

TESIS DE GRADO

Licenciatura en Turismo

Turismo y trabajo. Las experiencias laborales de los jóvenes argentinos que realizan el programa *Summer Work and Travel* en Estados Unidos (período 2016-2020).

Alumna: Abadías Lucila

Legajo: 87987/0

abadiaslucila@gmail.com

Directora: Dra.Salessi Maria Lucila

Fecha: 1 de Diciembre 2021

Agradecimientos

Gracias a mi familia, por apoyarme en este camino y siempre alentarme a seguir mis sueños.

A mis amigas y compañeras de carrera, por hacer esta etapa más linda, llevadera y divertida.

A mi pareja, por su aliento.

A María Lucila Salessi , mi directora que me guió en este camino y a Luciana Renzella, por ser mi tutora y siempre estar dispuesta a contestar y ayudarme con mis dudas.

A los entrevistados, por su buena predisposición.

Eternas gracias a todos.

Resumen

El siguiente trabajo de investigación tiene como fin conocer cómo son las experiencias laborales de los argentinos que realizan el programa *Summer Work and Travel* (a partir de ahora se referirá al mismo usando sus siglas SWT) durante un período de tiempo comprendido entre los años 2016-2020. Para ello, se indagó en torno al turismo joven y sus nuevas prácticas haciendo hincapié principalmente en el mencionado programa, el cual tiene como finalidad brindar oportunidades laborales a extranjeros sin interrumpir sus avances académicos, a través del desarrollo de habilidades y conocimientos en un ámbito laboral internacional, el cual permite un intercambio cultural, posibilitando a los estudiantes de carreras terciarias o universitarias viajar a Estados Unidos para conocer a los locales y sus costumbres. Para lograr la finalidad del presente trabajo, se decidió llevar a cabo una investigación con enfoque cualitativo. De esta manera, se recopiló información sobre el programa, su funcionamiento y la relación del mismo con la actividad turística. Luego, en segunda instancia, se entrevistó a 21 jóvenes de nacionalidad argentina para conocer en profundidad cómo fueron sus experiencias laborales en el destino y compararlas con las expuestas por autores angloparlantes en años anteriores. Como resultado se observó que las respuestas obtenidas fueron variadas, los participantes aportaron y compartieron sus experiencias las cuales fueron positivas en algunos casos y negativas en otros. Sin embargo, la disconformidad mostrada en algunas respuestas no impide que el SWT sea un programa recomendado por casi la totalidad de los entrevistados. Por último se vincularon las respuestas obtenidas con el Objetivo de Desarrollo Sustentable 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico mediante las metas que posee este último para comparar si el SWT tiene una visión relacionada al ODS 8.

Palabras claves: *turismo joven- summer work and travel- visa J-1- millennials- nuevas generaciones*

Abstract

This research paper concerns young tourism and new ways of practicing it, focussing on the Summer Work and Travel program (from now identified as SWT). This program aims to give the opportunity to college and university students at foreign universities, to gain first-hand experience as they work in seasonal or temporary jobs and travel in the United States during their summer. In order to achieve the main object of this paper work a research with qualitative approach was carried out. Thus, information about SWT was collected and studied the relation between the program and tourism. Then 21 interviews were made, to know better about the job experience while they were in America, and then compare the answers with others exposed by English speakers writers. The given answers were different from each other, showing positive experiences and unconformity ones. However the SWT was recommended by the majority of the interviewees. Lastly, these answers were linked with the ODS 8, Decent Work and Economic Growth, for the purpose of comparing if the SWT has vision related to the ODS 8.

Keywords: youth tourism- summer work and travel- J-1 visa- millennials- new generation

Índice de contenido

Introducción	5
Fundamentación	7
Objetivos	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Metodología	9
CAPÍTULO 1: Marco Teórico	11
1.1 ¿Qué es el turismo?	11
1.2 Empleo y turismo	12
1.3 Turismo joven	15
1.4 Programas de turismo y trabajo	18
1.5 Experiencias y turismo	21
1.6 Antecedentes	22
CAPÍTULO 2: Summer Work and Travel	24
2.1 SWT: un poco de historia	24
2.2 Características y requisitos	24
2.3 Controversias	26
2.3.1 SWT ¿Un programa cultural o una herramienta de mano de obra barata?	26
2.3.2 SWT ¿Es una tipología turística?	28
CAPÍTULO 3: Trabajo de campo: Entrevistas	31
3.1 Características generales de los entrevistados	31
3.2 Sobre lo que respondieron	33
CAPÍTULO 4: Discusión, conclusiones y reflexiones finales	47
4.1 Discusión	47
4.2 Relación de los datos obtenidos con el ODS 8	50
4.3 Conclusiones finales	52
Bibliografía y fuentes consultadas	55
Consultas bibliográficas vía página web	58
Anexos	60
Anexo 1: Sobre las entrevistas realizadas	60
Anexo 2: imágenes de los jóvenes participantes durante su experiencia SWT	62

Introducción

En los últimos años, el turismo de jóvenes ha experimentado un rápido desarrollo; esta afirmación se desprende del estudio realizado por *la WYSE Travel Confederation* y la Organización Mundial del Turismo, el cual sostiene que el turismo de jóvenes ha evolucionado enormemente desde sus comienzos, convirtiéndose en un sector turístico especializado. El valor social, cultural y económico de los viajes educativos, de jóvenes y de estudiantes está cada vez más reconocido por instituciones educativas, organizaciones oficiales de turismo y gobiernos en todo el mundo. Estos efectos múltiples y distintivos del turismo de jóvenes tienen mucha más relevancia para el programa turístico mundial, y los gobiernos de todo el mundo participan de una manera cada vez más activa en la elaboración de políticas, productos y campañas de marketing (OMT, 2011).

El concepto de turismo joven es definido como un asunto ligado a la preferencia y al estilo más que a la edad; lo que comprende la forma en la que se quiere vivir el viaje, la independencia que se busca en este, y el espíritu aventurero del viajero (Minotta, 2014). Las principales actividades que realizan estos jóvenes turistas al viajar son: estudiar, aprender un nuevo idioma, recorrer lugares históricos, practicar deportes y trabajar.

Según *la Australian Education International* (AEI) los principales destinos seleccionados por los jóvenes son países como Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda y Reino Unido, especialmente para turismo lingüístico, turismo de voluntariado, trabajo temporal y turismo de mochila (Gallo Minotta, 2014). Se estima que en el año 2010 viajaron cerca de 1.5 millones de jóvenes, de 18 a 29 años de edad, con el fin de trabajar en otro país que no sea el de su residencia (Moisa, 2010).

Estados Unidos es el destino que recibe mayor cantidad de jóvenes por año, un 43% del total de viajes, con el fin de poder trabajar en las temporadas de invierno y verano (OMT, 2008). Esto es posible, gracias al programa de intercambio J-1 SWT creado en el año 1961 por el Departamento de Estado del país destino. Este programa tiene como finalidad brindar oportunidades laborales a extranjeros sin interrumpir sus avances académicos, permitiendo el desarrollo de habilidades y conocimientos en un ámbito laboral internacional, promoviendo el intercambio cultural, posibilitando a los estudiantes de carreras terciarias o universitarias viajar a Estados Unidos para conocer a los locales y sus costumbres.

En Argentina, el programa SWT tuvo sus inicios en el año 1996, gracias a una serie de acuerdos bilaterales entre ambos países (Vulcano, 2017). Actualmente, según datos de la temporada 2018-2019, son casi 3428 los jóvenes que viajan a Estados Unidos para vivir la experiencia (Embajada Estados Unidos, 2022).

La existencia de este programa conduce a las siguientes preguntas de investigación: ¿Cómo describirían sus experiencias laborales en el destino? ¿Qué motivos llevan a los jóvenes universitarios argentinos a realizarlo? Este último interrogante fue respondido por el autor Gallo Minotta (2014) que afirma que los principales motivos por los cuales los jóvenes viajan son la necesidad de explorar culturas diferentes a las que pertenecen, buscar experiencias emocionantes, adquirir conocimientos e interactuar con otras personas. En cuanto al segundo interrogante, hasta ahora no se han realizado estudios, a escala nacional, que abarquen y respondan esta temática. Por esta razón este trabajo de tesis busca realizar un análisis exploratorio de las

experiencias laborales de los jóvenes universitarios argentinos que realizan el programa SWT.

Fundamentación

Se estima que cerca de 1,5 millones de jóvenes viajan al año con el fin de trabajar en un país que no sea el de su residencia (Olimpia Moisa, 2010). Entre los principales motivos por los que se elige realizar viajes de esta tipología se encuentran la durabilidad del viaje, el deseo de adquirir nuevos conocimientos y habilidades, aprender idiomas, conocer nuevas culturas, adquirir aptitudes para su futuro laboral y despojarse de prejuicios (Vulcano, 2017).

Ante el crecimiento y reconocimiento que están adquiriendo los viajes de turismo y trabajo, la presente tesis, buscará conocer las experiencias laborales de los jóvenes argentinos participantes del programa SWT durante su estadía en Estados Unidos. Se eligió como caso de estudio Estados Unidos ya que la forma en que se desarrolla el programa, la modalidad de contratación, los requisitos para participar, la edad límite de los participantes y la durabilidad del programa son diferentes a los demás países que ofrecen visas *Work and Holidays*. Además, el mismo ha tenido un crecimiento sostenido a lo largo de los años, con participación de 3428 jóvenes en la temporada 2019-2020.

A los datos previamente nombrados, se le agrega un factor importante como es la relación de conceptos tan opuestos como el turismo y el trabajo, y como los mismos se fusionan para la realización de un programa exitoso como lo es el SWT.

Por último, la elección de este tema tiene que ver con intereses personales de la tesista que surgieron a partir de la oportunidad de poder realizar el programa SWT en dos ocasiones (2016-2017 y 2018-2019). La satisfacción generada a partir de ambas experiencias laborales la llevaron a interesarse en estudiar este programa en profundidad, centrándose en las experiencias laborales.

Se busca que esta investigación contribuya en la formación de profesionales en turismo ya que, aunque existan antecedentes en los cuales se estudió el SWT y las experiencias laborales, se encuentran publicados en inglés y estudian a jóvenes procedentes de países de Europa y Oceanía. Además se busca profundizar en una temática poco desarrollada en la carrera, con el fin de unificar el estudio de turismo joven y experiencias laborales en un solo trabajo de investigación, presentando una nueva línea de investigación para el desarrollo de trabajos posteriores.

Objetivos

Objetivo general

Conocer y comprender las experiencias laborales de los jóvenes universitarios argentinos que participaron en el programa SWT durante los años 2016-2020 con estadía en Estados Unidos.

Objetivos específicos

- *Describir el segmento de demanda denominado “turismo joven” e identificar sus principales características.*
- *Describir en qué consiste el programa SWT en Estados Unidos.*
- *Situar al programa SWT dentro de una tipología de viaje.*
- *Indagar sobre las experiencias laborales, haciendo hincapié en el ambiente laboral, cumplimiento de contrato de trabajo y experiencias personales de los jóvenes argentinos que durante el período 2016-2020 se encontraban siendo partícipes activos del SWT.*
- *Analizar las respuestas obtenidas y vincular las mismas con el Objetivo de Desarrollo Sustentable(ODS) 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico.*

Metodología

La presente tesis de grado es de carácter exploratorio, ya que se estudia un tema que sí ha sido estudiado previamente por otros autores, pero se aborda teniendo en cuenta otras variables como experiencias laborales, nacionalidad de los entrevistados y ODS. Además, se busca establecer postulados e hipótesis para futuras investigaciones. Así pues esta tesis fue llevada a cabo a través del método de investigación cualitativa, el cual se caracteriza por conocer, examinar e interpretar la realidad y accionar de las personas, en un contexto particular. Los datos que se consiguieron a partir de esta investigación cualitativa, se interpretaron teniendo en cuenta las diversas percepciones, ideologías y significados que les adjudicaron los individuos, sin generalizar los resultados que fueron obtenidos (Sampieri, 2014).

En pos de dar cumplimiento al primer, segundo y tercer objetivo específico, se realizó una revisión de la literatura sobre las diferentes definiciones de turismo a lo largo del tiempo y sus tipologías, el turismo joven, las nuevas tendencias y cómo fue su evolución a través del tiempo. Además se obtuvieron datos sobre SWT, su descripción, los actores implicados, empresas que lo comercializan en Argentina y requisitos necesarios para aplicar al mismo. Asimismo se recabaron datos sobre los acuerdos bilaterales que fueron necesarios para que el programa se pueda llevar a cabo, la polémica que existe alrededor del mismo y su clasificación como programa cultural.

A partir de la revisión de literatura se confeccionó el marco teórico, en el cual se plantearon los diferentes abordajes hacia la práctica turística según autores, la relación existente entre turismo y empleo, la evolución del turismo joven y sus particularidades actuales, las características que tienen en común los programas de turismo y empleo y, por último, se encara la definición de experiencia y su relación con el turismo.

Asimismo, los datos obtenidos sirvieron para la formulación del capítulo 2, el cual aborda teóricamente al SWT y permite situarlo en una tipología de viaje, previamente exponiendo la discusión sobre si el mismo es, o no, una práctica turística.

El cuarto objetivo *“Indagar sobre las experiencias laborales, haciendo hincapié en el ambiente laboral, cumplimiento de contrato de trabajo y experiencias personales, de los jóvenes argentinos que durante el período 2016-2020 se encontraban siendo participantes activos del SWT”* requirió de una investigación de campo, la cual implicó la realización de entrevistas semiestandarizadas no estructuradas abiertas. Estas últimas tuvieron como fin obtener y registrar las experiencias relacionadas con el programa SWT que quedaron guardadas en la memoria de los participantes. Las mismas se fundamentaron en una guía general, lo que permitió al entrevistador manejar la entrevista de una manera flexible (Sampieri, 2014).

Las entrevistas se realizaron a una muestra compuesta por 21 estudiantes universitarios argentinos que participaron del programa durante el período 2016-2020. Para establecer a la misma se tuvieron en cuenta los criterios establecidos por Verdú, *et al* (2015), que son: la garantización de diversidad de discursos, tener en cuenta la diversidad sociodemográfica, que la incorporación de nuevas hipótesis pueda aportar más casos en la muestra y, por último, llegar a la saturación de la información. Por esta razón la muestra fue establecida a partir de las 2700 visas entregadas en el año 2016 (Vulcano, 2017) teniendo en cuenta principalmente el sexo, la edad y los principales destinos del programa, los cuales son los Estados de California, Colorado,

Utah, Florida y Vermont. Los sujetos entrevistados fueron seleccionados a partir del grupo de la red social Facebook “Work and Travel USA Argentina” compuesto por ex participantes del programa, siempre y cuando cumplieran el requisito de haber participado durante los años 2016-2020.

Como parte argumentativa y evidencia de esta investigación se llevaron a cabo entrevistas durante Julio 2021 y Agosto 2021 de manera remota, por plataformas que permiten la video comunicación y se registraron en un soporte digital para luego poder transcribirlas en la aplicación web llamada “O Transcribe” y proceder a su análisis por medio del software Atlas.Ti. versión 9, el cual se define como una herramienta informática con la finalidad de analizar datos cualitativos y facilitar el procesamiento de los mismos.

Para el cumplimiento de quinto objetivo *“Analizar las respuestas obtenidas y vincular las mismas con el Objetivo de Desarrollo Sustentable(ODS) 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico”*, se llevó a cabo una revisión de la literatura relacionada con la temática, para luego relacionar las metas que componen al ODS 8 y como fue el desarrollo de las mismas en Estados Unidos (*Sustainable Development Report, 2021*) con las respuestas obtenidas producto de la investigación de campo realizada previamente.

Nota ética: se ha tenido en cuenta el Informe Belmont: National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research, 1979. El cual establece una serie de recomendaciones para investigaciones que involucran personas, incluyendo el consentimiento informado y la utilización de pseudónimos. Es por esta razón, que la identidad de los entrevistados se mantuvo reservada.

CAPÍTULO 1: Marco Teórico

1.1 ¿Qué es el turismo?

La conceptualización del turismo genera controversia desde hace mucho tiempo; la misma es causada por la cantidad de interpretaciones variadas que se le ha dado al fenómeno ya sea desde diferentes disciplinas como también desde diferentes corrientes de pensamiento (Acerenza, 2007).

La Organización Mundial del Turismo (OMT), definió al turismo como *“un fenómeno social, cultural y económico, que supone el desplazamiento de personas a países o lugares fuera de su entorno habitual por motivos personales, profesionales o de negocios . Esas personas se denominan viajeros (que pueden ser o bien turistas o excursionistas; residentes o no residentes) y el turismo abarca sus actividades, algunas de las cuales suponen un gasto turístico”* (OMT, 2008, p.1). El objetivo principal de esta definición es estimar y medir el impacto que tiene el turismo en la economía de los distintos países del mundo.

En cuanto a Glucksman (1930) sostuvo que el turismo era el vencimiento del espacio que producían las personas llegando a un destino, sin tener lugar de residencia. Pero 5 años más tarde lanzó otra definición en la que explicaba al turismo como la suma de relaciones entre visitantes y residentes (Martinez, 2015).

Asimismo, Burkart y Medlik (1981) hacen referencia al turismo como todo desplazamiento temporal que realiza la gente hacia otros destinos y las actividades que llevan a cabo durante su estancia (Sancho, 1998 citado en Gliemmo Moscoso, 2018).

En el caso de Conti y Cravero Igarza (2010) definen al turismo como un conjunto de actividades que tienen lugar a partir del desplazamiento temporal y voluntario de personas fuera de su lugar de residencia, en el cual invierten recursos propios generados fuera del destino visitado. Las razones que motivan el desplazamiento pueden ser diversas. Y a partir de estas motivaciones surgen diversas modalidades de turismo.

Asimismo, Hiernaux (1991) define al turismo como *“un proceso societario, inductor o estimulante de actividades económicas que ofrecen bienes y servicios que demanda el turista en su afán de realizar actividades recreativas”* (Gliemmo y Moscoso, 2018 p.20). Esta definición, tiene una visión mayormente negativa respecto del turismo y de los impactos socioculturales que este genera, el turismo deja de ser visto como una actividad económica y pasa a ser visto como un fenómeno social, en donde entran en contacto los visitantes con la comunidad receptora, sin importar si estos son agentes económicos, u otros actores involucrados en la práctica (Gliemmo y Moscoso, 2018).

Por último, Damián (2004) considera que el turismo es el conjunto de relaciones humanas, especialmente entre el turista y anfitrión, que implican acciones y significados elaborados socialmente, los cuales se reproducen cuando estos dos individuos interaccionan. Este autor menciona que, la actividad turística es llevada a cabo por personas, e implica la interacción de las mismas. Dentro de la misma, estas personas que interactúan entre sí, son denominadas como turistas.

La OMT (2008) define al turista como una persona que viaja a un lugar distinto al de su entorno habitual y pernocta en él. La duración del viaje debe ser inferior a un año, con una finalidad que no sea ser empleado por una entidad residente del país visitado.

Un viajero es la persona que se desplaza entre dos lugares distintos, por cualquier motivo y duración. Dentro de la categoría de viajero entra la definición de visitante, el cual es toda persona que viaja fuera de su entorno habitual, por una duración inferior a un año y por motivos como ocio, negocios o personales. El visitante es turista si pernocta en el destino, en caso contrario, se lo considera excursionista.

El viajero deja de ser considerado visitante cuando este se desplaza para trabajar en una entidad residente del país que visita, sin importar si la duración es menor a un año y su viaje incluye pernoctación. La razón de esto es que existe una relación empleado - empleador, además de una remuneración salarial. Queda exceptuado de esto las personas que viajan a un destino con el fin de hacer negocios con entidades residentes, y los empleados de entidades no residentes que viajan por un periodo muy corto de tiempo a realizar tareas de consultoría, instalación o reparación de equipos, etc.

El autor Damián (2004) define al turista como a la persona que se desplaza fuera de su lugar de residencia, suspendiendo su actividades y relaciones cotidianas para realizar actividades “no cotidianas” que suele realizar un turista. Los viajes de los turistas deben cumplir los siguientes requisitos: ser viajes de ida y vuelta, el costo del mismo debe ser financiado por la misma persona que lo realiza, y deben suponer la existencia de servicios turísticos como hoteles, restaurantes, etc.

“...el ser o no ser turista depende más del grado de identificación de las actividades realizadas por los individuos, que con las actividades que realiza el tipo generalizado de turista que de una convicción personal...” (Damián, 2004 p. 158) .

En la presente tesis de grado se entiende al turismo como un fenómeno social, cultural y económico (OMT, 2008), el cual da lugar a un sin fin de relaciones interculturales que se dan entre anfitriones y turistas (Burkat y Medlik, 1981) a partir de que estos últimos se desplazan fuera de su domicilio habitual, donde generaron recursos para invertir en el destino elegido, por motivos diversos (Conti y Cravero, 2010) . Por último, el turismo se lleva a cabo durante parte del tiempo libre del visitante, el cual eligirá y realizará actividades que sean capaces de satisfacer sus necesidades individuales, ligadas a sus preferencias (Sandoval, 2017 citado en Picotto, 2020).

1.2 Empleo y turismo

El trabajo o labor es llevado a cabo por individuos con el propósito de obtener recursos económicos que permitan satisfacer las necesidades físicas, económicas y espirituales. De esta forma, el empleo es entendido como la actividad que surge cuando una persona física o jurídica le otorga una remuneración económica a otra persona física a cambio de la realización de varias actividades, en función del beneficio y necesidad del empleador, esto puede ser de forma temporal o permanente (Arroyo Gutiérrez, 2006).

El empleo es toda actividad humana y libre, de tipo material o intelectual, que lleva a cabo una persona conscientemente al servicio de otra persona física o jurídica (Quijano, 2000 citado en Arroyo Gutiérrez, 2006).

El empleo siempre debe estar regulado bajo las leyes sancionadas de cada país y república, para garantizar la protección y cuidado del empleado y evitar todo tipo de abusos por parte del empleador.

Durante la década del noventa, en América Latina, se produjo una reducción de empleos dentro del sector primario y secundario, dando lugar a un aumento dentro del sector terciario, es decir, el sector de los servicios (Arroyo Gutiérrez, 2006). El sector terciario se caracteriza por enmarcar servicios tales como restaurantes, supermercados, bienes raíces, seguros y el sector turístico.

El turismo es un motor importante en el desarrollo socioeconómico de los países y ciudades del mundo. Contribuye directa e indirectamente a la creación de empleo además de favorecer al crecimiento de pymes y empresas. Se estima que un empleo en el sector turístico crea un empleo y medio en sectores relacionados con el turismo como transporte, gastronomía, artesanías, entre otros (OIT, 2017). Datos previos a la pandemia de COVID-19 estimaban que el turismo aportaba 1 de cada 11 empleos en el mundo (OIT, 2017).

Sin embargo, todos estos datos cuantitativos hacen que se pierda el enfoque en la calidad de esos empleos. Autores como Bayón García (1997), Brunet Icart y Belzunegui (2003) citados en Turégano (2005) sostienen que un gran porcentaje de los empleados del sector turístico se encuentran en una situación jurídica precaria, expuestos a largas jornadas laborales, salarios bajos, e inestabilidad; lo cual sitúa al sector por debajo de otros sectores en cuanto a calidad laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), coincide con lo planteado previamente, y agrega que la informalidad laboral a la que exponen a sus trabajadores dentro del sector turístico, es el mayor obstáculo que impide fomentar el trabajo dentro del sector. El empleo por estación, el empleo a tiempo parcial, el empleo temporal, el trabajo por turnos y el trabajo nocturno son algunas de las condiciones atípicas a las que son expuestos los empleados, acompañadas por la subcontratación y externalización (OIT, 2017).

Muchos empleados del sector no se encuentran en igualdad de condiciones en comparación al resto de empleados de otros sectores ya que se les plantean problemas en cuanto a la cobertura médica, el bajo nivel salarial, la desigualdad de ingresos, y la exposición a condiciones de trabajo ineficientes.

Por otro lado, existe otra fuerza laboral que puede adaptarse a las condiciones de flexibilidad y temporalidad en el que suele desarrollarse el sector turístico ya que les permite mantener un equilibrio entre sus responsabilidades personales y responsabilidades laborales. De esta manera, se les proporciona un empleo dentro del sector turístico, durante un período, que suele ser estacional, además de adquirir y brindar nuevas competencias (OIT, 2017).

Con el objetivo de paliar esta problemática (entre otras) La Organización de las Naciones Unidas (ONU) creó los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). Los 17 ODS se encuentran relacionados entre sí, ya que la interrupción o intervención en uno de ellos afecta de manera directa a los demás. Tienen como fin conjunto el desarrollo sostenible social, económico y medioambiental (Salessi, 2016).

Imagen número 1: Objetivos del Desarrollo Sostenible



Fuente: Captura de pantalla Web ONU.

Principalmente a la actividad turística se encuentran vinculados el ODS 8 “Trabajo y crecimiento económico”, el ODS 12 “Producción y consumo responsables” y el ODS 14 “Vida Submarina”. Esta tesis de grado solo se enfocará en el ODS 8, ya que es el que mayor relación tiene con el objeto de estudio seleccionado.

El objetivo 8 de los ODS “Trabajo decente y crecimiento económico” busca contribuir al desarrollo económico de una manera sostenible, promoviendo la creación de empleos de calidad, y creando las condiciones adecuadas para que las personas puedan acceder a los mismos. Este objetivo está compuesto por 12 metas, las cuales expresan los resultados a los que se desea llegar (Peláez Herrero, 2021).

La meta 1 propone un crecimiento económico sostenido, destacando un crecimiento del PBI de 7%, al mismo tiempo, la meta 2 busca un crecimiento de la productividad incorporando nuevas tecnologías e innovación. La meta 3, se relaciona con la creación de puestos de trabajo de calidad, asegurando el acceso de mujeres y personas con capacidades especiales (meta 5), promoviendo el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas. Por su parte, la meta 4, propone un crecimiento económico sostenible, respetando el medioambiente y evitando la degradación del mismo. La meta número 6, sugiere la reducción de jóvenes desempleados y que tampoco cursan estudios ni reciben capacitación. En el caso de la meta 7, exige la erradicación del trabajo forzoso, modernas formas de esclavitud, tráfico de personas, trabajo infantil, y el reclutamiento de infantes para soldados. La meta número 8 plantea proteger los derechos de los trabajadores, y preservar el acceso al trabajo de las personas migrantes. Por su parte, la meta 9 busca la creación de empleos que promuevan la cultura local y la producción de productos nacionales. La décima meta, busca asegurar el acceso a servicios financieros y bancarios. Por último, las dos metas restantes proponen aumentar el apoyo financiero a comercios, y alentar la creación de puestos de empleo para jóvenes aplicando el Pacto Mundial para el empleo.

Por su parte, la OMT ha incluido al ODS 8 como prioridad, facilitando la información para promover el trabajo decente en el sector, ya que como se nombró previamente, es una de las problemáticas más importantes que el turismo debe afrontar (Hernández, 2021).

“El turismo, como intercambio de servicios, es uno de los cuatro principales motores de ingresos en exportaciones a nivel mundial y actualmente genera uno de cada diez puestos de trabajo en el mundo. Con oportunidades de trabajo decente en el sector turístico, sobre todo para mujeres y jóvenes, así como con políticas que favorezcan más diversificación en las cadenas de valor del sector, se puede mejorar los beneficios socioeconómicos del turismo.” (OMT, 2018 p. 20)

Se espera que, una vez superada la crisis producida por la pandemia del COVID-19, el sector turístico lleve a cabo los cambios necesarios para promover el pleno empleo, evitando la flexibilización y buscando capacitar, además de generar empleos de calidad para todo interesado en trabajar en el sector. Sin distinción de género, nacionalidad, y brindando especial apoyo a los jóvenes que buscan insertarse en el mundo laboral.

1.3 Turismo joven

Durante muchísimos años se ha alentado a los jóvenes a explorar otras culturas, ya sea mediante peregrinaje, visitas a lugares de aprendizaje o puro colonialismo (OMT, 2012). Ya desde comienzos del siglo XV se recomendaba a los jóvenes de la nobleza y de la clase media inglesa viajar por el continente europeo con fines educacionales o experimentales. Con el pasar de los años, estos viajes fueron tornándose cada vez más normales; a mitad del siglo XVII se los identificaba con el nombre de *grand tour* (Acerenza, 2006).

A diferencia del *grand tour*, los viajes que realizaban los jóvenes en el siglo XIX involucraron visitar determinados destinos en busca de trabajo; estos viajeros solían alojarse en hostels o albergues transitorios (Adler, 1985 citado en Loker M. y Pearce, 1995). Esta modalidad de viaje terminó rápidamente con la llegada de la primera guerra mundial, seguido con la gran depresión que cambió sistemáticamente la forma de viajar.

Sin embargo, los inicios del concepto moderno de turismo de jóvenes se remontan a la iniciativa que llevaron a cabo muchas naciones europeas después de la guerra que consistía en enviar a jóvenes al extranjero con la esperanza de que esto permitiera consolidar la paz a través de la tolerancia, la confianza y el entendimiento (OMT, 2012).

Luego de que finalizó la Segunda Guerra Mundial, surgió una nueva forma de practicar turismo, para los jóvenes estudiantes del oeste de Europa pertenecientes a la clase media, la cual fue denominada como *drifting* y consistió en recorrer el continente sin tener un rumbo fijo. Esta nueva forma de viajar se caracterizó por utilizar medios de transporte poco costosos, alojamiento gratis o baratos especialmente para jóvenes, boliches, y *coffee houses* (Loker M. y Pearce, 1995). Rápidamente este estilo de viaje se extendió por todo el continente europeo, América y Oceanía. El surgimiento de esta práctica está altamente vinculado con el surgimiento del movimiento *hippie* en la década de los 60. Cohen (1973) menciona que tanto el movimiento hippie como *drifting* eran una manera de expresar el rechazo y descontento con el sistema de alienación y trabajo que existía en ese momento. Durante este periodo no primaba viajar con un fin experimental o cultural tal como conocer nuevas culturas o establecer lazos con los locales, sino que la finalidad estaba más centrada en los reclamos económicos y sociales, es por eso, que los países no veían con buenos ojos la llegada de estos jóvenes *hippies*.

Años más tarde, mediados de 1980 y principios de 1990, surge el “turismo de mochila” o también conocido como “turismo alternativo”. Este segmento está compuesto por jóvenes de 20-30 años, no casados, solteros o en pareja, estudiantes universitarios o jóvenes que comienzan a adentrarse en el mundo laboral. No son viajeros de tiempo completo pero sí gran parte de su presupuesto anual está destinado a ser utilizado para viajar, suelen elegir lugares poco concurridos, y no se identifican como “turistas” sino que se identifican como “viajeros” (Loker M. y Pearce, 1995). Lo que motiva a estos jóvenes a viajar es el deseo de experimentar libertad, vivir aventuras en lugares exóticos, escapar del día a día, y conocer culturas diferentes a la de ellos.

El turismo de jóvenes ha crecido con una gran rapidez en los últimos años; se cree que este crecimiento es causado principalmente por el aumento de nivel de vida que se produjo en los países en desarrollo causando que los jóvenes tengan la oportunidad de poder viajar por primera vez (OMT, 2012). Otra de las causas que ayudaron al rápido crecimiento de este sector es lo poco afectados que se sienten ante crisis mundiales, tales como agitaciones políticas, pandemias o recesiones económicas (Moisa, 2010).

Un estudio realizado por Wyse Travel Confederation en el año 2005 reveló que la definición de turismo joven varía mucho según cada país; la principal causa de esta variación es el rango de edad que se usa para definir al turismo joven, ya que en los últimos años las generaciones más jóvenes están demorando su paso a la adultez (OMT, 2008). Wyse Travel Confederation define al turismo joven como una práctica turística que abarca todos los viajes independientes por períodos menores a un año, realizados por personas de 16 a 29 años de edad, las cuales desean experimentar otras culturas, construir experiencias vivenciales y beneficiarse de oportunidades fuera del ambiente usual al que están acostumbrados (OMT, 2008). La definición “viajes independientes” se refiere a viajar sin ser acompañado por los padres o tutores.

Otra definición, muy similar a la anterior, propuesta por Gallo Minotta (2014) define al turismo joven como un asunto ligado a la preferencia y al estilo más que a la edad; lo cual comprende la forma en la que se quiere vivir el viaje, la independencia que se busca en este y el espíritu aventurero del viajero.

Theuns (1991) citado en Loker M. y Pearce (1995) define al turismo joven como la práctica turística, llevada a cabo por jóvenes de 15 a 25 años, los cuales viajan solos o en grupos compuestos por gente de una edad o gustos similares. También hace una distinción entre turistas jóvenes convencionales, turistas jóvenes que realizan programas de intercambio y turismo joven moderno. La definición de turistas jóvenes convencionales hace referencia al turismo en masas, el turismo de jóvenes de intercambio se refiere a los grupos de jóvenes de una edad similar, clases sociales similares y estudios similares, que organizan sus viajes a través de una agencia de viajes, con un fin no comercial, sino que educacional o laboral; por último, el turismo de joven moderno son viajes organizados por los mismos jóvenes, que viajan en grupos reducidos.

Schonhammer (1992) citado en Loker M. y Pearce (1995) identifica 3 tipos de turistas jóvenes: los que viajan con su familia y ocupan un lugar más “infantil”, los viajes organizados en los cuales el joven ocupa un lugar más adulto ya que debe tomar decisiones pero no goza de una amplia libertad, y por último, el turismo no organizado el cual representa el turismo de mochilas ya que el turista además de ser el único tomador de decisiones, disfruta de una mayor libertad.

Los miembros de este segmento turístico son los jóvenes pertenecientes a la generación “Y” o como se los conoce más comúnmente “*millennials*”. Esta generación tiene un rango etario desde 1990 hasta 2002 aproximadamente. Suele ser identificada

por su gran atención hacia amigos, *branding*, diversión y tecnología; tiene altas expectativas, y son *multitaskers*, además, se diferencian mucho financieramente de las generaciones anteriores (*baby boomers* y generación X) ya que en muchos casos dependen económicamente de sus padres una vez ya adultos y suelen ser grandes gastadores ya que tienen muchas más necesidades tecnológicas (Benckendorff *et al.*, 2010).

Según Howe (2006, citado en Benckendorff *et al.*, 2010) existen siete características colectivas para describir a los jóvenes de la generación Y. Estas son: especiales, protegidos, seguros, compañeros, convencionales, presionados y capaces de lograr sus metas.

- especiales: ya que desde pequeños se los alienta a tener altas expectativas, además fueron criados en una sociedad donde se empezaba a corregir los errores no con castigos sino reforzando las buenas cualidades.
- protegidos: el uso obligatorio del cinturón de seguridad en los vehículos, casco en las motocicletas y bicicletas, alimentación saludable, irrupción de las alarmas de seguridad y demás, hizo que estos jóvenes naturalicen estas normas y comiencen a preocuparse y ser conscientes de su seguridad. Es por eso que suelen vivir por un tiempo prolongado en la casa de sus padres.
- seguros: gracias a los métodos de crianza que fueron expuestos, suelen ser jóvenes con una gran seguridad en ellos mismos.
- compañeros: suelen estar más predispuestos a realizar actividades en equipo, ya sea pedagógicamente, laboralmente, en deportes o voluntariados.
- convencionales: tienen aspiraciones muy convencionales como lograr una carrera, conseguir un buen empleo y una vida laboral balanceada.
- presionados: las familias de estos, cuando son niños, acostumbran a alentarlos a realizar muchas actividades fuera de su horario escolar. Muchos de estos jóvenes llevaban una vida académica y deportiva muy ocupada.
- capaces de lograr sus metas: los *millennials* son la generación con más acceso a la educación e información, lo que los convierte en la generación con mayor capacidad intelectual y económica para lograr sus metas laborales.

Con respecto al turismo, los viajeros, pertenecientes a la generación Y, suelen viajar con más frecuencia, gastan más en cada viaje, reservan con mayor frecuencia mediante *apps* o internet, suelen buscar nuevas experiencias culturales, son más intrépidos y menos temerosos, además, suelen tener una mayor conciencia sobre el impacto del turismo en el medio ambiente (Benckendorff *et al.*, 2010). La OMT (2008) informó que el 70% de los jóvenes que viajan lo hacen motivados a explorar, trabajar o por intercambios estudiantiles.

Para Olimpo Moisa (2010) los jóvenes turistas, viajan por razones tales como estudiar, aprender un nuevo idioma, practicar algún deporte, descansar, realización personal o por algún tipo de empleo.

Estas motivaciones pueden adecuarse a una variedad infinita de prácticas turísticas. Pero las más conocidas son los intercambios educativos, programas de voluntariado, turismo de aventura, y los programas *Work and Travel*.

- Intercambios educativos: el objetivo es enriquecer la experiencia educativa (secundaria, universitaria) brindando la posibilidad de estudiar en el extranjero.

Estos intercambios incluyen estadía, excursiones, clases de idiomas, y capacitaciones en los campos de interés del participante. Los intercambios se dan de diferentes formas según la edad del participante. Los campamentos de verano son para niños entre los 10 y 15 años, para jóvenes que se encuentran cursando el secundario está la posibilidad de cursar un año en un colegio en el extranjero, y para los universitarios, se ofrecen becas en diferentes universidades internacionales. También están los cursos de idiomas que son aptos para todas las edades.

- Programas de voluntariado: son programas que varían en su duración, y le ofrecen al participante alojamiento, comida y transporte. Las actividades donde pueden participar los voluntarios generalmente son: el cuidado medioambiental, tareas relacionadas con niños, como educación, deporte, arte, y cuidado del patrimonio.
- Turismo de aventura: este tipo de viajes representan la necesidad de relajación y ocio que tienen los jóvenes. El turismo de aventura no implica solo deportes al aire libre, también se relaciona con la historia del destino, cultura y entablar vínculos con los locales.
- Programas *Work and Travel*: es una práctica en la cual los jóvenes universitarios viajan de su país de residencia a otro para trabajar durante sus vacaciones de verano. Estos programas tuvieron sus inicios en América del norte, noreste de Europa y Australia, gracias a los tratados que llevaron a cabo entre ellos. Según WYSE Travel Confederation (2005) cerca del 7% de los viajes que componen al turismo joven son generados gracias a estos programas, los turistas gastan un aproximado de U\$3200 en el viaje, pero cerca del 40% de ese monto es cubierto gracias al trabajo que realizan en el destino al que viajan. Las principales ventajas de estos programas son: ganar experiencia laboral en el extranjero, mejorar un idioma no nativo, generar una red de contactos de gente alrededor del mundo, visitar nuevos destinos y la oportunidad de ganar dinero.

El principal destino elegido por los jóvenes para realizar este programa es Estados Unidos, seguido por Australia, España, Francia y Gran Bretaña.

Ya que este trabajo de tesis solo estudiará la modalidad de viaje *Work and Travel*, las otras modalidades de viaje no serán explicadas ni analizadas en profundidad.

1.4 Programas de turismo y trabajo

Dentro de la categoría de turismo joven, el segmento con mayor crecimiento durante estos últimos años ha sido los viajes que combinan turismo y trabajo (Youth Tourism Consortium of Canada, s/f citado en Youth Travel Matters, 2008). Estos programas son mundialmente conocidos como *Working Holidays Visas*, *Work and Travel*, en Estados Unidos, *Work and Holiday* en caso de Australia y *Vacances-Travail* en el caso de Francia (Vulcano, 2017).

Sin embargo, el gran crecimiento que atraviesan no es considerado suficiente motivo para elaborar una definición formal de los mismos, es por esta razón que Rodríguez Aliciardi (2017) busco definirlos desde el lado legal y jurídico diciendo que los programas de viaje y trabajo son visas otorgadas por un país a un ciudadano de otro país, con el cual se ha celebrado un acuerdo bilateral. Dicha visa, le da derecho a la persona a trabajar, residir y estudiar, de forma temporaria y bajo ciertas condiciones.

Los acuerdos migratorios bilaterales son definidos como todo acuerdo que se da entre dos Estados, celebrado y regido por el derecho internacional, destinado a crear, modificar o extinguir obligaciones en el campo migratorio (Convenio de Viena sobre los derechos de los tratados, 1969). Es decir, los objetivos varían según la necesidad de cada Estado firmante, entre las necesidades más recurrentes están objetivos de readmisión, control fronterizo, lucha contra el tráfico de inmigrantes, reclutar mano de obra temporal o permanente, la libre circulación, políticas de recuperación y políticas de vinculación (Geronimi, 2004).

En este caso, los programas de Turismo y Trabajo surgen como una herramienta para aquellos países que quieren recibir trabajadores temporales extranjeros de manera legal. Para que esto pueda ser llevado a cabo, los países que participan en estos acuerdos fijan un número limitado de visas que serán entregados a los ciudadanos de dichos Estados que quieran participar. Aunque también se establecen ciertos requisitos que deben cumplir las personas que quieran obtener este visado. Los mismos son edad, nivel educativo, nivel de inglés (en algunos casos), fondos mínimos económicos a demostrar, etc. Estos jóvenes son "migrantes" deseables, ya que son mano de obra, en muchos casos sobre calificada, sin la "carga social" asociada a tener hijos o ser adultos mayores (Robertson, 2014 citado en Vulcano, 2017).

Como se puede observar, estos programas promueven la relación y cooperación entre naciones, proporcionándoles nuevas oportunidades a los jóvenes que tengan el deseo de conocer la cultura y forma de vida de otro país, posibilitando el entendimiento entre naciones y habitantes (Rodríguez Aliciardi, 2017).

El término "*working holidays*" fue utilizado por primera vez por Cohen (1973-1974) el cual lo utilizó para describir una manera de realizar turismo en la cual el trabajo es parte de la experiencia turística. Anteriormente Pape (1965) utilizó el término "*touristry*" para situaciones ocupacionales que implican ciertos elementos turísticos. Según Adler (1985) esta práctica comenzó a ser utilizada por la clase trabajadora que para poder costearse sus vacaciones tenían que trabajar en el lugar de destino (Rodríguez Aliciardi, 2017).

Sin embargo, los jóvenes que aplican a este programa generalmente pertenecen a la clase media-alta, universitarios, mayormente mujeres, y en muy pocos casos con capacidades especiales (Jones, 2004 citado en Duncan, 2007). Además, están dispuestos a realizar trabajos de tipo manual o recreativos que es muy poco probable que realicen en su lugar de residencia.

Parte de estas formas de trabajo requieren pocos conocimientos previos, y son difíciles de ocupar con la mano de obra local. Sobre esta última afirmación, en el año 2016 en aquel entonces primer ministro de Nueva Zelanda, John Key, manifestó la dependencia que tienen en la mano de obra extranjera ya que, "algunos habitantes del país carecen de una fuerte ética de trabajo y pueden tener problemas con las drogas" (ABC internacional, 2016 citado en Vulcano, 2017).

Por lo tanto, la educación universitaria o experiencia académica que tengan los jóvenes no es importante a nivel laboral, ya que suelen ser empleos de temporada en centros de ski, hoteles, restaurantes, construcciones o deliveries (Uriely, 2001).

La estacionalidad del turismo es ideal para jóvenes participantes, ya que trabajan la mayor cantidad de horas posibles durante su receso estudiantil, permitiéndoles tener un ingreso y disfrutar del destino turístico en el que están pernoctando (HR Canadá, 2006 citado en Duncan, 2007).

Estas prácticas, atraen a jóvenes que tienen la inquietud y deseo de emigrar, y les permite disfrutar, por un periodo determinado, de experiencias laborales, educativas, lingüísticas, ociosas, y habitacionales (Rodríguez Aliciardi, 2017).

Los programas de turismo y trabajo se están estableciendo como una nueva forma de viajar cada vez más recurrente entre los adultos jóvenes facilitando un estilo de vida móvil. Sin embargo, los requisitos tanto académicos como económicos que piden los visados, establecen una barrera entre la clase media-alta que tiene un mayor acceso, y la clase trabajadora que encuentra mayor dificultad para ser partícipe de esta moderna realidad (Rodríguez Aliciardi, 2017).

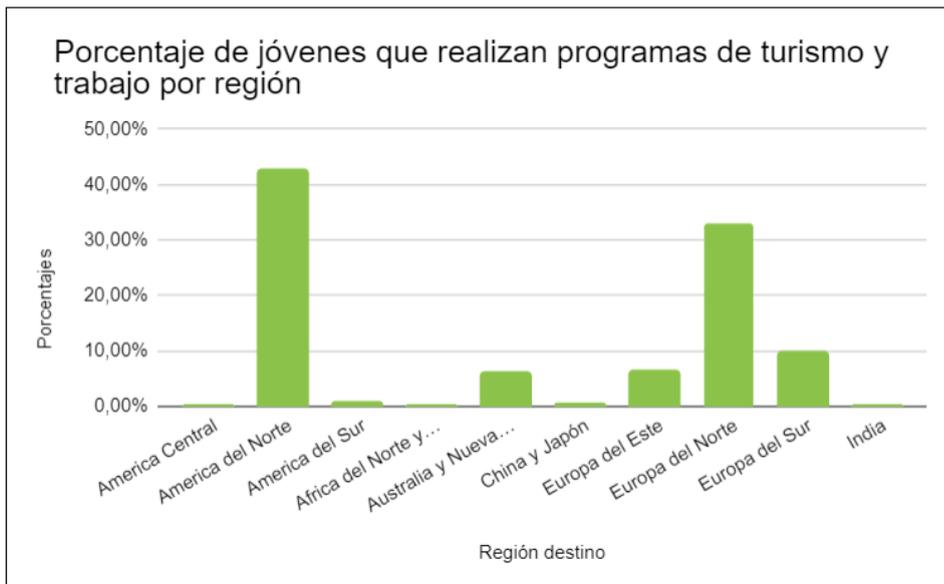
A través de numerosas consultas en los sitios web de las embajadas de diferentes países, se corroboró que actualmente Argentina firmó acuerdos bilaterales de visas de trabajo y turismo con Australia, Alemania, Austria, Andorra, Corea, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Hungría, Irlanda, Japón, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal y Suecia.

Según la OMT (2005) los principales destinos elegidos por los jóvenes son América del Norte (42,70%), Europa del Norte (33,10%) y Australia, Nueva Zelanda (6,20%).

Tabla número 2 y número 3: Regiones donde se realizan viajes de turismo y trabajo

Región destino	Porcentajes
America Central	0,20%
America del Norte	42,70%
America del Sur	0,80%
Africa del Norte y Central	0,20%
Australia y Nueva Zelanda	6,20%
China y Japón	0,40%
Europa del Este	6,50%
Europa del Norte	33,10%
Europa del Sur	9,70%
India	0,20%
TOTAL	100%

Fuente: Elaboración propia en base a OMT (2005).



Fuente: Elaboración propia en base a OMT (2005).

Este trabajo de tesis solo se encargará de describir y analizar el programa de trabajo y turismo que tiene lugar en Estados Unidos, denominado *Summer Work and Travel*, ya que tiene como objetivo general conocer y comprender las experiencias laborales de los jóvenes argentinos que participan en él.

1.5 Experiencias y turismo

La palabra experiencia se puede utilizar de diversas maneras debido a la amplitud que implica la misma. Dentro del campo del marketing es donde se han llevado a cabo grandes investigaciones y análisis, en donde se la define y asocia a diferentes expresiones. Principalmente se puede decir que es un sustantivo y un verbo que transmite un proceso, que se da a partir de la participación en cierta actividad, causando diferentes emociones y pensamientos que se viven a través de los sentidos o la mente. También se puede decir que se vive una experiencia mediante una habilidad o aprendizaje (Barrios, 2012). Por su parte Pine & Gilmore (1998), pioneros en el tema, expresan que las experiencias ocurren cuando una empresa utiliza todos los servicios y productos que tiene a su alcance para crear un evento y recuerdo memorable en el cliente.

Cuando se habla de experiencia, se hace referencia a las sensaciones, sentimientos, emociones físicas, intelectuales o espirituales que se crean dentro del consumidor, no solo en el momento de la transacción sino en multitud de situaciones. La experiencia sólo existe en la mente del cliente (Simonato, 2009).

Según Pine & Gilmore (1998) existen dos maneras de pensar las experiencias. La primera corresponde a la participación del cliente. Éste puede tener una participación pasiva, en la cual el cliente no afecta la experiencia ni influye en ella; o puede tener una participación activa, en la cual el cliente tiene un rol clave, ya que su participación afecta de manera directa su experiencia.

Los estudiantes que son parte del SWT, son considerados participantes activos, ya que de la manera en que se desenvuelven y viven, durante esos cuatro meses de duración del programa, afecta de manera directa a su experiencia.

La segunda manera de pensar experiencias, explicada por Pine y Gilmore (1998), es a través de la conexión que existe entre el participante y el viaje o evento que realiza. Los autores denominan a esta explicación como “*Los dominios de la experiencia*” la cual abarca dos dominios: la *absorción* que es cuando la experiencia es llevada a la mente del cliente con el fin de captar su atención y la *inmersión*, que es cuando el cliente es participante de la experiencia. A su vez, se pueden encontrar otros cuatro dominios llamados el dominio del entretenimiento, el dominio educativo, el dominio estético y el dominio escapista.

En el dominio del entretenimiento, los clientes suelen ser participantes más pasivos que activos, la conexión con la experiencia es de absorción y no de inmersión.

El dominio educativo, implica la participación activa del cliente, siguen manteniendo una conexión con el evento de manera absorbente pero no están inmersos en él.

En el dominio estético, el cliente está inmerso en la experiencia, pero no participa de manera activa, es más un participante pasivo, que se sumerge en la experiencia y no ejerce ninguna acción en su entorno.

Por último, el dominio escapista implica una inmersión mayor que los dominios anteriores, y, además, necesita de una participación más activa por parte del participante. Dentro de este dominio se incluye a los programas de viaje y turismo.

1.6 Antecedentes

Los estudios que investigan y analizan el programa SWT desde diferentes miradas e idiomas son numerosos. A diferencia de la escasa cantidad de estudios en idioma español que existen analizando las experiencias laborales de los participantes de este programa. Aunque las empresas argentinas que se encargan de comercializar el mismo realizan anualmente charlas y exposiciones de las experiencias de los jóvenes que participan del SWT, por experiencia propia se afirma que no se enfocan solamente en sus experiencias laborales, sino que tratan de exhibir una experiencia más general y superficial.

Es por esta razón, que la presente tesis considerará diferentes investigaciones de una larga lista de autores, sin dejar de tener en cuenta su visión y posicionamiento ante este tema. Además, se tendrán en cuenta estudios que se basan en programas de vacaciones y trabajo que se desarrollan en otros países, como Australia y Nueva Zelanda.

William Terry (2017) estudia la contratación de trabajadores extranjeros, con la visa J-1 y H-2B, que llevan a cabo los hoteles y resorts durante las temporadas altas. A partir de esta temática, analiza la precariedad en la que viven estos trabajadores, la falta de regulación y control que hay en ambas visas y lo vulnerables que son sus derechos una vez que pisan suelo estadounidense. A través de entrevistas a diferentes trabajadores extranjeros, el autor, obtiene respuestas con las cuales formula resultados sobre tópicos como las viviendas a las que tienen acceso estas personas, el *sponsor* que los representa en Estados Unidos, y el empleo por el cual viajan al país.

Por su parte, Bowman & Bair (2017) estudian la evolución del programa SWT, desde sus inicios en 1961 hasta la actualidad, y como el crecimiento del mismo condujo a una notable ausencia en su regulación por parte del gobierno norteamericano, y como esta falta afecta indirectamente el bienestar de los jóvenes que participan del mismo.

Al igual que Jerry (2017) investiga cómo el programa sirvió de fuente de empleo de temporada para los hoteles y resorts, ayudándolos a tener una numerosa cantidad de empleados pagando costos más bajos que contratando mano de obra local.

Dos años más tarde Bowman (2019) vuelve a investigar al programa SWT, pero esta vez centrándose en el funcionamiento del mismo, poniendo especial atención al Departamento de Estado, empleadores y *sponsor* estadounidenses. Exponiendo las faltas que cometen los mismos, y como, a su entender, los participantes son trabajadores y no jóvenes turistas que van a vivir una experiencia enriquecedora.

Al igual que los autores anteriores, O'Donoghue (2013) también se orienta a la falta de control y regulación que tiene el programa y cómo esto afectó la experiencia de jóvenes, de nacionalidad europea, los cuales denuncian situaciones de acoso laboral, accidentes, falta de pago, casas en situaciones deplorables, y en algunos casos tráfico sexual.

Los autores, Chacón, Torres Flores, Pérez Sánchez y Ríos (2015) tienen una mirada diferente sobre el SWT. Su estudio aborda el programa estableciendo una opinión más positiva ya que lo denominan como una gran oportunidad que tienen los estudiantes universitarios para adquirir experiencia laboral sin atrasarse en sus estudios universitarios. Esta afirmación se logró a partir de una investigación cualitativa y cuantitativa que realizaron, en la cual se contactaron con 37 estudiantes de diferentes universidades del Estado de Chiapas (México) para conocer cómo fue su experiencia realizando el SWT y los resultados que obtuvieron mostraron la satisfacción que tenían con el mismo y con los lazos que habían establecido con participantes de otros países, una mayor seguridad y diligencia para hacer sus actividades universitarias, una gran evolución en su inglés y la oportunidad de una renovación de su contrato para el año próximo.

Otras investigaciones que sirvieron como antecedente de esta, están enfocadas en los viajes de turismo y trabajo que se realizan en países angloparlantes como Canadá y Australia, donde la idea de recibir extranjeros como trabajadores de temporada está ganando mucha notoriedad. Duncan (2007) se encargó de analizar e investigar cómo este tipo de viaje define la personalidad de los jóvenes, mediante sus vivencias, memorias y experiencias. Además, cómo se enriquecen culturalmente de los mismos, y lo importante que es tener en cuenta este tipo de programas para complacer las futuras demandas turísticas.

Ainsworth y Purss (2009) realizaron una investigación que tiene como objetivo estudiar la dinámica de contratación en temporada alta de extranjeros, que lleva a cabo recursos humanos, en un centro de esquí australiano. La conclusión que obtuvieron muestra la diferencia que existe en el compromiso que muestran como organización al momento de reclutar y contratar trabajadores temporales a la forma en que estos después actúan, una vez que los mismos fueron contratados. Esto produce bajos desempeños, poco compromiso con la organización, quejas de los clientes, etc.

Por otro lado, Vulcano (2017) estudia las motivaciones de los jóvenes argentinos que realizaron viajes de turismo y trabajo a destinos como Francia, Dinamarca, Nueva Zelanda, Irlanda, Alemania, Estados Unidos y Australia. Además de analizar cada programa de cada país en profundidad. A través de encuestas, la autora obtuvo como resultado que los factores motivadores a viajar son escapar de la rutina, adquirir nuevos conocimientos y habilidades, aprender otro idioma, despojarse de prejuicios y tener contacto con otras culturas.

CAPÍTULO 2: Summer Work and Travel

2.1 SWT: un poco de historia

Estados Unidos es el principal destino que eligen los jóvenes para realizar el SWT. El mismo fue creado por medio de la Ley Fulbright Hays en 1961 durante la Guerra Fría, y es parte de una de las trece categorías que tiene la visa J-1. El propósito de esta visa era incrementar las relaciones entre Estados Unidos y otras naciones (en este caso eran países de Europa del Este). Este propósito fue llevado a cabo y creado bajo el concepto de “programa cultural” en el cual estaban contempladas las actividades laborales y educativas.

Las categorías de la visa J-1 (entre ellas el SWT) no fueron incorporadas formalmente al Código Federal de Regulación (CFR) hasta el año 1983, es decir, que el SWT existía como programa de intercambio pero no era regulado ni tampoco tenía un campo de acción delimitado. Con esta nueva regulación, los participantes del SWT solo podían ser contratados para trabajos industriales y comerciales.

En 1990 la Oficina de Rendición de Cuentas de Estados Unidos (GAO, sus siglas en inglés) publicó una investigación en la cual afirmaba que los participantes de SWT y de otros programas culturales, no estaban realizando las actividades delimitadas en el reglamento. Esta investigación llevó a la conclusión que tanto el SWT, y otros programas como *au pair* y prácticas rentadas, no tenían un fin cultural y educativo como se planteó en su creación, sino que tenían una finalidad laboral, similar a otras visas de trabajo como la visa H, M o L. Además, la GAO, denunció la falta de regulación y control sobre el mismo. Esta investigación provocó un freno en la expansión de estos tres programas, que tenían planeado la inclusión de más *sponsors*. Esta medida duró hasta 1996, año en el cual se habilitó la expansión mediante la incorporación de 3 *sponsors*, lo cual significó poder incrementar los cupos de participantes, además de poder ampliar la cantidad de países de los cuales provenían estos estudiantes (Bowmann & Bair, 2017).

Dentro de la ampliación de 1996 se incorporó Argentina, siendo Estados Unidos, el primer país en proporcionar una visa de estas características en el país (Vulcano, 2017). El verano del primer año solo participaron en el programa SWT 18 jóvenes argentinos. Al año siguiente ya eran 100 jóvenes, y en el verano del año 2000 se llegó a un total de 1000 participantes.

El crecimiento que el programa estaba experimentando fue frenado con la crisis económica del 2008 que se desató en el país destino, pero ya para el 2011 el número de asistencias había recobrado su crecimiento, y actualmente, según el sitio web oficial de La Embajada de Estados Unidos en Argentina, 3428 jóvenes argentinos participaron del programa en el verano 2019-2020.

2.2 Características y requisitos

El SWT es el programa que más estudiantes extranjeros atrae a Estados Unidos (Taylor & Finely, 2010). El funcionamiento del programa requiere del trabajo conjunto de dos actores. En primer lugar, las agencias de viaje locales, quienes son las encargadas de establecer el primer contacto. Luego están los *sponsors* estadounidenses, los cuales, en segundo lugar, son los encargados de administrar el

programa, además de monitorear y ayudar a los estudiantes durante su estadía en el país destino. La visa que otorga el SWT tiene una duración de tres a cuatro meses más un período de gracia de 30 días que habilita a la persona a realizar turismo dentro del país. Durante ese período de gracia no se puede salir y volver a ingresar a Estados Unidos, a no ser que se haga mediante el uso de otra visa que ya disponía el participante previamente.

Para aplicar al programa, la persona tiene que ser mayor de 18 años, estudiante universitario, haber asistido a la universidad al menos un semestre al momento de aplicar, tener 3 materias aprobadas y tener un nivel intermedio-alto de inglés.

El proceso desde la aplicación al programa hasta el momento del viaje consiste en varios pasos (Bowman & Bair, 2017).

- 1) El estudiante se contacta con una agencia de viajes de su país local para obtener más información del programa. Si el joven decide realizar el viaje, la agencia lleva a cabo algunas entrevistas tanto en su idioma nativo como en inglés para evaluar el nivel del mismo y conocerlo mejor.
- 2) Una vez atravesadas estas entrevistas, el participante paga una primera cuota de US\$1000 aproximadamente a la agencia local. Este pago incluye parte de la organización de la entrevista de trabajo, parte del pago al *sponsor* estadounidense, asistencia al viajero y honorarios de la agencia.
- 3) Este paso puede variar según la opción que elija el participante. Si selecciona la opción *connect*, la agencia de viajes local se encarga de organizar una entrevista de trabajo entre el estudiante y su empleador. Una vez firmado el contrato de trabajo, el participante paga la cuota restante del programa que suele ser de US\$1000 aproximadamente. En caso que elija la opción *independent*, el participante se encarga personalmente de contactarse con su empleador y que este lo contrate. Generalmente los *independent*, son jóvenes que ya participaron del programa anteriormente y mantienen contacto con el empleador que los contrató.
- 4) El participante recibe el DS-2019. Este documento es el que permite aplicar a la visa J-1 en la Embajada estadounidense. El valor de la visa es de US\$160, y solo se permite sacar turno cuando ya se dispone personalmente del DS-2019. Además se debe abonar el SEVIS, el cual es un sistema donde están registrados todos los participantes del SWT.
- 5) Una vez que la visa J-1 es aceptada, el participante debe comprar el pasaje aéreo de ida y vuelta, el cual no es reembolsado por su empleador.
- 6) Por último, cuando el estudiante llega a destino, debe mantenerse en contacto mensualmente con el *sponsor* norteamericano. Este contacto mensual se hace a través del *month survey* el cual puede ser definido como una planilla en la cual se pregunta al participante aspectos tales como la relación con sus pares laborales, la relación con su jefe, cómo se siente en el trabajo que está ejerciendo, qué actividades recreativas está haciendo, si vivió alguna situación que lo haya incomodado o angustiado, etc. En simples palabras, se hace una examinación de cómo está atravesando la experiencia SWT el estudiante.

En Argentina existen 18 agencias de viaje que comercializan este programa, las cuales se encuentran enumeradas en la página web de la Embajada de Estados Unidos en Argentina, detallando dirección, teléfono y sitio web. Entre las más

renombradas por los participantes están U.S.E Argentina, WATAR, WE-TAG, WEUSA y Welcome Abroad. La gran mayoría de las empresas además del SWT ofrecen otros programas, como *aupair*, *summer camps*, *internships* (para graduados) además de *work and holidays* o *work and study* a otros países como Australia y Nueva Zelanda.

2.3 Controversias

El SWT ha sido y continúa siendo foco de diversas controversias; por un lado están los investigadores que creen que el programa se utiliza como mano de obra barata, y que impide la contratación de jóvenes locales, los cuales se sienten amenazados por extranjeros que ocupan sus puestos de trabajo; y por otro lado, se encuentran los estudios sobre el fenómeno turístico y su relación con un concepto tan contradictorio a su definición como es el trabajo.

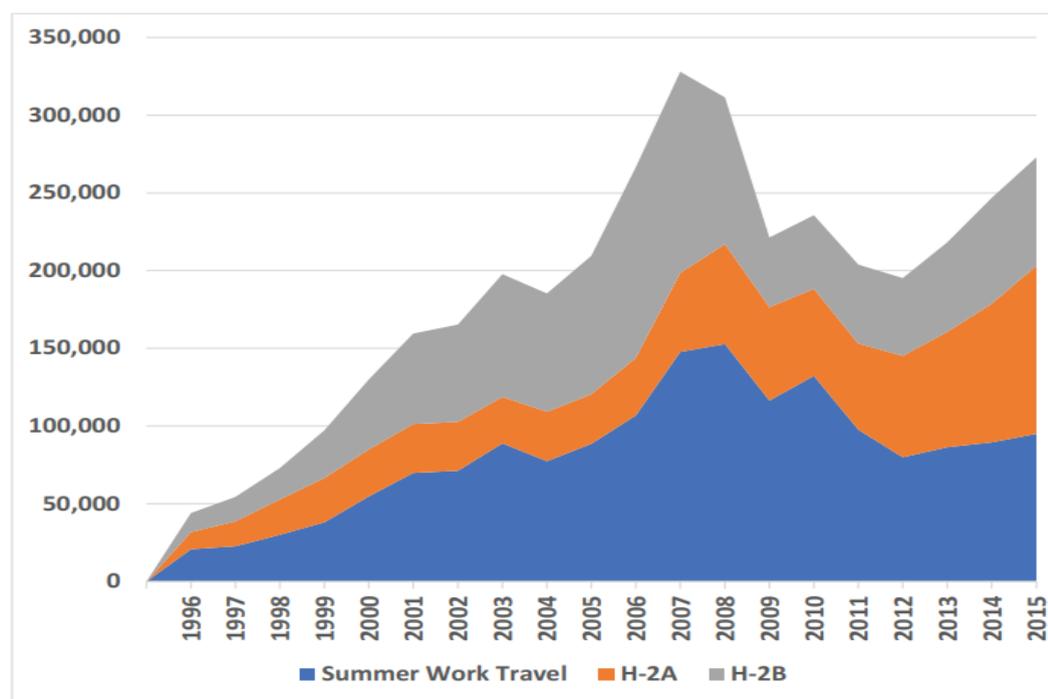
2.3.1 SWT ¿Un programa cultural o una herramienta de mano de obra barata?

El SWT está organizado a través de una alianza público-privada en la cual el Departamento de Estado de los Estados Unidos le cede el control del mismo a diferentes *sponsors* norteamericanos que se encargan de reclutar y seleccionar jóvenes de diferentes partes del mundo para ser empleados por distintos empleadores seleccionados por los mismos *sponsors* (Bowman, 2019).

El mismo es definido como un programa de intercambio con fines educativos y culturales, pero según muchos autores como Costas (2011), Terry (2017), Bowman & Bair (2017) y Bowman (2019) es utilizado como una herramienta de trabajo, ya que la regulación es poco clara, los salarios son más bajos que el de un empleado norteamericano y el número de impuestos a pagar es menor ya que no pagan seguro médico, impuesto por despido o seguridad social. Esto es posible gracias a la categorización que tienen todos los programas bajo la visa J-1 como programa de intercambio cultural y no como programa de trabajo como lo son la visa H-2A y H-2B. Su categorización, permite a los diferentes *sponsors* americanos tener un amplio control del mismo, ya que no son regulados por el Departamento del Trabajo ni tampoco por el Departamento de Estado. El último solo se encarga de controlar anualmente la cantidad de jóvenes que participaran y los datos de los mismos, además de los ingresos y egresos monetarios anuales de las empresas.

Esto explica por qué cada vez más empleadores utilizan el SWT para contratar a sus empleados.

Tabla número 4: visas J-1 concedidas pertenecientes al programa SWT 1996-2015



Fuente: Bowman, 2019 "Flexible Workers, Fissured Workplaces: Cultural Exchange for Hire in an Era of Precarious Labor".

Otra particularidad de los jóvenes extranjeros que trabajan en Estados Unidos bajo la modalidad SWT, es que deben hacerse cargo del coste del programa, pasaje, y su estadía en el destino ya que el programa no exige a los empleadores que paguen estos costos. Es por esta razón, que los participantes llegan ya habiendo gastado entre \$3000 y \$5000 dólares. Esta deuda, los coloca en una situación de vulnerabilidad, ya que en caso de querer recuperar lo previamente gastado, aceptan trabajar en circunstancias inseguras, y en muchos casos, deben ejercer una gran cantidad de horas extra lo que no les permite realizar las actividades turísticas y culturales que propone el SWT (Terry, 2017).

Estas particularidades, ponen al participante del SWT en ventaja ante un joven norteamericano al momento de ser contratados por algún empleador, ya que su costo de contratación es menor, y las responsabilidades que conlleva esto no son excesivas. Además, generalmente los empleos para los que son seleccionados son poco calificados, lo cual no justifica la contratación de un extranjero sobre un local. Pero la ausencia de *labor market test*, es decir, que los empleadores no están obligados a demostrar que buscaron contratar ciudadanos locales pero que estos no se encontraban lo suficientemente capacitados para ocupar el puesto de trabajo, ayuda a los empleadores a poder contratar J-1 libremente (Bowman, 2019).

Costas (2011) expone que, según las regulaciones del programa SWT, en caso de que un local sea desplazado de su puesto para colocar en su lugar a un J-1, no se suele llevar a cabo ningún procedimiento de reubicación. En situaciones de crisis económica como sucedió en el año 2008, 2009 o recientemente en el 2020 (con la pandemia del

COVID-19), muchos empleadores retiran sus ofertas laborales para participantes del SWT y priorizan la contratación de ciudadanos locales.

Associated Press (2010) (a partir de ahora se referirá al mismo usando sus siglas AP) realizó una investigación con el objetivo de visibilizar los abusos que sufrieron algunos de los participantes de SWT y las fallas del mismo, producto de la falta de control gubernamental. Entre los puntos más sobresalientes del reporte se encontraban: jóvenes que pagaban a las agencias de su país para que los ayuden a ser contratados y a buscar alojamiento, pero terminaban viviendo en casas con 30 personas donde las instalaciones edilicias eran precarias e insuficientes; mujeres que por falta de empleo o salarios bajos terminaban trabajando como trabajadoras sexuales contra su voluntad; amenazas de despido si ejercían alguna queja con el *sponsor* norteamericano; empleadores que reducían horas de sus empleados y estos tenían que recurrir a un segundo trabajo porque el sueldo era escaso; jóvenes que trabajaban horas extras y no recibían la compensación monetaria correspondiente y estudiantes que debían recurrir a comer en comedores caritativos porque no tenían suficiente dinero para cubrir sus necesidades básicas.

Estas problemáticas fueron presentadas por AP ante el Departamento de Estado, que es el encargado de administrar todos los programas que están bajo la visa J-1, pero las autoridades se justificaron explicando que no mantenían un registro de los participantes que habían sido parte del SWT pero que a partir del año 2011 comenzaron a llevarlo a través de la implementación del SEVIS, sistema en el cual se encuentran los datos de cada estudiante (*Associated Press*, 2010).

Lo desarrollado previamente pone en manifiesto que el programa SWT tiene muchas falencias, sin embargo, se podría considerar que en el último tiempo se han llevado a cabo acciones para poder corregirlas, como la creación del SEVIS, las encuestas mensuales que deben contestar los participantes cuando están en Estados Unidos y la entrega por parte de la agencia local de los derechos laborales norteamericanos que los participantes deben saber al momento de presentarse a la entrevista con la Embajada. Este accionar da ánimos de que el programa puede cambiar y ser esa herramienta con un propósito cultural, que al fin y al cabo, es la finalidad con la que fue creado.

2.3.2 SWT ¿Es una tipología turística?

Asimismo, otro debate que se articula alrededor del programa es la discusión sobre bajo qué tipología se podría denominar el SWT ¿Constituye un viaje por motivos de turismo o es considerado como migración legal?. Los jóvenes que participan en él ¿Son turistas o son considerados migrantes legales?.

Uriely (2001) utiliza el término de “*working tourist*” para describir a los viajeros que combinan el trabajo con actividades orientadas al turismo. Pero para especificar mejor esta definición tan amplia, ideó 4 tipologías de viajeros que combinan el turismo y trabajo:

- Trabajadores profesionales itinerantes: son los profesionales que suelen viajar por trabajo. Son los “viajeros de negocios” que suelen viajar por motivos laborales, y aprovechan para utilizar días y hacer turismo.
- Trabajadores migrantes: son las personas que por razones económicas, sociales o culturales migran de su lugar de origen para instalarse temporalmente en destinos muy turísticos y concurridos y allí realizar trabajos

temporales. Suelen ser personas poco preparadas académicamente, que realizan trabajos de mozos, promotores, *djs*, y buscan llevar un estilo de vida relajado.

- Turistas no institucionalizados trabajadores: suelen ser jóvenes que para poder financiarse a lo largo de sus viajes realizan trabajos que son poco complejos. Muchos autores lo suelen denominar como mochileros (Pearce, 1990; Loker, 1993; Loker *et al.*, 1995).
- Turistas *Working Holidays*: aquí el trabajo se ofrece como parte de la experiencia turística. En este caso, el trabajo es entendido como una actividad recreativa, y no como la actividad principal del viaje. De las 4 tipologías, son los que más orientación turística presentan.

Adler (1999) comparte una idea similar a Uriely (2001) y afirma que las personas que suelen realizar trabajos temporales en *resorts* como los turistas *working holidays*, se encuentran mayormente motivados por el placer y no por el trabajo. Esta afirmación también es compartida por Duncan (2007) que indica que los jóvenes no locales que suelen trabajar temporalmente en centros de esquí suelen hacerlo principalmente por placer, sosteniendo que los límites entre el placer y el trabajo suelen estar difusos.

Para esclarecer esta situación, Rodríguez Aliciardi (2017) acude al concepto de migrante y turista que brindan la UNESCO y la OMT. Los migrantes internacionales (UNESCO, 2005 citado en Rodríguez Aliciardi, 2017) son personas que, por decisión libre y propia, deciden vivir por menos o más de un año en un país que no es el de su residencia. Por su parte, un visitante (OMT, 2008) es la persona que viaja a un destino, que no es el de su residencia, por un periodo inferior a un año, por motivos tales como ocio, negocios, salud o motivos personales, pero este, no debe ser con la finalidad de trabajar en una entidad local del país destino.

Por su parte, la Embajada de Estados Unidos (2019) define al SWT como un programa cultural en el cual los estudiantes universitarios adquieren experiencia laboral mientras recorren y disfrutan los destinos de Estados Unidos, durante sus vacaciones. Además, se encarga de aclarar que el trabajo en ningún momento debe ser visto como la razón principal del viaje, siendo el mismo un medio para poder costear el viaje y realizar turismo.

Ante esta superposición de conceptos, Lasch (1995) y Baumann (1998) en Rodríguez Aliciardi (2017) afirman que esta nueva tipología de viaje es producto de la sociedad contemporánea. La movilidad está asociada a los estratos altos de la sociedad. El éxito se vincula con un estilo de vida migratorio, en el cual se tiene la visión de un turista permanentemente. El "acceso a la movilidad global" es el nuevo paradigma propio de las clases más altas, poniendo en manifiesto esta nueva modalidad.

De esta manera, este trabajo de tesis decide situar al SWT como una forma de practicar turismo, ya que, ante la definición de la Embajada estadounidense, se cree que el trabajo no es un fin, sino un medio para poder autofinanciar el viaje. Además, se tiene en cuenta que para poder realizar la experiencia se otorga una visa estudiantil (visa J-1) y no una visa de trabajo como pueden ser la visa H o visa M. En efecto, se comparte la idea expresada por Olimpo Moisa (2010), en la que se encuadra al SWT como un tipo de turismo ya que se adecua a las razones y motivaciones por las cuales los jóvenes viajan. Motivaciones, tales como conocer una nueva cultura, aprender un nuevo idioma, descansar o simplemente viajar, son esenciales para poder determinar de qué tipo de turismo se trata, el cual incluye trabajo, pero no se puede catalogar como turismo de negocios y una visa estudiantil, pero no es pensado como turismo académico.

Para los jóvenes viajar implica conocimiento, aprendizaje, independencia, evolución, desarrollo y movilidad. Esta nueva modalidad de programa como es el SWT, en la cual se combina el turismo con el trabajo, implica un desarrollo y rompimiento de las clásicas estructuras del turismo. Es comprensible que haya muchos autores que no estén de acuerdo en incluir a este tipo de prácticas como turismo ya que va en contra de las antiguas premisas, y la barrera entre trabajo y turismo se torna difusa. Es por esta razón, que esta tesis de grado, a pesar de considerar al SWT como una práctica turística, sostiene y considera que es un tema que se debe seguir debatiendo e investigando ya que existen muchos argumentos válidos para justificar el apoyo de SWT como turismo, como también hay razones para pensar al programa SWT como migración.

CAPÍTULO 3: Trabajo de campo: Entrevistas

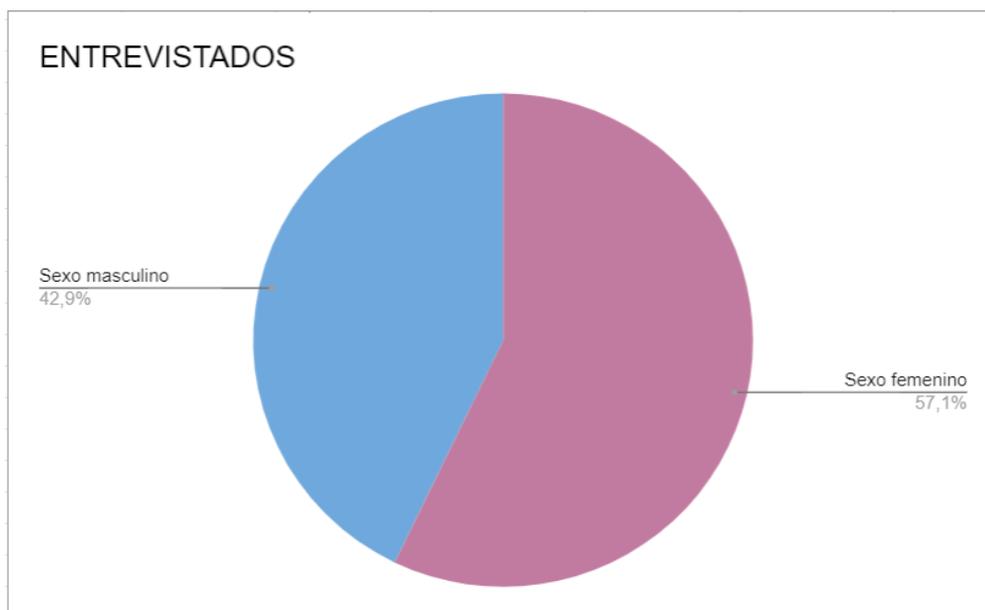
3.1 Características generales de los entrevistados

Con el fin de obtener información sobre las experiencias laborales de los jóvenes argentinos que realizan el SWT, se llevaron a cabo 21 entrevistas semiestructuradas, las cuales fueron realizadas a través de videollamada o de manera presencial. La elección de la utilización de estas herramientas fue por razón personal de la tesista, ya que al indagar en temas sensibles como la discriminación, racismo, derechos laborales, choque cultural, entre otros, se piensa que un intercambio personal es más provechoso y cercano que un formulario estandarizado con respuestas escritas.

Posteriormente, se recurrió al programa Atlas ti versión 9, el cual es una herramienta utilizada para el estudio de los datos cualitativos, con el fin de analizar y transcribir la información obtenida mediante las entrevistas. Para el análisis se determinaron diferentes variables o códigos con la finalidad de poder clasificar las respuestas obtenidas bajo los mismos y así, poder exponerlas en este trabajo de tesis. Los códigos utilizados fueron: opinión sobre su puesto laboral, cumplimiento jornada laboral, relación con su superior y con la empresa contratadora, en la cual se subcodifico uniforme, transporte y trato del empleador, discriminación, relación con sus compañeros, cumplimiento de actividades recreativas, conocimiento ante las leyes laborales, desempeño y protección de sponsors y agencia, recomendación sobre su puesto laboral, recomendación SWT, reacción y efecto del choque cultural y cambios a realizar en el programa SWT.

El rango etario de los entrevistados fue de jóvenes entre 19 y 24 años de edad. Del total de los mismos 57,1% (12 de 21) se identificaron mujeres y 42,9% (9 de 21) hombres. Todos los entrevistados fueron consultados y aceptaron que los datos obtenidos en las entrevistas sean utilizados para esta tesis de grado.

Gráfico número 5: Sexo de los entrevistados



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los destinos seleccionados, 6 entrevistados hicieron su experiencia en Lake Tahoe, California; 4 visitaron el estado de Vermont, 3 estuvieron en Fort Lauderdale, Florida; 2 eligieron Colorado; 1 estuvo en West Virginia; 1 eligió Lake Placid, New York; 1 hizo su experiencia en Manhattan, New York City; 1 estuvo en Mammoth Lake, California, 1 persona viajó a Tofte, Minnesota y por último, 1 persona eligió como destino Park City, ubicado en el estado de Utah.

Con el fin de cuidar la intimidad de los participantes, se usarán pseudónimos.

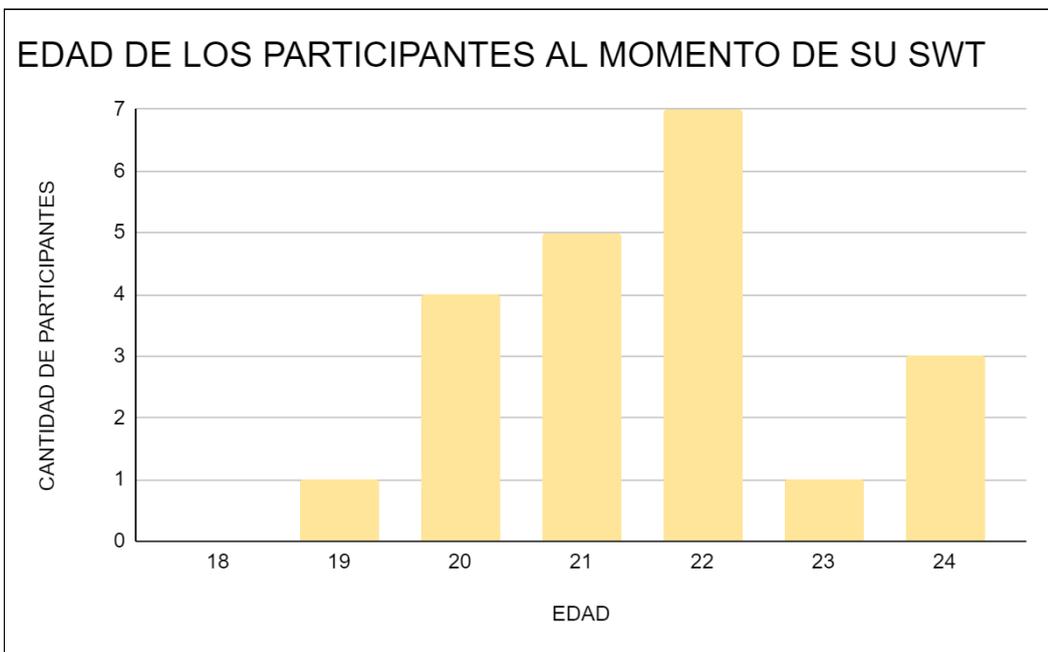
NOMBRE	SEXO	EDAD	DESTINO ELEGIDO	AÑO DEL VIAJE
AA	masculino	24	Lake Tahoe, California	2018-2019
BB	femenino	22	Manhattan, New York	2017-2018
CC	femenino	24	Park City, Utah	2019-2020
DD	masculino	21	Lake Tahoe, California	2019-2020
EE	femenino	20	Fort Lauderdale, Florida	2016-2017
FF	femenino	21	Tofte, Minnesota	2016-2017
GG	masculino	24	Mammoth Lake, California	2019-2020
HH	masculino	21	Snowshoe, West Virginia	2016-2017
II	femenino	20	West Dover, Vermont	2019-2020
JJ	femenino	22	Lake Tahoe, California	2018-2019
KK	femenino	20	Ludlow, Vermont	2016-2017
LL	masculino	20	Ludlow, Vermont	2016-2017
MM	masculino	21	Ludlow, Vermont	2017-2018
NN	femenino	22	Lake Tahoe, California	2018-2019
OO	femenino	23	Lake Tahoe, California	2018-2019
PP	masculino	22	Lake Placid, New York	2018-2019
QQ	masculino	22	Breckenridge, Colorado	2018-2019
RR	masculino	21	Fort Lauderdale, Florida	2017-2018

SS	femenino	22	Lake Tahoe, California	2017-2018
TT	femenino	19	Fort Lauderdale, Florida	2016-2017
UU	femenino	22	Crested Butte, Colorado	2017-2018

Fuente: Elaboración propia.

La media de edad de los participantes al momento de realizar la experiencia es de 21,6 años. Mientras que el desvío de la misma es de 1,40.

Gráfico número 6: Edad de los participantes al momento de su SWT



Fuente: Elaboración propia.

Al momento de realizar la experiencia SWT, todos los participantes eran estudiantes universitarios.

3.2 Sobre lo que respondieron

Como comienzo de la entrevista, además de consultar sus datos personales, se indagó sobre el puesto laboral desempeñado en su experiencia SWT (cabe aclarar que uno de los participantes tenía dos puestos de trabajo).

Tabla número 7: puestos laborales que ocuparon los entrevistados en su SWT

Puesto laboral	Cantidad de entrevistados
instructora/o de ski	5 entrevistados
mucama/o de hotel	4 entrevistados
cocinera/o	3 entrevistados
repcionista restaurante	2 entrevistados
moza/o	2 entrevistados
operador de aerosilla y <i>ticket checker</i>	2 entrevistados
<i>ski valet</i>	1 entrevistado
cajera/o	1 entrevistado
bachera/o	1 entrevistado
<i>load attendant</i>	1 entrevistado

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar los trabajos fueron variados, al aire libre o a puertas cerradas, pero todos eran puestos relacionados con la actividad turística, y el área de hospitalidad y servicio.

Además de indagar en qué puesto laboral desarrollaron su experiencia, se pidió una descripción breve de las tareas que realizaban y si dicho puesto cumplió con sus expectativas. Las declaraciones obtenidas fueron bastante similares por puesto laboral, al igual que las expectativas. La mayor disconformidad se puede observar en puestos menos recreativos como mucama/o, ayudante de cocina, cajera/o, moza/o, los cuales suelen ser trabajos más monótonos y solitarios.

A continuación se pueden conocer las respuestas brindadas por los entrevistados sobre sus puestos laborales, las principales tareas que desarrollaron y si las mismas cumplieron sus expectativas.

“Yo estaba en un centro de esquí, y había una cafetería buffet y yo era la cajera junto a otras chicas que solo iban los fines de semana. No cumplió mis expectativas ya que era muy solitario.”(KK 1:26)

“Yo era busser, que es ayudante del mozo, en un restaurante. Estaba abierto a cualquier cosa, cumplió mis expectativas porque tenía bastante responsabilidad, era bastante serio y además por suerte era muy valorado nuestro trabajo, porque a pesar de que nosotros firmamos un contrato de que no podíamos recibir propina, es decir que solo nos iban a pagar el salario por hora, los mozos que ayudábamos valoraban nuestro trabajo y nos daban una parte de la propina. Yo estaba muy contento con el trabajo porque me pagaban muy bien. Mis compañeros me trataron bien, así que superó mis expectativas ya que siempre estuve muy cómodo y contento.”(RR 1:17)

“Recibir a la gente, asignarles la mesa, no sé qué más... no me acuerdo, limpiar las mesas, llevar los platos cuando se iban. Eso era al principio, pero después como querían ponernos a mí y otra argentina a prueba para mozas y me hacían hacer más

cosas, hacía otras cosas, pero no era parte de mi trabajo. Era medio mamarracho, si no ibas al trabajo, avisabas y no pasaba nada. Te reemplazaba otro y listo. Era descontracturado en ese sentido, pero la pase bien".(FF 1:01)

"Mi trabajo consistía en limpiar las habitaciones de un hotel el cual formaba parte de un centro de ski. Ingresábamos a trabajar a las 8:30 y el horario de salida dependía de la demanda, ponele en días festivos salíamos a las 19:00. Algunos días donde la demanda era muy baja nos hacían hacer trabajos del área de laundry (lavandería), cómo aspirar las alfombras de las salas comunes, para no salir tan temprano. Era un trabajo demasiado agotador ya que teníamos muchas habitaciones para limpiar, mis expectativas eran otras pero no la pase mal". (II 2:20)

"Trabajé en un resto que vende sopas, ensaladas y sándwiches y se hacían en el momento, pero no había mesas, era take and go. Yo armaba las ensaladas y a veces servía sopas. El laburo no cumplió mis expectativas, no el trabajo en sí, sino que fueron menos horas que las que nos dijeron, trabaje 3-4 horas por día, era un montón de plata menos, no me alcanzaba". (BB 1:19)

"Limpiar y ordenar las habitaciones del hotel, los días que había pocos huéspedes hacíamos deep clean que era limpiar a fondo las habitaciones, y después me encargaba de la lavandería. Sí cumplió mis expectativas, me gustó bastante, aprendí mucho y me sentí muy cómoda, lo re volvería a hacer". (FF 1:10).

"Era cooker (cocinero), en un restaurante de montaña, fui como dishwasher pero me pusieron como cocinero porque uno de los chicos se había bajado, y me dieron la oportunidad a mi de estar en su lugar y dije que sí. Yo hacía comidas rápidas, hamburguesas, pizzas, sandwiches y alguna que otra ensalada." (DD 1:45)

"Fui instructora de ski. Era un trabajo bastante dinámico, a veces estaba en el front desk recibiendo padres, otra vez armaba las listas para las clases, otra vez los vestía, y después me asignaban un grupo y salía a enseñar. Sí superó mis expectativas". (NN 5:07)

"Fui housekeeping en un trabajo, y en otro empecé como dishwasher, y después de probarme como cocinero pasé a ese puesto. O sea estaba en una estación de la cocina de un restaurante y tenía que hacer diferentes platos, y en el de housekeeping del hotel (mucamo) tenía que limpiar habitaciones. El segundo año me ofrecieron supervisar housekeeping o sea encargarme de controlar la limpieza de las habitaciones, pero al final no pasó. Pero el segundo año me mandaban a limpiar otras propiedades del hotel y me pagaban extra. No me puedo quejar de ninguno de los dos trabajos, aprendí un montón". (PP 1:14)

"Básicamente recibía a la gente, les asignaba una mesa, y si no había mesas los anotaba en lista de espera, y después les levantaba la mesa. En parte si cumplió mis expectativas, pero en parte no porque éramos muchos para el mismo puesto, entonces gane menos plata, y no había forma de que me cambien". (TT 2:25)

"Ser instructora de ski superó mis expectativas. Me levantaba, iba al trabajo, llegaba y fichaba la entrada, primero teníamos una meeting entre instructores y supervisores, después recibíamos a los nenes, le poníamos las botas, iban al baño, los vestíamos, le poníamos un chaleco de identificación, y depende el día vos hacías distintas cosas, había días que te tocaba ponerle las botas, otros el chaleco. Después te daban tu grupito de día y salías a la pista depende el nivel que te tocaba. A mí la mayoría que me tocaron eran nenes de niveles principiantes, siempre estaba en las pistas tranquis. A las 9 salías un rato, después volvíamos por un snack, después salíamos, después

almorzábamos por separado, y volvías y repetías lo mismo de la mañana. Cuando los venían a buscar tenías que hacerles una mini devolución de cómo estaba esquiando y listo. Fue una buena experiencia". (OO 2:28)

"Yo trabajaba en áreas comunes, era supervisión y limpieza de áreas comunes y más que nada lo que hacía era limpieza que era bastante light, y después estaba todo el día dando vueltas entonces asistía a los huéspedes y resolvía sus dudas. Yo no fui con muchas expectativas porque no tenía mucha idea, no estuvo mal, estaba super tranquila y tenía mis tiempos". (QQ 1:31)

"Tenía que limpiar cuartos y limpiar espacios comunes. El trabajo en sí me sirvió para aprender a que se dedican en ese área de un hotel, cumplió mis expectativas sí". (UU 3:10)

"Tenía que enseñarle a los niños a esquiar. Mis expectativas fueron evolucionando, tuve grupos muy lindos y otros que no, que no la pasaba tan bien. Yo fui con la idea de dar clases y tal vez era más niñera." (SS 1:28)

"Allá el trabajo de mozo se divide en 3 y uno de esos es food runner, que saca los platos de la cocina, los sirve en la mesa y además prepara la cocina para antes de empezar y a veces los platos simples los cocina él. Sí cumplió las expectativas pero había veces que era muy intenso." (LL 2:01)

"Yo lavaba platos. Los ponía en una máquina que los lavaba y después los sacaba y los secaba. Cumplió mis expectativas pero el entorno laboral era demandante." (MM 2:15)

Por otro lado, con respecto al cumplimiento de horas y el pago del salario, 12 de los 21 entrevistados contestaron que siempre trabajaron las horas prometidas por contrato y que el sueldo siempre fue pagado a término. Los 9 jóvenes restantes expresaron disconformidad mayormente relacionada con la falta de horas de trabajo y cómo esto afectaba a su sueldo final. Sólo una persona entrevistada expresó disconformidad con la gran cantidad de horas trabajadas. Cuando se les consultó cómo intentaron resolver esta problemática, algunos dijeron que "optaron por buscar ayuda por parte del *sponsor*" o "hablando con su mismo supervisor", y otros, decidieron aprovechar esas horas libres para "practicar turismo".

"Trabajé menos horas, pero no hice nada, mejor, tenía más tiempo para ir a la playa". (EE 1:12)

"Yo hice menos horas. Entonces iba y preguntaba si me podía quedar ayudando a otra instructora o algo así y me decían que no".(OO 2:35)

"Trabajé menos. En un momento me contacté con WATAR y me quejé, y nos dijeron que podía suceder, porque a la cadena no le estaba yendo tan bien". (BB 1:30)

"O sea el primer mes no nevó pero la empresa no tenía la culpa entonces para compensar nos dieron alojamiento y comida gratis". (HH 1:15)

"Trabajé menos, entonces me hacían cumplir si o si las 4hs obligatorias de trabajo". (SS 1:30)

"Me pasó que la parte de lavandería era una hora extra pero ellos mismos me lo pusieron como parte de mi trabajo sin preguntarme. Yo trabajaba de 9-23hs y sentí que estaba un poco explotada". (FF 1:20).

“Trabajé menos horas, y si hablaba con mis supervisores así podían darme otras tareas”. (NN 5:15)

“Siempre me pagaron a tiempo, aunque me pagaron menos que lo que deberían, porque en mi nuevo puesto de cocinero tenían que pagarme más que cuando era dishwasher”. (PP 1:20)

“Me pasó de trabajar menos, ya que cuando no había niños no trabajamos, y pedimos hacer otras tareas como limpiar, ordenar, o hacer trainings (que te los pagaban)”. (JJ 2:40)

También se indagó en cómo era el trato de la empresa contratadora y los supervisores con los entrevistados. Esto se hizo a través de preguntas cuyo objetivo era saber si la empresa ofrecía alguna ayuda de transporte, si brindaban uniforme o si sufrieron algún maltrato o amenaza de despido. Con respecto al transporte 18 entrevistados informaron que las empresas donde trabajaban les brindaban ayuda a través de autobuses que eran gratuitos para empleados, pero que en casos de tormenta de nieve o algún problema que impida el normal funcionamiento del transporte, solo 4 entrevistados afirmaron que el empleador pagaba los viáticos mediante combis privadas, buses, taxis, o permitiendo que duerman en el lugar de trabajo. Los 3 entrevistados restantes expresaron que se solían movilizar en bicicleta, caminando o micro, ya que estaban en Florida y el clima lo permitía.

“Había un bus que te llevaba, a veces iba así, o con algún compañero que tenía auto, o hacia dedo. La empresa en caso de que hubiera tormenta de nieve no te brindaba una ayuda, si no podías llegar no pasaba nada”. (OO 3:40)

“Cuando llegue la primera semana me compré una bicicleta, y la usé los 3 meses de estadía, me fue perfecto, lo único complicado es que en Orlando se manejan mucho por autopista, pero siempre había veredas para trasladarse, y siempre muy cómodo. El empleador no brindaba transporte”.(RR 2:30)

“Iba al trabajo en un bus que pasaba gratis por la ciudad. Creo que lo pagaba el centro de ski”. (LA 1:50)

“Iba en subte. No, no me brindaba medio de transporte. Yo vivía más o menos cerca del trabajo. Pero si nevaba mucho pasaba que el subte se demoraba por la nieve y terminaba llegando tarde”.(BB 1:25)

“Iba al trabajo en colectivo, Park City pone colectivos a disposición gratis y llegan a todos lados. Ellos tenían en cuenta cualquier inconveniente y no tenían problemas si llegabas tarde, igual también había combis que nos llevaban”.(CC 4:50)

“Había un colectivo que era gratis para los empleados. En caso de tormenta de nieve o algo similar el centro de esquí ponía combis que nos llevaban a nuestra casa. Pero si no, podías quedarte a dormir, había un lugar preparado para eso”. (DD 2:01)

“Iba en shuttle (micro), si se complicaba el clima o por tiempo el micro pasaba igual. El empleador ponía ese shuttle, que era gratis, pero nada más”. (LL 1:25)

“Iba en colectivo. En caso de nevadas mi compañeros o jefes me pasaban a buscar, no era por parte del empleador sino era de compañerismo”. (QQ 2:25)

“Iba caminando. En caso de tormenta de nieve había camionetas que las ponía a disposición el hotel”. (FF 3:17)

“Había un bus que pasaba siempre y era gratis, lo malo era que tenía un horario y si te lo perdías tenías que esperar 40-50 minutos a que pase otro. No ofrecían ninguna ayuda, en caso de tormenta de nieve o algo por el estilo lo tienes que solucionar vos”. (PP 1:24)

“Al trabajo iba caminando porque estaba a dos cuadras. En mi caso no necesitaba ayuda, pero sé que había gente que vivía más lejos y el empleador les brindaba un micro para ir y volver”. (UU 3:40)

“Iba en micro. La verdad creo que no había transporte propio del trabajo. A veces me llevaban de vuelta a mi casa, pero era más de buena onda de la persona”. (TT 2:29)

Sobre el acceso al uniforme de trabajo 2 de los 21 entrevistados comentaron que tuvieron que encargarse de la compra del uniforme completo y que solo se les brindó un descuento económico e información de donde ir a comprarlo. Casualmente, estas dos personas trabajaron en la misma empresa. El resto de los entrevistados informó que la mayor parte del equipo lo brindó la empresa, excepto calzado, medias o guantes.

“Tuve que comprarlo todo yo, o sea la camisa, el pantalón y las zapatillas todo negro, solo me dieron un descuento para ir a comprarlo a algún lado”. (TT 2:31)

“Me dieron todo ellos salvo medias guantes, antiparras, esos accesorios”. (SS 1:39)

“Lo único que yo tuve que llevar fue un pantalón y zapatillas negras, el delantal era de ellos y yo al final de cada día lo dejaba en la lavadora y al otro día estaba intacto para usar”. (DD 2:23)

“Me dieron todo ellos, como dos cambios de uniforme solo me compre zapatos negros”. (CC 4:47)

“Si, me dio el equipo. Me hubiera gustado tener dos mudas de ropa porque muchas veces quizás no tenía tiempo para lavarlo y trabajaba los 7 días de la semana”. (RR 2:28)

“Me lo tuve que comprar. Era un pantalón negro, y remera negra. Era lo que querías pero respetando el color negro”. (EE 1:44)

Adicionalmente, de acuerdo a los abusos y maltratos por parte de empleadores a empleados expuestos por AP (2010), se buscó conocer si pasaron por situaciones de maltrato laboral, o amenazas de despido. Tres entrevistados contaron que vivieron “situaciones extrañas”, no propiamente de maltrato sino momentos de destrato o de pequeños desacuerdos con sus supervisores. Lo expuesto por los jóvenes es considerado de menor rango en comparación de lo mostrado por AP.

“Maltrato no, pero sí situaciones medias extrañas, soberbias. Mi supervisora mujer era bastante maleducada con todos”. (KK 1:55)

“No maltrato, pero mi manager no me prestaba atención, o me ignoraba. Yo tuve problemas con el housing y cuando le pedí ayuda a él porque era mi manager y se puede recurrir a él para eso, nunca me dio bola. Yo se que era su responsabilidad pero bueno”. (QQ 1:23)

“Al ser inmigrantes se que sufrimos maltratos, mi supervisor no me tenía mucho aprecio, y una vez fui al baño y cuando volví me super retó por ir, cuando la gran mayoría vivía saliendo a fumar y tardaban el doble”. (PP 1:30)

El resto de los 18 entrevistados manifestaron no haber sufrido maltrato por parte de sus supervisores y haber entablado una relación respetuosa y cordial.

Otra pregunta que se efectuó, también en base al trabajo que realizó *Associated Press*, fue sobre si en algún momento, durante su período laboral, sufrieron discriminación, o si presenciaron alguna situación similar por parte de jefes, compañeros o clientes. Al consultar si vivieron alguna forma de discriminación 11 de los entrevistados respondieron afirmativamente. En algunos casos, no hacia ellos directamente pero sí hacia otros latinos, como también en ocasiones eran comentarios con un “tono divertido”, con el fin de buscar complicidad por parte del nativo.

“En mi local éramos 3 argentinos trabajando, y una de las chicas hizo un comentario diciendo que éramos muchos argentinos, y a mi sub manager no le gustó y le dijo que no le gustaba que hubiera tantos latinos. Y mi compañera se sintió mal, se largó a llorar y le contestó que se sintió discriminada. También tenemos otros compañeros afroamericanos que no nos querían mucho por ser latinos. También me pasó que un cliente me hizo un comentario burlándose de mi acento y yo me quedé sin saber qué contestar”. (BB 1:33)

“Por parte de los clientes sí, una vez un cliente estadounidense se enojó porque le pedí que me repita el pedido, y me lo repitió mal y cuando se fue me tiró un comentario feo con respecto a que yo era latino. Pero después, los demás eran super copados, muy interesados por mi cultura y por el español”. (DD 2:48)

“Creo que no... no discriminación, pero una de las mozas flasho que le robamos plata. Y nada, le dijimos que estaba flasheando cualquiera, pero ella estaba obsesionada con que le habíamos robado, no sé si era porque éramos nuevos o argentinos”. (EE 1:50)

“Sí re. Que los padres no querían, por morocha, por latina, que les de clases a sus hijos. Nunca me dijeron nada, pero esas miradas de padres que te das cuenta que quieren un instructor nativo”. (OO 1:13)

“Nunca me pasó ninguna situación de discriminación, pero si me repetían mucho que no parecía argentina porque era blanca”. (SS 1:29)

“A veces decían comentarios con respecto a que era latino pero no de manera despectiva, sino como chiste. Mi jefe tal vez se enojaba que entre los latinos hablemos español pero bueno, era inevitable”. (HH 1:16)

“Sí, por ahí tal vez por parte de los huéspedes que pedían hablar con un nativo y no conmigo”. (QQ 1:25)

“Sí, mi supervisora hizo un comentario muy racista sobre unos chicos mexicanos que venían a tomar clases de ski y yo le dije que era un comentario poco amable. También muchos chistes que eran poco ubicados. A mí no me discriminaban porque según ellos no cumplía con el estereotipo de latina”. (NN 1:48)

“Una vez a un compañero chileno, nuestra supervisora le hizo un chiste racista sobre su bronceado”. (JJ 1:08)

“Sí, muchas veces. Una vez me dijeron que la diferencia entre una mexicana y yo es que yo era rubia y blanca”. (KK 1:38)

“A mí no me pasó, pero si se de varios J-1 que sí les pasaba, escuchar comentarios o vivir situaciones incómodas”. (CC 1:36)

A partir del interrogante sobre si vivieron situaciones de discriminación, se realizó otra pregunta para saber si percibieron un trato diferencial entre sus compañeros americanos y ellos. Dos entrevistados contestaron que no tuvieron compañeros norteamericanos. De los 19 restantes 2 entrevistados notaron una diferencia de trato por ser argentinos, ya sea por parte del supervisor o por los mismos compañeros. El resto de los jóvenes notaron diferencias en el trato, como por ejemplo más confianza, pero siempre estuvo justificada ya que los compañeros norteamericanos tenían “mayor antigüedad en el puesto”, “más experiencia” y por ende, se asume que tenían más proximidad con sus supervisores.

“Sí, la gente que estaba en el mismo puesto que yo era norteamericana, no les copaba mucho que esté ahí porque implicaba trabajar menos para ellos.” (PP, 1:45)

“Sí, como que no me sentía del todo incluida, pero no por parte de mi jefe sino de mi submanager, pero mis compañeros eran súper buenos y me invitaban a hacer un montón de cosas juntos.” (BB 1:24)

“Sí, tenía muchos compañeros norteamericanos. En cuanto al respeto el trato era el mismo pero se notaba que había mucha más confianza entre ellos. Además los supervisores controlaban menos lo que hacían ellos, pero supongo que era por la experiencia que ellos ya tenían trabajando allí.” (II 1:12)

“Sí teníamos, los mozos eran todos americanos. No, lo único era que solían hablar más, pero por mayor relación.” (TT 1:07)

“Yo siempre supe mi lugar y nunca me sentí mal si se llevaban mejor con los norteamericanos porque estaban hace más tiempo y algunos eran mejores esquiando que yo.” (NN 1:19)

“Sí tenía. Tal vez tenían más confianza, pero no es que me daban menos trabajo, o niveles bajos por ser argentina.” (OO 1:14)

“Sí tenía. No notaba diferencia, donde yo trabajaba era todo por propina, depende de cómo trabajes la propina que tenías.” (RR 1:20)

“Sí tenía, tal vez notaba que tenían más trato pero también era porque ellos trabajan ahí desde hace más tiempo que yo.” (JJ 1:30)

Una de las tareas que tienen que llevar a cabo mensualmente los participantes del programa SWT es la realización de actividades culturales. Éstas últimas pueden consistir en visitar alguna ciudad o pueblo cercano, asistir a festividades típicas locales, o realizar alguna actividad de esparcimiento. Por esta razón, se preguntó si los empleadores les daban permiso para poder realizar viajes cortos (de 2 o 3 días) durante los 3-4 meses de trabajo. Al consultar 20 de los entrevistados contestaron positivamente que les permitían ejercer ese tipo de actividades o viajes. En algunos casos tenían mayor libertad, ya que había una numerosa cantidad de personal para cubrirlos en sus puestos laborales. Algunos entrevistados debían preguntar con tiempo

de anticipación, y, en otros casos, tenían que cambiar los días de franco con otros compañeros. Un solo entrevistado contestó que nunca consideró viajar.

“Sí me dejaban, había muchos empleados entonces no había problema.” (AA 1:33)

“La única vez que hice una actividad libre cultural fue el primer día que saqué mi social security number, después ni me enteraba, no los pedí.” (RR 1:18)

“Nos dejaba sin problema siempre y cuando no sea una semana muy ocupada por feriados como navidad, año nuevo o president 's week.” (KK 1:08)

“Sí pedí, pero justo concordaban con mis días libres, o sea intercambie días libres con un compañero.” (MM 1:24)

“Sí no había problema con eso, tenías que pedirlo con antelación.” (HH 1:22)

Por otro lado, se buscó saber si conocían y leyeron los derechos y leyes laborales estadounidenses. Tal información la otorga la agencia argentina, ya que se exige que los participantes conozcan sus derechos al momento de concurrir a la entrevista con la Embajada estadounidense para obtener la visa J-1. Los 21 entrevistados afirmaron haber leído los derechos, algunos más detenidamente y otros con menor interés. Lo cual demuestra que las agencias argentinas cumplen, en cierto modo, con su deber de lazo, comunicador e informante con el mundo laboral estadounidense.

“Sí leí todo porque sabía que me los podían preguntar, además es bueno saberlo.” (LL 1:13)

“Sí los leí, pero muy por arriba.” (SS 1:18)

“Me los dio la empresa argentina y los leí varias veces pero tampoco los sabía exactamente, si me hacían una pregunta igual sabía contestar.” (EE 1:30)

“Sí leí mis derechos laborales, además me dieron una charla sobre cosas que no hay que hacer y que ellos no pueden hacer” (HH 1:35)

“Los leí porque me dijeron que los preguntaban en la entrevista con la Embajada.”(FF 1:09)

En relación con la pregunta anterior se indagó sobre qué tan protegido se sentían los participantes con respecto a la agencia argentina y al *sponsor* americano, es decir si les brindaron ayuda en momentos que necesitaban, si estaban presentes ante cualquier duda o pregunta, si se contactaban con ellos regularmente, o si contrariamente, estaban mediana o completamente ausentes. Al consultar, 9 entrevistados manifestaron algún descontento, ya sea con el *sponsor* norteamericano o con la agencia argentina. El factor en común entre estas respuestas fue la “ausencia” de alguna de las dos partes, la “desorganización”, o la “falta de respuesta”, la cual en situaciones de incertidumbre en un país extranjero es necesaria. Los 12 participantes restantes no tuvieron ningún descontento, o tampoco tuvieron que contactar a las mismas.

“Sinceramente para mí el sponsor americano estuvo ausente, ni lo vi en el viaje. Y la agencia argentina (welcome abroad), podría decir que quizás no fueron los mejores, lo que sí puedo decir es que me dio la sensación que te esconden todo antes de viajar, siempre hay un requisito más o gasto más por hacer y en todo momento no están muy abiertos a las necesidades de uno y se enfocan mucho en ellos.” (RR 1:21)

“No necesité a mi sponsor así que no sé si cumplió su trabajo o no. La empresa argentina me pareció muy desorganizada.” (JJ 1:40)

“El único contacto que tuve con el sponsor, era mediante esos mails mensuales que tenía que mandar contando que había estado haciendo, pero era más una cuestión de trámite que de verdadero interés de ellos. Cumplieron pero no se destacaron. Con respecto a WATAR, mi agencia argentina, fue todo cualquiera. Todo bien pero una vez que terminabas de pagar todo y pisabas EEUU se lavaban las manos en todo, tuve problemas con los impuestos y tampoco me ayudaron, nunca me explicaron cómo hacerlo, no sabían. Si están haciendo de intermediarios para llevarte a trabajar a otro país, mínimo que sepan las leyes impositivas para ayudarte.” (BB 1:25)

“Tuve que recurrir a extender el contrato, y desde el sponsor me ayudaron bien, cumplieron su trabajo. Viaje con la agencia grupo live, ellos nos dijeron que una vez que tocábamos suelo norteamericano el sponsor norteamericano era nuestro responsable, entonces yo estando allá no los contacté, por lo que pagué me pareció medio mala esa respuesta.” (CC 1:43)

“Me pasó que tuve un accidente y cuando me contacté con el sponsor americano por el tema del seguro no me prestaron atención, y el seguro terminó no cubriéndome porque ellos no me prestaban atención y lo pagué yo. La agencia argentina bien.” (HH 1:17)

“Si el sponsor estaba súper presente, siempre me mandaban mails preguntándome como estaba, en un momento fueron de sorpresa al hotel donde trabajaba a controlar como estábamos. La agencia argentina WATAR, los sentí super ausentes cuando llegué a USA.” (FF 2:04)

“Desde el sponsor me ayudaron un montón, una vez que la aerolínea perdió mi valija, y ellos ayudaron un montón, y una vez que tuve una intoxicación me ayudaron con la asistencia médica. La agencia argentina no me gustó.” (SS 1:33)

“Yo llegué a EEUU sin haber contratado alojamiento y el sponsor me brindó ayuda buscando casas. En cambio, la agencia argentina fue super irresponsable y desapareció completamente cuando llegue a USA.” (TT 1:05)

“El sponsor siempre me respondió bien cuando tuve problemas, y siempre me intentaba dar una solución. Yo tuve problemas con el housing porque no encontraba y estuve 2 semanas en un hotel que me vivía cambiando la tarifa, y después alquilé una cabaña del resort pero no podían estar ahí los empleados así que fue medio ilegal, y después el resto de la temporada me hospedé en un holidays inn. Con respecto a WATAR no me tuve que contactar estando allá, con el housing intentaron ayudar pero más que enviarnos páginas no hacían otra cosa.” (QQ 1:44)

En últimas instancias, se realizaron preguntas a los entrevistados centradas temporalmente en el momento que finalizaron su experiencia SWT, es decir, el post viaje. Como primera inquietud de esta última etapa se preguntó si recomendarían a un tercero trabajar en el puesto en el que ellos ejercieron su labor (mismo destino y mismo empleador). De 21 entrevistados 4 contestaron que no lo recomendarían justificando el porqué de esta pregunta. Los 17 jóvenes restantes sí recomendarían sus puestos laborales aunque 5 participantes harían aclaraciones previas, como la falta de horas, el sueldo bajo, el esfuerzo que requieren las tareas del puesto laboral o la necesidad de tener un buen nivel de inglés.

“No lo recomendaría, porque mis jefes eran personas muy cerradas y sentí que no estaban acostumbrados a interactuar con gente que no sea estadounidense y te lo hacían notar.” (KK 1:35)

“Depende de lo que quiera hacer. Porque si quieres ganar plata claramente no, pero si te interesa vivir como en comunidad, tener trato cercano con la gente, sí.”(EE 1:12)

“Sí lo recomiendo, específicamente en alpine (el lado de la montaña donde trabajaba yo), si te gusta esquiar, y no quieres ganar tanta plata sí. Re recomiendo trabajar afuera en un centro de esquí.” (OO 1:32)

“No lo recomendaría por el hecho de que exigía demasiado esfuerzo (más de lo que imaginaba) y no sé si todos están acostumbrados o se sentirían cómodos con eso.” (II 5:15)

“Sí, si se cumplen las horas lo recomiendo.” (BB 1:27)

“Sí lo recomiendo, aprendes un montón no solo de limpieza, sino que también tenes contacto con los huéspedes, hablas mucho inglés.” (FF 1:40)

“Lo recomendaría porque es un puesto estable y no depende de la demanda para que te den horas de trabajo, mis supervisores eran muy buenos, por ese lado si lo recomiendo. Pero si tenes que fijarte en el trabajo en sí, no lo recomiendo.”(CC 2:17)

“Mmm no, porque es muy desorganizado, no sé si fue porque mi año era el primero que recibían J-1 pero era muy complicado trabajar ahí.” (TT 6:01)

“Depende mucho de las ganas que tengas, no lo recomendaría, pero no es un mal puesto tampoco.” (UU 1:13)

“Sí definitivamente, no son los trabajos más lindos pero le sabes sacar el provecho.” (PP 2:41)

“Si te gusta esquiar, no te interesa ganar plata, y tenes un buen inglés sí lo recomiendo.” (JJ 2:55)

Luego se preguntó si recomendarían realizar el programa SWT. Del total de entrevistados solo 1 contestó que no lo haría, justificando que no recomendaría vivir la experiencia de la manera que el entrevistado la vivió, pero que tal vez, en otro destino, con otro trabajo, la respuesta no estaría tan sesgada.

“Mm más o menos. Si bien la experiencia está muy buena, particularmente diría que elijan otro destino. Siento que con la plata que gastas en el programa podés hacer un re viaje y disfrutarlo y no trabajar. Hubiese ido de SWT a otro lugar más natural. Sacando mi experiencia en NYC, recomiendo el programa teniendo en cuenta todas estas cosas.” (BB 1:28)

“Un work and travel sí, pero no sé si le recomendaría la experiencia que viví yo. El programa sí. Igual, en realidad, me parece más piola irte por tu cuenta, pero si te la bancas de ilegal.” (EE 1:10)

“Sí re, me arrepiento de no haberlo hecho antes. Lo recomiendo.” (OO 1:15)

“Recomiendo el SWT, entiendo que es una inversión muy grande, de antemano tenes que tener mucha plata, pero quizás trabajando fuerte podés volver con un buen monto

de dinero. Podes tener una buena experiencia de 3 meses, de vacaciones y trabajando.” (RR 1:22)

“Lo super recomiendo, es una experiencia súper enriquecedora.” (AA 1:45)

“Sí 100% una de las mejores experiencias de mi vida.” (QQ 1:26)

“Sí 100%, lo veo súper productivo, conocí gente, gané plata, conocí otros destinos. Mejoré el idioma.” (LL 1:23)

“Sí, es una experiencia que te cambia la vida”. (MM 1:11)

Adicionalmente, se preguntó si luego de la experiencia SWT sintieron un cambio en la forma que percibían la cultura norteamericana y la cultura laboral norteamericana. Las respuestas fueron diversas: una parte tuvo un cambio de visión positivo, y otros negativo, donde se reforzaron prejuicios, notaron una mayor diferencia social y cultural, y en algunos casos hasta se generó un rechazo hacia Estados Unidos.

“Reforzó todos mis prejuicios. Me parece que trabajando en un trabajo que no necesitas nada de capacitación, podes llegar a una vida donde podes consumir muchas cosas que con el mismo puesto en Argentina no. Por ejemplo, todos los mozos tenían auto. Me gustó la cultura laboral que tienen allá, tienen las reglas muy claras, muy prolijos.” (EE 1:12)

“Yo siempre dije quiero vivir en EEUU y no me gustó la cultura, no me gustó el trato humano, la falta de compañerismo. Todo funciona perfecto. No me gusta ser un robot. Disminuyó mis expectativas y no me gustó el ambiente laboral. No sería medica allá. Siempre te sentís outsider.” (OO 2:33)

“Sí, noté mucho la diferencia social que existe, la discriminación. Pero también noté lo fácil que es ascender de puesto, y que la división de tareas siempre funciona.” (KK 1:18)

“Sí re. Antes de irme, a mi Estados Unidos no me llamaba la atención para nada, su cultura nada. Pero después de esta experiencia yo creo que es muy depende de donde va uno y de la gente con la que se rodea. Me gustaría volver a Estados Unidos. No tenía idea de la cultura laboral, pero me sorprendió muchísimo el hecho de que haya tanta oferta laboral, pero bueno, hay que entender muchas otras cuestiones.” (RR 3:21)

“Cambió en un sentido positivo, me gustó mucho la cultura, tal vez no tanto de los pueblos pero sí de las grandes ciudades, todo es muy ordenado y funciona bien.”(JJ 3:41)

“Me di cuenta que no es todo ideal y que hacemos el trabajo que ellos no quieren hacer.” (SS 1:36)

“Quizás yo fui idealizando mucho y no deja de ser un país con gente que es diferente entre sí. Son muy estrictos, comprometidos.” (HH 1:37)

“Sí bastante, me di cuenta que somos muy diferentes, aprendí otra forma de vivir y otras cosas para hacer. Es mucho más organizado, tenes más comodidades y beneficios que son más fáciles de acceder.” (LL 1:38)

“Sí, desde que volví de ahí no quise pisar nunca más Estados Unidos. Tal vez el poco vínculo que formé con mis compañeros norteamericanos me ahuyentó un poco. Con respecto a la cultura laboral, me dio muchas herramientas porque yo era bastante inexperta, era mi primera experiencia laboral.” (TT 1:07)

Para finalizar la entrevista, se preguntó a todos los entrevistados si cambiarían algo del programa SWT, no en lo que respecta a la experiencia que vivió cada uno, sino en la forma en que está establecido el programa, como por ejemplo costos, organización de las agencias, comunicación, funcionamiento del *sponsor*, entre otras cosas. De los 21 entrevistados 3 contestaron que no cambiarían nada del programa ya que estaban conformes con el desempeño de cada una de las partes. Los 18 jóvenes restantes si cambiarían aspectos del programa. Lo que mayor relevancia tuvo fue la dificultad que implicó para algunos jóvenes encontrar una casa en el destino y el poco acompañamiento que sintieron en ese momento por parte de la agencia argentina. Otros destacaron la “desorganización” que tuvieron las agencias argentinas en algunos momentos, y otros pocos contestaron que “el programa era bastante costoso” y que “debería durar más tiempo”, “ofrecer mejor financiación” y “brindar otras facilidades”.

“La verdad que sí, cambiaría que den más info previo al viaje, quizás respecto a la agencia argentina que llame gente que tuvo experiencia para que cuente bien su viaje y poder sacarse las dudas. La gente que trabaja en la agencia solo te contaba la parte linda, y para mi eran inexpertos. Otra cosa es tener mayor libertad para elegir mi horario de trabajo y días. Me gustaría que se mejorara más que me brinden información sobre el destino al que voy (el Estado), que otras cosas hay para hacer, algún convenio con las empresas que rentan autos, ya que allá se manejan en autos. El housing, el del empleador era muy caro, pero era re difícil buscar otro porque te pueden estafar. Los primeros días tal vez me costó aclimatarme pero después lo disfruté muchísimo.” (RR 3:21)

“Haría una red de casas que se alquilaron los años anteriores así tenes el contacto y podes hacerlo más fácil. Alguna meeting para conocer más gente también. Pero igual me parece un buen programa.” (MM 1:24)

“Que exista la posibilidad de una visa de trabajo que no requiera pagar un programa. Cambiaría que no podes tomar más de un trabajo, porque hay chicos que van a juntar dólares, y le viene re bien, si tienen un trabajo part time como tuve yo, poder hacer otro trabajo y que no sea ilegal.” (EE 1:25)

“En mi caso particular no cambiaría nada. Pero si estaría bueno que haya una segunda opción de trabajo por parte del mismo empleador para aquellos chicos que trabajan afuera, como los lift operators por ejemplo, que muchas veces no pueden ir a trabajar, y por lo tanto no les pagan, porque no hay o hay poca nieve.” (IA 1:29)

“Es bastante caro, pero no sé si cambiaría algo, creo que está todo bien calculado, pero que por el precio deberían ayudarte un poco más.” (BB 1:17)

“Que difícil... no se si cambiaría algo porque creo que está muy organizado y que vale la pena y su costo, para mi así está bien, me sentí cómoda, segura y se cumplió todo.” (CC 1:42)

“Sí cambiaría que se pueda extender el programa, y que no sea tan obligatorio tener que estar estudiando, para primer viaje me parece bien que lo exijan, pero como retornante no porque ya te conocen.” (DD 1:50)

“A mí me llamó la atención lo difícil que es conseguir alojamiento, lo fácil que es que te puedan estafar. Con respecto a la experiencia me parece que está bien organizada, pero la primera experiencia soles estar medio a la deriva y te mandan a que aprendas, la agencia podría ayudarte un poco más, aconsejarte. Los J-1 deberían ser organizados en el destino, que haya un grupo en redes sociales, y que haya alguien mandado desde la empresa que los organice estando en el destino.” (LL 1:11)

“Estaría bueno algún tipo de financiación como por ejemplo que paguen una parte y vos lo devolves mientras trabajas allá.” (QQ 1:35)

“Tal vez la empresa argentina debería estar más organizada y que nos deberían ayudar más con el hospedaje.”(SS 4:15)

“Me parece un poco corto por el valor.” (FF 6:10)

“No cambiaría nada. Fue una linda experiencia y el programa está bien así. Tal vez la empresa no se maneja muy bien, tardan en contestar y están un poco ausentes.” (NN 3:11)

“Yo no cambiaría nada, porque siento que la vida misma es así, uno tiene que moverse para conseguir casa, y gastar plata. Uno se está yendo a otro país y tiene que arreglárselas para poder hacer las cosas y te ayuda a independizarte y a superarte.” (PP 4:12)

“Quizá cambiaría la ineficiencia que manejan las empresas argentinas.” (TT 8:11)

“No cambiaría nada, para mí está muy organizado, no tengo quejas.” (UU 7:15)

“Cambiaría que no te ofrezcan alojamiento y que tampoco te ayuden a buscarlo. Deberían tener una lista de los alojamientos a dónde fueron los que viajaron anteriormente para hacer la búsqueda más fácil y segura.” (JJ 7:26)

“Deberían tener una planilla con las casas a las que viajaron participantes previamente así los nuevos corremos menos riesgo de que nos estafen” (AA 7:58)

“La verdad que no cambiaría nada, tal vez el hecho de tener que buscar alojamiento en algunos casos.” (HH 8:14)

“Estaría bueno que la agencia argentina cree conexiones entre los participantes y las personas que alquilan casas en el destino”. (OO 8:37)

“Cambiaría el precio, es muy caro, y no tiene sentido que aumente año a año si se paga todo en dólares”. (KK 9:19)

CAPÍTULO 4: Discusión, conclusiones y reflexiones finales

4.1 Discusión

En el presente trabajo de tesis se indagó sobre las experiencias laborales que tuvieron los jóvenes argentinos que realizaron el programa SWT (durante los años 2016-2020), considerando la expansión y crecimiento que tuvo el programa durante los últimos años, su alto nivel de adhesión y concurrencia, y las controversias (previamente nombradas en el capítulo 2) que se generaron alrededor del mismo.

Se investigó acerca de las motivaciones que tienen los jóvenes *millennials* al viajar (Moisa, 2010), el lugar central que tienen la digitalización y globalización en la manera que arman y realizan sus viajes, permitiéndoles el acceso virtual a cualquier rincón del planeta; además de la tipología de viajes que prefieren hacer, teniendo gran relevancia los viajes de tiempo prolongado, como los voluntariados, intercambios educativos y programas *Work and Travel*.

Para poder responder el objetivo de la presente tesis de grado se realizaron entrevistas estandarizadas abiertas a jóvenes de nacionalidad argentina que hayan sido parte del SWT durante un periodo establecido entre los años 2016-2020.

Los resultados obtenidos se correlacionan con cuestiones abordadas en el marco teórico y antecedentes de esta tesis.

En primer lugar, la muestra a la que se entrevistó, aunque era pequeña y la diferencia no era excesiva, tenía una mayor predominancia de personas de sexo femenino. Este dato puede estar influenciado por muchos factores; uno de ellos es la nueva corriente de movimiento feminista que atravesó y sigue atravesando Argentina, el cual invita y alienta a las mujeres a realizar distintas actividades como viajar, que tal vez antes no se hacían sin acompañamiento masculino. Bowman y Bair (2017) al momento de caracterizar al participante de SWT, afirmaron que suelen ser mayormente mujeres. Dato que se pudo corroborar en esta tesis de grado y también es compartido por la Embajada de Estados Unidos, lo cual se nombró previamente en el capítulo 2.

Con respecto a los empleos que realizaban los participantes, las respuestas obtenidas coinciden con lo que expone Terry (2017) en su análisis, ya que los trabajos que ejercen los participantes del SWT son poco calificados, no necesitan conocimientos previos para desempeñarse y suelen desarrollarse en el rubro hotelero y gastronómico. Esta afirmación se podría contradecir ya que hay muchos jóvenes que son contratados como instructores de ski. Pero por conocimiento propio de la tesista, no es necesario saber esquiar para dar clases, ya que previo al inicio de la fecha de trabajo, todos los empleados deben capacitarse entre 3 a 7 días, y es allí donde muchos instructores de ski se capacitan para enseñar a esquiar. La experiencia propia de la tesista no busca generalizar, pero sí realizar un aporte relacionado a la vivencia y coincidente con lo expuesto previamente por otros autores como es el caso de Terry (2017).

Los datos previos podrían llevar a la conclusión que muchos empleadores contratan J-1 por su bajo costo de contratación y por requerir poca capacitación. Browman (2019) afirma en uno de sus análisis que la caracterización del SWT como programa de intercambio cultural, permite que los empleadores utilicen a los participantes como empleados, atravesados por procesos de globalización y precarización laboral, lo cual permite una fácil contratación a un bajo costo.

Por otro lado, hubo una proporción de entrevistados que mostraron disconformidad al respecto de la falta de horas de trabajo. Terry (2017) expone esta problemática mediante un caso de J-1 trabajando en una famosa cadena de comidas rápidas en el Estado de Florida, en el cual por falta de clientes y ante la baja de ingresos, le recortaron horas de trabajo a los participantes pero a cambio les ofrecían comida gratis. Casos así suceden mucho en experiencias de SWT ya que la paga es por hora, y ante la falta de huéspedes, disminución de nieve, o temporada baja (muy común en el mes de enero) comienzan a percibir salarios más bajos. Esto repercute en el pago del alquiler de la vivienda, dejan de hacer actividades lúdicas por falta de dinero y recortan gastos de comida. En cuestiones así, el *sponsor* norteamericano debe intervenir para pedirle al empleador que reubique al joven en otro puesto, y de ser un problema generalizado, debe encargarse de ubicar al joven con otro empleador.

Ya que muchos jóvenes no suelen recurrir al *sponsor* por estas problemáticas, o el mismo no suele darles una solución, los participantes recurren al *second job* (segundo empleo).

Por conocimiento de la tesista, en algunos casos, obtener un segundo empleo de manera legal suele ser complicado, y por eso muchos jóvenes recurren a obtenerlo de manera ilegal, fuera de su empleador. PP fue uno de los jóvenes entrevistados que tenía dos empleos los cuales eran bajo el mismo centro de esquí (mismo empleador) pero en diferentes departamentos. Casos así suelen ocurrir en jóvenes que ya realizaron el programa previamente, y con el objetivo de vivir otra experiencia recurren al mismo empleador pero trabajan en otro puesto, lo cual los ayuda a generar conexiones. De querer aumentar sus ingresos pueden combinar y trabajar también en otra área.

Bowmann y Bair (2017) afirman que al contrario de otras visas de trabajo temporal, en las cuales el empleador tiene la obligación de asegurarle al extranjero un cumplimiento del 75% de las horas laborales prometidas por contrato (garantía llamada *three-fourths*), los participantes del SWT no gozan de ese privilegio ya que el encargado de asegurar que los jóvenes cumplan su horario laboral y reciban la compensación correspondiente es el *sponsor* norteamericano y no el empleador. Esta afirmación explica porque en muchos casos los jóvenes trabajan menos horas que las firmadas en su contrato laboral, ya que el empleador tiene el poder de sacar horas sin sufrir ninguna represalia.

Para conocer el trato que tenía la empresa empleadora y los supervisores con los participantes se decidieron abordar diferentes puntos dentro de una misma pregunta. Con respecto al medio de transporte en el que solían dirigirse a trabajar, las respuestas fueron muy similares, afirmando que había micros, combis o buses gratis que los llevaban al lugar de trabajo. Esto suele estar financiado por el empleador ya que los participantes suelen viajar y vivir en pueblos pequeños, en muy pocos casos se realizan experiencias en grandes ciudades. Por esta razón, las opciones de transporte público suelen ser escasas. Como los jóvenes no tienen la posibilidad de costear un auto, la empresa que los contrata paga el transporte de diferentes maneras, ya sea poniendo *buses* de la empresa para que recoja empleados y turistas (muy común en centros de esquí) o costéándoles el boleto de autobús.

En caso que los jóvenes realicen el programa SWT en grandes ciudades, como New York City, Fort Lauderdale, Orlando, no se ofrecen viáticos ya que el transporte público suele ser variado y eficaz.

Con respecto a abusos o maltratos por parte de supervisores, las respuestas obtenidas no denotaron un maltrato, sino una falta de entendimiento por parte de los empleadores hacia los empleados, lo cual según Terry (2017) suele suceder cuando el

empleador se olvida que el joven extranjero que viaja bajo un visado J-1 está allí para vivir una experiencia cultural y no laboral. En algunos casos los empleadores no están listos para relacionarse y contratar participantes del programa SWT, ya que no pueden entablar una relación de cercanía con ellos como lo harían con un empleado local. Si se compara lo expuesto por AP (2010) con los datos obtenidos en la entrevista realizada en esta tesis de grado, se puede elaborar la hipótesis de que los cambios llevados a cabo como la creación del SEVIS e informar a los jóvenes sobre los derechos del trabajador, permitieron que los participantes puedan vivir una mejor experiencia, asegurando el resguardo de sus derechos y un trato cordial por parte de su empleador. Además el hecho que todas las agencias argentinas otorguen documentos con los derechos del trabajador a los participantes argentinos, y que la Embajada de Estados Unidos examine el conocimiento de los mismos, demuestra una posible preocupación por el bienestar de los participantes.

Asimismo, se indagó sobre hechos de discriminación. Las respuestas obtenidas fueron variadas y alarmantes. O'Donoghue (2012) explica que los jóvenes participantes suelen sufrir discriminación y maltrato por parte de sus empleadores, clientes y compañeros, lo cual es adjudicado a la falta de conocimientos e ignorancia que tienen los norteamericanos hacia las demás culturas.

Para tener un mayor control de estas situaciones, los *sponsors* norteamericanos envían mediante correo electrónico *month survey*, con el objetivo de saber cómo avanzan las experiencias de los participantes, dando lugar a que expresen cualquier momento o situación que no haya sido placentera así ellos pueden abordar la problemática y resolverla. Además, suelen hacer visitas sorpresas, con la finalidad de poder observar y analizar el ambiente de trabajo en el que están desarrollándose estos jóvenes extranjeros.

De todos modos, aunque los *sponsors* norteamericanos y las agencias de viajes argentina se esfuercen en acompañar a los jóvenes en esta experiencia, a través de las entrevistas realizadas, se pudo observar que su accionar deja un descontento generalizado en los participantes. Provocando un sentimiento de ausencia, falta de compromiso, desinterés, poca atención y, en algunos casos, percepción de que solo había un interés monetario. Los *sponsors* norteamericanos son responsables de ser el soporte y protección de los participantes además de monitorearlos durante toda su experiencia (BridgeUSA, 2021). Para que cumplan estas tareas es necesaria una contribución económica. Al mismo tiempo, son los encargados de pagar los viajes de los empleadores para que contraten a los J-1, y desde luego otorgar la documentación legal a los jóvenes para que puedan obtener la visa J-1.

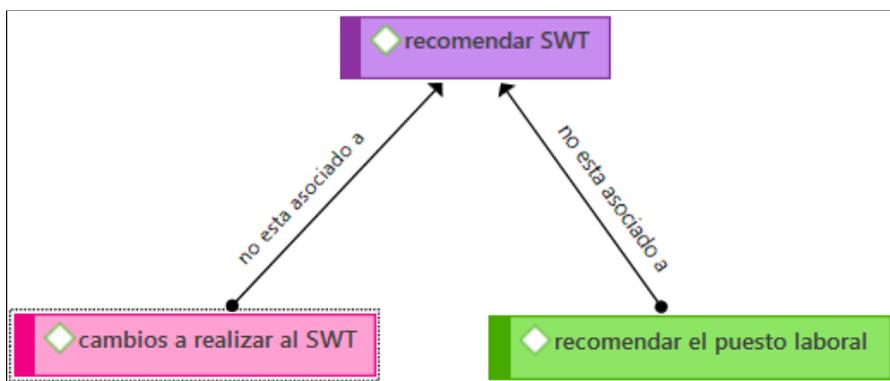
Lo expresado por los entrevistados y la evidencia bibliográfica expuesta en el capítulo 2 de este trabajo de tesis, puede conducir a la creación de una hipótesis en la cual se plantea que producto del crecimiento desmedido que tuvo el programa a partir de 1990, los *sponsors* no son capaces de realizar su labor de una manera eficaz, lo cual los lleva a ausentarse y no cumplir con las inquietudes y expectativas de los participantes. Por otro lado, Browman (2019) expresa que el hecho de que los *sponsors* tengan el deber de "proteger" a los jóvenes, pero al mismo tiempo mantengan una relación tan cercana con el empleador, podría llevar a pensar que priorizan una relación más valiosa en términos monetarios y temporales, que un trato más corto como el que tienen con los participantes.

El hecho de vivir y atravesar choques culturales suele ser usual en los viajes que implican una alta relación entre visitante y locales. Trifonovitch (1977, citado en Reisinger, 2009) afirma que el proceso para adaptarse dentro de una nueva cultura depende de la duración del viaje y del nivel de contacto que tenga el visitante con la comunidad local. El anfitrión debe saber adaptar diferentes situaciones, ambientes,

modificar pensamientos y comentarios para hacer este proceso lo más grato posible. Esta primera etapa se la denomina luna de miel. Con el paso del tiempo, este proceso de adaptación comienza a transformarse en una fase hostil, en la que el visitante juzga, no comprende y se siente rechazado por la sociedad local. No entienden sus reglas ni su forma de relacionarse. Esta segunda fase se denomina escenario hostil. Finalmente el visitante, en la mayoría de los casos, logra integrarse y sentirse a gusto, ya que generalmente el confort es tan alto que comienzan a sentir esa cultura la cual previamente era desconocida como propia. Este último escenario se lo denomina aceptación.

Por último, los entrevistados recomendaron positivamente la participación en el programa SWT; no obstante, cuando se preguntó si recomendarían el empleo que realizaron, las respuestas fueron variadas. De modo que se podría pensar que la experiencia SWT no es fundamentalmente de índole laboral ya que no se reduce solo a ese aspecto (imagen 8). El trabajo no sería un determinante al momento de catalogar la experiencia integral del viaje porque los participantes diferencian entre el trabajo y el disfrute. Las declaraciones se asemejan a lo planteado por Uriely y Reich (2000) con respecto a los turistas *working holidays*, donde el trabajo es parte de la experiencia, entendiéndolo como una actividad recreativa pero no como un pilar fundamental del viaje. Transitar una buena o mala experiencia en el área laboral no los limitaría a calificar su paso por el SWT, pero tampoco los condiciona al mencionar qué cambios harían en el programa y cómo estos serían beneficiosos para futuros participantes. Ya que, como mencionan Benckendorff *et al.* (2010), el público que realiza este programa son *millennials*, los cuales se caracterizan por poseer altas expectativas.

Imagen 8: relación entre recomendar el SWT y recomendar el puesto laboral



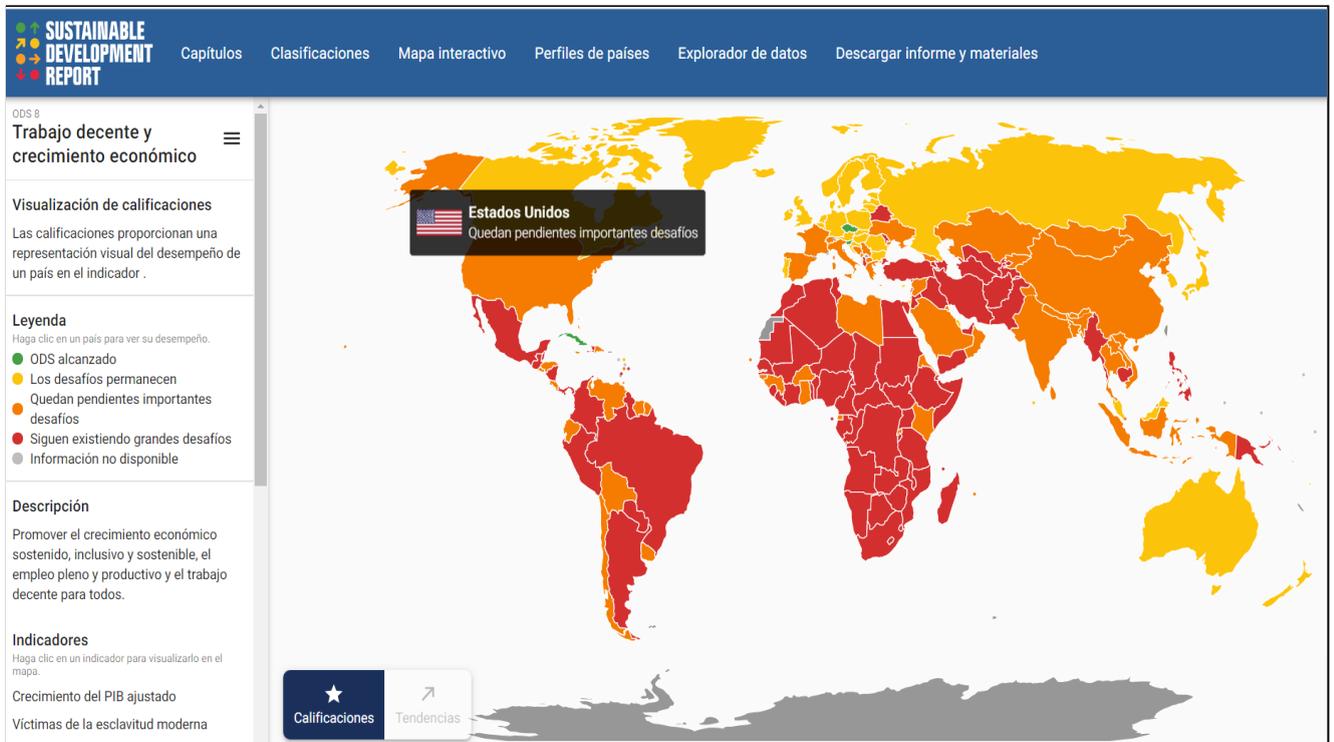
Fuente: elaboración propia en ATLAS.ti versión 9.0

4.2 Relación de los datos obtenidos con el ODS 8

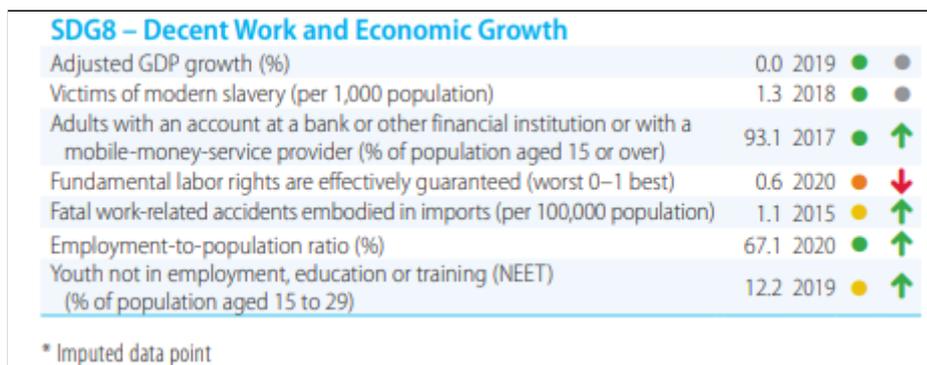
Como se comentó previamente, el ODS 8 busca promover el crecimiento económico sostenible a través de la creación de empleos de calidad y promoviendo un fácil acceso a los mismos. Es por esta razón, que se eligió este objetivo para relacionarlo con el SWT, ya que este último es un programa cultural en auge, en el cual los participantes, que son jóvenes, suelen realizar trabajos en el ámbito turístico por un período acotado. Por su parte, Estados Unidos es uno de los miembros fundadores de la ONU, quien aprobó la creación de la Agenda 2030 la cual contempla la implementación de los ODS. De este modo, se espera, que como país miembro, lidere el cumplimiento de los mismos.

Sustainable Development Report, se encarga de evaluar el proceso de desarrollo de los ODS por país. Así se pudo conocer y estudiar el avance en tiempo real del objetivo 8 en Estados Unidos.

Imagen número 9: Captura del mapa expuesto por *Sustainable Development Report*, sobre el cumplimiento del ODS 8 en EEUU.



Fuente: Captura de pantalla Sustainable Development Report.
<https://dashboards.sdgindex.org/map/goals/sdg8>



Fuente: Captura de pantalla Sustainable Development Report.
<https://dashboards.sdgindex.org/map/goals/sdg8>

Como muestran la fotografía y el gráfico se considera que todavía hay desafíos pendientes por enfrentar en la temática laboral norteamericana. Es por esta razón, que con el fin de realizar un abordaje del tema más profundo y con mayor relación al tema de estudio de esta tesis, se relacionarán las metas del objetivo 8, que tengan una mayor vinculación con el SWT, con las respuestas obtenidas en las entrevistas que fueron llevadas a cabo.

En relación a la meta 3 y 5 “creación de puestos de trabajo de calidad, asegurando el acceso de mujeres y personas con capacidades especiales” se puede poner en duda el hecho de que los jóvenes participantes realizaban trabajos de calidad; si bien eran puestos que tal vez no requerían de un extenso conocimiento previo, tenían la posibilidad de ascender verticalmente. Lo cual, aunque sea un trabajo de temporada, les daba la posibilidad de crecer laboralmente. Con respecto al acceso de las mujeres a los puestos laborales, la página web de la Embajada de Estados Unidos afirma que el 54% de participantes anuales son personas de sexo femenino lo cual muestra que el SWT es realizado en mayor medida por mujeres que por hombres, por lo tanto el acceso de mujeres está garantizado. En el caso de personas con capacidades especiales, es un tema que en esta tesis de grado se desconoce.

La meta número 6 “reducción de jóvenes desempleados que no cursan estudios ni reciben capacitación” no aplica al programa SWT, ya que los participantes, como requisito para aplicar, deben estar cursando estudios universitarios o terciarios. Además, el costo que conlleva el programa, permite deducir que no son jóvenes que carecen de necesidades y necesitan ser empleados o capacitados, en todo caso, como planteaba Moisa (2010) su motivación para realizar el viaje está relacionada a conocer la cultura, mejorar el idioma, vivir nuevas experiencias o residir un tiempo en el exterior.

La meta número 8 “proteger los derechos de los trabajadores y preservar el acceso de las personas migrantes” también puede ser considerada cumplida. En cierta manera el programa SWT preserva el acceso de jóvenes provenientes de diferentes partes del mundo. Demás está decir, que estos jóvenes deben cumplir una serie de requisitos y que su visa (J-1) es no migrante, por lo tanto su acceso es limitado. Además deben tener el poder adquisitivo para poder costearlo, entonces no podría ser considerado “inclusivo” ya que, a nivel económico, no es apto para toda la población. Con respecto a los derechos laborales puede considerarse que se realiza un esfuerzo para garantizar su protección, ya que, de acuerdo a las respuestas obtenidas en las entrevistas, los jóvenes los conocen, la Embajada de Estados Unidos también se encarga de informarlos, y el sponsor norteamericano procura que los derechos no sean incumplidos por el empleador. De todas maneras, las respuestas dadas por los entrevistados no permite generalizar el cumplimiento de esta meta, pero sí ayuda a generar una hipótesis con respecto a la misma.

La meta número 10 busca “asegurar el acceso a servicios financieros y bancarios”. Por experiencia propia de la tesista realizado programa se puede considerar que se lleva a cabo un gran esfuerzo para asegurar el cumplimiento de esta meta. En muchas oportunidades, los empleadores brindan toda la información necesaria para que los participantes tengan acceso a la creación de cuentas bancarias, las cuales suelen ser sin costo de mantenimiento ya que los titulares son estudiantes universitarios. La finalidad de esto, es poder facilitar el pago del sueldo y evitar el uso de dinero en efectivo. Una vez que la experiencia finaliza, la cuenta bancaria se cierra.

4.3 Conclusiones finales

A lo largo de la presente tesis de grado se buscó investigar y conocer las experiencias laborales de los jóvenes universitarios argentinos que participaron del programa SWT, entendiéndolo como una práctica turística llevada a cabo principalmente por una parte de la sociedad perteneciente a la generación *millennial*.

Con la finalidad de comprender el objetivo general de esta tesis, se realizó una investigación de carácter exploratorio, que como expone el autor Sampieri (2014) se

suele utilizar en investigaciones con enfoques escasamente investigados, con el fin de familiarizarse con la temática. Los resultados obtenidos sobre las experiencias laborales de los jóvenes entrevistados no pueden ser generalizados, aunque estos permitieron un acercamiento a la temática abordada además de preparar el terreno para futuras investigaciones.

Para el cumplimiento del primer objetivo específico, se analizó al turismo joven. Esta demanda suele estar compuesta por jóvenes entre 18-35 años, los cuales crecieron en la era de la globalización, donde la conectividad, digitalidad y el roce de diferentes culturas es trascendental. Buscan vivir nuevas experiencias; en donde la actividad turística cumpla un rol de autenticidad, mostrando una versión más realista del destino, evitando caer en prácticas masificadas y poco amigables con el lugar. Esto los lleva a realizar actividades poco usuales, lo cual les permite, además de conocer, generar una mayor interacción con la cultura del destino que están visitando. Entre estas prácticas además de viajes de estudio, la modalidad mochilera e intercambios estudiantiles están los SWT.

En el segundo objetivo se dio a conocer al SWT, sus requisitos, el desarrollo desde que se contacta el participante hasta que vuelve de la experiencia, y cómo evolucionó a lo largo de los años, consolidándose como un programa establecido y el que mayor cantidad de jóvenes atrae según la OMT (2008). Sin embargo, su alto nivel de aceptabilidad y concurrencia no quita que sea programa de alto valor económico, lo que constituye una gran barrera de entrada, permitiendo que solo jóvenes de clase media, media-alta puedan participar.

El desarrollo del programa y la descripción de sus características, permitieron poder clasificarlo como una práctica turística y no como una forma de migración. El SWT se sitúa dentro de la tipología de turismo joven por motivos tales como el público al que apunta (18 a 28 años), su duración que es menor a un año y porque los jóvenes participantes se encuentran motivados a realizar este programa por motivos tales como conocer nuevas culturas, adquirir experiencia laboral, enriquecerse de nuevos aprendizajes, como lo son los idiomas, y vivir en un entorno que no es el habitual.

Para el cumplimiento del cuarto objetivo, se realizaron 21 entrevistas a jóvenes universitarios argentinos para poder conocer las diferentes experiencias laborales. Con el fin de abordar el tema, las preguntas trataron asuntos tales como descripción de las tareas laborales, jornada laboral, viáticos, vínculo con el empleador y compañeros, recomendaciones, choque cultural, discriminación y cambios posibles hacia el SWT. Las respuestas obtenidas fueron variadas, una numerosa cantidad de entrevistados denotaron un alto grado de positividad y aprobación ante el programa y conformidad con su experiencia laboral, mientras que una menor porción de jóvenes expresó disconformidad frente al mismo.

De todas maneras, como ya ha sido mencionado previamente, la forma en que los entrevistados atravesaron la experiencia laboral no impidió que casi la totalidad de los mismos recomienden realizar el SWT; indicando que las vivencias laborales no conforman en su totalidad la experiencia SWT, lo cual lleva a clasificar a los participantes bajo la definición de turistas *working holidays* propuesta por Uriely y Reich (2000).

Pese a la validación que tuvo el programa en las respuestas, las empresas argentinas que operan su comercialización, junto a los diferentes *sponsors* estadounidenses, no obtuvieron los mismos resultados. Los participantes expresaron la necesidad de una serie de cambios para poder recibir una mayor ayuda y contención. Al mismo tiempo se comparó el alto costo que tiene el programa frente a la pobre performance de las agencias y *sponsors*. Estas consideraciones conducen a pensar que tal vez debería

existir una menor cantidad de cupos, así las agencias podrían apoyar mejor a los participantes, ayudándolos en temas como el alquiler de vivienda, el cual fue nombrado en varias ocasiones tras la inexistente ayuda, y el temor que sufrieron los jóvenes de estar rentando un alojamiento que no sea real y ser posiblemente estafados.

Asimismo, para el cumplimiento de quinto y último objetivo, se vincularon los datos obtenidos en las entrevistas con el ODS 8, lo cual permitió deducir que en lo relacionado con la temática de trabajo decente, el programa puede tener falencias como también aciertos. Esto se puede asociar a la calificación general que tiene el ODS 8 a nivel nacional en Estados Unidos según *Sustainable Development Report* (2021), la cual muestra que siguen quedando desafíos por enfrentar, y que el objetivo no está plenamente alcanzado.

Para finalizar, futuras líneas de investigación permitirán conocer las experiencias laborales de participantes del programa en otros países sudamericanos, como Chile, Brasil o Perú. Asimismo, poder analizar si coinciden con lo planteado por los entrevistados argentinos, para luego poder realizar un estudio de análisis comparado entre las experiencias de los jóvenes latinoamericanos. Esto ayudaría a conocer si las vivencias laborales en países limítrofes son similares, y si, además, se diferencian con las expuestas en investigaciones anteriores realizadas por investigadores angloparlantes, obtenidas específicamente a través de declaraciones de jóvenes nativos de Europa del Este.

A su vez, se recomienda la investigación de experiencias laborales en programas similares, ya que el SWT tiene características propias, diferentes a las del resto. También, sería provechoso conocer las experiencias laborales luego de la pandemia del COVID-19 una vez que el programa retome su funcionamiento, para verificar si el mismo ha sufrido modificaciones, las cuales pueden afectar tanto el funcionamiento del programa como también la propia experiencia de los participantes.

Bibliografía y fuentes consultadas

- Acerenza, M. Á. (2007). *Conceptualización, origen y evolución del turismo*. Trillas. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1177>
- Ainsworth, S., & Purss, A. (2009). Same time, next year? Human resource management and seasonal workers. *Personnel Review*. Recuperado de: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483480910943304/full/html?skipTracking=true&utm_source=TrendMD&utm_medium=cpc&utm_campaign=Personnel_Review_TrendMD_0&WT.mc_id=Emerald_TrendMD_0
- Arroyo Arcos, L., & Gutiérrez García, E. D. G. A. R. (2006). Turismo y empleo. Recuperado de: <http://repobiblio.cuc.uqroo.mx/handle/20.500.12249/581>
- Barragán Codina, J. N., & Leal López, R. H. (2013). The importance of student mobility, academic exchange and internationalization of higher education for college students in a globalized world: The Mexican and Latin American case. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8(2), 48-63. Recuperado de: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1085.3083&rep=rep1&type=pdf>
- Barrios, M. (2012). Marketing de la Experiencia: principales conceptos y características. *Palermo Business Review*, 7(1), 67-83. Recuperado de: https://www.palermo.edu/economicas/PDF_2012/PBR7/PBR_04MarceloBarrios.pdf
- Benckendorff, P., Moscardo, G., & Pendergast, D. (Eds.). (2010). *Tourism and generation Y*. Cabi. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LuKm8Tugg1UC&oi=fnd&pg=PR5&ots=NsCxy3xCDr&sig=XCdNhF4wPfwbmRNvVwlvqk6iXWM#v=onepage&q&f=false>
- Bertoncello, R. (2002). Turismo y territorio. Otras prácticas, otras miradas. *Aportes y transferencias*, 6(2), 29-50. Recuperado de: <http://nulan.mdp.edu.ar/259/>
- Bowman, C., & Bair, J. (2017). From cultural sojourner to guestworker? The historical transformation and contemporary significance of the J-1 visa Summer Work Travel Program. *Labor History*, 58(1), 1-25. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0023656X.2017.1239889>
- Bowman, C. G. (2019). *Flexible Workers, Fissured Workplaces: Cultural Exchange for Hire in an Era of Precarious Labor* (Doctoral dissertation, University of Colorado at Boulder). Recuperado de: <https://www.proquest.com/openview/f30396844cd07ec2426509141e2c60c5/1?pg-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Chacón, T. L., Flores, R. T., Sánchez, O. A. P., & Ríos, J. M. L. R. L. (2015). El Programa "Visitante de intercambio J 1" (Exchange Visitor Program) Como Una Opción Para Desarrollar Experiencia Laboral En Jóvenes Universitarios. *EDUCATE CONCIENCIA*, 8(9), 143-154. Recuperado de: <http://dspace.uan.mx:8080/handle/123456789/75>
- Cohen, S. A., Duncan, T., & Thulemark, M. (2015). Lifestyle mobilities: The crossroads of travel, leisure and migration. *Mobilities*, 10(1), 155-172. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17450101.2013.826481>

- Conti, A. L., & Cravero Igarza, S. (2010). Patrimonio, comunidad local y turismo. *Notas en turismo y economía*. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/15769>
- Costa, D. (2011). Guestworker Diplomacy: J visas receive minimal oversight despite significant implications for the US labor market. *EPI Briefing Paper*, (317). Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1929572
- Damián, A. G. (2004). El anfitrión como actor social en el turismo. Reflexiones desde el caso de Ixtapan de la Sal, México. *Revista de Ciencias Sociales (CR)*, 3(105), 155-168. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310511.pdf>
- De Murcia, E. U. D. T. (2012). El turismo, conceptos y definiciones e importancia actual. *Técnico, Murcia. Recuperado el 24*. Recuperado de: <http://www.intervijajes.com.py/admin/img/pdfs/turismo1c-1q4.pdf>
- Díaz Barrado, C. M., Durán y Lalaguna, P., Morán Blanco, S., Verdiales López, D. M., Urbaneja Cillán, J., San Martín Mazzucconi, C., & Rodríguez Barrigón, J. M. (2020). ODS 8. El trabajo decente y las aportaciones de la comunidad internacional. Recuperado de: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/30340>
- Duncan, T. J. C. (2007). *Working tourists: identity formation in a leisure space*. University of London, University College London (United Kingdom). Recuperado de: <https://www.proquest.com/openview/5f615e8d9bd41e7fbb4ecab98f8539b2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366>
- Duplancic de Elgueta, E. (2003). El viajero posmoderno: un aporte a la tipología de viajeros. Recuperado de: <https://bdigital.uncu.edu.ar/5095>
- Durkin, N. (2013). All Work and Not Enough Pay: Proposing a New Statutory and Regulatory Framework to Curb Employer Abuse of the Summer Work Travel Program. *Geo. Wash. L. Rev.*, 81, 1294. Recuperado de: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/gwlr81&div=38&id=&page=>
- Geronimi, E. (2004). *Acuerdos bilaterales de migración de mano de obra: modo de empleo*. International Labour Office. Recuperado de:
- Gliemmo, F., & Moscoso, F. (2018). Geografía Turística Argentina: Aportes y reflexiones hacia la construcción de territorios turísticos sostenibles. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/74022>
- Hernández, A.(2021). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), turismo y ética. Recuperado de: <http://critica.cl/ciencias-sociales/los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods-turismo-y-etica>
- Hiernaux-Nicolas, D. (2002). ¿Cómo definir el turismo? Un repaso disciplinario. *Aportes y transferencias*, 6(2), 11-27. Recuperado de: <http://nulan.mdp.edu.ar/258/>
- Krasteva, V., McDonnell, A., & Tolgensbakk, I. (2019). Mobile young individuals: subjective experiences of migration and return. In *Negotiating Early Job Insecurity*. Edward Elgar Publishing. Recuperado de: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788118781/9781788118781.00016.xml>
- Lee, J. J. (2010). International students' experiences and attitudes at a US host institution: Self-reports and future recommendations. *Journal of Research in International Education*, 9(1), 66-84. Recuperado por: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1475240909356382>

- Loker-Murphy, L., & Pearce, P. L. (1995). Young budget travelers: Backpackers in Australia. *Annals of tourism research*, 22(4), 819-843. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0160738395000260>
- Martínez, E. S. B. (2015). Una geografía del Turismo para la comprensión de la territorialización turística. *Corporación Universitaria UNITEC*. Recuperado de: <http://www.observatoriogeograficoamericalatina.org.mx/egal12/Geografiasocioeconomic/Geografiaturistica/05.pdf>
- Minotta, D. G. (2014). El turismo joven: Conceptualización y alcances. *Revista Intersección. Eventos, turismo, gastronomía y moda*, 43-54. Recuperado de: <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/int/article/view/462>
- Moisa, C. O. (2010). Aspects of the youth travel demand. *Annales Universitatis Apulensis: Series Oeconomica*, 12(2), 575. Recuperado de: <https://www.proquest.com/openview/5676a26dd3f782f7243dff8b594a0608/1?pq-origsite=gscholar&cbl=276234>
- National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research (1979). The Belmont Report: Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research. Recuperado de: <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html>
- O'Donoghue, M. (2012). A Proposed Overhaul of the State Department's Summer Work Travel Program to Prevent Labor Violations and Human Trafficking. *Pub. Int. L. Rep.*, 18, 185. Recuperado de: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/pilr18&div=36&id=&page=3>
- OIT. (2017). Pautas de la OIT Sobre Trabajo Decente y Turismo Socialmente Responsable. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normative_instrument/wcms_546341.pdf
- OMT, N. (2010). Recomendaciones Internacionales para Estadísticas de Turismo. Recuperado de: https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_83rev1s.pdf
- OMT. (2018). *El turismo y los objetivos del desarrollo sostenible* (primera edición). Recuperado en: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284419937>
- Peláez, O. (2021). El mercado laboral mexicano ante las propuestas del ODS 8: generar trabajo decente y crecimiento económico. *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo (RICD)*, 3(14), 38-51. Recuperado de: <https://revistas.usc.es/index.php/ricd/article/view/7582>
- Picotto, L. (2020). *Movilidad estudiantil y turismo de intercambios en educación media* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata). Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/116996>
- Pine, BJ y Gilmore, JH (1998). Bienvenido a la economía de la experiencia. *Harvard Business Review*, 76, 97-105.
- Reisinger, Y. (2009). *International tourism: culture and behavior*. Oxford: Elsevier. Recuperado de: <https://mudrac.ffzg.hr/~dpolsek/sociologija%20turizma/yvette%20reisinger%20culture%20and%20tourism.pdf>

- Rodríguez Aliciardi, T. (2017). Volver a “casa”: retorno de argentinos post Work and Holiday Visa. Recuperado de: https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/14827/RodriguezAliciardiTomas_TrebaIl.pdf?sequence=1
- Salessi, M. L. El turismo y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Un abordaje desde la cooperación internacional Tourism and its contribution to Sustainable Development Goals: An approach based on international cooperation. In *III Congreso Internacional de Estudios del Desarrollo* (p. 165). Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53527401/ACTAS_CONGRESO_RIED_WEB-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634171579&Signature=dB07Dwp7XHfxY8tvicoj9L2cqD172jFFrwreRPGW61jwH938opbdpKWPOIWFTYPrVz-9rLhs14I5rjkMU5Pqjc78kVjunubhZYEuWgOfL6qvtWKpyZoj68NxOdf23Hzx9MM59iZJI0SvXwjin-na0R-tj3N~CfzIX49wSXI G4I6APZnEgJg03jl2U-8gna40YaiC0WC6xvvhAKsvr11SG3dh8jEcuekR7O113Yt4gsB-ejq1hLM8XL2W6R3moUmUX0q1pyZCec~cwr84k0ThuHF29BT19zB6pH8JdjSEwUzRLQBpzgiWyiGkwTs-8BP4CCA~Oms70y64~X29~lfOw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=165
- Simonato, F.(2009) *Marketing de Fidelización. Estrategias para construir e incrementar la rentabilidad del cliente a largo plazo*. Prentice Hall.
- Taylor, M., & Finley, D. (2010). Acculturation, assimilation, and retention of international workers in resorts. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Recuperado de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09596111011053800/full/html>
- Terry, W. (2018). Precarity and guest work in US tourism: J-1 and H-2B visa programs. *Tourism Geographies*, 20(1), 85-106. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616688.2017.1336784>
- Turégano, M. Á. S. (2005). Turismo, empleo y desarrollo. *Papers: revista de sociología*, 79-104.
- Uriely, N. (2001). ‘Travelling workers’ and ‘working tourists’: variations across the interaction between work and tourism. *International journal of tourism research*, 3(1), 1-8. Recuperado de: [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1522-1970\(200101/02\)3:1%3C1::AID-JTR241%3E3.0.CO;2-M](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1522-1970(200101/02)3:1%3C1::AID-JTR241%3E3.0.CO;2-M)
- UNWTO. (2008). Youth travel matters: Understanding the global phenomenon of youth travel. *World Tourism Organization*. Recuperado de: <https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20083188480>
- Vulcano, M. A. (2017). *Vacaciones y trabajo: motivaciones de los jóvenes argentinos que realizan experiencias de work and travel en el exterior* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata). Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/64938>
- William Terry (2017): Precarity and guest work in U.S. tourism: J-1 and H-2B visa programs, *Tourism Geographies*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1080/14616688.2017.1336784>
- World Tourism Organization (2011), *Affiliate Member Global Report Volume 2 – La fuerza del turismo joven*, UNWTO, Madrid, DOI.

Consultas bibliográficas vía página web

- ABC internacional: El primer ministro de Nueva Zelanda dice que necesitan inmigrantes porque los neozelandeses son vagos y toman drogas https://www.abc.es/internacional/abci-primer-ministro-nueva-zelanda-dice-necesitan-inmigrantes-porque-neozelandeses-vagos-y-toman-drogas-201609061232_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Finternacional%2Fabci-primer-ministro-nueva-zelanda-dice-necesitan-inmigrantes-porque-neozelandeses-vagos-y-toman-drogas-201609061232_noticia.html
- Associated Press: US fails to tackle student visa abuse <https://www.foxnews.com/us/ap-impact-us-fails-to-tackle-student-visa-abuses>
- Bridge USA Programs <https://j1visa.state.gov/programs/summer-work-travel/>
- Home page - BridgeuSA <https://j1visa.state.gov/>
- Organización internacional de trabajo <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Programa Summer Work and Travel Patrocinadores <https://ar.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/26/SWT-agencias-locales-2019.pdf>
- Summer Work & Travel - Embajada de los Estados Unidos en Argentina <https://ar.usembassy.gov/es/summer-work-travel/>
- Sustainable Development Report <https://dashboards.sdgindex.org/map/goals/sdg8>
- Objetivos y metas de desarrollo sustentable <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Anexos

Anexo 1: Sobre las entrevistas realizadas

Entrevista experiencias laborales en el Work and travel

1. Edad:
2. Sexo :
3. Año en que se realizó el SWT:
4. Edad al momento del viaje:
5. Nivel de estudios al momento del viaje:
6. Destino seleccionado para vivir la experiencia SWT (mencionar también empleador):
7. Puesto laboral desempeñado:
8. ¿Pudiste obtener el puesto laboral que querías? En caso de que la respuesta sea negativa especificar.
9. Antes de viajar, ¿Obtuviste información sobre los derechos laborales que rigen en EEUU?
10. ¿Cómo describirías tu puesto de trabajo? ¿Cumplio tus expectativas?
11. ¿El empleador brindó el equipo de trabajo necesario o tuviste que adquirirlo por otros medios?

12. Medio de transporte en el que solías dirigirte diariamente al trabajo ¿El empleador ofrecía alguna ayuda para ir y volver?

13. Viviste alguna de estas situaciones laborales:

- accidente en hora de trabajo
- trabajar horas extra sin obtener remuneración económica a cambio
- falta de pago
- trabajar menos horas de las asignadas por contrato
- realizar trabajos que no eran parte del puesto laboral
- tener menos/más francos de los correspondidos
- amenazas de despido
- maltrato de parte del supervisor

Si la respuesta es positiva, mencionar cuál y cómo actuaste ante la misma:

14. ¿Tu jefe dejaba que puedas tomarte días libres para viajar? (Obligación que tienen según las reglas del programa). En caso que la respuesta sea negativa, ¿Cuál era la razón?

15. ¿Te sentiste cómodo en tu puesto laboral con respecto al nivel de inglés propio?

16. ¿Presenciaste o sufriste alguna situación de discriminación laboral? Si la respuesta es positiva, ¿Cómo fue resuelta? (La situación de discriminación puede ser como de parte del supervisor, o compañeros de trabajo como también de los clientes).

17. ¿Tenías compañeros de trabajo norteamericanos? ¿Notabas diferencia en el trato laboral entre ellos?

18. ¿Qué tan protegido el sponsor norteamericano te hizo sentir? ¿Y la agencia Argentina?

19. ¿Realizaste cambio de puesto de trabajo? Si la respuesta es positiva especifique.

20. ¿Volverías a trabajar en el puesto laboral desempeñado? Si la respuesta es negativa ¿Por qué?

Concluida la experiencia:

21. ¿Recomendarías que alguien se postule para trabajar en el mismo puesto laboral que te desempeñaste?
22. ¿Recomendarías realizar el programa SWT?
23. ¿Sentís un cambio en la propia percepción hacia la cultura norteamericana?
¿Y hacia la cultura laboral norteamericana? En caso de ser positiva ¿Por qué cambió?
24. ¿Realizarías algún cambio en el programa SWT? En caso que tu respuesta sea positiva indicar cual.

Anexo 2: imágenes de los jóvenes participantes durante su experiencia SWT



Fotografía 1. Imagen compartida por un participante (2019).



Fotografía 2. Imagen compartida por un participante (2017).



Fotografía 3. Imagen compartida por un participante (2019).



Fotografía 4. Imagen compartida por un participante (2018).