, quiero dar las gracias a mi madre, a mi padre y a mi hermana.

88	Abstract	III
89	Resumen.....	IV
90	Agradecimientos	VI
91	Tabla de contenido.....	VII
92	Prefacio	IX
93	Trabajos que conforman la tesis doctoral	12
94	Capítulo 1. Introducción	13
95	Globalización, transnacionalismo y migración en el deporte	13
96	Transnacionalismo y procesos migratorios en entrenadores	14
97	<i>Modelo de Transición Cultural</i>	<i>15</i>
98	<i>Modelo de Aculturación</i>	<i>21</i>
99	Salud Mental en entrenadores.....	23
100	<i>Modelo del Doble Continuo de la Salud Mental</i>	<i>26</i>
101	Objetivos de la tesis	27
102	Capítulo 2. Metodología	29
103	Posicionamiento filosófico	29
104	Diseño metodológico	30
105	<i>Revisión sistemática de mapeo sobre la migración de entrenadores.....</i>	<i>30</i>
106	<i>Estudio de caso sobre de entrenadores de fútbol en la península arábiga</i>	<i>31</i>
107	<i>Autoetnografía de un entrenador de fútbol</i>	<i>32</i>

108	Capítulo 3. Resultados	35
109	Trabajo 1. Revisión Sistemática	36
110	Trabajo 2. Estudio de caso	52
111	Trabajo 3. Autoetnografía.....	81
112	Trabajo 4: Presentación en congreso	108
113	Capítulo 4. Discusión	110
114	Discusión general de los resultados	110
115	<i>Identificación de tendencias y lagunas en el conocimiento.....</i>	<i>110</i>
116	<i>Transnacionalismo y procesos migratorios en entrenadores.....</i>	<i>111</i>
117	<i>Salud mental</i>	<i>114</i>
118	<i>Retirada</i>	<i>116</i>
119	Implicaciones prácticas.....	118
120	<i>Investigadores y psicólogos del deporte.....</i>	<i>118</i>
121	<i>Organismos deportivos, federaciones y clubes</i>	<i>119</i>
122	<i>Equipos técnicos y entorno.....</i>	<i>120</i>
123	Limitaciones y futuras líneas de investigación.....	121
124	Capítulo 5. Conclusiones	123
125	Referencias	125
126		
127		

Prefacio

Esta tesis doctoral, titulada ‘Transnacionalismo, procesos migratorios y salud mental en entrenadores’, se ha elaborado por compendio de publicaciones y ha sido aprobada por la comisión del Programa de *Doctorat en Psicologia de l’Esport i Salut de la Universitat Autònoma de Barcelona* (UAB) el X de X de 2025. La redacción, tanto del texto de la tesis como de los diferentes trabajos que la componen, ha tomado como referencia la séptima edición del Manual de Publicación de la *American Psychological Association* (APA, 2020).

La motivación por llevar a cabo esta tesis doctoral surge del interés por comprender mi propia experiencia personal y profesional. Durante las últimas 15 temporadas, he trabajado como entrenador de fútbol. Seis de esas temporadas fueron lejos de casa, en las que viví en seis ciudades (i.e., Vitoria-Gasteiz, Al Hofuf, Doha, Riga, Jeddah) de cinco países (i.e., Arabia Saudí, España, Letonia, Qatar) y dos continentes diferentes (i.e., Europa, Asia). También trabajé temporalmente en otras muchas ciudades como Amman, Ámsterdam, Århus, Atlanta, Calgary, Edmonton, Honolulu, Londres, San Salvador y Santo Domingo. Todas estas experiencias me permiten definirme como un entrenador transnacional y migrante.

Gracias al fútbol he vivido experiencias que difícilmente olvidaré y he conocido a algunas de las personas que han pasado a formar parte de mi entorno más cercano. Pero no todo lo que he vivido en los últimos 10 años ha sido positivo. También me he perdido muchas cosas. Me he sentido solo, he experimentado lo que significa no encajar en la sociedad de la que formas parte y he descubierto una cara menos pública del negocio del fútbol.

Llevar a cabo esta tesis doctoral ha sido para mí mucho más que un trabajo académico. Ha sido un intento por explorar y comprender mi propia experiencia y la de

las diferentes personas que he tenido a mi alrededor durante estos años. Esta tesis le ha dado un sentido a todo lo que he vivido, ya que gracias a ella he logrado conectar con mis propias experiencias y con las de los de mi alrededor de una forma que no habría sido posible sin este trabajo. También ha sido, en muchos momentos, un proceso terapéutico. Más allá de los objetivos académicos planteados, pretendo que esta tesis sea de utilidad para aquellos entrenadores que se plantean llevar a cabo una carrera transnacional y para los que ya están lejos de casa y, si es posible, que el trabajo que se deriva de ella pueda llegar a ayudarles.

Esta tesis doctoral se estructura en cinco capítulos, a través de los cuales abordamos el fenómeno del transnacionalismo, la migración y la salud mental en entrenadores de fútbol profesional. En esta tesis, el término entrenador hace referencia también a los entrenadores asistentes (e.g., segundo entrenador, entrenador de porteros, analista, preparador físico) que forman el equipo técnico.

El Capítulo 1 introduce la temática de estudio en el marco de la globalización en el deporte, desarrolla los modelos teóricos que sustentan esta tesis, tanto en lo relacionado con los procesos migratorios como en la salud mental, vinculándolos al estado actual de la investigación. Este capítulo se cierra con los objetivos generales y específicos de la tesis doctoral. El Capítulo 2 desarrolla la metodología utilizada, exponiendo el posicionamiento filosófico, la perspectiva ontológica, el punto de vista epistemológico y la perspectiva axiológica de la tesis. A continuación, se desarrollan los diseños metodológicos empleados en los tres artículos (dos publicados y uno en proceso de revisión que se añade como parte no fundamental). El Capítulo 3 incluye como resultados los trabajos que componen esta tesis. Como parte fundamental, se expone una revisión sistemática de mapeo (Trabajo 1), que sintetiza el conocimiento existente sobre la migración de entrenadores, identificando tendencias, localización de la evidencia,

178 características metodológicas, enfoques migratorios y lagunas en la literatura; y un
179 estudio de caso (Trabajo 2) que explora las experiencias migratorias de entrenadores de
180 fútbol en la península arábiga. Como parte no fundamental, se presenta una autoetnografía
181 (Trabajo 3) que explora mi propia experiencia migratoria, atendiendo de manera
182 específica a los debates éticos e ideológicos que afrontamos durante una carrera como
183 entrenador transnacional; y una presentación oral en congreso (Trabajo 4) que recoge
184 recomendaciones prácticas para los clubes adaptación entrenadores. En el Capítulo 4 se
185 interpretan y discuten los resultados de los tres trabajos que componen esta tesis doctoral,
186 organizándolos en cuatro apartados: (a) Identificación de tendencias y lagunas en el
187 conocimiento, (b) Transición cultural, (c) Salud mental y (d) Ética y política en el fútbol.
188 También se exponen una serie de implicaciones prácticas, limitaciones que deben
189 considerarse y propuestas para futuras líneas de investigación. Finalmente, en el Capítulo
190 5 se exponen las principales conclusiones de la tesis.

Trabajos que conforman la tesis doctoral

Parte fundamental

Trabajo 1: Artículo de revista

Herruzo, F., Jordana, A., & Torregrossa, M. (2024). Transnacionalismo y procesos migratorios de entrenadores y entrenadoras profesionales: una revisión sistemática de mapeo. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 19(61), 2118. <https://doi.org/10.12800/ccd.v19i61.2118>

Trabajo 2: Artículo de revista

Herruzo, F., Jordana, A., & Torregrossa, M. (2024). Where have I ended up? migratory experiences of coaches in the Arabian Peninsula. *International Journal of Sport Science & Coaching*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/17479541251334052>

Parte no fundamental

Trabajo 3: Artículo de revista

Herruzo, F., Jordana, A., & Torregrossa, M. (2025). Autoetnografía de un entrenador de fútbol transnacional (en revisión).

Trabajo 4: Presentación en congreso

Herruzo, F., Jordana, A., & Torregrossa, M. (2025, julio). *Recomendaciones a clubes para facilitar el proceso migratorio de los entrenadores a los que contratan* [Comunicación oral]. Fútbol, Innovación y Psicología: IV Congreso Internacional, Santiago de Compostela, Galicia, España.

Capítulo 1. Introducción

Globalización, transnacionalismo y migración en el deporte

La globalización ha transformado el deporte, impulsando la movilidad geográfica de deportistas, entrenadores y otros profesionales del ámbito deportivo (Prato et al., 2020; Ryba et al., 2016). A esta movilidad geográfica ha contribuido la organización de diferentes competiciones internacionales que se llevan a cabo en varios países (e.g., UEFA Champions League, Euro League de baloncesto, Fórmula 1), la organización de competiciones nacionales que se llevan a cabo en otros países (e.g., Supercopas italiana y española de fútbol en Arabia Saudí, partidos de NBA o NFL en Europa) y un mercado laboral que trasciende fronteras, favorecido por ciertas políticas de contratación de deportistas, entrenadores y otros profesionales del deporte de países, clubes y organizaciones deportivas que buscan aumentar su nivel competitivo o desarrollar un deporte (Bespomoshchnov, 2023).

En este sentido, Koser y Salt (1997) diferenciaron entre los términos movilidad y migración. Mientras el primero se refiere a las estancias a corto plazo o intermitentes (e.g., competiciones internacionales, periodos preparatorios), el segundo hace referencia a estancias a largo plazo o permanentes (e.g., proyectos de varias temporadas de duración, permanencia a largo plazo). Ryba et al. (2016), por su parte, distinguen entre persona inmigrante, que tiene la intención de establecerse en el nuevo país, y persona transnacional, que es aquella que construye su carrera profesional entre fronteras, yendo y volviendo de su país de origen y pasando por procesos de transición cíclicos.

Como han señalado varios autores, cuando un país pretende desarrollar un deporte y no cuenta con un grado de conocimiento elevado del mismo, es frecuente que se recurra a la contratación de entrenadores de otros países (Bespomoshchov, 2024; Lenartowicz, 2023; Tao et al., 2019) y, como consecuencia de ello, cada vez más entrenadores

desarrollan sus carreras profesionales fuera de sus países de origen (Maguire & Falcous, 2011). Un caso paradigmático de esta dinámica se observó en China durante la década del 2010. Clubes locales de fútbol realizaron importantes inversiones para fichar a futbolistas y entrenadores de prestigio internacional. Además, varias empresas chinas firmaron acuerdos de patrocinio con clubes y competiciones europeas como parte de su estrategia de expansión global y promoción de su marca (e.g., Huawei, Wanda Group, Oppo). Estas dinámicas no influyeron únicamente en el fútbol de élite, también lo hicieron en el formativo. En especial, a partir del año 2015, cuando el gobierno reformó las instituciones e infraestructuras relacionadas con el fútbol y aprobó una ley que establecía la obligatoriedad del fútbol como asignatura en todas las escuelas de educación primaria y secundaria (Connell, 2018) y que propició la contratación de un gran número de entrenadores inmigrantes (Guo et al., 2025; Peng et al., 2023). Más recientemente, algunos países de la península arábiga han replicado estrategias similares a las que se implementaron en China. Han logrado atraer a futbolistas y entrenadores de prestigio internacional, aumentando con ello la visibilidad de sus ligas locales.

Transnacionalismo y procesos migratorios en entrenadores

El estudio de la migración en el ámbito deportivo ha centrado su atención en los deportistas, poniendo menos atención en la figura del entrenador (e.g., Borges et al., 2015; Purcell et al., 2024). Sin embargo, esta tendencia parece estar cambiando durante la última década, y el estudio de los procesos migratorios de los entrenadores se ha convertido en un área que cada vez recibe más atención en la investigación, con un aumento considerablemente de la literatura existente (Herruzo et al., 2024).

Los primeros trabajos sobre entrenadores migrantes que se desarrollaron, adoptaron enfoques descriptivos centrados en explorar patrones históricos o geográficos, como el de Sage y Loy (1978), que examinó la movilidad geográfica de los entrenadores

universitarios estadounidenses; el de Taylor (2010), que exploró el impacto cultural y deportivo que supuso la migración de entrenadores de fútbol británicos en la primera mitad del siglo XX; o el de Harris (2010), que atendió al fenómeno de la migración en entrenadores de rugby. Más recientemente, la investigaciones han empezado a atender a cuestiones relacionadas con sus procesos migratorios y experiencias de aculturación (e.g., Guo et al., 2025; Kerr & Obel, 2018; Samuel et al., 2021).

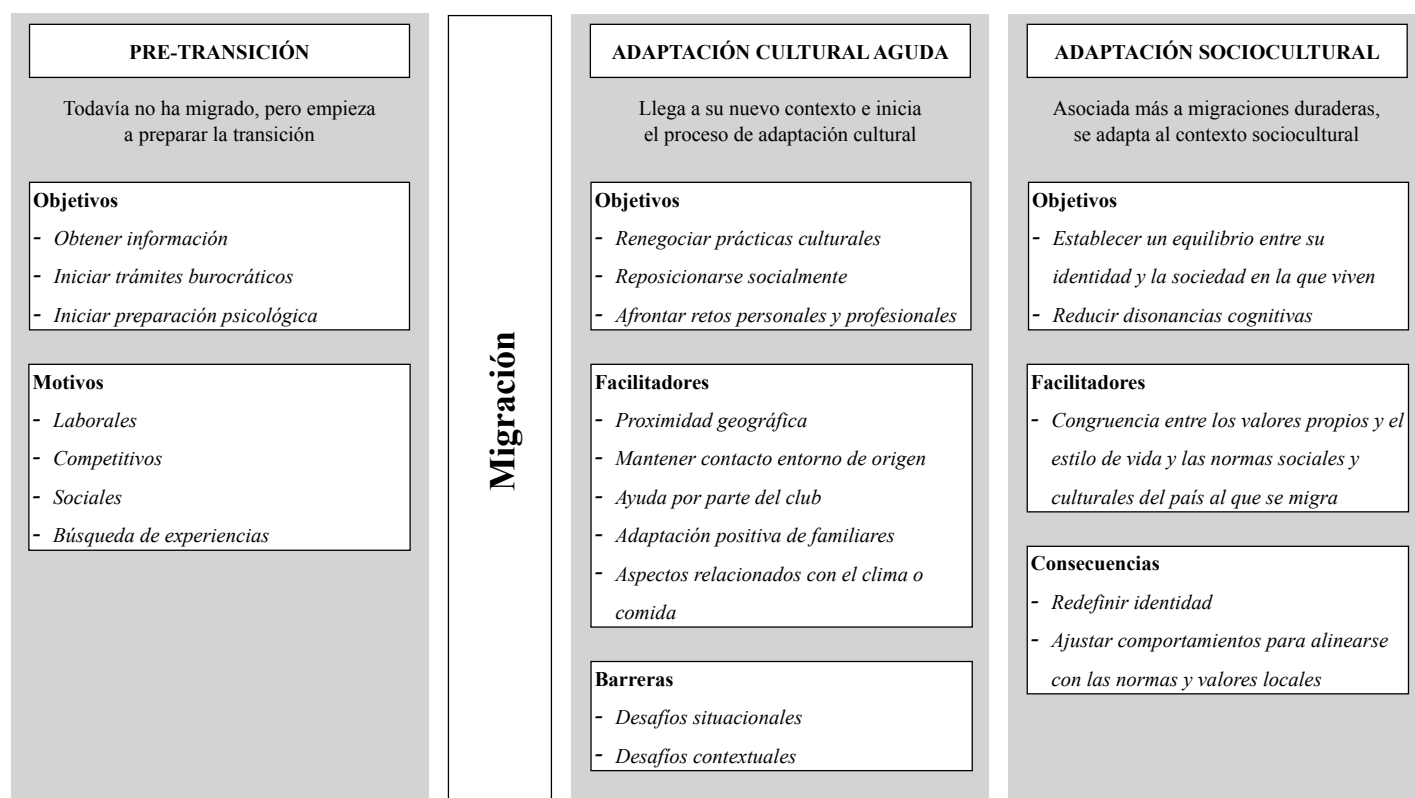
Los fundamentos teóricos que sustentan esta tesis doctoral, en lo referente a las transiciones, los del Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016) y el Modelo de Aculturación (Berry, 1997, 2005) y, en lo referente a la salud mental, el Modelo de Doble Continuo (Keyes, 2002). Estos marcos teóricos permiten explorar los procesos migratorios que experimentan los entrenadores en los diferentes contextos socioculturales y cómo estos pueden afectar a su salud mental y bienestar.

Modelo de Transición Cultural

El proceso migratorio a un nuevo país puede ser una experiencia estresante debido a las prácticas sociales, los valores culturales y los contextos deportivos desconocidos (Bespomoshchov, 2024). La forma en la que los migrantes construyen su propia migración varía de unos a otros. Mientras que algunos consideran su migración como algo temporal antes de volver al lugar de origen, otros pueden verlo como una oportunidad de movilidad ascendente y otros como una necesidad (Ryba et al., 2016).

El Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016) define tres fases por las que transitan aquellos que cambian de un contexto sociocultural a otro (ver Figura 1): la de pre-transición, la de adaptación cultural aguda y la de adaptación sociocultural. Mientras que la primera de estas fases ocurre antes de la recolocación geográfica de la persona, las otras dos suceden una vez ya se ha llevado a cabo. No obstante, Ryba et al. (2016) señalan que estas fases no deben interpretarse como si se desarrollaran en una progresión lineal,

286 ya que la transición es un proceso relacional, construido dentro de un campo sociocultural
 287 transnacional al que las personas van ajustándose dinámica y subjetivamente a medida
 288 que desarrollan prácticas sociales que constituyen y sustentan su funcionamiento diario y
 289 sus experiencias relacionales.



291 *Figura 1. Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016)*

292 Este modelo teórico también identifica tres mecanismos psicológicos subyacentes
 293 a través de los cuales se moviliza el propio modo de ser para ofrecer una respuesta
 294 adaptativa ante las demandas de una transición cultural y que contribuyen a que la
 295 transición cultural no sea percibida exclusivamente como una experiencia disruptiva, sino
 296 como una oportunidad para el desarrollo identitario y el crecimiento personal: (a) el
 297 reposicionamiento social, (b) la negociación de prácticas culturales y (c) la reconstrucción
 298 de significado (Ryba et al., 2016). En primer lugar, el reposicionamiento social hace
 299 referencia al proceso mediante el cual la persona reorganiza su posición dentro de un
 300 nuevo entorno social y cultural. Implica reubicarse dentro de jerarquías sociales, redes de

relaciones y estructuras institucionales diferentes a las del país de origen. Este reposicionamiento puede conllevar tensiones derivadas de la pérdida o ganancia de estatus, la necesidad de reconstruir redes de apoyo y la resignificación del propio rol personal y profesional en el nuevo contexto (Ronkainen et al., 2019; Ryba et al., 2016;). En segundo lugar, la negociación de prácticas culturales se refiere al proceso dinámico por el cual la persona interactúa con las normas, valores y prácticas del entorno de acogida. Esta negociación no implica una simple asimilación, sino una constante mediación entre el bagaje cultural propio y las exigencias o expectativas del entorno receptor (Agergaard & Ryba, 2014). En tercer lugar, la reconstrucción de significado se refiere al esfuerzo que hace la persona por reinterpretar sus experiencias e identidades personales y profesionales en el nuevo contexto sociocultural. Este trabajo subjetivo de reconstrucción de significado implica un diálogo constante entre el bagaje cultural previo y las nuevas realidades y contribuye a mantener una coherencia identitaria en un contexto cultural diferente, facilitando así la adaptación psicológica y el bienestar (Ryba et al., 2016; Stambulova & Ryba, 2020).

Pre-transición

La pre-transición hace referencia al periodo en el que la persona aún no ha realizado la transición, pero empieza a imaginarla, desearla, planificarla o prepararla física y psicológicamente.

La investigación sobre entrenadores ha identificado diferentes motivos que se configuran en esta fase para migrar. Orlowski et al. (2018) clasificaron estos motivos en relacionados con el trabajo (e.g., seguridad financiera, estabilidad laboral, reconocimiento), factores sociales (e.g., soporte familiar, educación de los hijos), factores competitivos (e.g., mayores recursos para el entrenamiento, competitividad en el entorno), y factores relacionados con la búsqueda de nuevas experiencias (e.g., vivir en

una nueva cultura, aprender un idioma, experimentar nuevos retos). Otros autores señalaron cuestiones como el hecho de tener unas condiciones económicas y laborales desfavorables en el país de origen, tratar de impulsar, relanzar o prolongar su carrera como entrenadores, ofrecer seguridad a los hijos y evitar que tengan que realizar el servicio militar obligatorio o cuestiones religiosas (Kerr & Obel, 2018, Samuel et al., 2021).

Los principales objetivos de la fase de pre-transición son, según Borges et al. (2015), obtener información sobre el posible destino (e.g, vida en la ciudad, costumbres, instalaciones deportivas) e iniciar los trámites burocráticos necesarios para llevarla a cabo. Es habitual que se recurra a la utilización de los contactos que se tienen para obtener información de carácter profesional (e.g., cultura de los clubes, deportistas, entrenadores, instalaciones) o social (e.g., estilo de vida, comida, clima, actividades de ocio) sobre lo que se encontrarán al llegar. En ocasiones, las personas migrantes tienen la oportunidad de reunirse virtualmente con la gente con la que trabajaran (e.g., entrenadores, directores deportivos) e incluso de visitar el lugar antes de la recolocación (Ryba et al., 2016).

Durante esta fase, también se inicia la preparación psicológica para la migración, reconstruyendo guiones de vida establecidos y narrativas profesionales, tomando decisiones familiares (e.g., si la migración será realizada de manera individual o en pareja/familia) y activando la movilidad psicosocial para adaptarse a nuevas prácticas culturales. Al mismo tiempo que las personas empiezan a desarrollar una relación con el nuevo lugar al que migrarán, algunas personas inician un proceso de desconexión psicológica con el entorno de origen. Se han vinculado unas expectativas erróneas sobre las diferencias culturales que se encontrarán con la confusión, el resentimiento, la desconexión emocional y el aislamiento social en la etapa posterior (Ryba et al., 2016).

Adaptación cultural aguda

La segunda fase del Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016) es la fase de adaptación cultural, que corresponde al momento en el que la persona ha llegado a su nuevo contexto y está inmerso en el proceso de adaptación cultural. Durante esta fase, debe renegociar sus prácticas culturales diarias, reposicionarse socialmente y afrontar diferentes retos personales (e.g., idioma; cultura, clima, dieta, religión) y profesionales (e.g., integrarse en el nuevo *staff* o club, adaptarse a sus rutinas de trabajo, adaptar el estilo de entrenamiento al contexto).

Guo et al. (2025) diferenciaron, en su trabajo sobre las experiencias migratorias de entrenadores de fútbol en China, entre los desafíos situacionales existentes en los entornos laborales de los entrenadores migrantes (i.e., conflictos en los objetivos laborales, desacuerdos sobre los métodos de entrenamiento, presión excesiva por obtener resultados a corto plazo), y los desafíos contextuales, que provienen de factores sociales moldeados por valores culturales (i.e., modos de comunicación propios de la cultura, prioridad de la educación sobre el deporte). Samuel et al. (2020), por su parte, señalaron barreras profesionales (e.g., discrepancias en la visión profesional entre entrenadores y clubes, falta de autonomía profesional, restricciones vinculadas al visado) y emocionales (e.g., echar de menos a familia y vínculos afectivos, inseguridad laboral que impide migrar con la familia, dificultades para sostener la soledad) durante esta etapa. Sain et al. (2022) también indicaron como barreras para la adaptación de los entrenadores cuestiones relativas al alojamiento, el clima, la comida, el estilo de vida o la falta de apoyo por parte de compañeros de trabajo.

En cuanto a los facilitadores de la adaptación cultural de los entrenadores se han señalado cuestiones como la proximidad geográfica con el país de origen y posibilidad de mantener su relación con familia y amistades (Sain et al., 2022), la ayuda por parte del

club (Borges et al. 2015), la adaptación positiva de familiares que han migrado con el entrenador (Kerr & Obel, 2018) o aspectos relacionados con el clima o la comida (Samuel et al., 2020).

Durante esta etapa, las personas pueden verse envueltos en una mezcla de sentimientos intensos que, aunque son temporales, pueden durar varios meses e invadir la fase adaptativa posterior. Por un lado, pueden experimentar sentimientos de ilusión y esperanza por las nuevas oportunidades que se les abren mientras que, por otro, pueden aparecer sentimientos de pérdida y soledad al vivenciar una ruptura de su vida cotidiana y de sus rutinas y alejarse de su familia y amigos (Ryba et al., 2016). Algunos entrenadores han señalado la necesidad de que, para favorecer su adaptación al nuevo país, se les forme en cuestiones relacionadas con la tradición cultural y las normas existentes en el país de acogida (Sain et al., 2022).

Adaptación sociocultural

La fase de adaptación sociocultural se asociada más a migraciones duraderas a medio-largo plazo que a una movilidad intermitente. Durante esta etapa, las personas tratan de establecer un equilibrio entre su identidad y la sociedad en la que viven. Una congruencia entre los valores propios y el estilo de vida y las normas sociales y culturales del país al que se migra favorece la intención de mantenerse en el país al que se migra (Ryba et al., 2017).

Guo et al. (2025) observaron cómo, durante esta fase, algunos entrenadores se ven obligados a redefinir su identidad, pasando de perseguir sus aspiraciones profesionales a priorizar mantener una estabilidad económica, aceptando roles laborales que en ocasiones no quieren. También observaron cómo los entrenadores tienden a ajustar sus comportamientos para alinearse con las normas y valores locales con el fin de alcanzar sus objetivos personales. Esta reorientación estratégica les permite acceder a más recursos

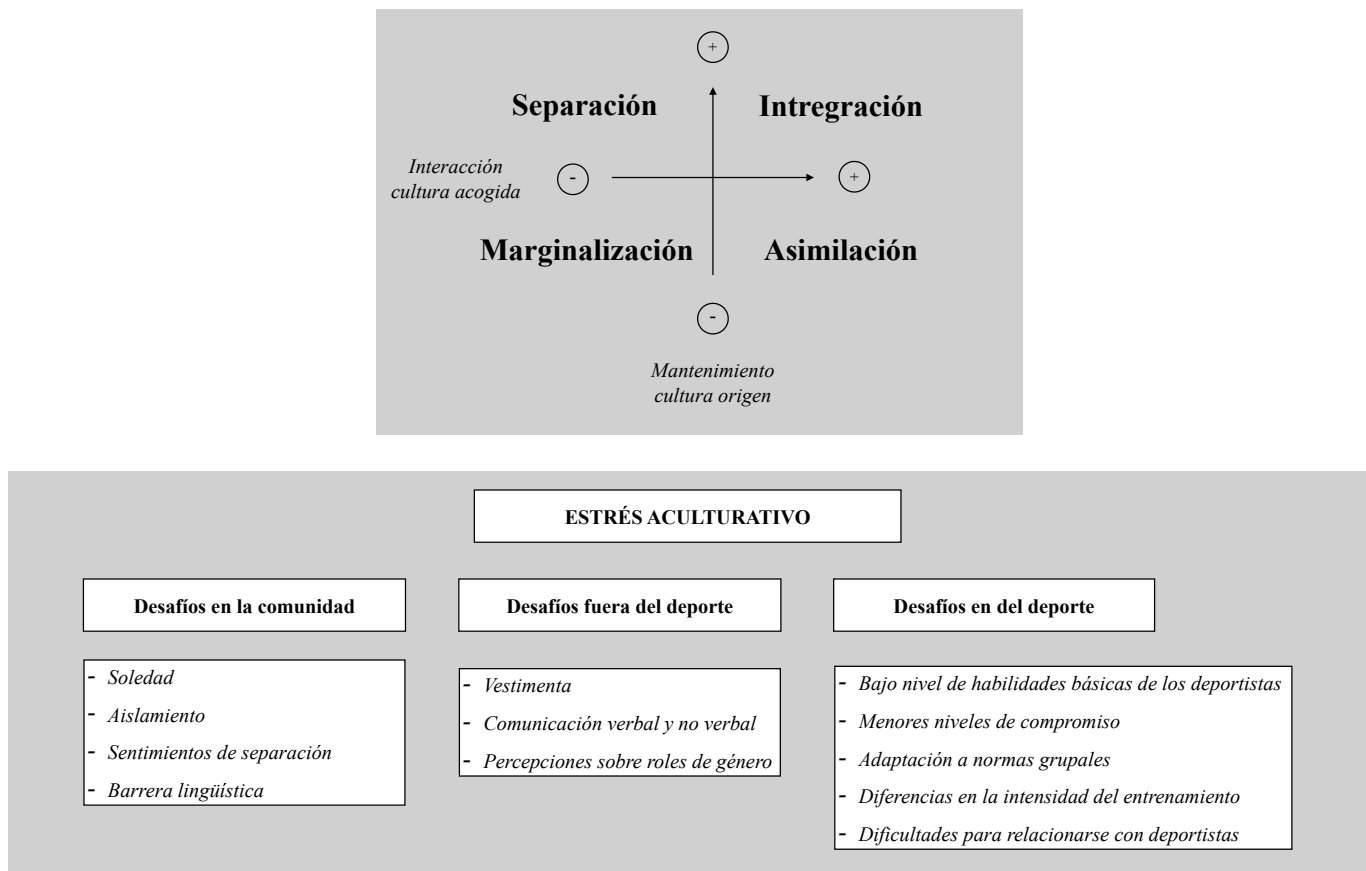
dentro del nuevo contexto y se convierte en un aspecto clave de su desarrollo personal. Otros entrenadores, sin embargo, permanecen en conflicto con sus entornos laborales y, para tratar de hacer frente a estas emociones negativas, se implican de manera selectiva con algunas cuestiones culturales concretas que van en línea de sus creencias previas o intereses personales. De esta manera, consiguen reducir las disonancias cognitivas.

Modelo de Aculturación

La fase de adaptación sociocultural del Modelo de Transición Cultural de Ryba et al., (2016) se puede vincular con el Modelo de Aculturación de Berry (1997, 2005), que define aculturación como el proceso bidireccional de cambios psicológicos y culturales en prácticas, valores e identidad que se producen como resultado de un contacto directo sostenido en el tiempo entre dos o más grupos culturales y las personas que forman parte de ellos.

Durante este proceso de aculturación, las personas y los grupos pueden adoptar distintas actitudes en función de dos dimensiones clave (ver Figura 2): el mantenimiento cultural, que hace referencia a la intención de conservar y valorar la cultura de origen; y la interacción cultural, que hace referencia al grado en que se desea establecer vínculos y participar en la cultura del entorno receptor (Berry, 1997). En función de cómo estas dos dimensiones interactúan en la persona, Berry identifica cuatro estrategias de aculturación: (1) Integración, cuando la persona pretende mantener la herencia cultural original al mismo tiempo que participa activamente en la cultura nueva, tratando de equilibrar ambas culturas, integrando aspectos de ambas en su vida diaria; (2) Asimilación, cuando la persona no desea mantener su herencia cultural y busca interactuar con otras culturas, buscando integrarse en ellas; (3) Separación, cuando la persona pretende mantener su identidad cultural original, prefiriendo mantenerse dentro de su grupo cultural sin buscar interactuar con la cultura mayoritaria; y (4) Marginalización, cuando la persona no se

425 identifica con su cultura original ni participa en la cultura nueva, pudiendo sentirse
426 excluido de ambos grupos culturales.



428 *Figura 2. Esquema del Modelo de Aculturación (Berry, 1997, 2005).*

429 Se ha observado como los entrenadores suelen tener que gestionar su proceso de
430 aculturación con menos orientación que los deportistas y que la aculturación de estos
431 depende, en gran medida, de su capacidad para equilibrar su propia filosofía de
432 entrenamiento con las prácticas culturales locales, lo cual puede resultar especialmente
433 desafiante en contextos donde ya existen tradiciones de entrenamiento profundamente
434 arraigadas (Guo et al., 2025). Hall et al. (2021) señalaron tres estrategias clave en el
435 manejo del proceso de aculturación de los entrenadores: (a) formar a sus superiores en la
436 importancia de desarrollar una visión a medio-largo plazo, favoreciendo que no se
437 evalúen únicamente los resultados a corto plazo; (b) esforzarse por entender a las personas
438 y la cultura existente, construyendo relaciones con las personas del entorno y siendo

cautelosos a la hora de exigir ciertos comportamientos que serían habituales en su sociedad de origen, pero que quizás eran menos comunes en su contexto actual; y (c) manejar los propios retos personales, como estar lejos de la familia, adaptar el estilo de entrenamiento o de juego a las características del lugar de destino y manejar los conflictos personales que puedan surgir.

Como resultado de este contacto intercultural y de las mutuas adaptaciones culturales que se dan en ambos grupos, pueden aparecer conflictos culturales y las personas pueden llegar a experimentar un estado fisiológico y psicológico de estrés aculturativo (Berry, 2005). Varios autores (Morela, 2016; Schinke et al., 2013;) han descrito cómo estos factores de estrés aculturativo incluyen desafíos en la nueva comunidad (e.g., soledad, aislamiento, sentimientos de separación, barreras lingüísticas), desafíos en una nueva cultura fuera del deporte (e.g., vestimenta, comunicación verbal y no verbal, percepciones sobre roles de género) y desafíos en el contexto deportivo (e.g., bajo nivel de habilidades básicas de los deportistas, menores niveles de compromiso, definiciones variables de comportamiento en el ámbito deportivo, adaptación a normas grupales, diferencias en la intensidad del entrenamiento; dificultades a la hora de relacionarse con sus deportistas; menor reconocimiento a su estatus como entrenadores). También se ha vinculado a problemas de salud mental relacionadas con el uso de drogas, problemas de conducta o depresión. Sin embargo, no existe ninguna investigación que explore específicamente de qué manera puede influir la migración y el estrés aculturativo en la salud mental de los entrenadores (Morela, 2016).

Salud Mental en entrenadores

La Organización Mundial de la Salud (WHO del inglés *World Health Organisation*) define salud mental como un estado de bienestar que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar sus habilidades,

aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a su comunidad. Destacan, además, que la salud mental es un derecho humano fundamental y un elemento imprescindible para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico (WHO, 2022).

En el ámbito deportivo, los problemas de salud mental han sido tradicionalmente estigmatizados e ignorados. Sin embargo, esta tendencia también parece estar cambiando y la investigación sobre salud mental en el deporte de élite ha crecido rápidamente en los últimos años (Jordana, 2022). A esto ha contribuido, también, al creciente número de deportistas destacados (e.g., Michael Phelps, Naomi Osaka, Simone Biles, Andrés Iniesta, Riqui Rubio) que han hablado abiertamente sobre sus problemas de salud mental (Maher, 2023).

En entrenadores, la investigación sobre salud mental también ha aumentado considerablemente durante la última década (Baumann et al., 2024; Frost et al., 2024) y se han llevado a cabo trabajos que exploran cuestiones relativas al bienestar psicológico de los entrenadores, agotamiento psicológico, estrés la ansiedad o depresión (e.g., Baldock et al., 2021; Benzen et al., 2019; Hassmén et al., 2019; Kegelaers et al., 2017; Kentä et al., 2020; Olusoga et al., 2009; Simova et al., 2024). Debido a este aumento de la investigación sobre la salud mental de los entrenadores, se han llevado a cabo revisiones sistemáticas (Baumann et al., 2024; Frost et al., 2024; Norris et al., 2017; Santos & Costa, 2018) que constituyen una excelente herramienta para saber en qué punto se halla la investigación y permiten identificar tendencias y vacíos en la investigación (Tod et al., 2021).

La revisión de Frost et al. (2024) identificó distintos factores protectores y de riesgo que influyen en la salud mental de los entrenadores a nivel individual, microsistema, macrosistema y exosistema. El nivel individual hace referencia a las características personales del entrenador; el nivel microsistema, a las relaciones directas

e inmediatas del entrenador; el nivel exosistema, a contextos estructurales que afectan al entrenador, aunque no participe activamente en ellos cada día; y el nivel macrosistema, a la cultura, normas sociales y valores predominantes en el contexto. Señalaron factores protectores a nivel individual (e.g., estrategias de afrontamiento eficaces, hacer ejercicio, tener varios años de experiencia como entrenadores, ejercer un liderazgo colaborativo, tener identidades externas no relacionadas con el ser entrenador), a nivel microsistema (e.g., apoyo social de pareja, familia, amigos y compañeros, trabajo con psicólogo), y a nivel exosistema (e.g., apoyo percibido de organizaciones, recuperación física y psicológica suficiente, carga de trabajo reducida), pero no identificaron ninguno a nivel macrosistema. De igual modo, identificaron factores de riesgo a nivel individual (e.g., estrés, comorbilidades psicológicas, baja motivación, ser mujer, bajo bienestar, tener una identidad centrada en el rol de entrenador), a nivel micro (i.e., falta de apoyo social), a nivel exosistema (e.g., elevada carga de trabajo, falta de apoyo organizacional, desequilibrio entre la vida personal y profesional, incertidumbre laboral, interferencias organizacionales) y a nivel macrosistema (e.g., cultura deportiva, hipermasculinidades, presión mediática).

La profesión de entrenador conlleva altos niveles de estrés y puede llegar a influir y comprometer la salud mental y el bienestar psicológico de los entrenadores debido al gran número de estresores contextuales (e.g., inseguridad laboral, edad y experiencia del entrenador), organizacionales (e.g., aislamiento social, instalaciones de entrenamiento deficientes), interpersonales (e.g., manejo de expectativas de otros, conflictos con la administración) e intrapersonales (e.g., rendimiento deportivo, falta de control) a los que los entrenadores deben hacer frente (Norris et al., 2017).

Algunos autores han señalado la falta de marcos teóricos para apoyar la salud mental de los entrenadores (Breslin et al., 2022). En esta tesis doctoral nos hemos basado

en el Modelo de Doble Continuo de Salud Mental (Keyes, 2002), que ha surgido como un marco teórico prominente en el deporte de élite (Frost et al., 2024).

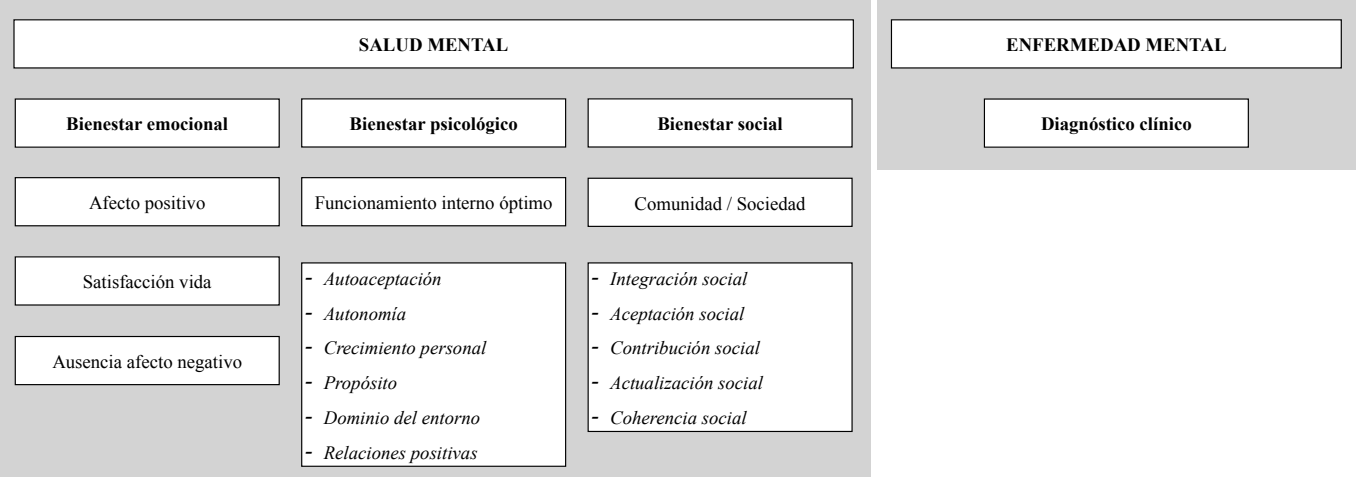
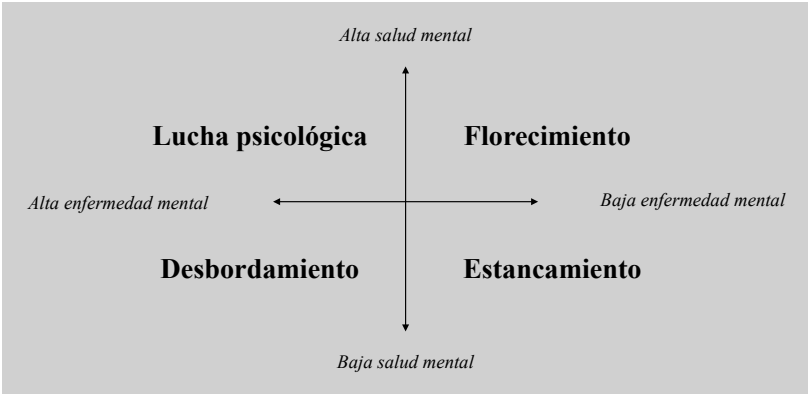
Modelo del Doble Continuo de la Salud Mental

El Modelo del Doble Continuo de la Salud Mental (Keyes, 2002) postula que salud mental y enfermedad mental son dimensiones interrelacionadas pero distintas. Por tanto, el hecho de no tener un trastorno mental no implica, necesariamente, tener una buena salud mental, del mismo modo que tener un trastorno mental no equivale a tener una mala salud mental.

Según Keyes (2002), una salud mental completa resulta del equilibrio dinámico entre el bienestar emocional, el bienestar psicológico y el bienestar social. El bienestar emocional se caracteriza por la presencia de afecto positivo (emociones placenteras como sentirse alegre, animado, etc.), una satisfacción con la vida (evaluación general positiva de la propia vida pasada, presente y futura) y una ausencia relativa de afecto negativo (emociones displacenteras como la tristeza, el miedo o la ira). El bienestar psicológico hace referencia a un funcionamiento interno óptimo, vinculado a la percepción que la persona tiene de sí misma como autónoma y capaz. Está formado por seis dimensiones: autoaceptación, autonomía, crecimiento personal, propósito, dominio del entorno y relaciones positivas. El bienestar social se relaciona con la percepción de cómo la persona se relaciona con su entorno social más amplio y se compone de cinco dimensiones: integración social, aceptación social, contribución social, actualización social y coherencia social.

De la interacción de las dimensiones de salud mental y enfermedad mental surgen cuatro categorías (ver Figura 3): (1) Florecimiento (del inglés *flourishing*), que se refiere a aquellas personas que cuentan con una alta salud mental a nivel emocional, psicológico y social y, además, no tienen enfermedad mental diagnosticada; (2) Lucha psicológica

539 (del inglés *struggling*), que se refiere a aquellas personas que cuentan con una alta salud
540 mental pese a la presencia de enfermedad mental; (3) Estancamiento (del inglés
541 *languishing*), que se refiere a aquellas personas que no tienen enfermedad mental
542 diagnosticada, pero presentan un bajo nivel de bienestar psicológico; y (4)
543 Desbordamiento (del inglés *floundering*), que se refiere a aquellas personas que presentan
544 una enfermedad mental y, además, una baja salud mental.



546 *Figura 3. Modelo de Doble Continuo de la Salud Mental.*

547 **Objetivos de la tesis**

548 La investigación sobre sobre los procesos migratorios y la salud mental de los
549 entrenadores ha experimentado un avance significativo en los últimos años, confirmando
550 una tendencia al alza en la psicología del deporte. El objetivo general de esta tesis es

contribuir a esta línea de investigación mediante tres trabajos que exploran los procesos migratorios de los entrenadores profesionales, atendiendo a los factores que motivan la decisión de migrar, a los desafíos personales y profesionales que enfrentan en sus nuevos destinos y a sus procesos de aculturación, explorando el impacto que la migración puede tener en su salud mental.

El objetivo específico de la revisión sistemática de mapeo sobre los procesos migratorios de los entrenadores profesionales fue identificar tendencias, localizar geográficamente la evidencia existente, analizar las características metodológicas de los trabajos y sintetizar sus principales resultados. Este trabajo también tuvo como objetivo detectar lagunas en la literatura y proponer líneas futuras de investigación.

El objetivo específico del estudio de caso fue explorar las experiencias migratorias de entrenadores profesionales de fútbol españoles durante su transición cultural hacia países de la península arábiga. Se analizaron los motivos que impulsan la migración, las estrategias de preparación, los factores facilitadores y las barreras percibidas en el proceso de adaptación, así como las amenazas percibidas a la salud mental y las estrategias utilizadas para afrontarlas.

El objetivo específico de la autoetnografía fue explorar las distintas migraciones vividas como entrenador de fútbol transnacional. Este trabajo se centra en atender a las diferentes transiciones culturales, los procesos de aculturación que incluyen dilemas éticos y contradicciones personales, y en el proceso de retirada como entrenador.

El objetivo del Trabajo 4 fue ofrecer, basándonos en el conocimiento generado en los primeros tres estudios, una serie de recomendaciones prácticas a los clubes, por tal de favorecer el proceso de adaptación de los que contratan a entrenadores.

Capítulo 2. Metodología

En este capítulo se expone el posicionamiento filosófico y el diseño metodológico que ha guiado la realización de tesis doctoral.

Posicionamiento filosófico

El posicionamiento filosófico es un conjunto de creencias fundamentales que orientan el diseño y desarrollo de un estudio científico. Cada enfoque filosófico proporciona una manera distinta de concebir qué es el conocimiento, cómo se genera y cuál es el papel del investigador en ese proceso (Creswell, 2014). Esta tesis doctoral se ha desarrollado desde un posicionamiento filosófico constructivista, que parte de la idea de que la realidad tiene un alto grado de subjetividad y se construye a través de las interpretaciones que las personas hacen de sus vivencias y de los significados que atribuyen a sus experiencias (Taminem & Poucher, 2020).

Desde una perspectiva ontológica, se ha adoptado un posicionamiento relativista, asumiendo que las experiencias de transición cultural y los significados asociados son construcciones sociales, moldeadas por las interacciones de las personas con su entorno y sus contextos culturales. No se pretende, por tanto, identificar una realidad única, sino las múltiples realidades subjetivas que surgen de los relatos de los entrenadores (Smith & McGannon, 2017).

Desde el punto de vista epistemológico, se ha adoptado un enfoque subjetivista y relacional, asumiendo que los investigadores no pueden determinar una verdad objetiva sobre la comprensión que tienen otras personas del mundo (Atkinson, 2012), sino que el conocimiento se crea mediante interacciones entre el investigador y los participantes, y que las experiencias previas del investigador siempre influyen en el proceso de investigación y en la producción de conocimiento (Taminem & Poucher, 2020).

Desde una perspectiva axiológica, esta tesis doctoral reconoce que las experiencias personales, valores y emociones del autor influyen tanto en la elección de la temática y del enfoque metodológico como en la interpretación de los resultados. No se busca, por tanto, lograr una neutralidad en la investigación, sino que se reconoce la importancia de la reflexividad crítica como herramienta para situarse, cuestionarse y tomar conciencia de las propias implicaciones en la investigación.

Diseño metodológico

La manera en la que los investigadores entienden la realidad y la generación de conocimiento influye en la elección métodos de investigación, así como en los diferentes tipos de conocimiento que se producen (Taminem & Poucher, 2020). En consonancia con el posicionamiento constructivista, la perspectiva relativista y el enfoque subjetivista y relacional, esta tesis doctoral ha adoptado un enfoque predominantemente cualitativo, manteniendo así la coherencia metodológica que surge de la congruencia entre el posicionamiento filosófico, los supuestos ontológicos, epistemológicos, axiológicos y los métodos utilizados en la investigación (Poucher et al., 2019). Al mismo tiempo, y para huir del relativismo que a menudo se asocia a las posiciones construccionistas, hemos optado por una revisión sistemática en el primer estudio y por una explicitación de los mecanismos para asegurar el rigor en los trabajos cualitativos en los otros estudios.

Revisión sistemática de mapeo sobre la migración de entrenadores

La fase inicial de un estudio cualitativo implica, por lo general, la formulación de preguntas de investigación y la definición de objetivos. Un punto de partida útil para que los investigadores puedan perfilar estas preguntas de investigación y precisar el enfoque y la justificación de su estudio es la revisión de la literatura existente (William & Smith, 2020). Estas, además, contribuyen al avance del conocimiento sintetizando la evidencia existente de manera transparente, rigurosa y replicable, proporcionando una comprensión

sobre lo que se conoce, identificando lagunas en el conocimiento y facilitando la toma de decisiones basada en evidencia (Jordana, 2022; Tod et al., 2021). Por estas razones, se optó por la realización de una revisión sistemática de mapeo (Trabajo 1) como punto de partida de esta tesis doctoral.

Para llevar a cabo la revisión sistemática de mapeo (Trabajo 1), se siguió el protocolo PRISMA (por sus siglas en inglés *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*; Page et al., 2021) y sus tres pasos para la identificación, cribado e inclusión de los estudios. Los resultados se organizaron presentando la tendencia y la localización de la evidencia, analizando las características de los trabajos incluidos (i.e., objetivos, diseño, perspectiva de estudio de los procesos migratorios, características de la muestra), y sintetizando los resultados de los trabajos en función de los tres momentos temporales del Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016): antes de migrar, al llegar al nuevo país y al adaptarse al nuevo contexto sociocultural.

Estudio de caso sobre de entrenadores de fútbol en la península arábiga

Gracias a la realización de la revisión sistemática de mapeo, se observó que existe una escasez de investigación sobre los procesos migratorios de los entrenadores y cómo pueden afectar a su salud mental. Se diseñó un estudio de caso que explorara las experiencias migratorias de un grupo de seis entrenadores de fútbol españoles que trabajaban en diferentes países de la península arábiga (Trabajo 2). Se decidió explorar esta región por dos motivos. En primer lugar, porque se ha señalado la necesidad de que la investigación atienda de manera específica a los países de la península arábiga debido al impulso que están dando a los deportes y a la contratación de entrenadores inmigrantes (Herruzo et al., 2025). En segundo lugar, porque mi red de contactos profesionales facilitó acceder a entrenadores que estuvieran trabajando en esta región. Se utilizó, por tanto, un muestreo por conveniencia. Los participantes en este trabajo fueron seis hombres

entrenadores de fútbol españoles que se encontraban trabajando en clubes de Arabia Saudí o Qatar. Para explorar sus experiencias migratorias, se utilizaron entrevistas semi-estructuradas cuyo guion se basó el Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016) y sus tres fases.

Para el análisis del contenido de las entrevistas, se utilizó el Análisis Temático (Braun & Clarke, 2019) y sus seis fases: familiarización con los datos, generación de códigos, creación de temas iniciales, revisión de temas y códigos, definición de los temas y redacción del artículo. Se realizó un análisis abductivo, que combinó el análisis deductivo que dio lugar a dos temas (Antes de la migración, Después de la migración) con el análisis inductivo que dio lugar a un tercer tema (Salud mental).

Autoetnografía de un entrenador de fútbol

Otra aproximación para llevar a cabo investigación cualitativa es la etnografía. Este tipo de investigación es relativamente escasa en el ámbito de la psicología del deporte, en parte debido a los largos periodos de tiempo que requiere el trabajo de campo (Smith & Sparkes, 2020), y se ha señalado la necesidad de una mayor realización de trabajos etnográficos en el ámbito (Molnar & Purdy, 2016). El objetivo de la etnografía es comprender la cultura de un grupo particular desde la perspectiva de los propios miembros del grupo (Atkinson, 2017) y es útil en el deporte porque atiende a los aspectos socioculturales de pueden desafiar, debilitar o potenciar el rendimiento y el bienestar de las personas.

Una de las formas de etnografía es la autoetnografía, que busca describir y analizar la experiencia personal del propio autor dentro de una cultura o subcultura en la que se identifica a sí mismo como miembro (Ellis, 2004). El investigador se vuelve narrador y analista, buscando conectar sus experiencias a implicaciones culturales, políticas y sociales más amplias, así como hacer explícito su conocimiento y memoria, al que no se

accede tan fácilmente a través de otras metodologías (Barrachina, 2021). Se ha descrito como un instrumento amigable tanto para investigadores como para lectores, ya que contribuye a una mejor comprensión cultural del yo y de los demás e inspira instigando a la auto-reflexión (Chang, 2008). Como señalan Purdy et al. (2008), las autoetnografías pueden escribirse de diferentes formas en función del posicionamiento del autor en el continuo entre arte y ciencia (Ellis & Bochner, 2000), dando lugar a diferentes tipos de autoetnografía (e.g., analítica, colaborativa, crítica, evocativa, narrativa), con variaciones y posibilidades distintas (McMahon, 2016).

Los trabajos autoetnográficos que se han desarrollado sobre entrenadores han explorado la transición de deportista a entrenadora (Graham & Blackett, 2021); la relación deportista-entrenador (Purdy et al., 2008); o las experiencias personales y profesionales de entrenadores (Mills, 2015; Preston y Frase-Thomas, 2017; Potrac et al., 2012; Jones, 2006). Sin embargo, no hemos hallado ninguna autoetnografía que se centre en explorar las experiencias migratorias y los retos de la vida transnacional de un entrenador.

Se optó por la realización de una autoetnografía (Trabajo 3) porque, durante la realización del estudio de caso (Trabajo 2), se describió la presencia de ciertos conflictos éticos en los entrenadores, derivados de su experiencia en países de la península arábiga. Al contar yo mismo con experiencia como entrenador migrante en diferentes países de la península arábiga (Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos y Qatar), la realización de una autoetnografía se presentó como una oportunidad para abordar, de manera específica, los diferentes conflictos éticos relacionados con los derechos humanos, las contradicciones entre valores personales y exigencias profesionales o las estrategias de adaptación a diferentes entornos.

Para la obtención de la información, utilicé la escritura de un diario en primera persona durante cinco temporadas. En este diario desarrollé los hechos, pensamientos y

698 emociones que experimenté en las diferentes transiciones culturales y profesionales y en
699 mi día a día. Complementé este diario con otros elementos (e.g., figuras, tablas, fotos,
700 vídeos) para facilitar la evocación de narrativas retrospectivas que permitieran explorar
701 transiciones y experiencias previas.

Capítulo 3. Resultados

Este capítulo se estructura en tres partes. En primer lugar, se exponen los dos trabajos que forman la parte fundamentales de esta tesis: una revisión sistemática de mapeo sobre en el transnacionalismo y la migración de entrenadores (Trabajo 1), en la que se sintetiza el conocimiento existente en la temática, se identifican tendencias y localización de la evidencia, características metodológicas, enfoques migratorios y lagunas en la literatura; y un estudio de caso (Trabajo 2) que explora las experiencias migratorias de entrenadores de fútbol que han migrado a países de la península arábiga. En segundo lugar, se exponen los dos trabajos que forman la parte no fundamental: una autoetnografía (Trabajo 3) basada en la trayectoria migratoria del propio autor de esta tesis, con un enfoque especial en los dilemas éticos e ideológicos que surgen a lo largo de su carrera como entrenador transnacional y una comunicación oral en congreso (Trabajo 4) en la que se ofrecen recomendaciones prácticas a los clubes por tal de facilitar el proceso migratorio de los entrenadores a los que contratan.

Trabajo 1. Revisión Sistemática




Trabajo 1

Herruzo, F., Jordana, A., & Torregrossa, M. (2024). Transnacionalismo y procesos migratorios de entrenadores y entrenadoras profesionales: una revisión sistemática de mapeo. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 19(61), 2118. <https://doi.org/10.12800/ccd.v19i61.2118>



TRANSNACIONALISMO Y PROCESOS MIGRATORIOS DE ENTRENADORES Y ENTRENADORAS PROFESIONALES: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE MAPEO

TRANSNATIONALISM AND PROFESSIONAL COACHES' MIGRATION PROCESSES: A SYSTEMATIC MAPPING REVIEW

Fran Herruzo Torres^{1,2} 
Anna Jordana Casas^{1,2} 
Miquel Torregrossa Álvarez^{1,2} 

¹ Departament de Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, España

² Institut de Recerca de l'Esport UAB, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, España

Autor para la correspondencia:

Fran Herruzo Torres
fran.herruzo@autonoma.cat

Título abreviado:

Transnacionalismo y Procesos Migratorios de Entrenadores Profesionales

Cómo citar el artículo:

Herruzo Torres, F., Jordana Casas, A., & Torregrossa Álvarez, M. (2024). Transnacionalismo y procesos migratorios de entrenadores y entrenadoras profesionales: una revisión sistemática de mapeo. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 19(61), 2118. <https://doi.org/10.12800/ccd.v19i61.2118>

Recepción: 16 octubre 2023 / Aceptación: 17 abril 2024

Resumen

El objetivo de este trabajo es estudiar el conocimiento existente sobre los procesos migratorios en entrenadores y entrenadoras profesionales. Para ello, se realizó una revisión sistemática de mapeo de la literatura existente. La búsqueda sistemática se extendió hasta el 31 de agosto de 2023 y no se establecieron limitaciones de fecha de publicación ni de idioma. Se seleccionaron 21 trabajos y se analizaron, desde tres perspectivas migratorias distintas (i.e., emigrante, inmigrante y mixta) sus objetivos, diseño y características de la muestra. En la síntesis realizada de los resultados de los trabajos incluidos se observó que la mayoría de entrenadores y entrenadoras fueron positivos en relación a la migración y la recomiendan a otros por los beneficios a nivel personal y profesional que conlleva. Sin embargo, también se hallaron dificultades a nivel personal (e.g., pérdida de vínculos sociales) y profesional (e.g., estándares de entrenamiento y cultura deportiva) al llegar al nuevo país y al adaptarse al nuevo contexto sociocultural. Conviene que futuras investigaciones atiendan de manera específica a las entrenadoras, que hasta ahora han recibido menos atención, que exploren el impacto de la transición cultural en la salud mental de entrenadores y entrenadoras, y que analicen similitudes y diferencias entre los procesos migratorios de deportistas y entrenadores y entrenadoras.

Palabras clave: Aculturación, entrenadores, transición cultural, transnacionalismo.

Abstract

The aim of this work is to study the existing knowledge on migratory processes in professional coaches. To achieve this, a systematic mapping review of existing literature was conducted. The systematic search extended up to August 31, 2023, with no date or language restrictions established. Twenty-one studies were selected and analyzed, examining their objectives, design, and sample characteristics from three different migratory perspectives (i.e., emigrant, immigrant, and mixed). In the synthesis of the results of the included studies, it was observed that the majority of coaches were positive about migration and recommended it to others due to the personal and professional benefits it entails. However, difficulties were also found at both personal (e.g., loss of social ties) and professional (e.g., training standards and sports culture) levels upon arrival in the new country and adapting to the new sociocultural context. Future research should pay specific attention to female coaches, who have received less attention thus far, explore the impact of cultural transition on the mental health of coaches, and analyze similarities and differences between the migratory processes of athletes and coaches.

Keywords: Acculturation, coaches, cultural transition, transnationalism.



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Introducción

La globalización es un fenómeno basado en el aumento continuo de la comunicación e interdependencia entre los diferentes países del mundo en el plano económico, político, social, tecnológico y cultural. Este proceso de globalización también ha llegado al deporte de élite, donde encontramos que la movilidad geográfica ha aumentado a escala mundial (Ryba et al., 2017) y se ha convertido en un aspecto fundamental en la actualidad (Prato et al., 2020; Ryba & Stambulova, 2013). Hoy en día hay multitud de competiciones internacionales desarrollándose en varios países al mismo tiempo (e.g., UEFA/ AFC Champions League o Copa Libertadores en fútbol, Euro League o Liga de las Américas en baloncesto), competiciones estatales que se llevan a cabo en otros países (e.g., Supercopa de España de fútbol en Arabia Saudí, partidos de la NBA o de la NFL en Europa), así como deportistas, árbitros/jueces, directores y miembros de diferentes equipos técnicos que desarrollan sus carreras moviéndose de un país a otro (Maguire & Falcous, 2011). Por consiguiente, entender los procesos de migración en el deporte es importante para desarrollar políticas deportivas e implementar estrategias que faciliten una adaptación exitosa de quienes forman parte (Borges et al., 2014). Durante la última década ha aumentado el interés por la investigación sobre los procesos migratorios de los entrenadores y varios autores han tratado de explorar elementos como los motivos que llevan a los entrenadores a migrar (Borges, 2014; Charbonneau et al., 2020), sus experiencias migratorias (Lenartowicz, 2022; Samuel et al., 2020) o los procesos de aculturación (Hall et al., 2021). Sin embargo, son varios los autores que señalan que todavía existe una escasez de investigación en esta temática (Sain et al., 2022; Samuel et al., 2020).

Para describir estos procesos migratorios, Koser y Salt (1997) diferenciaron entre los términos “movilidad”, que hace referencia a una estancia a corto plazo o intermitente (e.g., concentraciones en otro país con el objetivo de preparar una competición) y “migración” que tiene una connotación de estancia a largo plazo o permanencia (e.g., firmar un contrato de varias temporadas). Ryba y Stambulova (2013), por su parte, introdujeron el término “transnacional” para definir a aquellas personas que construyen sus carreras en el extranjero y/o quienes se desarrollan a nivel deportivo y personal entre fronteras. Más tarde, se distinguió también entre “deportista inmigrante”, aquel que se mueve a un nuevo país con el objetivo de asentarse, a diferencia del “deportista transnacional”, que va y vuelve de su país de origen, construyendo su carrera entre fronteras y pasando por procesos de transición cíclicos (Ryba et al., 2017). Otro de los términos utilizados en el estudio de los procesos migratorios es el de “aculturación”, que describe el proceso de cambios psicológicos y culturales en prácticas, valores e identidad que se produce como resultado de un contacto directo continuo entre personas de diferentes grupos culturales (Berry, 2005). Las estrategias y actitudes desarrolladas al formar parte de este nuevo contexto social y cultural permiten a los migrantes adaptarse en mayor o menor medida a la nueva realidad en la que viven, definiendo hasta qué punto se mantiene la herencia cultural previa y/o se abraza la nueva cultura (Schinke et al., 2013). Este proceso puede tener un impacto en el rendimiento y bienestar psicológico (Schinke et al., 2014).

Para explicar los procesos migratorios y la adaptación a una nueva cultura, se han desarrollado modelos teóricos como el Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016) o el Modelo de Aculturación de Berry (1997). Según el Modelo de Transición Cultural de Ryba et al. (2016), el proceso de adaptación sociocultural por el que se pasa al transitar de un contexto a otro consta de tres fases: (a) la fase de pre-transición, que es el momento en el que las personas empiezan a plantearse la posibilidad de llevar a cabo una migración y uno de los principales objetivos que se plantean en este momento es obtener información relativa al lugar al que podrían ir (e.g., instalaciones deportivas, costumbres sociales y deportivas, vida en la ciudad), iniciar toda la burocracia necesaria para llevar a cabo la transición y empezar a prepararse psicológicamente para los retos a los que deberán hacer frente (Borges et al., 2014); (b) la fase de adaptación cultural aguda, que se caracteriza por la renegociación de prácticas culturales en la vida diaria, un reposicionamiento social y el afrontamiento de diferentes retos personales (e.g., idioma, costumbres, prácticas culturales) y profesionales (e.g., integrarse en el nuevo cuerpo técnico o club, adaptarse a sus rutinas de trabajo, adaptarse a diferentes estilos de entrenamiento), y (c) la fase de adaptación sociocultural, que se refiere al proceso de adaptación a las normas sociales y culturales del nuevo país y al desarrollo de relaciones interpersonales con personas del nuevo entorno (Ryba et al., 2016). En función del equilibrio entre las demandas de la transición y las estrategias de afrontamiento del individuo, la transición puede (a) resultar favorable, mejorando el desarrollo deportivo y/o personal, (b) provocar una crisis que retrase la transición favorable o (c) convertirse en una transición desfavorable, asociada a consecuencias negativas como abandono o abuso de sustancias (Stambulova & Samuel, 2019). El Modelo de Aculturación de Berry (1997) ubica en dos dimensiones las actitudes de las personas con relación a la aculturación: (a) interacción cultural, que hace referencia al grado en el que las personas o grupos desean interactuar con la cultura anfitriona, y (b) mantenimiento cultural, que se refiere al grado en el que las personas o grupos desean mantener su cultura cuando se produce una interacción. Según Berry (1997), cuatro estrategias de aculturación se asocian a estas dos dimensiones: (a) asimilación: interactúa activamente con la nueva cultura, mostrando poco o ningún deseo de mantener la suya propia; (b) separación: se mantienen las normas culturales sin el deseo de abrazar la nueva cultura; (c) marginación: ni se pretende mantener la cultura de origen ni se pretende abrazar la nueva e (d) integración: se busca mantener los comportamientos culturales al tiempo que se participa en la sociedad de acogida. Conviene destacar, tal y como señalan Prato et al. (2020), que este proceso no es lineal y que los migrantes pueden pasar de una fase a otra en función de sus circunstancias.

En lo que a procesos de transición por migración se refiere, la investigación ha centrado sus esfuerzos, principalmente, en deportistas profesionales que practican deportes de equipo (e.g., Prato et al., 2020; Wicker et al., 2017). Algunos trabajos han analizado los diferentes motivos que llevan a los deportistas a migrar (e.g., Magee & Sugden, 2002; Maguire & Falcous, 2011) o sus experiencias de aculturación (e.g., Hirose & Meijen, 2022; Schinke et al., 2013). Prato et al. (2020), identificaron retos a los que los deportistas profesionales migrantes y transnacionales deben hacer frente a nivel deportivo (e.g., forma diferente de jugar, nuevas rutinas de entrenamiento) y sociocultural (e.g., nuevo idioma, nuevas costumbres culturales) y otros autores han descrito cómo estos deportistas han pasado por experiencias de estrés (Hobson et al., 2023), soledad, aislamiento social y nostalgia del hogar (Ronkainen et al., 2019), llegando incluso a desarrollar problemas clínicos de salud mental como ansiedad, depresión o burnout (Hassmén et al., 2019; Nixdorf et al., 2023). En lo que a entrenadores y entrenadoras se refiere, los trabajos realizados hasta la fecha han explorado temáticas relativas a su estrés, burnout o bienestar o a la influencia que tienen sobre los y las deportistas (e.g., Carson et al., 2019; Norris et al., 2017; Oglesby et al., 2020; Ramis et al., 2017). Durante la última década, también se han publicado, aunque en menor medida, trabajos que exploran el transnacionalismo y los procesos migratorios de los entrenadores y las entrenadoras (e.g., Hall et al., 2021; Samuel et al., 2020). Sin embargo, hasta donde el conocimiento de los autores alcanza, no hemos encontrado ninguna revisión sistemática sobre esta temática que proporcione una visión general del estado actual de la investigación.

El objetivo de este estudio es explorar el conocimiento existente sobre los procesos migratorios de entrenadores y entrenadoras profesionales, atendiendo, de manera específica, a la (a) tendencia y localización de la evidencia, (b) las características de los trabajos, considerando sus objetivos y diseño, la perspectiva migratoria de los trabajos y las características de la muestra, y (c) sintetizando los resultados obtenidos en los trabajos incluidos y las posibles lagunas en la literatura a cubrir en futuras investigaciones.

Método

Diseño

Este estudio es una revisión sistemática de mapeo realizada siguiendo los criterios propuestos por el método PRISMA (por sus siglas en inglés *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*; Page et al., 2021) y sus tres pasos: (a) identificación, (b) cribado, e (c) inclusión. Este diseño fue seleccionado ya que las revisiones sistemáticas contribuyen al avance del conocimiento sintetizando la evidencia existente, identificando lagunas en el conocimiento y facilitando la toma de decisiones basada en evidencia (Page et al., 2021). La evidencia revisada y sintetizada fue analizada desde marcos teóricos previamente establecidos, como el Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016) y el Modelo de Aculturación de Berry (1997).

Búsqueda Sistemática

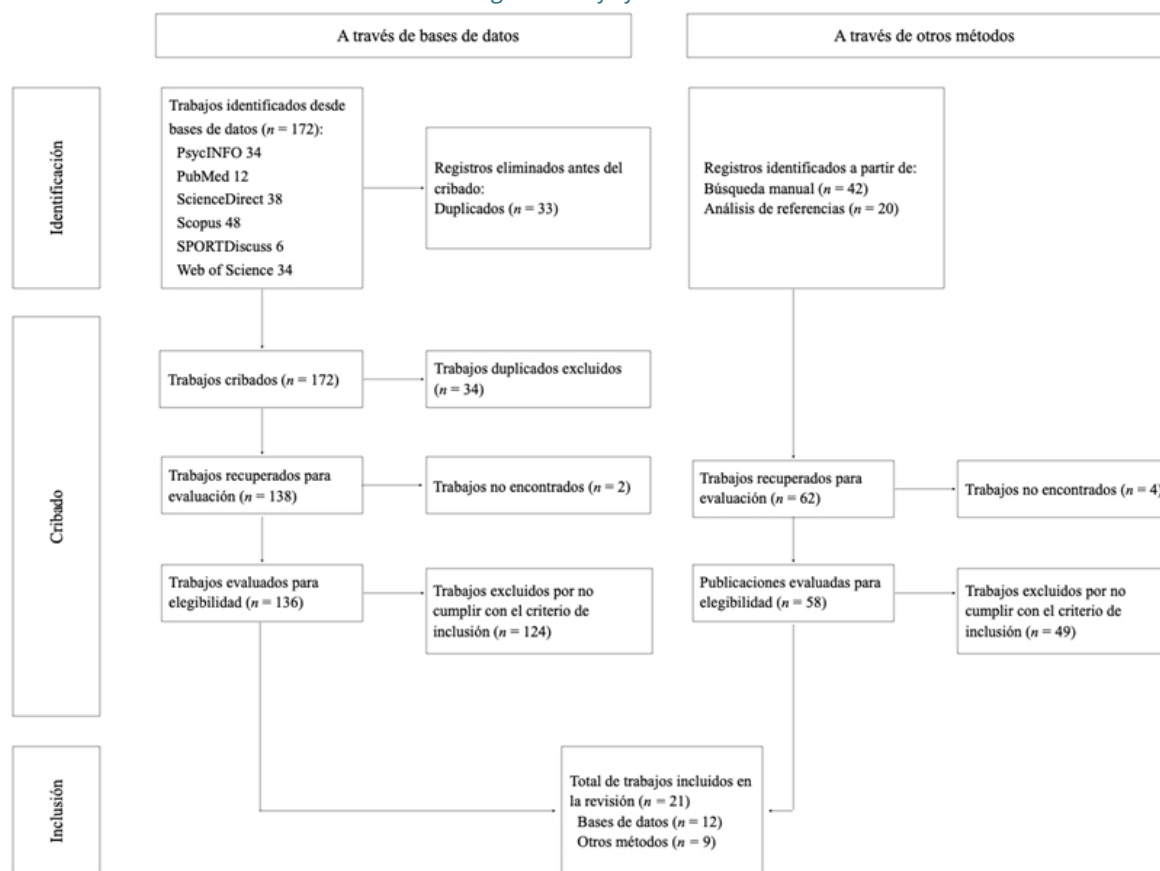
Para sistematizar el proceso, se utilizó la herramienta CHIP (por sus siglas en inglés *Context, How, Issue, Population*; Shaw, 2010), que facilita la identificación de los términos, palabras clave y sinónimos relacionados con el objetivo de la revisión (Prato et al., 2020). La fórmula CHIP se utilizó en inglés para poder detectar resúmenes de artículos en cualquier idioma (documento disponible previa petición al autor de correspondencia). Esta fórmula se aplicó en seis bases de datos: PsycINFO, PubMed, ScienceDirect, SCOPUS, SPORTDiscuss, Web of Science. También se realizó una búsqueda manual examinando las referencias de todos los trabajos encontrados. La búsqueda se extendió hasta el 31 de agosto de 2023.

Selección de los Trabajos

El criterio definido para la inclusión de los trabajos identificados fue que exploraran el transnacionalismo y los procesos migratorios de entrenadores y entrenadoras profesionales. Se entendió como entrenadores y entrenadoras profesionales a aquellos y aquellas que tienen un contrato profesional a jornada completa, independientemente de la categoría o de la edad en la que entrenen. Fueron excluidos aquellos trabajos que estuvieran centrados en el transnacionalismo o en los procesos migratorios de otros agentes sociales (e.g., deportistas). No se estableció ninguna restricción en cuanto al idioma ni a la fecha de publicación.

La búsqueda en bases de datos identificó un total 234 trabajos: 172 fueron hallados mediante búsquedas en bases de datos científicas, 42 mediante búsqueda manual y 20 examinando las citas (ver Figura 1). Una vez excluidos aquellos artículos que estaban duplicados (34), se realizó un cribaje en dos fases. En primer lugar, se excluyeron seis trabajos que no pudieron ser localizados y se analizaron los títulos y resúmenes del resto, excluyendo 118 trabajos más que no cumplían con el criterio de inclusión. En segundo lugar, se valoró la elegibilidad mediante la lectura del texto completo de cada uno de los trabajos y se excluyeron otros 55 trabajos que no cumplían con el criterio de inclusión. Tras este cribado, se incluyeron un total de 21 trabajos en esta revisión.

Figura 1
Diagrama de flujo PRISMA



Proceso de Extracción de los Datos

El proceso de extracción de los datos se llevó a cabo realizando un análisis descriptivo de los trabajos, identificando elementos como el formato del trabajo (i.e., artículo, capítulo de libro, libro, tesis doctoral), la revista o editorial que lo publica, el país de desarrollo del trabajo, sus objetivos y diseño, la perspectiva desde la cual se analiza el proceso migratorio, el país desde el que se estudia y las características de la muestra (e.g., población, edad media, país de origen). También se realizó un análisis de contenido tomando como referencia el Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016) para explorar los resultados obtenidos en los artículos incluidos sobre cuestiones relativas a los motivos para migrar, los factores mediadores o las barreras y desafíos existentes en la adaptación y el Modelo de Aculturación (Berry, 1997) para el análisis de los resultados sobre la aculturación. Toda esta información fue registrada en un archivo de Numbers compuesto por varias pestañas para su posterior análisis y selección relevante de la información a destacar en el apartado de resultados (documento disponible previa petición al autor de correspondencia). Con el objetivo de garantizar el rigor y la coherencia metodológica de esta investigación, y del mismo modo que señalan Tod (2019) y Tod et al. (2022), el segundo y tercer autor fomentaron la reflexión y la exploración de alternativas a lo largo de todo el proceso de diseño, análisis, presentación de los datos y escritura de este artículo.

Resultados

Se han organizado los resultados presentando, en primer lugar, la tendencia y la localización de la evidencia. En segundo lugar, se analizan las características de los trabajos incluidos, atendiendo a (a) los objetivos que plantean y su diseño, (b) la perspectiva desde la cual estudian los procesos migratorios y (c) las características de la muestra. Por último, se muestra una síntesis de los resultados de los trabajos incluidos, organizándolos en tres momentos temporales: (a) antes de migrar, (b) al llegar al nuevo país y (c) al adaptarse al nuevo contexto sociocultural.

Tendencia y Localización de la Evidencia

Del total de 21 trabajos incluidos en esta revisión, 16 son artículos de investigación, tres libros o capítulos de libros y dos tesis (una doctoral y una de máster). Pese a que no se estableció ninguna limitación en cuanto a la fecha o el idioma de publicación, todos los trabajos fueron publicados en inglés entre los años 2010 y 2023.

Los 16 artículos incluidos en esta revisión fueron publicados por 14 revistas diferentes (e.g., Sport, Education and Society; Psychology of Sport & Exercise; Physical Education and Sport Pedagogy) y únicamente tres de estas revistas publicaron más de un artículo: International Sport Coaching Journal (Charbonneau et al., 2020; Hall et al., 2021), Leisure Studies (Borges et al., 2014; Kerr & Obel, 2018) y Sociología del Deporte (Borges et al., 2020; Sain et al., 2022). Los tres libros o capítulos de libro incluidos también fueron publicados por tres editoriales diferentes (i.e., Bennion Kearny Limited; Palgrave Macmillan; Routledge). La tesis de Cummings (2014) fue defendida en la Lauterian University (Canadá) y la de Bepomoshchnov (2023) en Haaga-Helia University of Applied Sciences (Finlandia).

Características de los Trabajos

La Tabla 1 muestra, siguiendo un orden cronológico inverso, información sobre los trabajos incluidos en esta revisión: autores, tipo de trabajo, perspectiva desde la cual se estudia el proceso migratorio, diseño, objetivos, y características de la muestra (i.e., población, media de edad, país de origen y de destino).

Perspectiva Migratoria de Entrenadores y Entrenadoras

Atendiendo a la perspectiva desde la cual se estudiaron los procesos migratorios, hemos clasificado los trabajos incluidos en: (a) aquellos que exploran desde la perspectiva del entrenador o entrenadora emigrante, (b) los que exploran desde la perspectiva del entrenador o entrenadora inmigrante y (c) los que exploran desde una perspectiva mixta.

Los trabajos que abordaron el estudio de los procesos migratorios desde la perspectiva del emigrante se centraron en explorar los motivos y factores que llevan a los entrenadores y a las entrenadoras a migrar desde países como Finlandia (Bepomoshchnov, 2023), Portugal (Borges et al., 2020), Alemania (Orlowski et al., 2018), Reino Unido (Taylor, 2010) o Rusia, Bielorrusia, Uzbekistán y Kazajistán (Keer & More, 2015; Kerr & Obel, 2018). Los trabajos realizados desde la perspectiva del entrenador y la entrenadora inmigrante exploraron las experiencias migratorias de los entrenadores en el país de acogida, atendiendo a las diferencias en las culturas organizacionales deportivas, a los retos a los que deben hacer frente, las estrategias para adaptarse y los procesos de aculturación (e.g., Samuel et al., 2020; Schinke et al., 2014) en países como Reino Unido (Sain et al., 2022), Israel (Samuel et al., 2020), Australia (Tao et al., 2019) o Canadá (Cummings, 2014; Schinke, 2014). Los trabajos que utilizaron una perspectiva mixta en el estudio de los procesos migratorios, analizaron los factores que afectan tanto a la emigración como a la inmigración (Wicker et al., 2017) y exploraron los motivos y las experiencias migratorias de los entrenadores y las entrenadoras (Charbonneau et al., 2020) en distintos flujos migratorios (e.g., desde Norteamérica hacia Noruega, desde Portugal, Eslovenia, Dinamarca, España hacia Angola, Israel, Polonia, Brasil).

Tabla 1
 Descripción de los trabajos incluidos

Nº	Autores	Tipo	Perspectiva	Diseño	Objetivo/s	Muestra	País Origen - Destino
[1]	Bepomoshchnov (2023)	Tesis máster	Emigrante	Estudio cualitativo Estudio de caso Entrevista semi-estructurada Análisis temático	Ampliar la comprensión del trabajo de los entrenadores de alto rendimiento en un contexto deportivo globalizado. Ofrecer ideas relativas al trabajo de los entrenadores transnacionales, formadores y administrativos	$N = 14$ Ent. Edad: N/E ($M_{edad} = N/E$; $SD = N/E$)	P.O: Finlandia P.D: Suecia, Eslovaquia, Austria, Inglaterra, Suiza, Polonia, Italia, Rusia, EEUU, Alemania y Eslovenia
[2]	Guo et al. (2023)	Artículo	Emigrante	Estudio cualitativo Entrevista semi-estructurada Análisis temático	Analizar el desarrollo profesional de los entrenadores de fútbol internacionales en el contexto de su migración transnacional	$N = 8$ Ent. Edad: 25-40 ($M_{edad} = N/E$; $SD = N/E$)	P.O: Brasil, Colombia, Serbia, Reino Unido, España P.D: China

[3]	Mckenna (2022)	Libro	Emigrante	Trabajo no empírico	Mostrar las experiencias personales y profesionales de ocho entrenadores migrantes	N = 8 Ent. Edad: N/E ($M_{edad} = N/E$; $SD = N/E$)	N/E
[4]	Sain et al. (2022)	Artículo	Inmigrante	Estudio cualitativo Entrevista semi-estructurada Cuestionario de 38 preguntas para entrenadores inmigrantes Análisis Temático (MAXQDA 11)	Analizar (a) las percepciones de los entrenadores inmigrantes sobre sus experiencias y (b) las percepciones de los de los entrenadores nativos con respecto a la migración de entrenadores	N = 15 Ent. n = 10 Ent. migrantes (H = 4; M = 6) Edad: 19 – 44 ($M_{edad} = 30.7$; $SD = 9.04$) n = 5 Ent. Nativos (H = 4; M = 1) Edad: 20 – 40 ($M_{edad} = 30.5$; $SD = 9.25$)	P.O: Italia, España, Croacia, Bulgaria y Brasil P.D: Reino Unido
[5]	Hall et al. (2021)	Artículo	Inmigrante	Estudio cualitativo Entrevista semi-estructurada Análisis sistemático	Aumentar el conocimiento sobre la aculturación en el deporte de élite siguiendo el modelo teórico de Berry	N = 5 Ent. H = 5; M = 0 Edad: 47-56 ($M_{edad} = 50.8$; $SD = 3.42$)	P.O: Inglaterra, Irlanda, Gales y Nueva Zelanda P.D: Inglaterra, Escocia, Gales, Irlanda e Italia
[6]	Borges et al. (2020)	Artículo	Emigrante	Estudio cuantitativo Cuestionario online Análisis de regresión	Identificar los patrones y redes de migración de entrenadores portugueses de fútbol entre los años 2009 y 2013.	N/E	P.O: Portugal P.D: Diversos países (e.g., Arabia Saudí, China, Chipre, España, Grecia, Irán, Mozambique)
[7]	Charbonneau et al. (2020)	Artículo	Mixta	Estudio cualitativo Entrevista semi-estructurada Análisis interpretativo fenomenológico	Analizar los motivos y las experiencias de expatriación para entrenar en Noruega de entrenadores de esquí	N = 5 Ent. H = 4; M = 1 Edad: N/E ($M_{edad} = N/E$; $SD = N/E$)	P.O: Norte América P.D: Noruega
[8]	Koopers y de Haan (2020)	Capítulo		Estudio exploratorio	Explorar cómo los entrenadores transnacionales desafían o refuerzan ideologías dominantes de raza/etnia y género	N/E	N/E
[9]	Samuel et al. (2020)	Artículo	Inmigrante	Estudio cualitativo Entrevista semi-estructurada Análisis Temático	Analizar las experiencias de movilidad y migración de entrenadores transnacionales trabajando en el contexto del Balonmano israelí	N = 8 Ent. H = 8; M = 0 Edad: 36-59 ($M_{edad} = 44.50$; $SD = 7.96$)	P.O: países balcánicos y otros países europeos P.D: Israel

[10]	Tao et al. (2019)	Artículo	Inmigrante	Estudio cualitativo Estudio de caso Observación directa 12 meses Análisis Temático (MindNote)	Examinar las experiencias de aprendizaje de entrenadores chinos que emigran a Australia	N = 11 n = 3 Ent. H = 2; M = 1 Edad: 25-55 ($M_{edad} = N/E$; $SD = N/E$) n = 4 Dep. n = 4 Admin.	P.O: China P.D: Australia
[11]	Kerr y Obel (2018)	Artículo	Emigrante	Estudio cualitativo Entrevista de vida Análisis temático	Estudiar los factores que influyen a entrenadores de gimnasia de países de la antigua Unión Soviética a emigrar a Nueva Zelanda	N = 10 Ent. H = 4; M = 6 Edad: N/E ($M_{edad} = N/E$; $SD = N/E$)	P.O: países de la antigua Unión Soviética (Rusia, Bielorusia, Uzbekistán y Kazajistán) P.D: Nueva Zelanda
[12]	Orlowski et al. (2018)	Artículo	Emigrante	Estudio cualitativo Entrevista semi-estructurada Análisis temático	Analizar los factores de migración de los entrenadores en deportes menos comercializados	N = 9 Ent. H = 8; M = 1 Edad: N/E ($M_{edad} = N/E$; $SD = N/E$)	P.O: Alemania P.D: N/E
[13]	Wicker et al. (2017)	Artículo	Mixta	Estudio cuantitativo Cuestionario online Análisis de regresión	Examinar los factores que afectan la emigración e inmigración de los entrenadores de élite.	N = 210 Ent. H = N/E; M = N/E Edad: N/E ($M_{edad} = 41$; $SD = N/E$)	P.O: N/E P.D: Alemania
[14]	Orlowski et al. (2016)	Artículo	Emigrante	Estudio cuantitativo Cuestionario online Análisis de regresión	Analizar los factores que influyen en las probabilidades de migración de entrenadores de élite en Alemania.	N = 186 Ent. H = N/E; M = N/E Edad: N/E ($M_{edad} = 43$; $SD = N/E$)	P.O: Alemania P.D: N/E
[15]	Kerr y Moore (2015)	Artículo	Emigrante	Estudio cualitativo Entrevista de vida semi-estructurada Análisis temático	Examinar los factores que influyen a los entrenadores de gimnasia rusos al emigrar a Nueva Zelanda	N = 6 Ent. H = 3; M = 3 Edad: 30 - 60 ($M_{edad} = N/E$; $SD = N/E$)	P.O: países de la antigua Unión Soviética (N) P.D: Nueva Zelanda
[16]	Borges et al. (2014)	Artículo	Mixta	Estudio cualitativo Entrevista semi-estructurada Análisis temático (MAXQDA)	Explorar las percepciones sobre las experiencias de los entrenadores migrantes, sus procesos de selección, sus motivaciones para migrar y sus experiencias migratorias.	N = 5 Ent. H = 5; M = 0 Edad: N/E ($M_{edad} = 41$; $SD = 8$)	P.O: Portugal, Eslovenia, Dinamarca, España P.D: Angola, Israel, Polonia, Brasil
[17]	Cummings (2014)	Tesis doctoral	Inmigrante	Estudio cualitativo Cuestionario demográfico Entrevista semi-estructurada Análisis temático	Analizar las experiencias y los retos de un grupo de entrenadores inmigrantes recolocados en Canadá	N = 10 Ent. H = 9; M = 1 Edad: 36-78 ($M_{edad} = N/E$; $SD = N/E$)	P.O: N/E P.D: Canadá

[18]	Schinke et al. (2014)	Artículo	Inmigrante	Estudio cualitativo Entrevista semi-estructurada Análisis temático	Analizar el proceso de aculturación de entrenadores inmigrantes en Canadá	$N = 10$ Ent. $H = N/E$; $M = N/E$ Edad: N/E ($M_{edad} = N/E$; $SD = N/E$)	P.O: Rusia, Rumanía, China, Uzbekistán, Reino Unido, Nueva Zelanda, Alemania, Jamaica y México P.D: Canadá
[19]	Smith (2014)	Artículo	N/E	Estudio descriptivo	Explorar cómo la movilidad puede relanzar, mejorar o sostener las carreras de los entrenadores.	N/E	Varios
[20]	Harris (2010)	Capítulo	N/E	Estudio descriptivo	Explorar la migración de los entrenadores de Rugby	N/E	N/E
[21]	Taylor (2010)	Artículo	Emigrante	Estudio descriptivo	Explorar los patrones de migración y las redes de contactos de los entrenadores británicos de fútbol	N/E	P.O: Reino Unido P.D: Diversos países (e.g., Alemania, Austria, Francia, Hungría, Países Bajos)

Nota: N = muestra total; n = muestra; Ent = entrenador/a; H = hombre; M = mujer; M_{edad} = media de edad; SD = desviación estándar; N/E = no especificado; P.O. = país de origen; P.D. = país de destino

La mayoría de los trabajos exploraron los procesos migratorios hacia un único destino provenientes de distintos países de origen (e.g., Charbonneau et al., 2020; Guo et al., 2023; Sain et al., 2022; Samuel et al., 2020; Schinke et al., 2014). Otros analizaron estos procesos migratorios desde un país de origen hacia múltiples destinos (i.e., Bepomoshchnov, 2023; Borges et al., 2020; Taylor, 2010) o desde varios países de origen hacia varios países de destino (i.e., Borges et al., 2014; Hall et al., 2021; Mckenna, 2022). Tan solo el trabajo de Tao et al. (2019) analizó un patrón migratorio específico entre dos países (China y Australia).

Objetivos y Diseño de los Trabajos

Atendiendo a los objetivos planteados en los trabajos incluidos en esta revisión, pueden clasificarse en: (a) aquellos que pretenden identificar y analizar patrones de migración específicos (e.g., Borges et al., 2020; Tao et al., 2019), (b) aquellos que tratan de analizar y comprender los motivos y las razones para migrar y los factores que influyen en la decisión (e.g., Kerr & Moore, 2015; Kerr & Obel, 2018) y (c) aquellos que se centran en explorar las experiencias migratorias de los entrenadores y las entrenadoras y su proceso de aculturación (e.g., Hall et al., 2021; Samuel et al., 2020). Algunos de estos trabajos exploraron varios de estos objetivos (e.g., Borges et al., 2014; Charbonneau et al., 2020). En relación al diseño de los trabajos, 13 utilizaron un diseño cualitativo (e.g., Bepomoshchnov, 2023; Guo et al., 2023; Sain et al., 2022), tres un diseño cuantitativo (i.e., Borges et al., 2020; Orłowski et al., 2016; Wicker et al., 2017). Otros tres trabajos fueron descriptivos (i.e., Harris, 2010; Smith, 2014; Taylor, 2010), uno exploratorio (Koopers & de Haan, 2020) y otro no empírico (Mckenna, 2020). Las entrevistas semiestructuradas y el análisis temático de estas fue la metodología más utilizada por los trabajos de diseño cualitativo, mientras que el uso de cuestionarios y análisis estadístico descriptivo lo fue para los artículos de diseño cuantitativo.

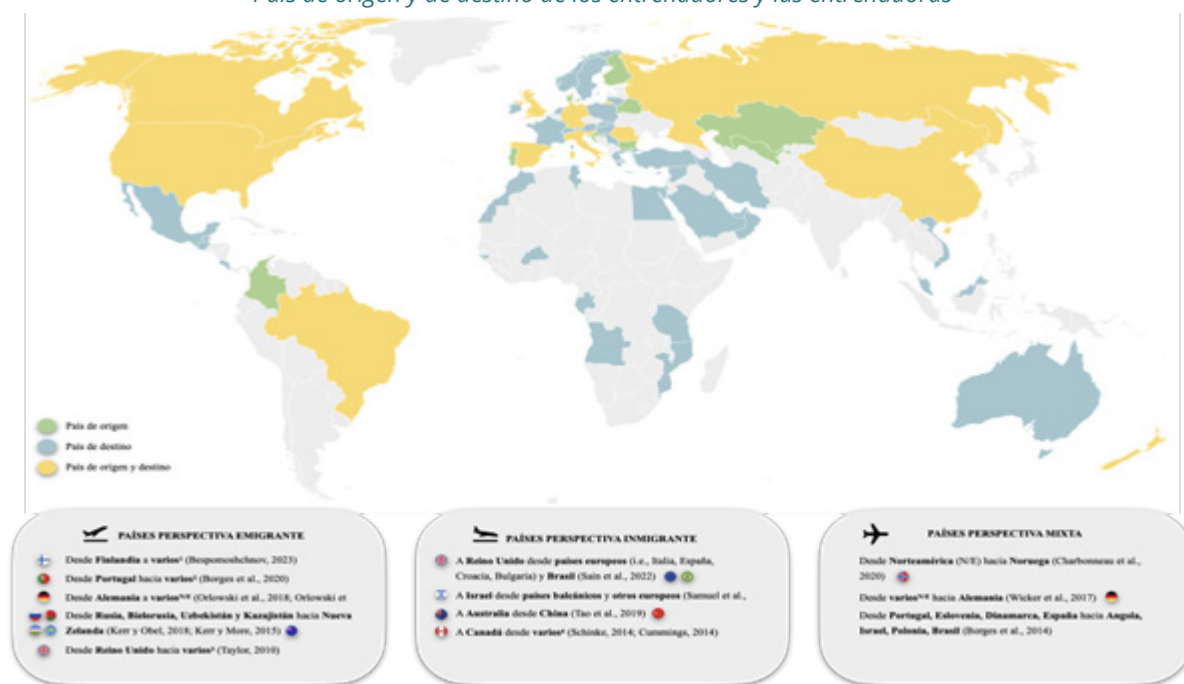
Características de la Muestra

La media de participantes en los trabajos incluidos sigue la lógica esperable, con muestras más grandes en trabajos cuantitativos ($M = 198$; $SD = 16.97$) que en trabajos cualitativos ($M = 8.92$; $SD = 3.25$). Si atendemos al género de los participantes se observa que, en aquellos trabajos que lo especificaron, existe una tendencia a una mayor presencia de entrena-

dores ($M = 5.82$; $SD = 2.44$) que de entrenadoras ($M = 1.82$; $SD = 2.48$). El trabajo de Kerr y Obel (2018) contó con una mayor presencia de entrenadoras que de entrenadores y otros trabajos mostraron proporciones iguales o similares (e.g., Sain et al., 2022; Kerr & Moore, 2015). Sin embargo, son más los trabajos que presentan una mayor proporción de entrenadores que de entrenadoras (e.g., Charbonneau et al., 2020; Orłowski et al., 2018) o una muestra formada únicamente por hombres (e.g., Hall et al., 2021; Mckenna, 2022; Samuel et al., 2020). Algunos trabajos informaron sobre el total de participantes sin especificar su género (e.g., Bepomoshchnov, 2023; Guo et al., 2023) y otros no informaron del total de participantes o de su género (e.g., Borges et al., 2020; Smith, 2014). Con relación a la edad de los y las participantes, no se ha observado una tendencia clara, con rangos de edad de más de 20 años de diferencia en algunos trabajos (e.g., Sain et al., 2022; Samuel et al., 2020) y con otros trabajos que no presentan ninguna información relativa a la edad de sus participantes (e.g., Charbonneau et al., 2020; Kerr & Obel, 2018).

La Figura 2 muestra el fenómeno migratorio de los entrenadores y las entrenadoras participantes en los trabajos incluidos en esta revisión en base a tres categorías: (a) país de origen, (b) país de destino, y (c) país de origen y de destino. En este sentido, el continente europeo ha sido tanto origen (e.g., Croacia, Dinamarca, Portugal) como destino (e.g., Austria, Chipre, Francia) y varios de sus países fueron origen y destino (e.g., Alemania, Italia, Serbia). Algo similar, aunque con un menor número de participantes, ocurre en el continente americano, donde se observan países como origen (i.e., Colombia), destino (i.e., México) y origen y destino (i.e., Brasil, EEUU, Canadá). Asia y Oceanía siguen una dinámica similar a la observada en Europa y América, con presencia de países como origen (e.g., Kazajistán, Uzbekistán), destino (e.g., Vietnam, Malasia, Australia) y origen y destino (e.g., China, Nueva Zelanda). En África, en cambio, todos los países que aparecieron en los diferentes trabajos lo hicieron como destino (e.g., Angola, Marruecos, Túnez), del mismo modo que los países de Oriente Medio (e.g., Arabia Saudí, Omán, Irán). En la Figura 2 se ha incluido, además, la clasificación de los trabajos incluidos en función de la perspectiva migratoria desde la que estudiaron el fenómeno y mostrando los flujos migratorios estudiados.

Figura 2
 País de origen y de destino de los entrenadores y las entrenadoras



Nota: Varios¹: Suecia, Eslovaquia, Austria, Inglaterra, Suiza, Polonia, Italia, Rusia, EEUU, Alemania y Eslovenia; Varios²: múltiples países (e.g., Arabia Saudí, China, Chipre, España, Grecia, Iran, Mozambique); Varios³: múltiples países (e.g., Alemania, Austria, Francia, Hungría, Países Bajos); Varios⁴: Rusia, Rumanía, China, Uzbekistán, Reino Unido, Nueva Zelanda, Alemania, Jamaica y México (Schinke, 2014); Varios⁵: No Especificado.

Atendiendo al deporte de los entrenadores y las entrenadoras, observamos que el fútbol es el que tiene presencia en más trabajos (e.g., Guo et al., 2023; Mckenna, 2022). Otros deportes como el rugby (e.g., Hall et al., 2021), el balonmano (e.g., Samuel et al., 2020) o la gimnasia (Kerr & Moore, 2015) también tuvieron protagonismo. Los estudios cuantitativos (e.g., Orłowski et al., 2016; Wicker et al., 2017), al contar con muestras de participantes más grandes, incluyeron una mayor variedad de deportes (e.g., tiro con arco, piragüismo, ciclismo en pista). Algunos trabajos también aportaron información

sobre los años de experiencia de los participantes (e.g., Hall et al., 2021; Sain et al., 2022), las migraciones previas realizadas (e.g., Samuel et al., 2020) o el nivel en el que trabajan los entrenadores y las entrenadoras (e.g., Guo et al., 2023).

Síntesis de los Trabajos Incluidos

Esta sección sintetiza los principales resultados obtenidos por los trabajos incluidos en la revisión. Basándonos en el Modelo de Transición Cultural de Ryba et al. (2016) y sus tres fases, hemos organizado los resultados en base a tres momentos temporales de la vida de los migrantes: (a) antes de realizar la migración, (b) al llegar al nuevo país, y (c) al adaptarse al nuevo contexto sociocultural.

Antes de Migrar

En relación a este momento, la investigación ha explorado cuestiones como el proceso de búsqueda de empleo y los mecanismos de contratación de los entrenadores y las entrenadoras, destacando la importancia de las experiencias migratorias previas (Borges et al., 2020) y de las redes de contacto en los procesos de selección (e.g., Harris, 2010; McKenna, 2022; Samuel et al., 2020). Diferentes trabajos también han explorado los motivos que llevan a los entrenadores y las entrenadoras a migrar (e.g., Charbonneau et al., 2020; Samuel et al., 2020). En este sentido, Guo et al. (2023) señalaron que los entrenadores y las entrenadoras ven en la migración la posibilidad de consolidarse profesionalmente estabilizando su carrera o reformulándola en función de sus deseos o necesidades. Esto presenta algunas similitudes con lo destacado por Orlowski et al. (2018), que agruparon los motivos en (a) factores relacionados con el trabajo (e.g., salario, seguridad financiera, presión, reconocimiento), (b) factores sociales (e.g., soporte familiar, educación de los hijos), (c) factores competitivos (e.g., mayores recursos para el entrenamiento, competitividad en el entorno), y (d) factores relacionados con la búsqueda de nuevas experiencias (e.g., vivir en una nueva cultura, aprender un idioma, experimentar nuevos retos). Kerr y Obel (2018) hallaron una motivación para migrar basada en los hijos y las hijas (e.g., evitar que tuvieran que hacer el servicio militar en su país de origen, dar mayores oportunidades para su futuro).

Al Llegar al Nuevo País

Al llegar a un nuevo país, los entrenadores y las entrenadoras deben aprender las normas sociales existentes, adaptar sus métodos de entrenamiento al nuevo contexto y adecuar su manera de comunicarse con los y las deportistas y demás trabajadores del club (Tao et al., 2019). Este momento podría vincularse a la fase de adaptación aguda que propone el modelo de Ryba et al. (2016).

La investigación ha señalado elementos facilitadores para la adaptación de los entrenadores y las entrenadoras al llegar a un nuevo país, tales como el hecho de recibir ayuda por parte del club a su llegada (Borges et al., 2014), la proximidad geográfica al país de origen o el poder mantener relaciones sociales con familia y amigos (Sain et al., 2022). Kerr y Obel (2018) señalaron, además, la existencia de coincidencias sutiles que pueden actuar como facilitadores de esta adaptación (e.g., que la pareja encuentre a alguien con quien comparta idioma). También se ha prestado atención a las barreras y los desafíos que los entrenadores y las entrenadoras deben hacer frente en su transición cultural (e.g., Charbonneau et al., 2020; Kerr & Moore, 2015; Sain et al., 2022; Schinke et al., 2014). Por último, en este momento de llegada se han señalado retos relacionados con el ámbito profesional (e.g., estándares de entrenamiento, niveles de compromiso, cultura deportiva, impacto mediático) y con el ámbito sociocultural (e.g., idioma, climatología, estilo de vida).

Al Adaptarse al Nuevo Contexto Sociocultural

Esta tercera fase se relaciona con la adaptación sociocultural del Modelo de Transición Cultural, en la que ha observado como las personas que se consideran psicológicamente ajustados a la nueva cultura reportan mayores niveles de satisfacción en los aspectos no deportivos de la vida diaria y que sentir congruencia entre los valores propios y el estilo de vida y las normas locales podría ser un elemento clave en este ajuste (Ryba et al., 2016). Sin embargo, algunos autores y autoras consideran que, dentro del contexto deportivo, no es necesario que un entrenador o entrenadora inmigrante se adapte a la cultura de todas las normas, valores y creencias del nuevo personal o de los y las deportistas con los que trabaja, ya que algunas diferencias culturales pueden no causar estrés e incluso pueden generar alguna oportunidad (Cummings, 2014; Schinke, 2014).

Este proceso de cambios psicológicos y culturales que se dan como fruto de un contacto entre diferentes grupos culturales y que denominamos aculturación (Berry, 2005) está influenciado por una gran variedad de elementos entre los que se incluyen, tal y como señalan varios autores (e.g., Hall et al., 2021; Schinke et al., 2014), factores personales (e.g., habilidades lingüísticas, capacidad de adaptación, personalidad, experiencias previas), grupales (e.g., apoyo social, comunicación entre miembros del equipo y personal del club, cohesión del equipo), socioculturales (e.g., diferencias culturales en cuanto valores, normas y creencias), situacionales (e.g., duración de la estancia en el nuevo país, frecuencia de contacto con la cultura de origen) y organizacionales (e.g., estructura y cultura de la organización deportiva, disponibilidad de recursos y servicios). También se han señalado como mediadores del proceso de aculturación de los entrenadores y las entrenadoras otros factores como (a) el papel de la familia, destacando tanto su influencia en la decisión de emigrar como la importancia en la adaptación y en su rendimiento laboral (e.g., Hall et al., 2021; Sain et al., 2022; Samuel et al., 2020); (b) el apoyo social ofrecido por familia-

res, amigos, compañeros de profesión y otros miembros del cuerpo técnico (e.g., Borges et al., 2015; Sain et al., 2022; Schinke et al., 2014); (c) la creación de relaciones personales y redes sociales fuera del entorno deportivo como elemento clave para desarrollar un sentido de pertenencia al nuevo país (Kerr & Moore, 2015) y (d) el papel del club o federación (Borges et al., 2015), facilitando el proceso de aculturación mediante el apoyo institucional que pueden ofrecer al entrenador migrante (e.g., asesoramiento legal, apoyo en la búsqueda de vivienda, facilitando un hogar; facilitando aprender el idioma).

Discusión

El análisis de la evidencia publicada en artículos, libros y trabajos académicos nos indica que la mayoría de entrenadores y entrenadoras son positivos con relación a su migración, considerándola una experiencia valiosa para desarrollarse, recomendándola a otras personas por los beneficios a nivel personal (e.g., mejora de la calidad de vida, crecimiento personal) y profesional (e.g., mejora a nivel económico, posibilidad de entrenar a mayor nivel, mayor estatus y reconocimiento como entrenadores) que conlleva (e.g., Charbonneau et al., 2020; Samuel et al., 2020). Sin embargo, estos mismos autores señalaron también los costes que puede traer consigo esta migración tanto a nivel personal (e.g., problemáticas de adaptación, pérdida vínculos sociales y familiares, experiencias de aislamiento y soledad) como a nivel profesional (e.g., una mayor inestabilidad laboral, dificultades para adaptarse al nuevo sistema deportivo). Pese a que se han explorado los beneficios, retos y dificultades asociados a las experiencias migratorias de los entrenadores y las entrenadoras, no se ha encontrado evidencia alguna que analice directamente el impacto que puede tener la transición cultural en la salud mental de los entrenadores y las entrenadoras, como sí que se ha hecho con deportistas (Schinke et al., 2018). Conviene que futuras investigaciones exploren este fenómeno.

En general, los trabajos sobre carrera deportiva y transiciones sugieren que algunos de los resultados encontrados con deportistas respecto a la migración (Prato et al., 2020) o los programas de asistencia de carrera (Torregrossa et al., 2020) son aplicables directamente a la experiencia de los entrenadores. Sin embargo, dado que son procesos migratorios que se producen en momentos vitales distintos, se espera que haya diferencias en aspectos como las implicaciones familiares o el tipo de relaciones sociales que se establecen en el país de destino. Prato et al. (2020) observaron que el idioma puede afectar de manera general a los y las deportistas en su carrera profesional en el extranjero, influyendo a nivel deportivo (e.g., decisión del entrenador sobre participación en competiciones), psicológico (e.g., efectos en la autoconfianza, motivación y estado emocional) y social (e.g., facilitando la segregación o el aislamiento social). Sin embargo, al contrario de lo que parece ocurrir con los deportistas, Borges et al. (2020) señalaron que las relaciones culturales entre países y el idioma no parecen ser un elemento relevante en la migración de entrenadores y entrenadoras. En otra revisión sobre migración y aspectos psicológicos de deportistas, Souza et al. (2021) hallaron que, entre los deportistas, no es una práctica habitual buscar información sobre el país o el contexto deportivo en el que se insertarán. Estos datos van en línea opuesta a lo señalado por Bepomoshchnov (2023), que observó como los entrenadores sí que investigaban sobre el club, la liga y el país de destino. Conviene que futuras investigaciones exploren, de manera específica, si el hecho de buscar información previa ayuda en el proceso de adaptación o no y otras posibles similitudes y diferencias entre los procesos migratorios de deportistas y de entrenadores y entrenadoras. Es importante considerar, además, que los modelos teóricos que se utilizan en la actualidad para describir las experiencias de unos y otros son basados en deportistas y futuras investigaciones deberían valorar la necesidad de adaptar los modelos teóricos existentes a la figura de los entrenadores y entrenadoras o de crear nuevos modelos teóricos que se ajusten a sus características específicas.

Se ha observado una clara tendencia a una mayor participación de entrenadores que de entrenadoras en los trabajos incluidos en esta revisión. Estos datos van en línea con lo hallado por Prato et al. (2020) en su revisión sobre transición cultural y migración de deportistas y con lo expuesto por Borrueco et al. (2023), que señalaron que el número de entrenadoras es menor y que están invisibilizadas. Investigaciones futuras deberían explorar, de manera específica, las experiencias migratorias de las entrenadoras y analizar las posibles similitudes y diferencias con las de los entrenadores.

Otras características (e.g., nacionalidad, edad, experiencias migratorias previas, si se viaja acompañado/a de familia o no) han sido, en ocasiones, descritas en los trabajos, aunque no se ha analizado de manera específica cómo estas pueden influir en el proceso migratorio. Conviene que futuras investigaciones atiendan de manera específica a las necesidades de las entrenadoras migrantes y a las diferencias de los y las participantes. Además, es conveniente que se explore, de manera específica, la relación entre la tradición cultural deportiva y/o los resultados obtenidos en los países de origen y de destino de los entrenadores y las entrenadoras. Tal y como señalan Samuel et al. (2020), también es importante explorar los efectos de la movilidad a corto plazo y, como señalan Prato et al. (2020), las vivencias experimentadas por las redes sociales del contexto de origen y analizar su papel en el proceso de adaptación de los entrenadores y las entrenadoras.

Implicaciones Prácticas

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta revisión y tomando como referencia las propuestas de Torregrossa et al. (2016) y Prato et al. (2020) con deportistas, ofrecemos una serie de recomendaciones prácticas a distintos niveles. En

primer lugar, a nivel cultural deportivo, donde es importante que se promueva el desarrollo de la investigación en materia de transición cultural de entrenadores y entrenadoras, identificando necesidades en función de determinadas características personales o profesionales y contextos culturales específicos, se conciencie sobre las dificultades que puede conllevar una transición cultural, y se forme a dirigentes de clubes, federaciones y organizaciones sobre su papel en la adaptación de los profesionales a un nuevo contexto sociocultural. En segundo lugar, a nivel del entorno del entrenador y la entrenadora, investigando el papel que tiene en la adaptación de los entrenadores y las entrenadoras, formándoles en el desarrollo de estrategias de afrontamiento y ofreciéndoles apoyo y acompañamiento psicológico. En tercer y último lugar, a nivel individual del entrenador y la entrenadora, formándoles durante su preparación académica sobre los desafíos que conlleva la transición cultural para que puedan desarrollar estrategias de afrontamiento y acompañando y asesorándoles psicológicamente durante los diferentes momentos de su transición.

Limitaciones

Este trabajo cuenta con determinadas limitaciones. El único criterio de inclusión de esta revisión fue que los trabajos debían centrarse en el transnacionalismo y los procesos migratorios de los entrenadores y las entrenadoras profesionales. Algunos de los trabajos que fueron excluidos por no cumplir con este criterio de inclusión, podrían aportar información relevante sobre la temática. Son ejemplos de esto Lenartowicz (2022), que exploró las diferencias culturales de las organizaciones deportivas y la relación deportista/entrenador; Carter (2011), que analizó las rutas y las estrategias de migración deportiva transnacional, los riesgos y los costes de la movilidad y las políticas migratorias o Morela (2017), que investigó las preferencias de aculturación de los inmigrantes y las expectativas de aculturación de la comunidad de acogida en relación con la participación deportiva y el entorno de motivación deportiva. Sería conveniente que futuras investigaciones exploren el transnacionalismo y los procesos migratorios de entrenadores y entrenadoras también desde estas perspectivas. Conviene que futuras investigaciones atiendan, de manera específica, al deporte de los entrenadores y de las entrenadoras. Otra limitación de este artículo la encontramos en la Figura 2, que fue diseñada con la información obtenida en los trabajos incluidos en la revisión. Al no haber incluido una escala de colores, la Figura 2 otorga la misma importancia visual a aquellos países con un único participante migrando desde o hacia allí que a los países con más participantes. Además, en algunos de los trabajos no se halló la información completa sobre los países de origen y de destino de los participantes, por lo que la Figura 2 podría no estar representando con exactitud la realidad descrita en los trabajos. Sin embargo, consideramos oportuno incluirla como punto de partida.

Conclusiones

Este artículo es, según nuestro conocimiento, la primera revisión sistemática realizada sobre el transnacionalismo y los procesos migratorios de los entrenadores y las entrenadoras profesionales. Se han identificado los trabajos más relevantes y sus características principales y se han sintetizado sus resultados en base a tres momentos temporales de su migración: (a) antes de migrar, identificando los motivos para migrar y cómo es la preparación para la migración; (b) al llegar al nuevo contexto, identificando las principales barreras, desafíos y facilitadores para la adaptación y (c) al adaptarse al nuevo contexto sociocultural, identificando los principales mediadores del proceso de aculturación. Se ha puesto de manifiesto la necesidad de seguir explorando la transición cultural de los entrenadores y entrenadoras, tratando de llenar algunos vacíos existentes a día de hoy como la influencia de la migración en la salud mental de los entrenadores y las entrenadoras, las similitudes y diferencias entre los procesos migratorios de deportistas y entrenadores y entrenadoras o la escasez de entrenadoras participantes como muestra en los trabajos realizados hasta la fecha.

Declaración del Comité de Ética

No aplica debido a que el estudio de investigación no involucra la participación de seres humanos, ya sea directamente o por el uso de su material biológico o registros médicos.

Conflicto de Intereses

Los autores declaran que no tienen conflicto de intereses.

Financiación

Este trabajo contó con el apoyo del proyecto I+D HENAC Entornos Saludables hacia el Alto Rendimiento Deportivo (PID2022-138242OB-I00) del Ministerio de Ciencia e Innovación del estado español.

Contribución de los Autores

Conceptualización F.H., A.J. & M.T.; Metodología F.H.; Software F.H.; Validación F.H., A.J. & M.T.; Análisis formal F.H.; Investigación F.H.; Recursos A.J. & M.T.; Gestión de datos F.H., A.J. & M.T.; Redacción – Borrador original F.H.; Redacción – Revisión

y edición A.J., & M.T.; Visualización A.J. & M.T.; Supervisión A.J. & M.T.; Administración del proyecto A.J. & M.T. Todos los autores han leído y están de acuerdo con la versión publicada del manuscrito.

Declaración de Disponibilidad de Datos

Datos disponibles bajo demanda al autor de correspondencia (fran.herruzo@autonoma.cat).

Referencias

- Berry, J. (2005). Acculturation. In W. Friedlmeier, P. Chakkarath & B. Schwarz (Eds.), *Culture and Human Development: The Importance of Cross-Cultural Research for The Social Sciences* (pp. 291–302). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203015056>
- Berry, J. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5–34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- Bespomoshchnov, V. (2023). *Coaching across borders: experiences, challenges and lessons of finnish high performance ice hockey coaches*. [Doctoral dissertation]. Haaga-Helia University. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/808369/Bespomoshchnov%20%20Vladislav.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Borges, M., Rosado, A., Oliveira, R., & Freitas, F. (2014). Coaches' migration: a qualitative analysis of recruitment, motivations and experiences. *Leisure Studies*, 34(5), 588–602. <https://doi.org/10.1080/02614367.2014.939988>
- Borges, M., Rosado, A., Oliveira, R., & Freitas, F. (2020). Portuguese football coaches' migration: patterns and networks in 2009–2013. *Sociología del Deporte*, 1(2), 37–48. <https://doi.org/10.46661/socioldeporte.5098>
- Borrueco, M., Torregrossa, M., Pallarès, S., Vitali, F., & Ramis, Y. (2023). Women coaches at top level: looking back through the maze. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 18(2), 327–338. <https://doi.org/10.1177/17479541221126614>
- Carson, F., Malakellis, M., Walsh, J., Main, L., & Kremer, P. (2019). Examining the mental well-being of Australian sport coaches. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4601. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234601>
- Carter, T. (2011). *In foreign fields: the politics and experiences of transnational sport migration*. Pluto Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt183h03t>
- Charbonneau, E., Camiré, M., & Lemyre, P. (2020). Motives for and experiences of expatriation to coach. *International Sport Coaching Journal*, 8(2), 153–160. <https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0079>
- Cummings, J. (2014). *The adaptation challenges and strategies of immigrant high performance coaches working within the Canadian sport system*. [Doctoral Thesis]. Laurentian University of Sudbury. <https://www.collectionscanada.gc.ca/obj/thesescanada/vol2/OSUL/TC-OSUL-2132.pdf>
- Guo, C., Giulianotti, R., & Tak, M. (2023). Career consolidation or reformulation? A careership theory approach to football coaches' transnational migration and career development. *Sport, Education and Society*. <https://doi.org/10.1080/1357322.2023.2238218>
- Hall, A., English, C., Jones, L., Westbury, T., & Martindale, R. (2021). The acculturation experiences of elite rugby union coaches. *International Sport Coaching Journal*, 9(1), 30–39. <https://doi.org/10.1123/iscj.2020-0103>
- Harris, J. (2010). The migration of coaches in rugby union. In J. Harris (Ed.), *Rugby Union and Globalization: An Odd-Shaped World* (1a ed., vol. 1, pp. 92–106). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230289710_7
- Hassmén, P., Kenttä, G., Hjälm, S., Lundkvist, E., & Gustafsson, H. (2019). Burnout symptoms and recovery processes in eight elite soccer coaches over 10 years. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(4), 431–443. <https://doi.org/10.1177/1747954119851246>
- Hirose, K., & Meijen, C. (2022). An exploration of elite Japanese female footballers' acute cultural transition experiences in Europe. *Science and Medicine in Football*, 6(5), 660–667. <https://doi.org/10.1080/24733938.2022.2133161>
- Hobson, J., Turner, M., & Jones, M. (2023). Stress in elite sport. In I. Nixdorf, R. Nixdorf, J. Beckmann, S. Martin & T. Macintyre (Eds.), *Routledge Handbook of Mental Health in Elite Sport*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003099345>
- Kerr, R., & Moore, K. (2015). Hard work or child's play? Migrant coaches' reflections on coaching gymnastics in New Zealand. *World Leisure Journal*, 57(3), 185–195. <https://doi.org/10.1080/16078055.2015.1066601>
- Kerr, R., & Obel, C. (2018). The migration of gymnastics coaches from the Former Soviet Union to New Zealand: an actor–network theory perspective. *Leisure Studies*, 37(5), 615–627. <https://doi.org/10.1080/02614367.2018.1482367>

- Koser, K., & Salt, J. (1997). The geography of highly skilled international migration. *International Journal of Population Geography*, 3(4), 285–303. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1220\(199712\)3:4%3C285::aid-ijpg72%3E3.0.co;2-w](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1220(199712)3:4%3C285::aid-ijpg72%3E3.0.co;2-w)
- Koopers, A., & de Haan, D. (2020). Transnational coaches: a critical exploration of intersections of race/ethnicity and gender. In S. Bradbury, J. Lusted & J. van Sterkenburg (Eds.), *'Race', Ethnicity and Racism in Sports Coaching*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367854287-10>
- Lenartowicz, M. (2022). Clash of sports organization cultures: differences in table tennis training and coach–athlete relationships between China and Poland. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 18(1), 46–56. <https://doi.org/10.1177/17479541221122455>
- Magee, J., & Sugden, J. (2002). The world at their feet: professional football and international labour migration. *Journal of Sport and Social Issues*, 26(4), 97–127. <https://doi.org/10.1177/0193732502238257>
- Maguire, J., & Falcous, M. (2011). *Sport and migration: borders, boundaries and crossings*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203877319>
- Mckenna, B. (2022). *Coaching abroad: how 8 coaches got jobs and succeeded worldwide*. Bennion Kearny.
- Morela, E. (2016). *Sport and migrants' acculturation*. [Doctoral Thesis]. Laurentian University of Copenhagen. https://soeg.kb.dk/discovery/fulldisplay?context=L&vid=45KBDK_KGL:KGL&search_scope=MyInst_and_CI&tab=Everything&docid=alma99122314186905763
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ (Clinical research ed.)*, 372(71). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Nixforf, I., Nixdorf, R., Beckmann, J., Martin, S., & Macintyre, T. (2023). *Routledge handbook of mental health in elite sport*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003099345>
- Norris, L., Didymus, F., & Kaiseler, M. (2017). Stressors, coping, and well-being among sports coaches: a systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*, 33, 93–112. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.08.005>
- Oglesby, L., Gallucci, A., & Wynveen, C. (2020). Athletic trainer burnout: a systematic review of the literature. *Journal of Athletic Training*, 55(4), 416–430. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-43-19>
- Orlowski, J., Wicker, P., & Breuer, C. (2016). Determinants of labour migration of elite sport coaches. *European Journal of Sport Science*, 16(6), 711–718. <https://doi.org/10.1080/17461391.2015.1130751>
- Orlowski, J., Wicker, P., & Breuer, C. (2018). Labor migration among elite sport coaches: an exploratory study. *International Review for the Sociology of Sport*, 53(3), 335–349. <https://doi.org/10.1177/1012690216649778>
- Prato, L., Ramis, Y., & Torregrossa, M. (2020). Transición cultural y migración deportiva en el deporte de élite: una metasíntesis. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 15(45), 387–400. <https://doi.org/10.12800/ccd.v15i45.1516>
- Ramis, Y., Torregrosa, M., Viladrich, C., & Cruz, J. (2017). The effect of coaches' controlling style on the competitive anxiety of young athletes. *Frontiers in Psychology*, 8(572). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00572>
- Ronkainen, N., Khomutova, A., & Ryba, T. (2019). "If my family is okay, I'm okay": exploring relational processes of cultural transition. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(5), 493–508. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2017.1390485>
- Ryba, T.V., Schinke, R.J., Stambulova, N.B., & Elbe, A. (2017). ISSP position stand: transnationalism, mobility, and acculturation in and through sport. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(5), 520–534. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2017.1280836>
- Ryba, T., Stambulova, N., & Ronkainen, N. (2016). The work of cultural transition: an emerging model. *Frontiers in Psychology*, 7, 427. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00427>
- Ryba, T., & Stambulova, N. (2013). Turn to a culturally informed career research and assistance in sport psychology. In N. Stambulova & T.V. Ryba (Eds.), *Athletes' Careers Across Cultures* (pp. 1–16). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203545683>
- Sain, A., Borges, M., & Oliveira, R. (2022). Coaches' immigration to the United Kingdom: what do foreign and native coaches think about migration. *Sociología del Deporte*, 3(1), 13–26. <https://doi.org/10.46661/sociodeporte.6430>
- Samuel, R., Eldadi, O., Galily, Y., & Tenenbaum, G. (2020). Mobility and migration experiences of transnational coaches within the Israeli handball context. *Psychology of Sport and Exercise*, 53. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101853>

- Schinke, R., McGannon, K., Battochio, R., & Wells, G. (2013). Acculturation in elite sport: a thematic analysis of immigrant athletes and coaches. *Journal of Sports Sciences*, 31(15), 1676–1686. <https://doi.org/10.1080/02640414.2013.794949>
- Schinke, R., McGannon, K., Yukelson, D., Cummings, J., & Parro, W. (2014). Helping with the acculturation of immigrant elite coaches in Canadian sport contexts. *Journal of Sport Psychology in Action*, 6(1), 17–27. <https://doi.org/10.1080/21520704.2014.981325>
- Shaw, R. L. (2010). Conducting literature reviews. In M. Forrester (Ed.), *Doing Qualitative Research in Psychology: A Practical Guide* (pp. 39–52). Sage.
- Stambulova, N., & Samuel, R. (2019). Career transitions. In D. Hackfort & R. Schinke. *Routledge International Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology* (pp. 119–134). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315187259>
- Smith, G. (2014). Migratory career contingencies of elite level soccer coaching talent. *Soccer & Society* 17(4), 407–432. <https://doi.org/10.1080/14660970.2014.919276>
- Tao, Y., Rynne, S., & Mallet, C. (2019). Blending and becoming: migrant Chinese high-performance coaches' learning journey in Australia. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 24(6), 582–597. <https://doi.org/10.1080/17408989.2019.1641191>
- Taylor, M. (2010). Football's engineers? British football coaches, migration and intercultural transfer, c.1910–c.1950s. *Sport in History*, 30(1), 138–163. <https://doi.org/10.1080/17460261003617011>
- Tod, D. (2019). *Conducting systematic reviews in sport, exercise, and physical activity*. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-12263-8>
- Tod, D., Booth, A., & Smith, B. (2022). Critical appraisal. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 15(1), 52–72. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2021.1952471>
- Torregrossa, M., Chamorro, J.M., & Ramis, Y. (2016). Transición de júnior a sénior y promoción de carreras duales en el deporte: una revisión sistemática. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.5093/rpadef2016a6>
- Torregrossa, M., Regüela, S., & Mateos, M. (2020). Career assistance programs. In D. Hackfort & R.J. Schinke (Eds.), *The Routledge International Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315187228>
- Wicker, P., Orlowski, J., & Breuer, C. (2017). Coach migration in German high-performance sport. *European Sport Management Quarterly*, 18(1), 93–111. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1354902>

Trabajo 2. Estudio de caso

Trabajo 2

Herruzo, F., Jordana, A., y Torregrossa, M. (2024). ¿Dónde me he metido?

Experiencias migratorias de entrenadores de fútbol en la península arábica.

International Journal of Sports Science and Coaching, XX(X), XX-XX.

<https://doi.org/10.1177/17479541251334052>



Where Have I Ended Up? Migratory Experiences of Coaches in the Arabian Peninsula

Fran Herruzo ^a, Anna Jordana ^{a,b} & Miquel Torregrossa ^{a,b}

^aDepartament de Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, España; ^bSport Research Institute UAB, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, España

Abstract

Countries in the Arabian Peninsula use professional sports as a catalyst for their development and/or as a way of sportswashing. To enhance their sporting level, they have brought in coaches from other countries. This study explores the migratory experiences of six Spanish football coaches in the region, using an abductive thematic analysis. The results are organized into three themes: Pre-migration, Post-migration, and Mental Health. Migration motives are identified (e.g., socio-labour conditions in the home country, desire for professional advancement), adaptation facilitators (e.g., previous migration experiences, geographical proximity), and barriers (e.g., club, culture, language). Regarding mental health, threats are highlighted (e.g., separation from their environment, cultural differences) and protective strategies (e.g., maintaining contact with their home environment, setting boundaries on cultural adaptation). This study highlights the need for organizations to take responsibility for facilitating coaches' cultural transitions both before and after migration. It is recommended that future research explores how coaches' personal and sociocultural characteristics impact their cultural transition and mental health, the role of clubs in this process, and the experiences of female coaches.

Keywords: football, migration, mental health, transnationalism

Introduction

Over the past few decades, migration and transnationalism in elite sports have increased globally^{1,2,3}, with athletes, coaches, and other technical staff living between their home countries and their new destinations^{4,5,6}. The professional environment for coaches is complex^{7,8}, as they face multiple professional challenges (e.g., media pressure, poor results, job insecurity), organizational challenges (e.g., long working hours, managing expectations from their surroundings), and personal challenges (e.g., social isolation, separation from family). These challenges, as noted by Frost et al.⁹, can pose a threat to their mental health, affecting their psychological well-being^{10,11} and leading to issues such as stress^{7,12}, burnout^{13,14}, anxiety¹⁵, depression¹⁶, problematic alcohol consumption¹⁷, or sleep-related problems¹⁸. Frost et al.⁹ systematic review also identified risk and protective factors for coaches' mental health operating at the individual, interpersonal, organizational, and social levels. However, none of the 42 studies included in the review specifically explored the impact that cultural transition might have on coaches' mental health. This and other recent research highlight the need for further exploration of coaches' mental health^{8,19}, and the impact of organizational context and culture on their psychological well-being^{1,20}.

Coaches who pursue their professional careers outside their home countries must face the challenges of cultural transition. To explore this process, Samuel et al.²¹ applied Ryba et al.²² Cultural Transition Model. This model, originally developed for athletes, defines three phases: (a) the pre-transition phase, during which individuals begin considering migration and make necessary preparations (e.g., gathering information about facilities, culture, social and sporting customs); (b) the acute cultural adaptation phase, a short-term period characterized by the renegotiation of cultural practices in daily life, social repositioning, and coping with various personal and professional

challenges (e.g., adapting to new training styles, integrating into a new club, language barriers); and (c) the sociocultural adaptation phase, which involves adapting to the social and cultural norms of the host country and developing interpersonal relationships within the new environment.

Research on cultural transitions has traditionally focused on professional athletes^{23,24,25,26}. However, over the past decade, interest in studying coaches' cultural transitions has grown¹, with studies exploring the reasons behind coaches' migration^{27,28}. These reasons include work-related factors (e.g., salary, financial security, recognition, higher competitiveness), social factors (e.g., family support, children's education), and factors related to seeking new experiences (e.g., living in a new culture, learning a language, facing new challenges). Research has also examined the athlete-coach relationship in international contexts²⁹ and coaches' migratory experiences, highlighting the personal benefits of migration (e.g., improved quality of life, personal growth) and professional benefits (e.g., recognition, financial gains), as well as the personal costs (e.g., experiences of loneliness, homesickness) and professional costs (e.g., difficulties adapting to a different sporting mentality, lack of professional autonomy) associated with these processes^{21,30}. The study of coaches' acculturation processes has also gained attention in recent years. For instance, Hall et al.³¹ used Berry's³² Acculturation Model to explore how coaches navigate their own acculturation, the acculturation of the athletes they train, and the team culture. They emphasized the need for coaches to understand the cultural expectations of the host environment and to prepare for potential rejection from the host society, particularly if they are perceived as occupying jobs meant for locals or introducing changes to the environment. Schinke et al.⁵, on the other hand, analyzed the acculturation process of immigrant coaches in Canada and identified factors that could lead to frustration and, in

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES

4

75 some cases, cause coaches to withdraw from the host country's sports system:
76 unfamiliar or lower training standards, lower levels of commitment from athletes,
77 perceived disrespect from athletes, or doubts about their credentials and status from
78 other coaches or sports directors. Despite this growing body of research on coaches'
79 migratory processes, several aspects remain underexplored, such as the relationship
80 between migration and mental health in coaches^{1,33} and how transitions differ between
81 athletes and coaches.

82 Countries in the Arabian Peninsula are using professional sports as a catalyst for
83 economic and social development and/or as a way for sportswashing³⁴. In football, this
84 has manifested through investments in local leagues, the recruitment of high-level
85 players and technical staff, the organization of internationally significant sporting events
86 (e.g., FIFA World Cup 2022 Qatar, the Spanish and Italian Super Cups, and the
87 upcoming FIFA World Cup 2034 in Saudi Arabia), and the acquisition of renowned
88 European clubs (e.g., Manchester City, Newcastle United, Paris Saint-Germain).
89 However, these initiatives have not been without controversy. Some authors have
90 associated these practices with the phenomenon of sportswashing, a strategy aimed at
91 improving the international image of these countries^{34,35}. Meanwhile, organizations such
92 as Amnesty³⁶ have denounced the precarious working conditions faced by many
93 migrant workers in the region, as well as the persistent criminalization of homosexual
94 relationships and the barriers women face in fully participating in society and sports,
95 reflecting ongoing gender inequalities in the region.

96 The main objective of this research was to explore the migration experiences of
97 professional Spanish football coaches during their cultural transition in the Arabian
98 Peninsula, examining the reasons that drive them to migrate, how they prepare for

99 migration, the facilitators and barriers they encounter in adapting to the new context, as
100 well as the threats to their mental health and the strategies they use to maintain it.

101 **Method**

102 In this study, we conducted qualitative research based on the assumption that
103 there is no single reality but rather a high degree of subjectivity, where reality is
104 constructed through the interpretation of experiences and the meanings individuals
105 assign to them. This manifests as multiple individual mental constructions of the world,
106 shaped by lived experiences³⁷. A relativist ontological position was adopted, assuming
107 that coaches' migration experiences in the Arabian Peninsula are subjective
108 constructions influenced by individual, social, and cultural factors. Epistemologically, a
109 subjectivist and relational approach was taken, acknowledging that researchers cannot
110 determine an objective truth about how individuals understand the world³⁸. Instead,
111 knowledge is created through interactions between researchers and participants, with the
112 researchers' prior experiences always influencing the research process and knowledge
113 production³⁷. In line with the relativist ontological position and the subjectivist and
114 relational epistemological stance, a constructivist philosophical position was adopted.

115 **Participants**

116 A convenience sampling approach was used, and six male football coaches, all
117 of Spanish nationality, participated in the study. They had migrated to work in various
118 roles (e.g., head coach, assistant coach, fitness coach) and at different levels (e.g., first
119 team, youth categories) within technical staffs of clubs in Saudi Arabia or Qatar. Two of
120 the coaches were experiencing their first international assignment, while the other four
121 had prior international experience in different countries (e.g., North America, East Asia)
122 and at various levels (e.g., first division, reserve teams, youth categories). They were
123 invited to participate through the professional network of the first author, who has

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES

6

experience as a football coach in several countries in the Arabian Peninsula. This region was chosen because it is one of the areas hosting the largest number of immigrant football coaches in recent years. According to available online data, at the start of the 23/24 season, 100% of the head coaches in Saudi Arabia's first division were immigrants, while in Qatar, the figure was 91.67%. These percentages are significantly lower in major European leagues, where the average is 37.67%. Two selection criteria were applied: (1) working in a country of the Arabian Peninsula at the time of the interview, and (2) not having been an elite professional footballer. Coaches who had been elite professional players were excluded, as their migration and working conditions were considered unique and not comparable to those of the majority of migrating coaches.

To ensure participants' confidentiality, no information has been provided on variables that could be associated with specific individuals. The participants' ages ranged from 25 to 35 years ($M = 29.8$, $SD = 3.7$). Four of the participants were head coaches, and two were assistant coaches. Their years of coaching experience ranged from 6 to 17 years ($M = 11.5$, $SD = 3.17$), and their time working abroad ranged from one month to eight years ($M = 3.35$, $SD = 2.65$).

Instrument

To ensure methodological coherence, which refers to the alignment between philosophical positioning, theoretical positioning, and the methods employed³⁹, semi-structured interviews were conducted with each participant. As Braun et al.⁴⁰ note, this type of interview is one of the most common data collection methods in qualitative research and is particularly effective for obtaining detailed information about personal experiences⁴¹. For the interviews, a script was developed, consisting of three parts. First, migration-related issues were explored, drawing on Ryba et al.²² Cultural Transition

Model and its three phases: pre-transition (e.g., reasons for migrating, bureaucratic procedures, emotions experienced during this period), acute sociocultural adaptation (e.g., first impressions, challenges upon arrival, the role of the club), and sociocultural adaptation (e.g., facilitators and barriers to adaptation, ethical considerations, changes in identity). Second, questions were asked about the migrant life of the coaches (e.g., support networks, costs and benefits of being a migrant). Third, issues related to the development and planning of their professional careers were explored (e.g., career goals, alternative plans). Starting from the third interview, questions about mental health (e.g., risk and protective factors) were also included, as this emerged as a recurring theme in the first two interviews. Participants who completed the first two interviews were given the opportunity to provide additional information on this topic.

Procedure

All coaches signed the informed consent form before participating in the study, which outlined the research objectives and their rights as participants. The first author conducted the interviews in person in the countries where the coaches were working during the 2021/2022 and 2022/2023 seasons. The duration of the interviews ranged from 57 to 87 minutes ($M = 72.6$; $SD = 11.25$), and all interviews were recorded for subsequent transcription, resulting in a total of 140 double-spaced pages.

Data Analysis

We conducted a thematic analysis following the phases proposed by Braun and Clarke⁴²: familiarization with the data, generation of codes, creation of initial themes, review of themes and codes, final naming of themes, and writing of the article. An abductive analysis was performed, combining deductive analysis, which led to the generation of two overarching themes (Before Migration; After Migration), with

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES

8

173 inductive analysis, which resulted in the creation of a third overarching theme (Mental
174 Health).

175 To ensure scientific rigor, the transcription of the interviews was shared with
176 each participant to verify the accuracy of the information obtained. This provided
177 participants the opportunity to reflect on, add to, or expand points that were previously
178 addressed. Two participants provided additional information regarding mental health,
179 while a third chose to add more details to some of their responses. Additionally, reviews
180 were conducted with critical friends to encourage reflections on the process of
181 generating and representing the themes⁴³.

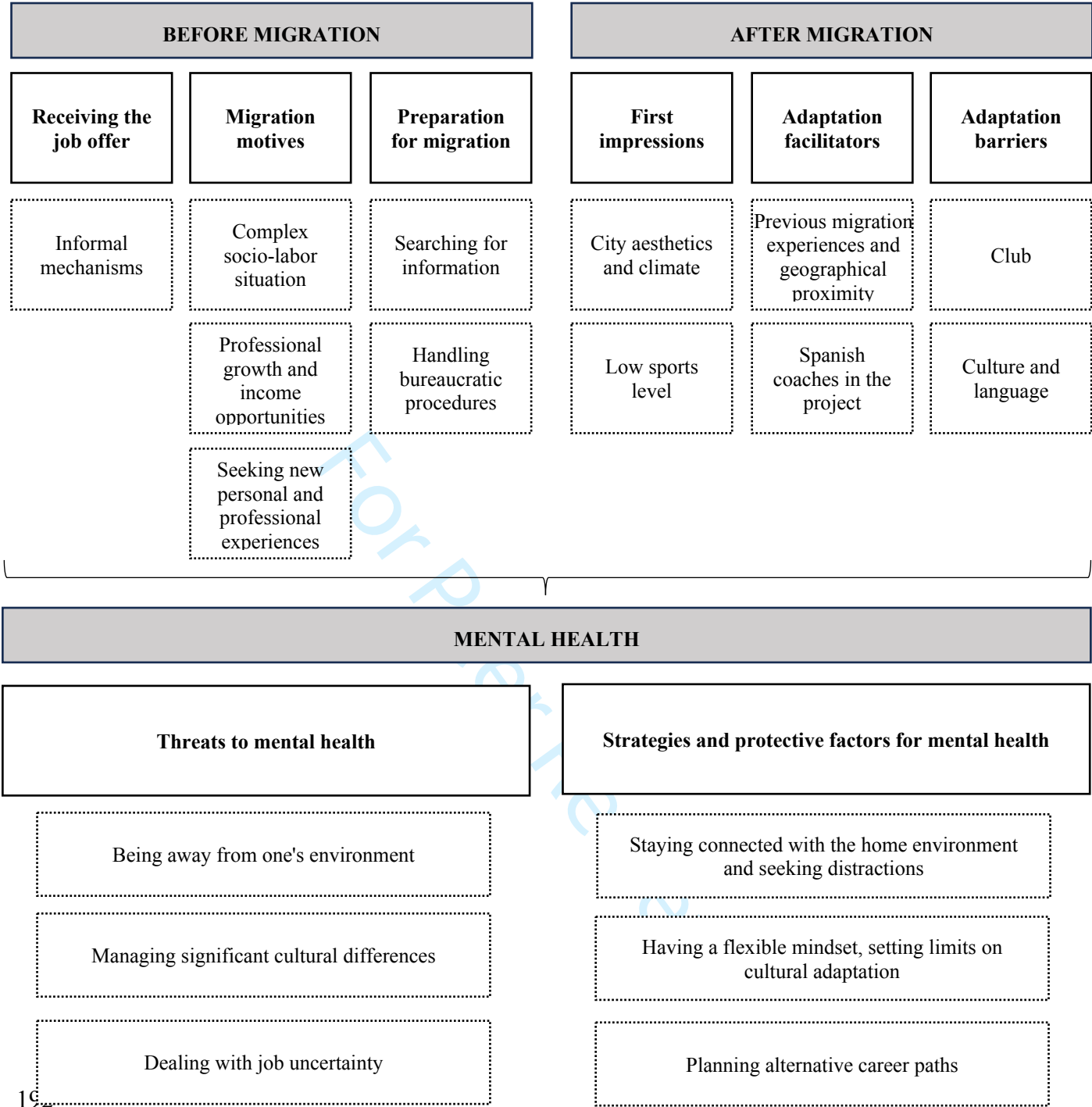
Results

183 Figure 1 provides a summary of the three overarching themes resulting from the
184 thematic analysis: Before Migration, After Migration, and Mental Health. Each of these
185 overarching themes includes its respective themes and subthemes. The subthemes were
186 created by grouping various codes, which had been assigned to interview excerpts. To
187 illustrate the participants' perspectives, direct quotes and analytical commentary were
188 used⁴⁰. Any information that could have identified the participants was removed from
189 the quotes to ensure confidentiality.

Figure 1

191 Results of the thematic analysis: overarching themes, themes, and subthemes.

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES



Before migration

The first overarching theme, Before Migration, encompasses the period prior to the coaches' migration and aligns with the pre-transition phase of Ryba et al.²² Cultural Transition Model. To describe this theme, three main themes were defined, each with their respective subthemes: (a) Receiving the job offer (Informal mechanisms), (b) Migration motives (Complex socio-professional situation in the home Country;

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES

10

199 Professional growth and Income opportunities; Seeking new personal and professional
200 experiences), and (c) Preparation for migration (Searching for information; Handling
201 bureaucratic procedures).

202 ***(a) Receiving the job offer***

203 All participants reported receiving the job offer through contacts with former
204 colleagues and acquaintances: “(Person) calls me, someone I met in (city). He tells me
205 he’s going to Saudi Arabia and that he’s going to propose me as the coach for (team).
206 Shortly after, the sporting director contacts me.”

207 ***(b) Migration motives***

208 The participants cited several reasons for migrating, including the challenging
209 professional situation they faced in Spain (low salaries, the need to take on additional
210 jobs, and a lack of opportunities for professional growth) or the need to leave a difficult
211 socio-professional situation in another country where they were working at the time of
212 receiving the offer. They also highlighted the opportunity to advance professionally and
213 secure higher financial earnings as key motivators for migration. Additionally, the
214 pursuit of new experiences, both personal and professional, was identified as a decisive
215 factor in their decision to migrate:

216 “There’s an element of risk and uncertainty: What will you encounter? What
217 will this culture be like? But at the same time, there’s excitement about experiencing
218 something new. I’ve always enjoyed trying new things. [...] It’s a good region to seek
219 opportunities.”

220 ***(c) Preparation for migration***

221 All participating coaches in this study stated that as soon as they received the
222 offer, they began searching for information about their destination and consulted with
223 acquaintances as part of their preparation for migration:

224 “The first thing I did was look for information online. I checked Google Maps to
225 see what it looked like, to get a feel for the place. I asked around, because I’m lucky to
226 have former colleagues already here in Qatar.”

227 Before migrating, coaches also have to start a series of bureaucratic procedures
228 to travel and settle in the new destination. These preparations (e.g., signing a contract,
229 handling visas, obtaining medical insurance) may vary depending on the coach’s
230 country of origin and destination, their personal characteristics, or the local federation’s
231 requirements. The participants in this study did not place much importance on these
232 bureaucratic processes during the pre-transition phase, as they trusted the club, they
233 were going to work for would handle everything. However, these bureaucratic
234 procedures did eventually become a barrier to adaptation once they arrived at their
235 destination.

236 **After migration**

237 The second overarching theme, After Migration, encompasses the experiences of
238 the coaches once they arrive in the new country and aligns with the acute cultural
239 adaptation and sociocultural adaptation phases of Ryba et al.²² Cultural Transition
240 Model. Following the analysis, three main themes were identified, each with their
241 corresponding subthemes: (a) First impressions (City aesthetics and climate; Low
242 sporting level), (b) Adaptation facilitators (Previous migratory experiences and
243 geographical proximity; Spanish coaches in the project), and (c) Adaptation barriers
244 (Club; Culture and Language).

245 **(a) First impressions**

246 Coaches who migrated to cities in Saudi Arabia noted the city's aesthetics and
247 the country as an element that caused a negative impression from the moment they

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES

12

248 arrived: *"As soon as you arrive, you drive an hour and a half through the desert, and*
249 *you say, 'Whoa! Where have I ended up?' The environment is shocking."*

250 Another coach expressed it like this: *"I found a city that wasn't pleasant. You*
251 *could already tell it wasn't a city where you'd feel at home."* However, this perception
252 was different for the coaches who migrated to Qatar, who referred to a city open to
253 immigrants: *"The city is quite prepared to welcome people who aren't Arab. I don't feel*
254 *like I'm in the Arab world; I don't feel like a stranger."*

255 All the coaches also pointed out the climate as one of the factors that most
256 impressed them upon arrival: *"The first thing that hits you, when you get off the plane,*
257 *is the punch of humidity and heat. I knew I'd face a harsh climate, but not this much."*

258 The low level of sports was another element that impressed the participants upon
259 arriving in the new country:

260 *"In training sessions, I have to resort to very basic things, to tasks that are easy*
261 *because the players' ability to understand is very low. That frustrates me. It's hard for*
262 *me to understand why they'd hire someone so qualified for players of this level."*

263 ***(b) Adaptation facilitators***

264 According to the participants in this study, having migrated previously seems to
265 be an element that facilitates adaptation to future migrations. *"The only time I felt*
266 *uncertain or a little afraid was the first time I left the country. When I went to (country)*
267 *and said, - What awaits me? What will I find?"*

268 *"I approached the transition as just another one because I had already been*
269 *through several. I was very calm, sure that things would go well. I went home for a few*
270 *days and wanted to relax as much as possible. I thought, - Let's take advantage and*
271 *enjoy these days, and I'll deal with the situation once I'm there."*

One of the coaches also mentioned that the fact that the time difference with Spain was minimal, compared to other projects he had worked on, helped his adaptation: *"The adaptation was much better than in (country) because of the time difference. It was much harder to maintain good communication there because there was a six-hour time difference, and many times, a day would go by without talking to my partner."*

Another element that the coaches identified as a facilitator of their adaptation in the Arabian Peninsula was the presence of other coaches of the same nationality working in the same sports project: *"If I were at a club where everyone was Arab, it would be much harder for me. In the club I'm currently at, we have many Spanish coaches."*

(c) Adaptation barriers

The coaches identified the club they worked for as one of the main barriers to their adaptation. They highlighted the lack of help with bureaucracy needed to settle in the new country: *"I arrived here without the proper papers. I came as a tourist and have been here for over a month. I haven't signed a contract yet. I'm working without a contract or medical insurance."*

They also pointed out a lack of communication from the club, which led them to not understand what was expected of them and what the team's goals were: *"No one tells you anything. I didn't meet with anyone. There was no welcome where they said, 'This is what we're looking for, this is what we want to develop.' We didn't talk about anything. It was just arriving and starting to coach."* The coaches also noted overly high club expectations with unrealistic goals as another barrier to adaptation: *"The club's goals weren't met. They were too ambitious and didn't align with reality."*

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES

14

296 One participant explained how conflicts within their technical team also became
297 a barrier to adaptation: *"I've felt a lot of rejection from my staff, with communication
298 and attitude problems both on and off the field. I've felt unwelcome, like I'm a problem
299 for them because I'm pushing them out of their comfort zone."*

300 The participating coaches noted that working with colleagues of the same
301 nationality reduced the impact of not mastering the local language. However, they
302 acknowledged that it affected their professional communication with players and other
303 members of the technical team. One coach, however, saw the language barrier as an
304 opportunity to manage certain situations effectively:

305 *"The fact that there's that language difference allows you to do and undo what
306 you want, closing your ears when it suits you and opening them when it's in your
307 interest. I don't see it as a limiting factor; on the contrary, sometimes a barrier is
308 created that's even healthy."*

309 The cultural differences between their country of origin and destination were
310 another element highlighted by the participating coaches as barriers to their adaptation.
311 All participants mentioned the role of women in society and the challenging situation of
312 other migrant workers: *"You could say there are slaves in this country. They work like
313 slaves, even though they have certain rights. It's very hard to see and very difficult to
314 explain, but that's what we experience on a daily basis."*

315 **Mental health**

316 The third and final overarching theme, "Mental health", emerged inductively.
317 Two main themes were identified along with their corresponding subthemes: (a) Threats
318 to mental health (Being away from one's environment; Managing significant cultural
319 differences; Dealing with job uncertainty) and (b) Strategies and protective factors for
320 mental health (Staying connected with the home environment and seeking distractions;

321 Having a flexible mindset, setting limits on cultural adaptation; Planning alternative
322 career paths).

323 ***(a) Threats to mental health***

324 All the coaches expressed that one of the main threats to their mental health was
325 being physically separated from their family and social environment: “*You move away*
326 *from your family and friends. I used to have many friends, but now I have few because*
327 *distance complicates things.*” They also expressed distress over not being present for
328 important family or social events (e.g., the death of a family member, a partner’s
329 pregnancy, the birth of a child):

330 “*My wife was pregnant. We tried to share all the physical and emotional*
331 *challenges she faced from a distance. It didn’t make daily life easier. It was always a*
332 *concern—not just because I wasn’t physically available, but also because of the guilt I*
333 *felt for abandoning my wife during such an important and difficult time.*”

334 Some of the coaches also expressed concern and emotional distress as their
335 loved ones grew older, worrying about the possibility of them falling ill or passing
336 away: “*Sometimes I think about how my mother is getting older. Luckily, my brother is*
337 *close to her, but it’s not fair that I’m not there to help when needed.*”

338 Due to the significant cultural differences between their home country and the
339 host country, as well as the internal ethical debate this provoked, one participant
340 revealed that they encountered serious psychological issues, leading them to make the
341 decision to resign from their position just days before the interview:

342 “*I don’t feel well. Not professionally. When I’m on the field, I’m happy, but on a*
343 *personal level, being in a context that clashes directly with my essence is hard. (...) I*
344 *recently decided to leave. I’m not happy with what I’m doing or what I can do here, and*
345 *I believe money doesn’t make up for the gaps I’m experiencing.*”

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES

16

The participants also mentioned job uncertainty as a threat that arises when the season ends and their contract expiration date approaches:

"This is a topic that generates negative emotions for me. I manage uncertainty very poorly in any area of my life. It's really difficult for me; I dwell on it a lot, even when it's out of my control. It's multiplying my distress."

One of the participants, who had extensive international experience, expressed that he was no longer worried about the possibility of losing his job. Now, his concerns had shifted to family matters:

"Five years ago, I would have been a little more nervous and restless. Now I'm more worried about off-field issues: things like my wife's visa, my son's new passport, whether we'll be able to visit family or not... rather than what will happen at work. Because if they didn't want me here, I would just look for another place. I'd probably find something. Surely, out of the need to find something quickly, it wouldn't be what I wanted, but in the end, I'd manage. I'm not too worried in that sense."

(b) Strategies and protective factors for mental health

Several participants in this study highlighted maintaining contact with people from their home country as a protective factor for their mental health: *"It's important not to lose the connection with your people, to maintain a relationship with them and not disconnect."*

Coaches with partners also considered their support essential for maintaining good mental health: *"I think I'm fortunate because my partner understands my professional ambitions and accepts, sometimes reluctantly, that I'm doing what I'm doing, even if it means being far from her and our child. Without that, I couldn't do it."* However, one coach pointed out the difficulty of managing a period when their partner was not adapting well to the new country: *"During the first year here, she*

371 *wasn't working. She wants to do things, and the fact that she wasn't comfortable*
372 *affected me. Because you see it, you suffer for her. And she's here because of you."*

373 They also noted that sharing activities and leisure time with colleagues was a
374 protective factor for their mental health. One participant stated that living in the same
375 condominium as other colleagues from the same nationality made his daily life easier:
376 *"We have created routines of sharing meals and dinners with colleagues, and having*
377 *some joint hobbies. We live like in a big house with small houses. You have your*
378 *privacy, but we can share common spaces."*

379 The participants also referred to the need to manage loneliness well and to
380 maintain a flexible mindset, both personally and professionally. They emphasized the
381 need to adjust their working methodology and their expectations of what clubs and
382 players expect from them: *"You have to understand that the culture is not going to be*
383 *the same; you can't expect what you've always had. There will be different thoughts,*
384 *opinions, or habits, and you have to be prepared to encounter them."*

385 Another strategy used by the coaches was to set limits on their own adaptation.
386 In this regard, several coaches expressed that they had no intention of embracing the
387 new culture: *"When you come here and your entire environment is Spanish, it's not an*
388 *adaptation to the Arab world. I don't have my friend Mohamed or my friend Rashid."*
389 They also expressed the need to avoid certain conversations or thoughts about changing
390 local customs:

391 *"When you come to this country, you close your eyes, knowing that we are in a*
392 *country where, at times, respect for human rights may be limited. You have to accept it,*
393 *no matter how much you don't share it or understand it. There are conversations that*
394 *must be avoided. Never think that I am capable of changing anything, because that is*
395 *not our job. Our job is to improve a sports project, and that's it. But that always*

lingers; it becomes a taboo subject and is always uncomfortable. You learn to ignore it, even though that may not necessarily be the right thing to do."

Having or working on an alternative career plan is, according to the participants themselves, a useful strategy for dealing with job uncertainty, providing them with peace of mind and favouring the maintenance of good mental health. As one of them explained:

"I got my teaching degree because working in football is very difficult. My stable life would be as a physical education teacher, and I would be fine with that; I wouldn't have any problem. But having this security allows me to invest in football and see how far I can go."

Discussion

Our findings on the experiences of migrant coaches in the Arabian Peninsula suggest that the migration process requires a better planned preparation, a welcoming process upon arrival, and professionalized and personalized follow-up by the host clubs to ensure a smooth transition and prevent coaches from repeating the "Where have I ended up?" experience that gives this article its title. This narrative is not exclusive to coaches and has also been identified in the migration experiences of athletes⁴⁴. These accounts suggest a broader narrative of the dislocation experienced by migrants in sports contexts, which warrants further research.

The results should be interpreted with the understanding, as Schinke et al.⁴⁵ have previously noted, that each sporting and host context is unique, and that cultural norms, as well as the intersection of identity aspects (e.g., age, gender, sexual orientation, religion), influence how individuals experience migratory processes. In our case, the findings reinforce what other authors have highlighted regarding the crucial role that contact networks play in the hiring of coaches^{21,30} and the need for migrants to seek

information about their destination during the pre-transition phase^{22,46}. The study also identifies several motivations for migration previously noted in the literature: seeking alternatives to a complex socio-professional situation, pursuing professional growth, seeking better economic opportunities, or new experiences^{21,27,47}. However, none of the coaches mentioned greater competitiveness in the environment or access to better training resources as reasons for migration, factors that have been highlighted in other studies²⁸. This could suggest that, for coaches migrating to the Arabian Peninsula, the need to escape a complex socio-professional situation, the desire for professional growth, economic factors, or the pursuit of new experiences carry more weight than the competitiveness of the environment or training resources. This might also explain why participants did not reference difficulties or problems encountered on the field during the interviews, beyond mentioning the language barrier or a certain frustration at having to simplify some training tasks due to the lower technical level of the players.

Participants also indicated that having prior migration experiences and being geographically close to their home country facilitated cultural adaptation^{30,33}. The environment and support network also played a fundamental role in their adaptation. In this regard, participants considered having teammates from the same nationality in their club as a facilitator, providing both a broader support network and cultural and linguistic familiarity—two of the main adaptation barriers previously identified by other authors^{5,23}. The club itself was also identified as a barrier to adaptation for various reasons (e.g., lack of assistance with bureaucracy, excessively high expectations, internal conflicts). We have not found other studies analyzing the role of clubs in the adaptation process of immigrant coaches.

Regarding mental health, previous research has described how both migrant athletes and coaches may experience mental health issues due to unfavorable

sociocultural adaptation, which in some cases can lead to high levels of frustration, performance decline, or even premature withdrawal from both the host sports system and the profession itself^{3,23, 45}. This was expressed by one of the coaches participating in this study, who decided to resign from his position after experiencing difficulties in managing cultural differences. These difficulties primarily referred to the ethical conflict of not sharing certain customs or ideas present in the host country's society. While the intention to leave has been studied in coaches⁴⁸, we have not found evidence linking unfavorable cultural transitions with a desire to quit in coaches. This study has also identified other mental health risks for migrant coaches previously noted by other researchers^{10,49}, such as being distanced from their home environment or struggling to cope with job uncertainty.

Practical implications

This work yields several practical implications that may be useful for developing strategies to facilitate the cultural transition of migrant coaches, reducing some of the threats to their mental health and, in turn, increasing their satisfaction and professional performance.

On one hand, clubs that hire coaches should strive to facilitate, during the pre-transition phase, the obtaining of information (e.g., local norms, traditions, and customs; areas in which to live) and carry out the necessary bureaucratic procedures (e.g., processing visas, health insurance). Once migration occurs and coaches are in the new country, clubs should, as suggested by the participants themselves, address basic needs such as temporary accommodation or transportation, enable coaches to bring their families (e.g., handling bureaucratic procedures, international schooling for children), provide a cultural advisor to introduce them to local social and sporting norms, and effectively communicate the club's expectations and short-, medium-, and long-term

goals. Federations, on the other hand, should aim to prepare coaches during their training phase to face the professional and personal challenges they will encounter if they pursue a migratory professional career. Participants expressed the need for their federation to pay attention to their professional careers even if these develop in other countries, facilitating the possibility of taking online training and updating courses, as well as providing access to specialized psychological support.

Limitations and future research

This study has certain limitations. Firstly, ensuring the confidentiality of the participants has forced us to omit some quotes that provided relevant information about the experiences of migrant coaches. Secondly, despite the need highlighted by several authors to attend to female coaches⁵⁰ and the growth of women's football in recent years in countries of the Arabian Peninsula⁵¹, no female coaches participated in this study. It would therefore be interesting for future research to explore the role of female coaches in countries of the Arabian Peninsula and their cultural adaptation, as well as potential differences in this process between male and female coaches. Future studies should also investigate how personal, professional, and sociocultural characteristics of coaches (e.g., age, role, family situation) may influence their migratory experiences, as well as differences in this process depending on the country to which they migrate or potential differences between the cultural transitions of athletes and coaches. Additionally, how cultural transition affects the mental health of coaches and the role of clubs as facilitators or barriers to their adaptation are other topics that future research should explore.

Conclusions

This article is, to our knowledge, the first qualitative study exploring the migratory experiences of football coaches in the Arabian Peninsula. It highlights the

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES

22

role of clubs as one of the main barriers to coaches' adaptation and underscores the need for clubs to begin preparing coaches for their transition before it occurs, facilitate their arrival and integration into the new country, and provide ongoing support to ensure an effective transition and prevent the narrative of dislocation. Future research should continue to explore the migratory processes of coaches, focusing on how their personal characteristics affect the transition and how this transition may impact mental health.

Ethics committee statement

This study is part of the HENAC project (PID2022-138242OB-I00), approved by the Ethics Commission of the Autonomous University of Barcelona under reference number CEEAH 6598.

Conflict of interests

The authors declare that they have no conflicts of interest.

Funding

This work was supported by the R&D project HENAC Healthy Environments for High Sports Performance (PID2022-138242OB-I00) from the Ministry of Science and Innovation of the Spanish government.

Author Contributions

Conceptualization: F.H., A.J., & M.T.; Methodology: F.H.; Software: F.H.; Validation: F.H., A.J., & M.T.; Formal Analysis: F.H.; Investigation: F.H.; Resources: A.J. & M.T.; Data Management: F.H., A.J., & M.T.; Writing – Original Draft: F.H.; Writing – Review & Editing: A.J. & M.T.; Visualization: A.J. & M.T.; Supervision: A.J. & M.T.; Project Administration: A.J. & M.T. All authors have read and agree with the published version of the manuscript.

Acknowledgments

Special thanks to the coaches who participated in the research by sharing their experiences and allowing the researchers to learn about their personal and professional journeys.

ORCID

Fran Herruzo <https://orcid.org/0009-0001-6784-6620>

Miquel Torregrossa <https://orcid.org/0000-0003-1117-9977>

Anna Jordana <http://orcid.org/0000-0002-9446-2622>

References

1. Herruzo F, Jordana A, Torregrossa M. Transnacionalismo y procesos migratorios de entrenadores y entrenadoras profesionales: una revisión sistemática de mapeo. *Cultura, Ciencia y Deporte*. 2024; 19(61): 2118.

2. Prato L, Torregrossa M, Ramis Y, et al. Assembling the sense of home in emigrant elite athletes: Cultural transitions, narrative and materiality. *Psychol Sport Exerc*. 2021; 55: 101959.

3. Ryba T, Schinke R, Stambulova N, et al. ISSP Position Stand: Transnationalism, Mobility, and Acculturation in and Through Sport. *Int J Sport Exerc Psychol*. 2018; 16(5): 520-534.

4. Brandão M, Magnani A, Tega E, et al. Beyond national culture: the expatriate in soccer. *Rev Bras Ciênc Mov*. 2013; 21(2): 177-182.

5. Schinke R, McGannon K, Yukelson D, et al. Helping with the acculturation of immigrant elite coaches in Canadian sport contexts. *J Sport Psychol Action*. 2014; 6(1): 17-27.

6. Souza V, Miranda M, Correa M, et al. Expatriación de atletas y aspectos psicológicos: Una revisión de literatura sistemática. *Cuad Psicol Deporte*. 2021; 21(1): 119-134.

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES

24

- 545 7. Norris L, Didymus F, Kaiseler M. Stressors, coping, and well-being among
546 sports coaches: A systematic review. *Psychol Sport Exerc.* 2017; 33:93-112.
- 547 8. Simova M, Olusoga P, Brown C, et al. Understanding Well-Being in High-
548 Performance Coaches: A Constructivist Grounded Theory Approach. *Int Sport*
549 *Coach J.* 2024; 1(aop): 1-11.
- 550 9. Frost J, Walton C, Purcell R, et al. The Mental Health of Elite-Level Coaches: A
551 Systematic Scoping Review. *Sports Med Open.* 2024; 10:16.
- 552 10. Bentzen M, Kenttä G, Richter A, et al. Impact of Job Insecurity on
553 Psychological Well- and Ill-Being among High Performance Coaches. *Int J*
554 *Environ Res Public Health.* 2020; 17(19): 6939.
- 555 11. Pilkington V, Rice S, Walton C, et al. Prevalence and Correlates of Mental
556 Health Symptoms and Well-Being Among Elite Sport Coaches and High-
557 Performance Support Staff. *Sports Med Open.* 2022; 8(1): 89.
- 558 12. Olusoga P, Butt J, Maynard I, et al. Stress and coping: A study of world class
559 coaches. *J Appl Sport Psychol.* 2010; 22(3): 274-293.
- 560 13. Baldock L, Cropley B, Neil R, et al. Stress and Mental Well-Being Experiences
561 of Professional Football Coaches. *Sport Psychol.* 2021; 35(2): 108-122.
- 562 14. Olusoga P, Bentzen M, Kenttä G. Coach burnout: a scoping review. *Int Sport*
563 *Coach J.* 2019; 6(1): 42-62.
- 564 15. Kegelaers J, Wylleman P, Van Bree N, et al. Mental Health in Elite-Level
565 Coaches: Prevalence Rates and Associated Impact of Coach Stressors and
566 Psychological Resilience. *Int Sport Coach J.* 2021; 8(3): 338-347.
- 567 16. Kim SSY, Hamilton B, Beable S, et al. Elite coaches have a similar prevalence
568 of depressive symptoms to the general population and lower rates than elite
569 athletes. *BMJ Open Sport Exerc Med.* 2020; 6(1): e000719.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60

570 17. Roberts S, Baker M, Reeves M, et al. Lifting the veil of depression and
571 alcoholism in sport coaching: how do we care for carers? *Qual Res Sport Exerc*
572 *Health*. 2019; 11(4): 510-526.

573 18. Carling C, Leprince C, Pavillon T, et al. Feasibility and Effectiveness of a Novel
574 Smartphone Music Application on Anxiety and Sleep in Elite Soccer Coaches. *J*
575 *Sports Sci Med*. 2021; 20(3): 546-547.

576 19. Purcell R, Frost J, Pilkington V. Mental Health of Elite Sport Coaches and
577 Entourage. *Clin Sports Med*. 2024; 43(1): 199-211.

578 20. Chroni S, Abrahamsen F, Skille E, et al. Sport federation officials’ practices and
579 national team coaches’ stress. *Int Sport Coach J*. 2019; 6(1): 63-73.

580 21. Samuel R, Eldadi O, Galily Y, et al. Mobility and Migration Experiences of
581 Transnational Coaches within the Israeli Handball Context. *Psychol Sport Exerc*.
582 2020; 101853.

583 22. Ryba T, Stambulova N, Ronkainen N. The Work of Cultural Transition: An
584 Emerging Model. *Front Psychol*. 2016; 7: 427.

585 23. Prato L, Ramis Y, Torregrossa M. Transición cultural y migración deportiva en
586 el deporte de élite: Una metasíntesis. *Cultura, Ciencia y Deporte*. 2020; 15(45):
587 387-400.

588 24. Ronkainen N, Khomutova A, Ryba T. “If my family is okay, I’m okay”:
589 Exploring relational processes of cultural transition. *Int J Sport Exerc Psychol*.
590 2019; 17(5): 493-508.

591 25. Schinke R, Yukelson D, Bartolacci G, et al. The challenges encountered by
592 immigrated elite athletes. *J Sport Psychol Action*. 2011; 2(1): 10-20.

MIGRATORY EXPERIENCES OF FOOTBALL COACHES

26

- 593 26. Schinke R, Blodgett A, McGannon K, et al. Adjusting to the receiving country
594 outside the sport environment: a composite vignette of Canadian immigrant
595 amateur elite athlete acculturation. *J Appl Sport Psychol.* 2017; 29(3): 270-284.
- 596 27. Charbonneau E, Camiré M, Lemyre P. Motives for and Experiences of
597 Expatriation to Coach. *Int Sport Coach J.* 2020; 8(2): 153-160.
- 598 28. Orłowski J, Wicker P, Breuer C. Labor migration among elite sport coaches: An
599 exploratory study. *Int Rev Sociol Sport.* 2018; 53(3): 335-349.
- 600 29. Lenartowicz M. Clash of sports organization cultures: differences in table tennis
601 training and coach-athlete relationships between China and Poland. *Int J Sports
602 Sci Coach.* 2022; 18(1): 46-56.
- 603 30. Borges M, Rosado A, Oliveira R, et al. Coaches' migration: a qualitative
604 analysis of recruitment, motivations and experiences. *Leis Stud.* 2014; 34(5):
605 588-602.
- 606 31. Hall A, English C, Jones L, et al. The acculturation experiences of elite rugby
607 union coaches. *Int Sport Coach J.* 2021; 9(1): 30-39.
- 608 32. Berry JW. Acculturation: Living successfully in two cultures. *Int J Intercult
609 Relat.* 2005; 29(6): 697-712.
- 610 33. Sain A, Borges M, Oliveira R. Coaches' immigration to the United Kingdom:
611 what do foreign and native coaches think about migration. *Sociol Deporte.* 2022;
612 3(1): 13-26.
- 613 34. Roslender R. The spread of sportswashing within top-flight football: a
614 discussion of its underpinnings, mechanisms and probable
615 consequences. *Account Audit Account J.* 2024; 37(2): 638-648.
- 616 35. Fruh K, Archer A, Wojtowicz J. Sportswashing: Complicity and
617 Corruption. *Sport Ethics Philos.* 2022; 17(1): 101-118.

36. Amnesty International. Human Rights in Middle East and North Africa. London: Amnesty International; 2020.
37. Tamminen K, Poucher Z. Research philosophies. In: Hackfort D, Schinke R, (eds) *The Routledge International Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology*. Routledge; 2020: 535-549.
38. Atkinson M. *Key Concepts in Sport and Exercise Research Methods*. Sage; 2012.
39. Poucher Z, Tamminen K, Caron J, et al. Thinking through and designing qualitative research studies: a focused mapping review of 30 years of qualitative research in sport psychology. *Int Rev Sport Exerc Psychol*. 2019; 13(1).
40. Braun V, Clarke V, Weate P. Using thematic analysis in sport and exercise research. In: Smith B, Sparkes AC, (eds) *Routledge Handbook of Qualitative Research in Sport and Exercise*. Routledge; 2016: 191-205.
41. McArdle S, McGale N, Gaffney P. A qualitative exploration of men's experiences of an integrated exercise/CBT mental health promotion programme. *Int J Men's Health*. 2012; 11(3): 240-257.
42. Braun V, Clarke V. Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qual Res Sport Exerc Health*. 2019; 11(4): 589-597.
43. Smith B, McGannon KR. Developing rigor in qualitative research: problems and opportunities within sport and exercise psychology. *Int Rev Sport Exerc Psychol*. 2018.
44. Cartigny E, Harrison G, Vickers E, et al. "What am I doing here?" Experiences of unsuccessful and delayed successful crisis transitions during athlete migration. *Int J Sport Exerc Psychol*. 2023; 22(5): 1264-1281.

45. Schinke R, McGannon K, Battocchio R, et al. Acculturation in elite sport: a thematic analysis of immigrant athletes and coaches. *J Sports Sci.* 2013; 31(15): 1676-1686.
46. Carter T. In *Foreign Fields: The politics and experiences of transnational sport migration*. Pluto Press; 2011.
47. Guo C, Giulianotti R, Tak M. Career consolidation or reformulation? A careership theory approach to football coaches' transnational migration and career development. *Sport Educ Soc.* 2023.
48. Pelsers-Carstens V, Keyser E, Surujlal J. Relationship between social contract, anxiety, performance, workload and intention to quit among professional sport coaches. *Afr J Phys Health Educ Recreat Dance.* 2015; 21(3.2): 1009-1023.
49. Olusoga P, Kenttä G. Desperate to Quit: A Narrative Analysis of Burnout and Recovery in High Performance Sports Coaching. *Sport Psychol.* 2017; 31: 237-248.
50. Borrucco M, Torregrossa M, Pallarès S, et al. Women coaches at top level: Looking back through the maze. *Int J Sports Sci Coach.* 2023; 18(2): 327-338.
51. Jiménez M. El fútbol femenino, la última obsesión de Arabia Saudí. *Relevo*, 30 Sep 2023.

771

Trabajo 3. Autoetnografía

Trabajo 3

773 Herruzo, F., Jordana, A., y Torregrossa, M. (2024). Autoetnografía de un

774 entrenador de fútbol. *(en revisión)*

775 **El fútbol me da asco: autoetnografía de un entrenador**

776 **transnacional de fútbol**

777 **Football makes me sick: an autoethnography of a football**

778 **transnational coach**

779 Fran Herruzo Torres ^{a,b}, Anna Jordana Casas ^{a,b}, Miquel Torregrossa Álvarez ^{a,b},

780 ^aDepartament de Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació, Universitat Autònoma de

781 Barcelona, Bellaterra, España; ^bSport Research Institute UAB, Universitat Autònoma de

782 Barcelona, Bellaterra, España.

783 **Abstract**

784 This narrative autoethnography explores the professional experiences of the first
785 author as a transnational football coach. Over the course of five seasons, data were
786 collected through the writing of a personal diary in which first-person experiences were
787 documented. A thematic analysis of these data resulted in three themes: (1) Transitions,
788 examining the challenges of relocation (e.g., climate, lack of welcome from locals) and
789 the significance of quasi-migrations and temporary returns home; (2) Dilemmas and
790 contradictions, reflecting on the impact of cultural differences and the political-
791 economic complexities of professional football; and (3) Retirement, exploring
792 motivational factors behind career disengagement, the preparation of alternative career
793 plans, and the psychological processes involved in this transition. The findings highlight
794 the therapeutic value of autoethnography, the need to update theoretical models to
795 reflect the lived realities of coaches, and the role of career planning and cultural
796 adaptation management as protective factors for coaches' mental health. The study also
797 shows how acculturative stress and cognitive dissonance can influence coaches' desire
798 to leave the profession, and how this transition, even when previously planned, can
799 entail identity-related challenges.

800 *Keywords:* Acculturation, Acculturative Stress, Career Transition, Cultural
801 Transition, Mental Health

Resumen

Esta autoetnografía narrativa explora las experiencias profesionales del primer autor como entrenador de fútbol transnacional. Durante cinco temporadas se recopilaron datos a través de la redacción de un diario personal en el que se narraban vivencias en primera persona. Del Análisis Temático de estos datos se propusieron tres temas: (1) Transiciones, analizando los desafíos de la recolocación (e.g., clima, mal recibimiento por parte de los locales) y el significado de las casi-migraciones y las visitas temporales a casa; (2) Dilemas y contradicciones, que reflexiona sobre el impacto de las diferencias culturales y las complejidades político-económica del fútbol profesional; y (3) Retirada, que explora los factores motivacionales para el abandono de la carrera, la preparación mediante planes de carrera alternativos y los procesos psicológicos involucrados en esta transición. Los resultados muestran el papel terapéutico de la autoetnografía, la necesidad de actualizar los modelos teóricos a la realidad de los entrenadores y el papel de la planificación de carreras alternativas y la gestión de la adaptación cultural como factores protectores de la salud mental de los entrenadores. También se observa cómo el estrés aculturativo y las disonancias cognitivas pueden influir en el deseo de retirada de los entrenadores y cómo esta transición, pese a estar planificada previamente, puede conllevar dificultades relacionadas con la identidad.

Palabras clave: Aculturación, Estrés aculturativo, Transición Cultural, Transición de Carrera, Salud Mental.

Introducción

La autoetnografía es una metodología de investigación cualitativa que busca describir y analizar la experiencia personal del propio autor dentro de una cultura o subcultura en la que se identifica a sí mismo como miembro (Ellis, 2004). Muestra múltiples capas de conciencia, conectando lo personal con lo cultural (Ellis & Bochner, 2000) e instigando a la auto-reflexión (Chang, 2008). Los trabajos autoetnográficos contribuyen al avance teórico y práctico al ofrecer narrativas ricas en significado que revelan cómo las personas entienden y experimentan sus vidas (Potrac et al., 2013).

Durante la última década se han elaborado trabajos autoetnográficos que exploran cuestiones relativas a los entrenadores, como la transición de deportistas a entrenadora (Graham & Blackett, 2021), la complejidad de equilibrar el desarrollo personal de los deportistas y el éxito competitivo en el contexto del deporte juvenil (Preston & Frase-Thomas, 2017), el manejo de los conflictos internos del fútbol (Potrac et al., 2013), los desafíos ocultos detrás de la imagen pública de competencia y control (Jones, 2006) o la percepción de su trayectoria profesional e identidad (Purdy & Potrac, 2014; Mills 2015). Sin embargo, no hemos hallado ninguna autoetnografía que se centre en explorar los procesos migratorios de un entrenador.

El objetivo de este artículo es explorar mis (primer autor) experiencias personales y profesionales como entrenador de fútbol transnacional, centrándonos en las diferentes transiciones culturales que he transitado, en los dilemas éticos, en las contradicciones personales que he afrontado durante mi carrera profesional, y en el deseo por abandonar mi carrera como entrenador.

Método

Como señalan Preston y Frase-Thomas (2017), los estudios que utilizan métodos de autoetnografía buscan comprender la experiencia humana, no predecir o controlar.

Adoptando este paradigma interpretativo, asumí una doble identidad como entrenador y académico para relatar historias autobiográficas sobre mis experiencias como entrenador de fútbol transnacional.

Para la obtención de información escribí, durante un periodo de cinco temporadas, un diario en primera persona en el que reflexioné sobre mis experiencias personales y profesionales, pensamientos y emociones. Utilicé, además, diferentes estrategias para facilitar la evocación de narrativas retrospectivas (e.g., línea del tiempo con los acontecimientos más relevantes, auto-entrevistas, utilización de fotografías). Esto favoreció, tal y como ya señaló Barrachina (2021), la identificación de emociones que, de otro modo, podría no haber reconocido o admitido (Ellis, 2009). Se generaron un total de 285 páginas a doble espacio.

Llevamos a cabo un Análisis Temático siguiendo las fases propuestas por Braun y Clarke (2019): familiarización con los datos, generación de códigos, creación de temas iniciales, revisión de temas y códigos, nombramiento definitivo de los temas y escritura del artículo. Después, seleccionamos aquellos extractos del diario que mejor representaban cada uno de los temas. Para garantizar el rigor y la validez del análisis, los coautores del trabajo actuaron como 'amigos críticos' (Cronin et al., 2018; Sparkes & Smith, 2014), aportando perspectivas externas que enriquecieron el análisis mediante la confrontación constructiva de las interpretaciones iniciales, la identificación de posibles sesgos en la recogida y análisis de datos y cuestionando la forma en que enmarcaba incidentes específicos para garantizar la integridad de las narrativas y su discusión (Sparkes, 2002).

Se eliminaron fechas, localizaciones geográficas y cualquier otro dato que pudiera comprometer la confidencialidad de terceros, conservando únicamente aquellos elementos personales relevantes para el análisis autoetnográfico.

Resultados

Los resultados se presentan en tres temas que combinan el uso de extractos del diario con una voz reflexiva que analiza, contextualiza y reinterpreta estos fragmentos: (a) Migraciones: explora las sensaciones que experimenté durante la preparación y realización de las diferentes migraciones: cómo fue la llegada, qué dificultades encontré (e.g., sensaciones de desubicación y soledad, clima, mal recibimiento de los deportistas o personal del club) y cómo manejé los periodos entre proyectos, las casi-migraciones y las vueltas al origen temporales; (b) Dilemas y contradicciones, explora los dilemas éticos y las contradicciones personales que experimenté al llegar a contextos socio-culturales con valores y normas sociales distintas a las de mi origen; y (c) Retirada, explora el proceso de preparación de un plan de carrera alternativo, los motivos que me empujaron a querer abandonar el fútbol (e.g., falta de motivación, necesidad de volver a casa, otros intereses profesionales) y los sentimientos que aparecen durante esta transición.

Migraciones

6 de julio de 2016. Tengo 23 años y acabo de despedirme de mi familia en el aeropuerto de Barcelona. Me voy a vivir a Dubái. Camino hacia la puerta de embarque y, al ver por primera vez un avión de dos plantas, me siento muy pequeño. También me siento culpable por no estar feliz ni ilusionado. Lo que experimento, tanto hoy como en estos días previos, es una tristeza profunda. Me voy porque siento que es lo correcto y lo que se espera de mí, pero no porque sea lo que realmente quiero.

Esta sensación ha estado presente en todas las migraciones que vinieron después, especialmente durante los últimos años, cuando la idea de dejar este tipo de vida empezó a ganar protagonismo en mis pensamientos. Los que sí que fueron cambiando son los motivos que me empujaban a migrar. Si al principio me movían motivos más

897 intrínsecos como el deseo principal de crecer profesionalmente como entrenador y ver
898 hasta dónde podía llegar, con el tiempo esas motivaciones se desvanecieron y los
899 motivos extrínsecos como el dinero pasaron a ser la única razón para seguir entrenando.

900 *30 de julio de 2024. Han pasado ocho años desde que migré a Dubái y, desde*
901 *entonces, apenas he parado. Estoy comiendo en la sala Pau Casals del aeropuerto de*
902 *Barcelona mientras espero a embarcar hacia Jeddah. No me apetece irme. Estoy*
903 *cansado del fútbol y vivir siempre tan lejos de casa. Me pierdo demasiadas cosas. Pero*
904 *este es el mejor contrato que he firmado y no podía rechazarlo. Siento que he estado*
905 *muchos años sembrando para ahora recoger el premio. Aun así, tengo la sensación de*
906 *que este será mi último año.*

907 Pese a que después de mi primera experiencia en Al Hofuf me prometí que no
908 volvería a Arabia Saudí, tan solo dos años después estaba de nuevo en el aeropuerto,
909 dispuesto a correr detrás del dinero. Mi primera temporada allí fue muy dura. Durante
910 todo el año nunca tomé un café con alguien que no fuera miembro del staff técnico. Mis
911 días se limitaban a ir de casa a la ciudad deportiva, sin nada más que hacer. Sentía que
912 estaba perdiendo años de vida. Aun sabiendo todo eso, había aceptado volver.

913 Cada migración deportiva se vive de forma distinta porque cada ciudad o país al
914 que vas tiene sus peculiaridades. También porque, a medida que vas teniendo diferentes
915 experiencias migratorias, percibes este proceso de manera distinta. En mi caso, durante
916 las primeras transiciones necesitaba investigar sobre el lugar al que iba e intentaba
917 tenerlo todo bajo control antes de llegar. Más tarde, esa preparación previa fue
918 desapareciendo hasta el punto de migrar a un nuevo país sin saber prácticamente nada
919 del lugar. En el momento de la transición, el papel del club es fundamental porque de él
920 depende buena parte de tu bienestar como entrenador. Hay clubes que te lo dan todo
921 hecho (alojamiento, comida, trámites burocráticos), facilitándote tu llegada. Otros

922 clubes se desentienden por completo de tu alojamiento y necesidades básicas, no te
923 ayudan con los trámites burocráticos, lo que dificulta gravemente tu adaptación. La
924 burocracia ha sido más simple cuando he migrado a países de la Unión Europea que
925 cuando lo he hecho a la península arábiga, donde he tenido que tramitar visados de
926 trabajo que en muchos casos tardaron meses en llegar, imposibilitándome con ello salir
927 del país hasta tenerlo todo en regla.

928 *20 de julio de 2021. Llevo tres semanas en Arabia Saudí y hoy hemos hecho la*
929 *séptima sesión de entrenamiento. Nunca antes había entrenado a 47°C. Me mojo con*
930 *agua para refrescarme y a los pocos minutos vuelvo a estar completamente seco.*
931 *Aparecen surcos de sales en mi camiseta, pero prácticamente no sudo. No siento que*
932 *haya sido bien recibido, siento que los porteros a los que entreno tienen una actitud*
933 *hostil hacia mí, dándome muestras constantes de que no soy bienvenido. Además, no*
934 *hablan inglés, por lo que la comunicación es muy difícil. Con los empleados del club*
935 *ocurre algo similar y apenas unas semanas después de mi llegada ya han empezado a*
936 *cuestionarme por aplicar métodos a los que no están acostumbrados: “¿qué clase de*
937 *entrenador de porteros no lleva guantes?, ¿por qué no entrenan como todos los*
938 *porteros entrenan?, ¿por qué están casi todo el rato con el equipo y jugando con los*
939 *pies?” eran algunas de las críticas que circulaban.*

940 Que los trabajadores locales no nos reciban bien es algo relativamente frecuente
941 en el mundo del fútbol. En ocasiones nos perciben como una amenaza y sienten que
942 estamos ocupando puestos de trabajo que les corresponden, que introducimos
943 metodologías que no pueden funcionar en su contexto o que pretendemos romper con
944 sus costumbres. Si en Arabia Saudí fui criticado nada más llegar por mis métodos de
945 entrenamiento o por no llevar guantes, en Letonia cuestionaron mis habilidades como
946 entrenador debido a mi estatura y mi falta de experiencia como futbolista profesional.

947 7 de enero de 2024. Acabo de bajar del avión en Riga. Me cuesta respirar. Cada
948 vez que intento coger aire me duele el pecho. Mi reloj marca -21°C, mi récord personal
949 de frío. ¿Qué hago aquí? Del aeropuerto voy directo a la residencia del club, donde me
950 han preparado una habitación y cena caliente. Al día siguiente participo en el primer
951 entrenamiento con el equipo. La temperatura en el exterior es de -18°C. Me abrigo
952 tanto que apenas puedo moverme. El doble calcetín no me deja calzarme bien las botas.
953 Aun así, a los pocos minutos tengo los pies completamente congelados y cada vez que
954 golpeo el balón siento que se me va a partir el pie. Me esfuerzo mucho por aguantar,
955 pero no soy capaz de terminar la sesión y tengo que entrar antes de que acabe el
956 entrenamiento. Pensaba que me moría de frío.

957 Los primeros días en un país nuevo son una mezcla de desubicación, soledad y
958 nostalgia. En ese momento, mis pensamientos no suelen ir hacia lo que está por venir,
959 sino hacia lo que dejé atrás. Con el paso de las semanas, la inercia del trabajo, los
960 nuevos retos y las nuevas rutinas se va acelerando todo y empiezo a desconectarme de
961 lo que ocurre en casa. A lo largo de mi carrera como entrenador transnacional, tres
962 situaciones me han generado malestar psicológico de forma recurrente: las vueltas
963 temporales a casa, los periodos entre proyectos y las casi-migraciones.

964 Las visitas temporales a casa, lejos de suponer una inyección de energía, me han
965 supuesto siempre un gran estrés y han aumentado considerablemente mi malestar.
966 Especialmente en los días posteriores a regresar a mi lugar de residencia en los que, en
967 ocasiones, he llegado a enfermar. Esas visitas suponen reconectar con una vida que
968 añoro, con personas a las que echo de menos y con el hecho de volver a cuestionarme
969 los motivos por los que sigo vinculado al fútbol y a este tipo de vida transnacional.

970 Las transiciones entre proyectos han sido otro de los momentos que más
971 malestar me han producido durante mi carrera profesional. Si bien algunas de estas

972 transiciones han sido fáciles, la mayoría de ellas han supuesto un alto grado de estrés.
973 En ocasiones porque llega el tramo final de temporada y no tenía nada cerrado para la
974 temporada siguiente. No sabía si, en cuestión de semanas, acabaría viviendo en un país
975 u otro. En otras ocasiones, porque van pasando las semanas y no llega la oferta
976 definitiva. Te entra el miedo de que se caiga esa oportunidad y te quedes sin nada, ya
977 sin margen de maniobra para encontrar otro proyecto. Cuando he pasado mis vacaciones
978 en situaciones así, he sido incapaz de desconectar ni descansar y eso ha provocado que
979 tuviera la sensación de empezar la siguiente temporada con un cierto desgaste.

980 *Estaba previsto que volara el día cuatro. Tenía las maletas listas y ya me había*
981 *despedido de todo el mundo. La noche de antes me comunicaron que mi salida se*
982 *retrasaba hasta el día 10. No me dieron ninguna explicación. Como eran pocos días, ni*
983 *si quiera deshice las maletas. Pero el día 10 tampoco volé. Entonces me dijeron que*
984 *sería finalmente sería el 15, y tampoco. Fueron semanas de mucho estrés. No paraba de*
985 *pensar en que el acuerdo podía caerse, que no tenía plan B y que, a mediados de julio,*
986 *prácticamente todos los equipos técnicos estaban ya cerrados. Me iba a quedar sin*
987 *trabajo. Por una parte, deseaba que eso ocurriera porque sería la excusa perfecta para*
988 *dejar el fútbol y este tipo de vida. Por otra parte, no quería afrontar la transición fuera*
989 *del fútbol en ese momento. No me sentía preparado. Acabé volando el día 30, casi un*
990 *mes más tarde de lo previsto.*

991 En otras ocasiones, la dificultad de manejar la transición entre proyectos ha
992 estado en elegir dónde ir. Muchos factores entran en juego en esta decisión: salario,
993 ciudad, país, nivel del club, staff técnico, etc. Sin embargo, hay veces en las que los
994 límites temporales que te ponen los clubes a la hora de dar una respuesta juegan un
995 papel fundamental, añadiendo una dificultad extra a la situación.

996 *Me llamó (entrenador) para que me uniera a su staff la siguiente temporada.*

997 *Nos pusimos de acuerdo y solo faltaba firmar el contrato, pero el club al que íbamos no*
998 *me lo hacía llegar. Un par de días después recibí la llamada de otro club. Me hacían*
999 *una mejor oferta económica y me daban la posibilidad de firmar el contrato al*
1000 *momento. Yo tenía claro que prefería irme al primer club porque quería trabajar con*
1001 *ese entrenador, pero pasaban las semanas y no me llegaba el contrato. Podían echarse*
1002 *para atrás en cualquier momento. El segundo club, al ver que no les daba una*
1003 *respuesta, me puso una fecha límite. Fueron momentos de mucho estrés. No sabía qué*
1004 *hacer. Me daba miedo quedarme sin nada por esperar al primer club, pero no quería*
1005 *aceptar la oferta del segundo club solo por el miedo de quedarme sin nada.*

1006 En ocasiones inicia el proceso de preparación la migración y, en el último
1007 momento, se cancela. Te has informado sobre el lugar al que irás, has iniciado los
1008 preparativos y te has mentalizado para migrar a esa ciudad, pero todo se cae justo antes
1009 de viajar. Estas casi-migraciones también han supuesto algunos de los momentos más
1010 difíciles de gestionar durante mi carrera, especialmente cuando se han dado cuando ya
1011 tenía un contrato con otro club.

1012 *Había apalabrado las condiciones para unirme a un club y tenía previsto volar*
1013 *hacia allí en dos días. De repente, me llamó otro entrenador para ofrecerme la*
1014 *posibilidad de irme con él a otro proyecto. Era un entrenador de reconocido prestigio*
1015 *internacional y su propuesta era, con mucha diferencia, la mejor que había tenido*
1016 *nunca, tanto a nivel deportivo como a nivel económico. Me dijo que todavía no había*
1017 *firmado el contrato pero que sería cuestión de días. Yo quería ir con él pero, como me*
1018 *dio miedo la posibilidad de que se le pudiera caer esa opción, decidí viajar y empezar a*
1019 *trabajar con el club con el que ya me había comprometido previamente. Y menos mal,*
1020 *porque fue justo lo que pasó. El día después de mi primer entrenamiento con el nuevo*

1021 *club, el entrenador con el que quería irme a un proyecto de mayor envergadura me*
1022 *llamó para informarme de que finalmente se habían decantado por otro entrenador.*
1023 *Fue una de las mayores decepciones de mi carrera. Me costó mucho conectarme con el*
1024 *club al que acababa de llegar porque yo había decidido abandonar ese proyecto*
1025 *incluso antes de empezar. En los seis meses siguientes, esta situación se repitió*
1026 *prácticamente igual en dos ocasiones más. En ambos casos acepté, me preparé para*
1027 *irme y se acabó cayendo.*

1028 También existen situaciones cuyo significado ha cambiado con el paso de los
1029 años. Si la primera vez que fui cesado supuso un duro golpe que me afectó
1030 considerablemente y que despertó sentimientos de frustración, rabia, duda y tristeza, en
1031 ocasiones posteriores llegué a sentir indiferencia, alivio o incluso felicidad al acabar
1032 antes de tiempo una temporada. Ya no dudaba de mí mismo por haber sido cesado ni me
1033 cuestionaba las razones, sino que me alegraba de la posibilidad de cobrar el finiquito y
1034 poder volver a casa antes de lo previsto.

1035 **Dilemas y contradicciones**

1036 Trabajar en el fútbol te reporta múltiples beneficios. En mi caso, gracias a mi
1037 profesión he podido vivir en seis ciudades de cinco países diferentes (i.e., Arabia Saudí,
1038 Emiratos Árabes Unidos, España, Letonia, Qatar) y he viajado por medio mundo (e.g.,
1039 Canadá, Dinamarca, El Salvador, Estados Unidos, Jordania, Países Bajos, República
1040 Dominicana). También he obtenido beneficios económicos a los que difícilmente
1041 hubiese podido acceder trabajando en otra profesión. Sin embargo, ser un entrenador de
1042 fútbol transnacional también tiene sus costes. Y yo me siento agotado física y
1043 psicológicamente. Estoy cansado de cambiar de país, ciudad, casa y club cada verano y
1044 de perderme momentos importantes de la gente de mi entorno. A este sentimiento de
1045 agotamiento han contribuido, además del desgaste propio de una vida como migrante

1046 deportivo, los dilemas éticos y las contradicciones ideológicas que he experimentado a
1047 lo largo de estos años al formar parte de contextos socioculturales cuyos valores y
1048 normas sociales distan mucho de aquellos en los que yo me socialicé.

1049 *Septiembre de 2021. Los trabajadores inician su jornada laboral con un mono*
1050 *de color azul, con el que limpian la piscina y todas las instalaciones deportivas.*
1051 *Después, se cambian el mono azul por uno verde y se ponen a trabajar como jardineros*
1052 *de los campos de entrenamiento. Por la tarde se ponen el chándal de club para*
1053 *convertirse en los utilleros. Trabajan prácticamente todo el día y en más de una*
1054 *oportunidad me los he encontrado en una sala durmiendo, con las cajas de agua como*
1055 *colchón. Nunca se me ocurriría pedirles que se encarguen de coger el material que*
1056 *necesito para mi entrenamiento o que me muevan las porterías. Sin embargo, tengo que*
1057 *hacerlo porque, tal y como uno de ellos me dijo: “si los jefes ven que eres tú el que lo*
1058 *hace y no yo puedo tener problemas”.*

1059 Vivir y trabajar en países de la península arábiga ha supuesto una gran
1060 contradicción para mí porque no me he sentido identificado con sus costumbres y
1061 normas culturales. La religión, por ejemplo, juega un papel fundamental en el día a día
1062 de su sociedad, algo que no concuerda con mi forma de ver el mundo. No obstante,
1063 estos debates internos no se han dado exclusivamente cuando he migrado a países
1064 árabes. También me he encontrado con situaciones que me han generado sentimientos
1065 similares en países europeos, como cuando migré a Letonia en el año 2024. En medio
1066 de la invasión de Rusia a Ucrania, el club para el que trabajaba mostraba su
1067 posicionamiento pro-ruso con orgullo. El idioma a utilizar en el club era el ruso y no
1068 permitían que se hablara en letón. Algún jugador del equipo me explicó lo incómodo
1069 que se sentía al tener que hablar en ruso porque, además de no ser su idioma materno,
1070 iba asociado a un posicionamiento político que no compartía. Como consecuencia de

1071 esta política de club, teníamos muchas dificultades para firmar a jugadores locales.

1072 Nadie quería representar a nuestro club.

1073 También tuve que enfrentarme a un dilema ético al descubrir, poco a poco, el
1074 verdadero funcionamiento interno del mundo fútbol, un negocio donde lo que menos
1075 importa el juego. Lo importante en el fútbol es el poder, la política y, sobre todo, el
1076 dinero. He visto de cerca la corrupción que existe en muchos clubes, donde dirigentes
1077 cobran comisiones por fichajes de jugadores o por acuerdos de patrocinio e imponen a
1078 jugadores por intereses personales o económicos. Luchas de poder, ego, masculinidades
1079 tóxicas... el fútbol me da asco.

1080 *Al inicio de la temporada contábamos con una plantilla de mucho nivel. Tanto*
1081 *era así que incluso bromeábamos, a nivel interno, sobre la posibilidad de ganar la liga*
1082 *siendo invictos. Lo que vino después fue una pesadilla. Daba la sensación de que los*
1083 *responsables del club trabajaban en nuestra contra. Nos hicieron entrenar, durante*
1084 *varios meses, en un campo de césped artificial en muy mal estado y con una*
1085 *iluminación escasa, algo muy por debajo de los estándares del país y que no se*
1086 *correspondía con la categoría del club. El mal estado del terreno de juego provocó*
1087 *varias lesiones de jugadores relevantes de la plantilla. Meses después, durante el*
1088 *mercado de invierno, liberaron a varios jugadores de posiciones que no teníamos bien*
1089 *cubiertas y no ficharon a ningún recambio. Firmaron a un jugador internacional con*
1090 *mucho menos nivel de los que ya teníamos en plantilla en una de las pocas posiciones*
1091 *bien cubiertas y nos amenazaron directamente con echarnos si no jugaba. Detrás de*
1092 *esta operación existían intereses personales del director deportivo. Cuestionaron*
1093 *públicamente nuestros métodos de entrenamiento, manipularon videos de situaciones*
1094 *de juego concretas e incluso interrumpieron una charla del entrenador al descanso*
1095 *para hablar con los jugadores. Mentiras, gritos, amenazas y un trato déspota por parte*

1096 *de la dirección deportiva fue nuestro día a día. En cualquier otro sector profesional, el*
1097 *departamento de recursos humanos hubiese intervenido. Pero esto es fútbol y en el*
1098 *fútbol todo vale.*

1099 Pese a no sentirme identificado con la realidad sociopolítica de los países de la
1100 península arábiga ni con el funcionamiento interno del fútbol, he aceptado formar parte
1101 de ello durante muchos años. Y lo he hecho, principalmente, por dinero, cosa de la que
1102 me avergüenzo profundamente. ¿Cómo puedo atreverme a considerarme de izquierdas
1103 después esto?

1104 **Retirada**

1105 *19 de abril de 2025. Hoy viajo de vuelta a casa. Y esta vez es para siempre. Ha*
1106 *sido una temporada muy dura. Por un lado, porque desde mi llegada me sentía sin*
1107 *energía para seguir teniendo este tipo de experiencias migratorias. Ya intuía que esta*
1108 *podía ser mi última temporada. Las dinámicas internas del club tampoco han ayudado.*
1109 *Llegó el punto en el que entrar en la ciudad deportiva disparaba mi ansiedad. No*
1110 *quería seguir trabajando con esa gente. Así que, cuando nos comunicaron que éramos*
1111 *cesados, no sentí ni un ápice de tristeza. Todo lo contrario, sentí un gran alivio y mucha*
1112 *felicidad por poder poner fin a esta aventura. Ahora echo la vista atrás y me siento*
1113 *satisfecho de mi experiencia como entrenador. He vivido en varios países, he superado*
1114 *importantes retos personales y profesionales y por el camino he aprendido mucho.*
1115 *También he conocido a algunas personas que creo que seguirán formando parte de mi*
1116 *entorno. Me siento afortunado de haber podido vivir todo esto gracias al fútbol, pero*
1117 *ha llegado el momento de hacer otras cosas.*

1118 Desde que migré por primera vez he percibido mi carrera profesional como
1119 entrenador transnacional como un viaje de ida y vuelta. Esto me impulsó a empezar a
1120 trabajar en un plan de carrera alternativa que me permitiera salir del fútbol cuando

1121 sintiese que era el momento. Invertí en un negocio en el que poder autoemplearme si lo
1122 necesitaba llegado el momento y continué formándome. Este plan de carrera alternativo
1123 me ayudó también a conservar mi salud mental porque sentía que, si lo necesitaba,
1124 podía dejar este tipo de vida. En este sentido, muchos compañeros me expresaron
1125 sentirse atrapados en sus carreras como entrenadores migrantes por una falta de
1126 alternativa laboral fuera del fútbol que les permitiera volver a casa.

1127 Hacer un doctorado centrado en explorar las experiencias migratorias de
1128 entrenadores me ayudó a conservar mi salud mental: dio sentido a las diferentes
1129 experiencias que he ido teniendo, me ocupó en momentos de gran aislamiento social en
1130 los que no existían opciones para disfrutar del tiempo libre y fue, además, terapéutico,
1131 gracias al diario en el que se basa esta autoetnografía, que durante cinco años se
1132 convirtió en un espacio seguro en el que expresarme.

1133 A mi deseo de abandonar el fútbol han contribuido múltiples factores: un interés
1134 cada vez menor por mi profesión, la necesidad de volver a casa, el interés por probar
1135 otras cosas a nivel profesional o el estrés aculturativo derivado de mis diferentes
1136 experiencias migratorias. Cada vez he ido sintiendo menos pasión por mi trabajo y
1137 seguir en el fútbol acabó teniendo sentido solo si iba asociado a obtener importantes
1138 beneficios económicos. Esos beneficios económicos suelen ir asociados, en perfiles de
1139 entrenador como el mío, a migrar, porque no tenemos este tipo de oportunidades en
1140 nuestro país de origen. La necesidad de volver a casa iba incrementando temporada tras
1141 temporada, especialmente a medida que se iba acercando el final de mi doctorado y
1142 crecía mi interés por afrontar nuevos retos profesionales. El estrés aculturativo que he
1143 experimentado, los dilemas éticos a los que me he enfrentado y la realidad interna del
1144 mundo del fútbol también han contribuido a un distanciamiento con el fútbol que me ha
1145 llevado a querer dejarlo.

1146 *Mayo 2025. Llevo unas semanas en casa. Es una sensación extraña. Por un*
1147 *lado, me siento liberado. Ya no tendré que volver a irme, no tendré que transitar a otro*
1148 *país y adaptarme a otra cultura, ni pasar otra temporada lejos de casa. Por otro lado,*
1149 *en cambio, siento que estoy dando un salto al vacío. He estado vinculado al fútbol*
1150 *desde que era un niño. Como entrenador llevo 16 temporadas, por lo que forma una*
1151 *parte muy importante de mi identidad. Desprenderme de esta parte de mí y de los*
1152 *múltiples beneficios que comporta una vida profesional ligada al fútbol no es fácil, en*
1153 *especial cuando transito hacia un mundo que ni si quiera sé cuál es. Me siento*
1154 *preparado para afrontar los nuevos retos profesionales que tengo por delante, pero a*
1155 *su vez tengo muchas dudas: ¿echaré de menos el fútbol?, ¿me gustará mi nuevo*
1156 *trabajo?, ¿se me dará bien?, ¿me adaptaré a este estilo de vida?*

1157 **Discusión**

Como ya señalaron otros autores en sus trabajos autoetnográficos (Potrac et al., 2013), la escritura de este artículo ha sido un proceso complejo. En primer lugar, porque me ha llevado a revivir y analizar determinadas experiencias pasadas que han despertado en mí sentimientos de tristeza y, en segundo lugar, porque he experimentado cierta preocupación por lo que otra gente, en especial aquellas personas que forman parte del mundo del fútbol, puedan pensar de mí y de mi historia. Sin embargo, la escritura del diario personal en el que se basa este artículo fue sumamente terapéutica (Barrachina, 2021), ya que en ese proceso encontré un espacio seguro en el que expresarme con honestidad.

Varios autores han utilizado el Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016) para explorar las experiencias migratorias de entrenadores (e.g., Herruzo et al., 2025; Samuel et al., 2020, Guo et al., 2025), ya que permite describir los objetivos, facilitadores y barreras de la adaptación existentes en cada una de las tres fases: pre-

1171 transición, transición cultural aguda y adaptación sociocultural. En este sentido, tanto
1172 los motivos que me llevaron a migrar (e.g., experiencias personales, crecimiento
1173 profesional, condiciones económicas) como las dificultades en la adaptación que
1174 encontré en mi llegada a los países de acogida (e.g., clima, costumbres, cultura
1175 deportiva, metodología de entrenamiento) van en línea con lo que señalaron Ryba et al.
1176 (2016) en su modelo.

1177 Este trabajo complementa el Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016)
1178 en dos puntos. En primer lugar, destacando el papel fundamental que ejercen los clubes
1179 como barrera de la adaptación de los entrenadores, algo que ya se observó también en
1180 otros trabajos con entrenadores migrantes (Herruzo et al., 2025). En segundo lugar,
1181 señalando la importancia que tuvieron las casi-migraciones en mi carrera profesional
1182 como entrenador migrante, algo que el modelo no contempla de manera específica.

1183 En mi relato se observa cómo los elementos que facilitaron mi adaptación se
1184 convirtieron, además, en factores protectores de mi salud mental. Contar con años de
1185 experiencia como entrenador transnacional, tener estrategias de afrontamiento eficaces,
1186 contar con apoyo social o realizar actividad física fueron factores clave para mi
1187 adaptación y mantenimiento de la salud mental, algo que ya señalaron Frost et al.
1188 (2024). La planificación de una carrera profesional alternativa a través de realización de
1189 un doctorado que, además, se centra en explorar las experiencias de entrenadores
1190 transnacionales, también actuó como factor protector de mi salud mental porque le
1191 otorgó un sentido a las experiencias que estaba viviendo, ocupó mi tiempo en periodos
1192 de aislamiento y me ayudó a preparar un plan de carrera alternativo fuera del fútbol. El
1193 establecimiento de límites a mi adaptación cultural también actuó como factor protector
1194 de mi salud mental. En mis primeras experiencias migratorias pretendí participar
1195 activamente en la nueva cultura al tiempo que conservaba la mía. Sin embargo, el

1196 descubrimiento de disonancias entre mis creencias y las del nuevo contexto
1197 sociocultural provocó en mí un cambio de actitud respecto a la cultura del lugar de
1198 destino.

1199 Basándonos en el Modelo de Aculturación de Berry (1997, 2005), se observa
1200 cómo en mis primeras experiencias migratorias adopté una estrategia de aculturación de
1201 integración en la que, además de mantener mi cultura, quería interactuar con la cultura
1202 del país de acogida. Sin embargo, en migraciones posteriores y como consecuencia, en
1203 parte, de las disonancias cognitivas que se produjeron entre mis creencias y las
1204 costumbres y normas culturales del país de acogida, mi estrategia de aculturación
1205 cambió a lo que Berry (1997, 2005) denomina separación y que consiste en el deseo de
1206 mantener la cultura propia sin interactuar con la del país de destino.

1207 Este cambio de actitud respecto al deseo de interactuar con la cultura del país de
1208 acogida se debió, en gran parte, al estrés aculturativo que experimenté, que surge como
1209 consecuencia del contacto intercultural de varios grupos, de sus mutuas adaptaciones y
1210 de los conflictos culturales que pueden provocarse (Cummings, 2014; Morela, 2016). Al
1211 estrés aculturativo que experimenté contribuyeron las disonancias cognitivas y
1212 cuestiones relacionadas con la comunidad (e.g., soledad, aislamiento, sentimientos de
1213 separación) y el contexto deportivo (e.g., menores niveles de compromiso, diferencias
1214 en la intensidad del entrenamiento; dificultades a la hora de relacionarse con sus
1215 deportistas), señaladas también por otros autores en deportistas (Schinke et al., 2011).

1216 En población general, se ha vinculado el estrés aculturativo a diferentes problemas de
1217 salud mental (Morela, 2016) y, en entrenadores, al abandono de la carrera profesional
1218 (Herruzo et al., 2025). En mi caso, ni el estrés aculturativo ni los múltiples factores de
1219 riesgo a los que he tuve que hacer frente durante las diferentes transiciones culturales
1220 (e.g., estrés, aislamiento social, falta de apoyo organizacional, desequilibrio entre la

1221 vida personal y profesional, cultura deportiva) llegaron a afectar significativamente a mi
1222 salud mental (Frost et al., 2024), pero sí que contribuyeron a que mi deseo y necesidad
1223 de volver a casa apareciese antes. Es probable que, con un menor grado de estrés
1224 aculturativo, hubiese alargado mi carrera como entrenador transnacional.

1225 Además del desgaste producido por altos niveles de estrés aculturativo, otros
1226 factores han contribuido a mi deseo por abandonar el fútbol. En primer lugar, el
1227 descubrimiento, temporada tras temporada, de un funcionamiento interno del fútbol con
1228 el que no me siento identificado. El trabajo autoetnográfico de Potrac et al. (2016) ya
1229 mostró como los conflictos y la competitividad entre miembros del mismo equipo
1230 técnico contribuyeron al abandono del rol de entrenador. Aunque los conflictos que se
1231 observan en mi relato se relacionan más con la dirección deportiva de los clubes, se
1232 observan similitudes entre ambos relatos. En segundo lugar, el incremento gradual del
1233 interés por ejecutar el plan de carrera alternativo en el que había estado trabajando
1234 durante varios años.

1235 Pese a que la retirada en entrenadores ha recibido escasa atención en la
1236 investigación (Roberts & Kenttä, 2018), es un área ampliamente explorada en
1237 deportistas (e.g., Park et al., 2012; Torregrossa et al., 2015) y parece probable que
1238 algunos de los factores que favorecen una transición exitosa de los deportistas también
1239 puedan ser de utilidad para los entrenadores. Jordana et al. (2017) señalaron como
1240 facilitadores la planificación previa, el apoyo social y el tener una identidad
1241 diversificada. Park et al. (2012), por su parte, señalaron otros facilitadores como el
1242 disponer de alternativas profesionales o un buen estado financiero. En mi proceso de
1243 transición fuera del fútbol estuvieron presentes todos estos elementos facilitadores. Sin
1244 embargo, no he podido evitar experimentar sensaciones de disrupción biográfica que
1245 también señalaron otros autores (Purdy & Potrac, 2014), miedo, dudas sobre mi

capacidad para llevar a cabo otra actividad profesional. Llevo 15 años siendo entrenador de fútbol y, pese a mis esfuerzos por formarme como psicólogo y académico, me identifico como entrenador. Pero ya no lo soy.

Implicaciones prácticas

De este trabajo se derivan una serie de implicaciones prácticas dirigidas, principalmente, a los entrenadores migrantes y a los clubes. Los entrenadores deberían tratar de prepararse para la transición cultural, investigando activamente sobre las costumbres, normas culturales y dinámicas del deporte que existen en el país al que van. También deberían tratar de ser proactivos en su proceso de adaptación, independientemente de cuanto se identifiquen con la cultura local. Además, parece oportuno que los trabajen en planes de carrera alternativos mientras están en activos como entrenadores, ya que se ha identificado como un factor protector de su salud mental y un facilitador de transiciones posteriores. Los clubes deberían tratar de facilitar información a los entrenadores inmigrantes a su llegada al país sobre las normas sociales básicas del país y la cultura deportiva del club. Además, es importante que puedan ofrecer asesoramiento para solucionar cuestiones burocráticas (e.g., visados propios y de la familia, apertura de cuenta bancaria).

Limitaciones y futuras investigaciones

Este trabajo presenta una serie de limitaciones. En primer lugar, los resultados no pretenden ser generalizables, sino que deben entenderse como una exploración de unas experiencias personales y profesionales concretas. En segundo lugar, pese a la participación de los coautores como amistades críticas, las interpretaciones de mis experiencias están mediadas por mi memoria y mis emociones, y pueden haberse generado sesgos.

Sería interesante que futuras investigaciones atiendan, de manera específica, a las casi-migraciones de los entrenadores, explorando de qué manera afectan y qué elementos pueden facilitar su afrontamiento. También sería interesante que se realicen trabajos autoetnográficos que exploren las experiencias de entrenadoras migrantes.

Conclusiones

Este artículo supone, según nuestro conocimiento, el primer trabajo autoetnográfico que se centra en explorar las experiencias personales y profesionales de un entrenador de fútbol transnacional. Se ha puesto de manifiesto el papel terapéutico de la autoetnografía, la necesidad de actualizar los modelos teóricos a la realidad de los entrenadores y el papel como factores protectores de la salud mental de los entrenadores de planificar carreras alternativas y establecer límites a la adaptación cultural. También se ha observado cómo las disonancias cognitivas relacionadas con la cultura del lugar de destino o con el funcionamiento interno del fútbol en el abandono de la profesión y los conflictos identitarios que surgen durante la transición fuera del fútbol, pese a que esta estuviera planificada.

Financiación

Este trabajo contó con el apoyo del proyecto I+D HENAC Entornos Saludables hacia el Alto Rendimiento Deportivo (PID2022-138242OB-I00) del Ministerio de Ciencia e Innovación del estado español.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

ORCID

Fran Herruzo <https://orcid.org/0009-0001-6784-6620>

Miquel Torregrossa <https://orcid.org/0000-0003-1117-9977>

Anna Jordana <http://orcid.org/0000-0002-9446-2622>

Referencias

- 1295
- 1296 Barrachina, G. (2021). *42.195 metros hacia la búsqueda de una nueva identidad*
- 1297 *atlética: Autoetnografía de una madre atleta* [Trabajo final de máster,
- 1298 Universitat Autònoma de Barcelona].
- 1299 Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*,
- 1300 46(1), 5–34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- 1301 Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International*
- 1302 *Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697–
- 1303 712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>
- 1304 Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative*
- 1305 *Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597.
- 1306 <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- 1307 Chang, H. (2008). *Autoethnography as method* (1st ed.). Routledge.
- 1308 <https://doi.org/10.4324/9781315433370>
- 1309 Cronin, C., A. Ryrie, T. Huntley, and J. Hayton. 2018. “Sinking and swimming in
- 1310 disability coaching”: An autoethnographic account of coaching in a new context.
- 1311 *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health* 10: 362-377.
- 1312 <https://10.1080/2159676X.2017.1368695>
- 1313 Cummings, J. (2014). *The adaptation challenges and strategies of immigrant high*
- 1314 *performance coaches working within the Canadian sport system*. [Master’s
- 1315 Thesis, Laurentian University].
- 1316 Ellis, C. (2004). *The ethnographic I: A methodological novel about autoethnography*.
- 1317 AltaMira Press.
- 1318 Ellis, C. (2009). *Revision: Autoethnographic reflections on life and work*. Left Coast
- 1319 Press.

- 1320 Ellis, C., & Bochner, A. (2000). Autoethnography, personal narrative, reflexivity:
1321 Researcher as subject. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *The handbook of*
1322 *qualitative research* (2nd ed., pp. 733–768). Sage.
- 1323 Frost, J., Walton, C. C., Purcell, R., Fisher, K., Gwyther, K., Kocherginsky, M., & Rice,
1324 S. M. (2024). The mental health of elite-level coaches: A systematic scoping
1325 review. *Sports Medicine*, 10(1), 16.
1326 <https://doi.org/10.1186/s40798-023-00655-8>
- 1327 Graham, L. C., & Blackett, A. D. (2021). ‘Coach, or female coach? And does it
1328 matter?’: An autoethnography of playing the gendered game over a twenty-year
1329 elite swim coaching career. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*,
1330 14(5), 811–826. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2021.1969998>
- 1331 Guo, C., Giulianotti, R., & Tak, M. (2025). Navigating acculturation and identity
1332 reconstruction: the experiences of international football coaches in China, *Sport*
1333 *in Society*. <https://doi.org/10.1080/17430437.2025.2470146>
- 1334 Herruzo, F., Jordana, A., & Torregrossa, M. (2025). Where have I ended up? Migratory
1335 experiences of coaches in the Arabian Peninsula. *International Journal of Sport*
1336 *Science & Coaching*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/17479541251334052>
- 1337 Jones, R. L. (2006). Dilemmas, maintaining ‘face’ and paranoia: An average coaching
1338 life. *Qualitative Inquiry*, 12(5), 1012-1021.
1339 <https://doi.org/10.1177/1077800406288614>
- 1340 Jordana, A., Torregrosa, M., Ramis, Y., & Latinjak, A. T. (2017). Retirada del deporte
1341 de élite: Una revisión sistemática de estudios cualitativos. *Revista de Psicología*
1342 *del Deporte*, 26(4), 68–74.
- 1343 Mills, J. P. (2015). An [auto]ethnographic account of constructing, deconstructing, and
1344 partially reconstructing a coaching identity. *Qualitative Research in Sport*,

1345 *Exercise and Health*, 7(4), 606–
 1346 619. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2015.1008804>
 1347 Morela, E. (2016). *Sport and migrants' acculturation*. [Doctoral Thesis, University of
 1348 Copenhagen]
 1349 Park, S., Lavallee, D., & Tod, D. (2012). Athletes' career transition out of sport: a
 1350 systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 6(1),
 1351 22–53. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2012.687053>
 1352 Park, S., Tod, D., & Lavallee, D. (2012). Exploring the retirement from sport decision-
 1353 making process based on the transtheoretical model. *Psychology of Sport and*
 1354 *Exercise*, 13, 444e453. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.02.003>
 1355 Potrac, P., Jones, R., Gilbourne, D., & Nelson, L. (2013). 'Handshakes, BBQs, and
 1356 bullets': Self-interest, shame and regret in football coaching. *Sports Coaching*
 1357 *Review*, 1(2), 79–92. <https://doi.org/10.1080/21640629.2013.768418>
 1358 Preston, C., & Fraser-Thomas, J. (2017). Problematizing the pursuit of personal
 1359 development and performance success: An autoethnography of a Canadian elite
 1360 youth ice hockey coach. *The Sport Psychologist*, 32(2), 102–
 1361 113. <https://doi.org/10.1123/tsp.2016-0099>
 1362 Purdy, L. G., & Potrac, P. (2014). Am I just not good enough? The creation,
 1363 development and questioning of a high-performance coaching identity. *Sport,*
 1364 *Education and Society*, 21(5), 778–
 1365 795. <https://doi.org/10.1080/13573322.2014.941795>
 1366 Roberts, C., & Kenttä, G. (2018). Knowing when, and how, to step out. In R. Thelwell
 1367 & M. Dicks (Eds.), *Professional advances in sports coaching* (1st ed.).
 1368 Routledge.

- 1369 Ryba, T. V., Stambulova, N. B., & Ronkainen, N. J. (2016). The work of cultural
1370 transition: An emerging model. *Frontiers in Psychology*, 7, 427.
1371 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00427>
- 1372 Samuel, R. D., Eldadi, O., Galily, Y., & Tenenbaum, G. (2021). Mobility and migration
1373 experiences of transnational coaches within the Israeli handball context.
1374 *Psychology of Sport and Exercise*, 53, 101853.
1375 <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101853>
- 1376 Schinke, R., Yukelson, D., Bartolacci, G., Battocchio, R., & Johnstone, K. (2011). The
1377 challenges encountered by immigrated elite athletes. *Journal of Sport*
1378 *Psychology in Action*, 2(1), 10–
1379 20. <https://doi.org/10.1080/21520704.2011.556179>
- 1380 Sparkes, A. C. 2002. *Telling tales in sport and physical activity: A qualitative journey*.
1381 Champaign. IL: Human Kinetics.
- 1382 Sparkes, A., & B. Smith (2014). *Qualitative research methods in sport, exercise and*
1383 *health: From process to product*. New York, NY: Routledge.
- 1384 Torregrossa, M., Ramis, Y., & Parejo, S., Azocar, F., & Selva, C. (2015). Olympic
1385 Athletes Back to Retirement: a qualitative longitudinal study. *Psychology of*
1386 *Sport and Exercise*. <https://doi.org/21.10.1016/j.psychsport.2015.03.003>
1387

1388

Trabajo 4: Presentación en congreso

1389

Herruzo, F., Jordana, A., & Torregrossa, M. (2025, julio). *Recomendaciones a*

1390

clubes para facilitar el proceso migratorio de los entrenadores a los que contratan

1391

[Comunicación oral]. Fútbol, Innovación y Psicología: IV Congreso Internacional,

1392

Santiago de Compostela, Galicia, España.

Capítulo 4. Discusión

En este capítulo se discuten los resultados en tres partes. En primer lugar, se presenta una discusión general de los resultados, que incluye los subapartados (a) Identificación de tendencias y lagunas en el conocimiento; (b) Transnacionalismo y procesos migratorios en entrenadores; (c) Salud mental; y (d) Retirada. En segundo lugar, se sugieren una serie de implicaciones prácticas basadas en los resultados dirigidas a (a) Investigadores y psicólogos, (b) Organismos deportivos, federaciones y clubes y (c) Entrenadores y entorno. En tercer lugar y último lugar, se describen las principales limitaciones de los trabajos y se ofrecen recomendaciones para futuras líneas de investigación.

Discusión general de los resultados

Identificación de tendencias y lagunas en el conocimiento

El Trabajo 1 constituye el punto de partida de esta tesis, al ofrecer una panorámica actualizada y exhaustiva sobre el estado de la investigación en torno a la migración de entrenadores profesionales. Pese a que los criterios de inclusión no establecieron restricciones en periodo de publicación, todos los trabajos incluidos datan de 2010 en adelante, lo que evidencia la actualidad y el creciente interés académico en esta temática.

El análisis de los trabajos incluidos permitió identificar tres perspectivas desde las cuales se ha abordado el estudio de la migración de entrenadores: (a) la perspectiva del entrenador emigrante, cuyos trabajos se centran en explorar los motivos por los que los entrenadores migran; (b) la perspectiva del entrenador inmigrante, que profundiza en sus experiencias en los países de destino, atendiendo a las diferencias culturales, los desafíos personales y profesionales, así como los procesos de aculturación; y (c) la perspectiva mixta, que aborda de manera conjunta las motivaciones para migrar y las experiencias migratorias.

En relación con los países de origen y de destino, se observa una predominancia de países europeos tanto en origen (e.g., Alemania, Finlandia, Portugal) como en destino (e.g., Alemania, Noruega, Reino Unido). Desde el punto de vista metodológico, la revisión identifica una mayor presencia de estudios cualitativos, en los que predominan las entrevistas semi-estructuradas y el análisis temático como las estrategias metodológicas más utilizadas. Esta preferencia por los métodos cualitativos refleja la necesidad de explorar en profundidad las experiencias subjetivas de los entrenadores, aunque también limita la generalización de los resultados al atender a contextos específicos.

El carácter novedoso de esta temática de estudio, junto con la limitada producción académica identificada, pone de manifiesto la existencia de importantes lagunas en el conocimiento. En concreto, el Trabajo 1 destaca tres lagunas fundamentales: (a) la clara infrarrepresentación de las entrenadoras en la investigación; (b) la necesidad de atender a las características personales de los entrenadores (e.g., nacionalidad, trayectoria, experiencias migratorias previas, familia, formación) como variables relevantes que influyen en sus procesos migratorios; y (c) la necesidad de adaptar o reformular los modelos teóricos existentes para las particularidades propias de la figura de los entrenadores y otros miembros de los cuerpos técnicos.

Transnacionalismo y procesos migratorios en entrenadores

La revisión sistemática identifica diversos motivos que impulsan a los entrenadores a migrar señalados en la evidencia y agrupados en torno a factores laborales, sociales, competitivos, o relacionados con la búsqueda de nuevas experiencias (Borges et al., 2015; Kerr & Obel, 2018; Orlowski et al., 2016). Los resultados del estudio de caso respaldan esta evidencia, ya que vinculan la decisión de migrar con motivaciones que incluyen la mejora de las condiciones salariales, la búsqueda de oportunidades de

crecimiento profesional, las dificultades laborales en el país de origen y el deseo de vivir nuevas experiencias de vida. Sin embargo, a diferencia de lo señalado por Orłowski et al. (2018), ninguno de los participantes mencionó como motivación el acceso a mejores recursos competitivos o de entrenamiento. Esto sugiere que, en el contexto específico de la migración hacia países de la península arábiga, los factores económicos podrían tener mayor peso que los deportivos. La autoetnografía amplía la comprensión de los motivos que llevan a los entrenadores a migrar al mostrar cómo estos evolucionan en función del momento vital y la experiencia profesional previa. Mientras que en las primeras migraciones se prioriza el deseo de mejorar como entrenador y ascender profesionalmente, en las migraciones posteriores las motivaciones económicas pasan a ser prioritarias.

La revisión sistemática también identificó diversos factores facilitadores en la adaptación de los entrenadores migrantes señalados por la evidencia, como la ayuda del club o la proximidad geográfica entre el país de origen y el de destino (Borges et al., 2015; Sain et al., 2022). Los resultados del estudio de caso refuerzan esta evidencia, ya que los participantes también señalaron la proximidad geográfica entre el país de origen y destino como un factor facilitador, además de la experiencia previa en otros destinos migratorios y contar con compañeros de la misma nacionalidad en el proyecto deportivo, contar con una red de apoyo social en el país de origen o trabajar en la preparación de un plan de carrera alternativo. Estos resultados coinciden también con lo observado en la autoetnografía, donde se vio cómo estos factores, además de facilitar la adaptación, actuaron como estrategias de afrontamiento que protegieron la salud mental.

Pese a que se ha señalado el desconocimiento del idioma del país de destino como una de los principales desafíos para la adaptación (Ryba et al., 2016), los resultados del Trabajo 2 apuntan que, en algunos casos, esta limitación lingüística se convierte en un

elemento que facilita su adaptación. Al no poder comunicarse de manera efectiva, algunos entrenadores mantienen distancias profesionales con el personal local, lo que les permite manejar determinadas situaciones y reducir tensiones. Esto sugiere que, en ciertos contextos conflictivos, la barrera idiomática puede funcionar como un mecanismo de protección. Esta idea va en consonancia con lo señalado por algunos autores (Cummings, 2014; Schinke et al., 2014), que afirmaron que, en ocasiones, algunas diferencias pueden generar oportunidades.

En cuanto a las barreras para la adaptación de los entrenadores migrantes, la revisión sistemática identificó elementos relacionados con factores laborales (e.g., presión por resultados, discrepancias metodológicas), contextuales (e.g., idioma, clima, cultura deportiva) y emocionales (e.g., aislamiento, nostalgia) señalados por la evidencia (e.g., Guo et al., 2025; Samuel et al., 2020; Sain et al., 2022). Estas barreras coinciden con los retos descritos en la fase de adaptación cultural aguda del Modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016), que destaca la existencia de desafíos tanto personales (e.g., idioma, prácticas culturales) como profesionales (e.g., integrarse en el nuevo club, adaptarse a nuevos métodos de entrenamiento) a los que los inmigrantes deben adaptarse.

Pese a que algunas estas barreras señaladas están vinculadas de manera indirecta con los clubes (e.g., discrepancias entre entrenadores y club en cuanto a objetivos, metodología de trabajo, falta de autonomía, falta de apoyo), hasta la realización del estudio de caso no se había puesto de manifiesto el papel central que pueden desempeñar los clubes como principales obstaculizadores de la adaptación. Los resultados muestran que los clubes pueden llegar a convertirse en una barrera significativa cuando no brindan el apoyo adecuado en aspectos clave como: (a) trámites burocráticos básicos, como firmar el contrato antes de viajar, gestionar visados para la pareja o ayudar con la apertura de cuentas bancarias; (b) facilitar la integración cultural, información sobre las costumbres,

normas culturales y códigos de conducta; y (c) garantizar el buen funcionamiento profesional, comunicando de forma clara los objetivos del proyecto deportivo, evitando imponer expectativas desproporcionadas y previniendo conflictos internos de diversa índole. Esta falta de apoyo institucional no solo obstaculiza la adaptación de los entrenadores, sino que además compromete su rendimiento profesional, pudiendo llegar a tener un impacto significativo en su salud mental. El club es, por tanto, un factor clave que puede determinar, en gran medida, la experiencia migratoria de los entrenadores.

Salud mental

Un buen estado de salud mental completa no se define únicamente como la ausencia de una enfermedad mental, sino que implica también un equilibrio dinámico entre el bienestar emocional, el bienestar psicológico y el bienestar social (Keyes, 2002). En este sentido, los resultados del estudio de caso coinciden con investigaciones previas que identifican cómo factores de riesgo para la salud mental de los entrenadores migrantes el hecho de estar lejos de su entorno de origen, la gestión de la incertidumbre laboral inherente a su profesión o el manejo de grandes diferencias culturales entre el país de origen y el de destino (Bentzen et al., 2020; Samuel et al., 2020). Además, los resultados muestran cómo los entrenadores, para hacer frente a las amenazas a su salud mental, desarrollan una serie de estrategias que contribuyen a su bienestar emocional (e.g., realizar actividades de ocio con compañeros, buscar distracciones), su bienestar psicológico (e.g., manejar la soledad, adaptar la metodología de trabajo al contexto, trabajar en un plan de carrera alternativo) y su bienestar social (e.g., mantenerse conectados a su entorno de origen, adaptar las expectativas, establecer limitaciones a su adaptación cultural).

La interacción con prácticas culturales, valores y un contexto deportivo poco familiar puede convertir la transición cultural en un proceso altamente estresante para los

entrenadores (Bespomoshchov, 2024). Dado que separar el hecho de entrenar con el contexto sociocultural en el que se hace es una tarea prácticamente imposible, ya que los entrenadores deben interactuar diariamente con diferentes grupos culturales que les rodean (Cassidy et al., 2015), parece razonable pensar que, cuanto mayor sean las diferencias entre el país de origen y el de acogida del entrenador (e.g., clima, comida, religión, normas culturales), mayores serán las probabilidades de experimentar estrés.

El estudio de caso identificó que uno de los participantes decidió abandonar su cargo y volver a su país de origen debido a un malestar psicológico significativo provocado por cuestiones éticas. Varios trabajos (e.g., Amnesty International, 2015, 2021; Bergkvist & Skeiseid, 2024; Fruh et al., 2023) han señalado que los países de la península arábiga presentan recurrentes vulneraciones de derechos humanos, en particular hacia trabajadores, mujeres y la comunidad LGTBI+. Sin embargo, el resto de participantes en el Trabajo 2 no mencionaron dichas cuestiones como fuente de malestar. Esto podría explicarse por varios factores: en primer lugar, porque es posible que los entrenadores se encuentren parcialmente aislados en una burbuja profesional e interactúen mínimamente con la sociedad local; en segundo lugar, porque su intención de seguir trabajando en estos países podría llevarlos a adoptar una postura de indiferencia sobre estas cuestiones; y en tercer y último lugar, podría ser que los entrenadores hayan evitado mencionar cuestiones sensibles en las entrevistas por miedo a consecuencias personales o profesionales.

La autoetnografía profundiza en esta temática, analizando de manera específica el impacto que tienen los conflictos éticos en la experiencia migratoria. Los resultados muestran que la aparición de disonancias entre los valores y las creencias personales y la realidad sociocultural del país de acogida pueden incrementar significativamente el estrés aculturativo (Cummings, 2014). Esto, a su vez, puede aumentar el deseo del entrenador

de regresar al país de origen y abandonar la carrera, algo que ya se vio en uno de los participantes del estudio de caso. La autoetnografía también permite observar un cambio en las estrategias de aculturación utilizadas a lo largo del tiempo. En las primeras experiencias migratorias existió un mayor interés por participar activamente en la cultura de acogida al mismo tiempo que se pretende mantener la cultura propia, lo que se define, según el Modelo de Aculturación de Berry (1997, 2005), como estrategia de integración. Con el con el paso de las temporadas, el interés por mantener la propia cultura se mantuvo estable, pero el interés por participar de la cultura de acogida se redujo considerablemente, lo que Berry (1997, 2005) define como estrategia de separación. Este cambio de actitud podría explicarse como una consecuencia del desgaste provocado por el estrés aculturativo a medida que se pasa tiempo en el país de acogida.

La autoetnografía también permite observar cómo estas disonancias entre valores y creencias personales y la realidad sociocultural no están vinculados únicamente a la realidad sociocultural del país de acogida, sino también a determinadas dinámicas internas del deporte (e.g., imposición de jugadores por intereses de la directiva, fichajes de jugadores por intereses económicos) que pueden generar un distanciamiento emocional con el trabajo que, sumado a un alto grado de estrés aculturativo, reduzcan los niveles de motivación y compromiso e impulsen el deseo de abandono.

Retirada

Pese a que durante las últimas décadas los entrenadores han ganado protagonismo en la investigación, todavía existen áreas poco exploradas y el proceso de retirada sigue siendo una de ellas. Si bien se ha estudiado el papel que desempeñan los entrenadores en la retirada de los deportistas (Brown, 2024), son pocos los trabajos que atienden de manera específica a la retirada de los propios entrenadores (e.g., Kenttä et al., 2016; Olusoga & Kenttä, 2017; Roberts & Kenttä, 2018). Según Kenttä et al. (2016), las

experiencias de retirada de entrenadores y deportistas tienen algunas similitudes, por lo que los factores que facilitan el proceso de retirada de unos también podrían facilitar el de otros. En este sentido, Park et al. (2012) y Torregrossa et al. (2015) señalaron como facilitadores del proceso de retirada cuestiones relacionadas con la voluntariedad de la retirada, la planificación previa, disponer de apoyo social, contar con estrategias activas de afrontamiento o tener identidades personales fuera del deporte.

El estudio de caso y la autoetnografía permiten observar cómo el estrés aculturativo y el agotamiento psicológico influyen en la decisión voluntaria de abandonar el rol de entrenador. A esta decisión también pueden contribuir los conflictos éticos que se derivan de formar parte de determinadas dinámicas internas del mundo del deporte. Mientras que Potrac et al. (2016) hicieron referencia a cuestiones como los conflictos y la competitividad entre compañeros del mismo equipo técnico como elementos que aumentaron el deseo de retirada, yo mismo hice referencia, en el Trabajo 3, a cuestiones relacionadas con la toma de decisiones basada en intereses económicos por parte de los dirigentes de los clubes, la imposición de jugadores o presiones internas. Pese a que estos elementos pueden favorecer la decisión de retirarse de los entrenadores, esto no necesariamente implica que su salud mental se haya visto afectada.

En línea con lo señalado por la evidencia, tanto el estudio de caso como la autoetnografía permiten observar cómo la preparación de un plan de carrera alternativo fuera del deporte se convierte, además de en un elemento facilitador de la transición hacia fuera del deporte, en un factor protector de la salud mental de los entrenadores. Por un lado, porque sirve para reducir la percepción de aislamiento social al tener una actividad en la que ocupar el tiempo libre. Por otro lado, porque el hecho de disponer de varias posibilidades a nivel profesional otorga a los entrenadores una mayor percepción de

control sobre las decisiones de su vida, algo que Park et al. (2012) señalaron como un factor que mejora la calidad de la transición.

Otro de los elementos facilitadores de la retirada señalados por la evidencia es un buen estado financiero (Park et al., 2012), lo que va en línea con lo observado en el Trabajo 3. Esto puede deberse a que, al no existir presión económica, la persona dispone de más tiempo para ajustarse a su nueva realidad y decidir un siguiente paso profesional que se ajuste a sus intereses.

La autoetnografía muestra que, pese a llevar a cabo una retirada voluntaria y planificada, disponer de apoyo social, estrategias de afrontamiento, identidades personales fuera del deporte y recursos económicos suficientes, el entrenador puede experimentar sensaciones de disrupción biográfica (Purdy & Potrac, 2014), sentimientos negativos como la pérdida de identidad (Park et al., 2012) o la sensación de haber fracasado (Olusoga et al., 2017). En deportistas, se ha observado como aparecer patologías psicológicas o abuso de alcohol y drogas (Torregrossa et al., 2015) durante su transición fuera del deporte. Parece apropiado pensar, por tanto, que aquellos entrenadores cuya carrera profesional se termina de forma involuntaria debido a cuestiones como haber obtenido malos resultados o no disponer de ofertas laborales presentan más probabilidades de tener dificultades en su retirada en comparación con aquellos que se preparan y toman la decisión voluntariamente.

Implicaciones prácticas

De esta tesis doctoral se derivan una serie de implicaciones prácticas dirigidas a (a) Investigadores y psicólogos del deporte; (b) Organismos deportivos, federaciones y clubes; y (c) Entrenadores y su entorno.

Investigadores y psicólogos del deporte

Los investigadores y profesionales de la Psicología del Deporte debemos profundizar en nuestra comprensión sobre los procesos migratorios y la salud mental de los entrenadores y, para ello, es necesario seguir generando evidencia científica. En línea con lo señalado por Jordana (2022), también conviene que adoptemos enfoques preventivos que faciliten la adaptación cultural de los entrenadores y potencien los factores protectores de su salud mental, facilitando con ello el desarrollo de carreras deportivas saludables y duraderas. También es necesario, como señaló Cummings (2014), que los profesionales de la Psicología del Deporte no trabajemos únicamente con los entrenadores migrantes, sino también con los organismos deportivos, los deportistas y el personal de los países de acogida, lo que contribuirá a mejorar la comprensión intercultural y a fomentar una comunicación más efectiva entre las partes.

Organismos deportivos, federaciones y clubes

Es recomendable que los organismos internacionales del deporte desarrollen e implementen programas de sensibilización sobre la importancia de la salud mental de los entrenadores y que atiendan a las diferentes transiciones culturales y de carrera que experimentan. Además, estos organismos deberían trabajar en el desarrollo de marcos legales internacionales que velen por los derechos de los entrenadores, atendiendo a cuestiones como el asesoramiento legal especializado, la garantía del pago de salarios o la seguridad y protección de los entrenadores en situaciones de conflicto geopolítico.

Las federaciones deberían tratar de preparar a sus entrenadores para afrontar las transiciones culturales, dotándolos de recursos y formación específica para manejar los desafíos personales y profesionales derivados de la migración. Sería de gran utilidad ofrecer servicios de asesoramiento legal (e.g., cláusulas contractuales, impuestos), facilitar la formación continua a través de plataformas digitales y ofrecer la posibilidad de recibir atención psicológica especializada.

Se recomienda que los clubes aumenten sus esfuerzos por apoyar a los entrenadores migrantes, tanto en la fase previa a la migración (e.g., proporcionando información sobre normas culturales, costumbres, opciones de vivienda, colegios internacionales), como en el momento de su llegada (e.g., apoyo en trámites burocráticos, alojamiento y transporte), y durante su estancia en el país (e.g., aclaración de expectativas y objetivos deportivos, explicación de las dinámicas culturales del club). Además, resulta fundamental que los clubes ofrezcan recursos específicos de apoyo a la salud mental de los entrenadores, incluyendo la presencia de psicólogos especializados tanto en Psicología de la Salud y el Deporte como en Psicología Clínica, que puedan atender de manera integral a la salud mental de los entrenadores.

Equipos técnicos y entorno

Los entrenadores deben tratar de tomar un papel activo en comprender las fases de su proceso de transición cultural, identificando factores de protección y estrategias de afrontamiento que les ayuden a mantener su salud mental. Para ello, puede resultar de gran utilidad adquirir conocimientos sobre la cultura del país de acogida y diseñar un plan de adaptación que contemple tanto su bienestar profesional como personal. Esto contribuirá a un proceso de adaptación más saludable y eficaz.

El entorno del entrenador también juega un papel fundamental en su proceso de adaptación cultural y en el mantenimiento de su salud mental. Se recomienda al entorno más próximo que se informe sobre la cultura del país de destino y que facilite espacios de comunicación en los que el entrenador pueda expresarse de forma segura. Como se ha observado en los trabajos de esta tesis, mantener el contacto con el entorno del país de origen puede ayudar a reducir el estrés aculturativo y a mantenerse conectado con la cultura de origen, por lo que también se recomienda al entorno del país de origen que se impliquen en el proceso migratorio, fomentando la comunicación y el acompañamiento.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Esta tesis doctoral cuenta con ciertas limitaciones en sus trabajos cuya formulación nos ayuda a proponer líneas de investigación futura en esta temática de interés creciente que es el estudio de los procesos migratorios y la salud mental de los entrenadores.

La revisión sistemática de mapeo sobre procesos migratorios de entrenadores incluyó estudios centrados explícitamente en la figura de los entrenadores, lo que dejó fuera trabajos potencialmente relevantes, como los de Lenartowicz (2022) o Morela (2017), que, pese a que no se centraban en los entrenadores, podrían aportar información sobre ellos. Se recomienda que futuros trabajos de revisión incluyan estudios que, pese a que no se centren exclusivamente en entrenadores, puedan aportar información relevante.

En el estudio de caso, por razones de confidencialidad, se omitieron detalles personales (e.g., origen, situación familiar, formación académica), profesionales (e.g., rol, rango salarial, etc.) y contextuales (e.g., ciudad, subcultura local) que podrían enriquecer la comprensión de sus experiencias migratorias. Además, es probable que algunos participantes moderaran sus opiniones sobre dilemas éticos por temor a consecuencias laborales. Conviene que futuras investigaciones exploren en profundidad cómo estas características personales, profesionales y contextuales influyen en los procesos migratorios, especialmente en entornos con posibles conflictos éticos.

El objetivo que se estableció en la autoetnografía fue explorar mi propia carrera como entrenador transnacional, atendiendo de manera específica a los procesos de transición y a los dilemas éticos que surgieron durante mi carrera. Sin embargo, el desarrollo del trabajo nos acabó llevando a atender, también, al proceso de mi retirada como entrenador. Al no ser algo planificado, los fundamentos teóricos de esta tesis no atienden a los procesos de retirada. Dado que la retirada de entrenadores es una temática

con muy poca evidencia, sería interesante que futuras investigaciones atiendan de manera específica a esta cuestión, explorando también de qué manera se relacionan los procesos migratorios con la retirada.

También se reconoce como limitación de esta tesis doctoral la falta de perspectiva de género. Pese a que se ha puesto de manifiesto la infrarrepresentación de las mujeres en la investigación sobre entrenadores (Frost et al., 2024), no fue posible incluir a ninguna mujer entrenadora en el Trabajo 2. Al tratarse de una autoetnografía, el Trabajo 3 tampoco consideró a las mujeres entrenadoras. Aunque entrenadores y entrenadoras pueden compartir algunas de las experiencias migratorias, es necesario que futuras investigaciones atiendan específicamente a sus experiencias. Especialmente en contextos como el de la península arábiga, donde los factores culturales podrían intensificar el estrés aculturativo. Se sugiere, también, explorar la influencia de factores como la maternidad y los roles de género, y analizar de manera comparativa las experiencias en distintos contextos culturales.

Se destaca, en último lugar, la necesidad de que futuras investigaciones atiendan, de manera específica, a la relación entre la migración y la salud mental de los entrenadores. Sería interesante, por ejemplo, que futuras investigaciones utilicen metodologías cuantitativas que permitan comparar el estado de salud mental de entrenadores que trabajan en sus países de origen respecto a los que lo hacen fuera.

Capítulo 5. Conclusiones

Esta tesis doctoral contribuye a la investigación de una temática novedosa y de creciente interés como es el estudio de las experiencias migratorias de los entrenadores. Los tres trabajos que componen la tesis doctoral son novedosos en el área de estudio y tratan de llenar algunos de los múltiples vacíos existentes en la investigación sobre entrenadores. Las conclusiones específicas son:

En la última década se observa un creciente interés por investigar, de manera específica, a los entrenadores y se han atendido a cuestiones relativas a sus procesos migratorios y a salud mental.

Los clubes desempeñan un papel clave como uno de los principales obstáculos para la adaptación de los entrenadores inmigrantes que ellos mismos contratan. Las dinámicas de poder y el escaso apoyo institucional dificultan la integración cultural y social, convirtiendo a los clubes en un factor de riesgo para el bienestar de los entrenadores.

La adaptación y el bienestar psicológico de los entrenadores pueden verse afectadas significativamente por los conflictos éticos que surgen de las diferencias culturales entre el país de origen y el de destino y de las propias dinámicas internas del deporte profesional. El estrés aculturativo y los conflictos pueden llegar a propiciar el abandono de la carrera profesional y el regreso de los entrenadores a sus países de origen.

Entrenadores procedentes de un mismo país de origen pueden observar la realidad sociocultural del país de destino de diferente manera. Mientras algunos experimentan un elevado nivel de estrés aculturativo y perciben importantes dilemas éticos derivados de las diferencias culturales, otros no. Variables como el grado de aislamiento respecto a la sociedad local o la intención de mantenerse en el país de destino podrían influir de manera determinante en estas percepciones y en sus experiencias.

1736 Aunque los entrenadores planifiquen su retirada y cuenten con factores que
1737 facilitan el proceso (e.g., voluntariedad en la retirada, existencia de identidades personales
1738 al margen del deporte, apoyo social, disponibilidad de estrategias de afrontamiento), sigue
1739 siendo un proceso complejo que puede dar lugar a sentimientos de disrupción biográfica,
1740 pérdida de identidad (Park et al., 2012) o sensación de fracaso.

1741 Entrenadores y deportistas pueden compartir algunas experiencias en cuestiones
1742 relativas a carrera, procesos migratorios, salud mental y retirada. Sin embargo, existen
1743 factores (e.g., edad, momento vital, situación familiar) que hacen que estas experiencias
1744 puedan ser diferentes. Es necesario, por tanto, que se estudie a los entrenadores
1745 específicamente y no comparándolos directamente con los deportistas.

1746 El modelo de Transición Cultural (Ryba et al., 2016) define tres fases por las que
1747 transita una persona que migra: pre-transición, adaptación cultural aguda y adaptación
1748 sociocultural. Sin embargo, no contempla el papel de las casi-migraciones, algo que,
1749 como hemos observado en la autoetnografía, juega un papel fundamental en la carrera
1750 profesional de los entrenadores.

1751 Existe una ausencia de mujeres entrenadoras en el contexto de la investigación, lo
1752 que limita la generalización de los resultados y evidencia la necesidad de estudios que
1753 incorporen la perspectiva de género para comprender las experiencias de las entrenadoras,
1754 especialmente en regiones como la península arábiga donde deben hacer frente a
1755 realidades socioculturales complejas.

Referencias

- 1756
- 1757 Agergaard, S., & Ryba, T. V. (2014). Migration and career transitions in professional
- 1758 sports: Transnational athletic careers in a psychological and sociological
- 1759 perspective. *Sociology of Sport Journal*, 31(2), 228–247.
- 1760 <https://doi.org/10.1123/ssj.2013-0031>
- 1761 American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American*
- 1762 *psychological association* (7a ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- 1763 Amnesty International (2015). *Promising Little, Delivering Less: Qatar and migrant*
- 1764 *labour abuse ahead of the 2022 Football World Cup*.
- 1765 <https://www.amnesty.org/en/documents/mde22/1570/2015/en/>
- 1766 Amnesty International (2021). *Amnesty International Report 2021/22: The state of the*
- 1767 *world's human rights*.
- 1768 <https://www.amnesty.org/en/documents/pol10/4870/2022/en/>
- 1769 Atkinson, J. (2017). Qualitative Methods. In J. D. Atkinson (Ed.), *Journey into Social*
- 1770 *Activism: Qualitative Approaches* (pp. 65-98). New York, NY: Fordham
- 1771 University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1hfr0rk.6>
- 1772 Atkinson, M. (2012). Epistemology. In Epistemology (pp. 62-66). SAGE Publications
- 1773 Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446288092.n10>
- 1774 Baldock, L., Cropley, B., Neil, R., & Mellalieu, S. D. (2021). Stress and Mental Well-
- 1775 Being Experiences of Professional Football Coaches. *The Sport*
- 1776 *Psychologist*, 35(2), 108-122. <https://doi.org/10.1123/tsp.2020-0087>
- 1777 Baumann, L., Schneeberger, A. R., Currie, A., Iff, S., Seifritz, E., & Claussen, M. C.
- 1778 (2024). Mental Health in Elite Coaches. *Sports Health: A Multidisciplinary*
- 1779 *Approach*, 16(6), 1050-1057. <https://doi.org/10.1177/19417381231223472>

- 1780 Barrachina, G. (2021). *42.195 Metros hacia la Búsqueda de una Nueva Identidad*
 1781 *Atlética: Autoetnografía de una madre atleta* [Master's Thesis, Universitat
 1782 Autònoma de Barcelona]
- 1783 Bentzen, M., Kenttä, G., & Lemyre, P. (2020). Elite Football Coaches Experiences and
 1784 Sensemaking about Being Fired: An Interpretative Phenomenological Analysis.
 1785 *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17.5196.
 1786 <https://doi.org/10.3390/ijerph17145196>
- 1787 Bergkvist, L., & Skeiseid, H. (2024). Sportswashing: Exploiting sports to clean the dirty
 1788 laundry. *International Journal of Advertising*, 43(6), 1091–1109.
 1789 <https://doi.org/10.1080/02650487.2024.2310937>
- 1790 Berry, J. W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology*,
 1791 46(1), 5-34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- 1792 Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International*
 1793 *Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697-712.
 1794 <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>
- 1795 Bespomoshchnov, V. A., Mallett, C. J., Saarinen, M., Vähälummukka, M., & Arvaja,
 1796 M. (2024). Coaching Across Borders: Lessons From Finnish High-Performance
 1797 Ice Hockey Coaches. *International Sport Coaching Journal*, 12(1), 104-115.
 1798 <https://doi.org/10.1123/iscj.2023-0098>
- 1799 Borges, M., Rosado, A., De Oliveira, R., & Freitas, F. (2015). Coaches' migration: A
 1800 qualitative analysis of recruitment, motivations and experiences. *Leisure Studies*,
 1801 34(5), 588-602. <https://doi.org/10.1080/02614367.2014.939988>
- 1802 Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative*
 1803 *Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597.
 1804 <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>

- 1805 Breslin, G., Shannon, S., Cummings, M., & Leavey, G. (2022). An updated systematic
1806 review of interventions to increase awareness of mental health and well-being in
1807 athletes, coaches, officials and parents. *Systematic Reviews*, 11(1), 99.
1808 <https://doi.org/10.1186/s13643-022-01932-5>
- 1809 Brown, C. J. (2024). Elite Coaches' Role in Athletes' Retirement Transitions: A
1810 Foucauldian Discourse Analysis. *International Sport Coaching Journal*.
1811 <https://doi.org/10.1123/iscj.2023-0076>
- 1812 Cassidy, T., Potrac, P., & Jones, R.L. (2015). Understanding Sports Coaching: The
1813 Pedagogical, Social and Cultural Foundations of Coaching Practice (3rd ed.).
1814 Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203797952>
- 1815 Charbonneau, E., Camiré, M., & Lemyre, P.-N. (2021). Motives for and experiences of
1816 expatriation to coach. *International Sport Coaching Journal*, 8(2), 153–
1817 160. <https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0079>
- 1818 Connell, J. (2018). Globalization, soft power, and the rise of football in China.
1819 *Geographical Research*, 56(1), 5-15. <https://doi.org/10.1111/1745-5871.12249>
- 1820 Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods*
1821 *Approaches* (4th ed.). Sage.
- 1822 Chang, H. (2008). *Autoethnography as Method* (1st ed.). Routledge.
1823 <https://doi.org/10.4324/9781315433370>
- 1824 Cummings, J. (2014). *The adaptation challenges and strategies of immigrant high*
1825 *performance coaches working within the Canadian sport system*. [Master's
1826 Thesis, Laurentian University].
- 1827 Ellis, C. (2004). *The ethnographic I: A methodological novel about*
1828 *autoethnography*. AltaMira Press.

- 1829 Ellis, C., & Bochner, A. (2000). Autoethnography, Personal Narrative, Reflexivity:
 1830 Researcher as Subject. In N. Denzin, & Y. Lincoln (Eds.) *The Handbook of*
 1831 *Qualitative Research* (2nd ed., pp. 733-768). Thousand Oaks, Ca.: Sage.
- 1832 Frost, J., Walton, C. C., Purcell, R., Fisher, K., Gwyther, K., Kocherginsky, M., & Rice,
 1833 S. M. (2024). The Mental Health of Elite-Level Coaches: A Systematic Scoping
 1834 Review. *Sports Medicine - Open*, 10(1), 16. [https://doi.org/10.1186/s40798-023-](https://doi.org/10.1186/s40798-023-00655-8)
 1835 [00655-8](https://doi.org/10.1186/s40798-023-00655-8)
- 1836 Fruh, K., Archer, A., & Wojtowicz, J. (2023). Sportswashing: Complicity and
 1837 corruption. *Sport, Ethics and Philosophy*, 17(1), 101–
 1838 118. <https://doi.org/10.1080/17511321.2022.2107697>
- 1839 Graham, L. C., & Blackett, A. D. (2021). ‘Coach, or female coach? And does it
 1840 matter?’: An autoethnography of playing the gendered game over a twenty-year
 1841 elite swim coaching career. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*,
 1842 14(5), 811–826. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2021.1969998>
- 1843 Guo, C., Giulianotti, R., & Tak, M. (2025). Navigating acculturation and identity
 1844 reconstruction: The experiences of international football coaches in China. *Sport*
 1845 *in Society*, 1-25. <https://doi.org/10.1080/17430437.2025.2470146>
- 1846 Hall, A. J. A., English, C., Jones, L. W., Westbury, T., & Martindale, R. (2021). The
 1847 acculturation experiences of elite rugby union coaches. *International Sport*
 1848 *Coaching Journal*, 9(1), 30–39. <https://doi.org/10.1123/iscj.2020-0103>
- 1849 Harris, J. (2010). The Migration of Coaches in Rugby Union. In: *Rugby Union and*
 1850 *Globalization*. Global Culture and Sport. Palgrave Macmillan, London.
 1851 https://doi.org/10.1057/9780230289710_7
- 1852 Hassmén, P., Kenttä, G., Hjälm, S., Lundkvist, E., & Gustafsson, H. (2019). Burnout
 1853 symptoms and recovery processes in eight elite soccer coaches over 10 years.

- 1854 *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(4), 431-443.
- 1855 <https://doi.org/10.1177/1747954119851246>
- 1856 Herruzo, F., Jordana, A., & Torregrossa, M. (2024). Transnacionalismo y procesos
- 1857 migratorios de entrenadores y entrenadoras profesionales: una revisión
- 1858 sistemática de mapeo. *Cultura, Ciencia Y Deporte*, 19(61).
- 1859 <https://doi.org/10.12800/ccd.v19i61.2118>
- 1860 Herruzo, F., Jordana, A., y Torregrossa, M. (2024). ¿Dónde me he metido? Experiencias
- 1861 migratorias de entrenadores de fútbol en la península arábiga. *International*
- 1862 *Journal of Sports Science and Coaching*, 0(0).
- 1863 <https://doi.org/10.1177/17479541251334052>
- 1864 Jones, R. (2006). Dilemmas, Maintaining “Face,” and Paranoia: An Average Coaching
- 1865 Life. *Qualitative Inquiry*, 12(5), 1012-1021.
- 1866 <https://doi.org/10.1177/1077800406288614>
- 1867 Jordana, A. (2022). *Creencias y transiciones deportivas en el deporte de élite*. [Tesis de
- 1868 Doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona]
- 1869 Kegelaers, J., Wylleman, P., Van Bree, B. I. N. A., Wessels, F., & Oudejans, R. (2021).
- 1870 Mental Health in Elite Level Coaches: Prevalence Rates and Associated Impact
- 1871 of Coach Stressors and Psychological Resilience. *International Sport Coaching*
- 1872 *Journal*, 8(3), 338-347. <https://doi.org/10.1123/iscj.2020-0066>
- 1873 Kenttä, G., Mellalieu, S., & Roberts, C. (2016). Are Career Termination Concerns Only
- 1874 for Athletes? A Case Study of the Career Termination of an Elite Female
- 1875 Coach. *The Sport Psychologist*, 30(4), 314-326.
- 1876 <https://doi.org/10.1123/tsp.2015-0134>

- 1877 Kerr, R., & Obel, C. (2018). The migration of gymnastics coaches from the Former
1878 Soviet Union to New Zealand: An actor–network theory perspective. *Leisure*
1879 *Studies*, 37(5), 615–627. <https://doi.org/10.1080/02614367.2018.1482367>
- 1880 Keyes C. L. (2002). The mental health continuum: from languishing to flourishing in
1881 life. *Journal of health and social behavior*, 43(2), 207–222.
- 1882 Koser, K., & Salt, J. (1997). The geography of highly skilled international migration.
1883 *International Journal of Population Geography*, 3(4), 285–303.
1884 [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1220\(199712\)3:4%3C285::aid-](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1220(199712)3:4%3C285::aid-ijpg72%3E3.0.co;2-w)
1885 [ijpg72%3E3.0.co;2-w](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1220(199712)3:4%3C285::aid-ijpg72%3E3.0.co;2-w)
- 1886 Lenartowicz, M. (2023). Clash of sports organization cultures: Differences in table
1887 tennis training and coach–athlete relationships between China and Poland.
1888 *International Journal of Sports Science & Coaching*, 18(1), 46–56.
1889 <https://doi.org/10.1177/17479541221122455>
- 1890 Maguire, J., & Falcous, M. (2011). *Sport and migration: borders, boundaries and*
1891 *crossings*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203877319>
- 1892 Maher, C. (2022). Fostering the Mental Health of Athletes, Coaches, and Staff: A
1893 Systems Approach to Developing a Mentally Healthy Sport Organization (1st
1894 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003159018>
- 1895 McMahon, J. (2016). Creative analytical practices. In B. Smith, A. Sparkes (Eds.)
1896 *Routledge Handbook of Qualitative Research in Sport and Exercise* (1st ed.).
1897 Routledge.
- 1898 Mills, J. P. (2015). An [AUTO]ethnographic account of constructing, deconstructing,
1899 and partially reconstructing a coaching identity. *Qualitative Research in Sport,*
1900 *Exercise and Health*, 7(5), 606–619.
1901 <https://doi.org/10.1080/2159676X.2015.1008804>

- 1902 Molnar, G., & Purdy, L. (Eds.). (2020). *Ethnographies in sport and exercise*
 1903 *research*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315203385>
- 1904 Morela, E. (2016). *Sport and migrants' acculturation*. [Doctoral Thesis, University of
 1905 Copenhagen]
- 1906 Norris, L. A., Didymus, F. F., & Kaiseler, M. (2017). Stressors, coping, and well-being
 1907 among sports coaches: A systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*,
 1908 33, 93-112. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.08.005>
- 1909 Olusoga, P., Butt, J., Hays, K., & Maynard, I. (2009). Stress in Elite Sports Coaching:
 1910 Identifying Stressors. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21, 442-459.
 1911 <https://doi.org/10.1080/10413200903222921>
- 1912 Olusoga, P., & Kenttä, G. (2017). Desperate to Quit: A Narrative Analysis of Burnout
 1913 and Recovery in High-Performance Sports Coaching. *The Sport Psychologist*,
 1914 31(3), 237-248. <https://doi.org/10.1123/tsp.2016-0010>
- 1915 Olusoga, P., Bentzen, M., Kenttä, G. (2019). Coach Burnout: A Scoping Review.
 1916 *International Sport Coaching Journal*, 6, 42-62.
 1917 <http://dx.doi.org/10.1123/iscj.2017-0094>
- 1918 Orłowski, J., Wicker, P., & Breuer, C. (2016). Determinants of labour migration of elite
 1919 sport coaches. *European Journal of Sport Science*, 16(6), 711–
 1920 718. <https://doi.org/10.1080/17461391.2015.1130751>
- 1921 Orłowski, J., Wicker, P., & Breuer, C. (2018). Labor migration among elite sport
 1922 coaches: An exploratory study. *International Review for the Sociology of Sport*,
 1923 53(3), 335–349. <https://doi.org/10.1177/1012690216649778>
- 1924 Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C.
 1925 D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville
 1926 J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, W. E., Mayo-

1927 Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement:
 1928 an updated guideline for reporting systematic reviews. *Research method and*
 1929 *reporting*, 372. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.n71>
 1930 Pallares, S., Azocar, F., Torregrosa, M., Selva, C., & Ramis, Y. (2011). Modelos de
 1931 trayectoria deportiva en waterpolo y su implicación en la transición hacia una
 1932 carrera profesional alternativa. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 6, 93e103.
 1933 <https://dx.doi.org/10.12800/ccd.v6i17.36>
 1934 Park, S., Tod, D., & Lavallee, D. (2012). Exploring the retirement from sport decision-
 1935 making process based on the transtheoretical model. *Psychology of Sport and*
 1936 *Exercise*, 13, 444e453. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.02.003>
 1937 Peng, Q., Skinner, J., Houlihan, B., Kihl, L. A., & Zheng, J. (2023). Towards
 1938 understanding change-supportive organisational behaviours in China: An
 1939 investigation of the 2015 Chinese National Football Reform. *Journal of Global*
 1940 *Sport Management*, 8(4), 817-837.
 1941 <https://doi.org/10.1080/24704067.2021.1910059>
 1942 Prato, L., Alcaraz, S., Ramis, Y., & Torregrossa, M. (2020). Experiencias del entorno
 1943 deportivo de origen al asesorar a esgrimistas migrantes. *Pensamiento*
 1944 *Psicológico*, 18(2), 1-31. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI18-2.eedo>
 1945 Potrac, P., Jones, R. & Gilbourne, D & Nelson, L. (2013). 'Handshakes, BBQs, and
 1946 bullets': self- interest, shame and regret in football coaching. *Sports Coaching*
 1947 *Review*, 1. <https://doi.org/10.1080/21640629.2013.768418>
 1948 Poucher, Z. A., Tamminen, K. A., Caron, J. G., & Sweet, S. N. (2019). Thinking
 1949 through and designing qualitative research studies: a focused mapping review of
 1950 30 years of qualitative research in sport psychology. *International Review of*

- 1951 *Sport and Exercise Psychology*, 13(1), 163–186.
- 1952 <https://doi.org/10.1080/1750984X.2019.1656276>
- 1953 Preston, C. & Fraser-Thomas, J. (2017). Problematizing the Pursuit of Personal
- 1954 Development and Performance Success: An Autoethnography of a Canadian
- 1955 Elite Youth Ice Hockey Coach. *The Sport Psychologist*, 32. 1-41.
- 1956 <https://doi.org/10.1123/tsp.2016-0099>
- 1957 Purcell, R., Frost, J., & Pilkington, V. (2024). Mental Health of Elite Sport Coaches and
- 1958 Entourage. *Clinics in Sports Medicine*, 43(1), 199-211.
- 1959 <https://doi.org/10.1016/j.csm.2023.06.005>
- 1960 Purdy, L., Potrac, P., & Jones, R. (2008). Power, consent and resistance: An
- 1961 autoethnography of competitive rowing. *Sport Education and Society* 13. (319-
- 1962 336). <https://doi.org/10.1080/13573320802200693>
- 1963 Purdy, L. G., & Potrac, P. (2014). Am I just not good enough? The creation,
- 1964 development and questioning of a high-performance coaching identity. *Sport,*
- 1965 *Education and Society*, 21(5), 778–795.
- 1966 <https://doi.org/10.1080/13573322.2014.941795>
- 1967 Roberts, C., & Kenttä, G. (2018). Knowing when, and how, to step out. In R. Thelwell,
- 1968 & M. Dicks (eds.), *Professional Advances in Sports Coaching Research and*
- 1969 *Practice* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351210980>
- 1970 Ronkainen, N. J., Ryba, T. V., & Nesti, M. S. (2019). ‘The engine just started
- 1971 coughing!’ – Limits of physical performance, aging and career continuity in elite
- 1972 endurance sports. *Journal of Aging Studies*, 48, 32–
- 1973 39. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2019.01.002>

- 1974 Ryba, T. V., Stambulova, N. B., & Ronkainen, N. J. (2016). The Work of Cultural
1975 Transition: An Emerging Model. *Frontiers in Psychology*, 7.
1976 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00427>
- 1977 Ryba, T., & Stambulova, N. (2013). Turn to a culturally informed career research and
1978 assistance in sport psychology. In N. Stambulova & T.V. Ryba (Eds.), *Athletes’*
1979 *Careers Across Cultures* (pp. 1-16). Routledge.
1980 <https://doi.org/10.4324/9780203545683>
- 1981 Sain, A., Borges, M., & De Oliveira, R. (2022). Coaches’ Immigration to the United
1982 Kingdom: What do Foreign and Native Coaches think about migration.
1983 *Sociología del Deporte*, 3(1), 13-26. <https://doi.org/10.46661/socioldeporte.6430>
- 1984 Sage, G., & Loy, J. (1978). Geographical mobility patterns of college coaches. *Journal*
1985 *of Contemporary Ethnography*, 7, 253-280.
1986 <http://dx.doi.org/10.1177/089124167800700208>
- 1987 Samuel, R. D., Eldadi, O., Galily, Y., & Tenenbaum, G. (2021). Mobility and migration
1988 experiences of transnational coaches within the Israeli handball context.
1989 *Psychology of Sport and Exercise*, 53, 101853.
1990 <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101853>
- 1991 Santos, F., & Costa, V. (2018). *Stress among sports coaches: A systematic*
1992 *review. Cuadernos de Psicología del Deporte*, 18(3), 268–292.
1993 <http://orcid.org/0000-0001-5786-633X>
- 1994 Schinke, R. J., & McGannon, K. R. (2013). The acculturation experiences of (and with)
1995 immigrant athletes. *International Journal of Sport and Exercise*
1996 *Psychology*, 12(1), 64–75. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2013.785093>
- 1997 Schinke, R. J., McGannon, K. R., Yukelson, D., Cummings, J., & Parro, W. (2014).
1998 Helping with the acculturation of immigrant elite coaches in Canadian sport

- 1999 contexts. *Journal of Sport Psychology in Action*, 6(1), 17–27.
- 2000 <https://doi.org/10.1080/21520704.2014.981325>
- 2001 Simova, M., Olusoga, P., Brown, C., & Chroni, S. (2024). Understanding Well-Being in
 2002 High-Performance Coaches: A Constructivist Grounded Theory Approach.
 2003 *International Sport Coaching Journal*, 12, 1-11.
 2004 <https://doi.org/10.1123/iscj.2023-0009>
- 2005 Smith, B., & McGannon, K. R. (2017). Developing rigor in qualitative research:
 2006 problems and opportunities within sport and exercise psychology. *International*
 2007 *Review of Sport and Exercise Psychology*, 0(0), 1–21.
 2008 <https://doi.org/10.1080/1750984X.2017.1317357>
- 2009 Smith, B., & Sparkes, A. (2020). Qualitative Research. In G. Tenenbaum, y R. C.
 2010 Eklund (Eds.), *Handbook of Sport Psychology* (4th ed., pp. 1001-1019). John
 2011 Wiley & Sons.
- 2012 Stambulova, N., Alfermann, D., Statler, T., & Côté, J. (2009). ISSP Position stand:
 2013 career development and transitions of athletes. *International Journal of Sport*
 2014 *and Exercise Psychology*, 7, 395e412. [http://dx.doi.org/10.1080/](http://dx.doi.org/10.1080/1612197X.2009.9671916)
 2015 [1612197X.2009.9671916](http://dx.doi.org/10.1080/1612197X.2009.9671916).
- 2016 Stambulova, N., & Ryba, T. V. (2020). A critical review of career research and
 2017 assistance through the cultural lens: Towards cultural praxis of athletes’
 2018 careers. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(4), 393–
 2019 407. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2019.1655774>
- 2020 Tamminen, K. A., & Poucher, Z. A. (2020). Research Philosophies. In D. Hackfort, &
 2021 R. Schinke (Eds.), *The Routledge International Encyclopedia of Sport and*
 2022 *Exercise Psychology* (pp. 535-549). Routledge.
 2023 <https://doi.org/10.4324/9781315187259-39>

- 2024 Tao, Y.-C., Rynne, S. B., & Mallett, C. J. (2019). Blending and becoming: Migrant
 2025 Chinese high-performance coaches' learning journey in Australia. *Physical*
 2026 *Education and Sport Pedagogy*, 24(6), 582-597.
 2027 <https://doi.org/10.1080/17408989.2019.1641191>
- 2028 Taylor, M. (2010). Football's Engineers? British Football Coaches, Migration and
 2029 Intercultural Transfer, c .1910– c .1950s. *Sport in History*, 30(1), 138-163.
 2030 <https://doi.org/10.1080/17460261003617011>
- 2031 Tod, D., Booth, A., y Smith, B. (2021). Critical appraisal. *International Review of Sport*
 2032 *and Exercise Psychology*. 1-21.
 2033 <https://doi.org/10.1080/1750984X.2021.1952471>
- 2034 Torregrossa, M., Ramis, Y., Pallarès, S., Azócar, F., y Selva, C. (2015). Olympic
 2035 athletes back to retirement: A qualitative longitudinal study. *Psychology of Sport*
 2036 *and Exercise*, 21(11), 50-56. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.03.003>
- 2037 Williams, T., & Smith, B. (2020). Qualitative methods. In D. Hackford & R. J. Schinke
 2038 (Eds.). *The Routledge international encyclopedia of sport and exercise*
 2039 *psychology volume one: Theoretical and methodological concepts* (pp. 524-
 2040 534). Routledge
- 2041 World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental*
 2042 *health for all*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>