



Facultad Internacional de Comunicación e Industrias Culturales

Tema:

Los Secretos del Work and Travel

Guía sobre el proceso de adaptación, convivencia y documentos para realizar este programa.

**Trabajo de Titulación para la Obtención del Título de Licenciatura en
Comunicación**

Presentado por:

Marcela Denisse Jaramillo Gallardo

Tutora:

Alicia Urgellés

Quito, enero del 2025

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo elaborar una guía informativa y didáctica sobre el programa *Work and Travel*. Dicha guía se presenta en formato de libro.

Se realizó una previa investigación sobre definiciones básicas como: cultura, interculturalidad, adaptación, readaptación, choque cultural y programas interculturales; para de esta manera agregar a la guía información valiosa y de utilidad para el lector.

El contenido del libro se fundamenta en la metodología cualitativa, a través de entrevistas y encuestas con preguntas de opción múltiple, cerradas, abiertas y de valoración, permitiendo así tener información real sobre como participantes y ex participantes de este programa han sobrellevado el tema de adaptación, convivencia y choque cultural.

Se han obtenido resultados sobre distintas percepciones del programa, incluyendo sentimientos, experiencias, e información que ha ayudado a la construcción del libro.

Palabras Clave: Adaptación, Work and Travel, Convivencia, Readaptación, Cultura, Choque Cultural

Declaración De Aceptación De Norma Ética Y Derechos

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura dentro de la institución, a la vez que autorizo el uso comercial de mi obra a la Universidad de Los Hemisferios, siempre y cuando se me reconozca el cuarenta por ciento (40%) de los beneficios económicos resultantes de esta explotación.

Además, me comprometo a hacer constar, por todos los medios de publicación, difusión y distribución, que mi obra fue producida en el ámbito académico de la Universidad Hemisferios.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.



Marcela Denisse Jaramillo Gallardo

C.I. 1723611834

Dedicatoria

A Dios por bendecirme con mis padres, Marcelo y Heidi, quienes me han dejado la mejor herencia: la educación. Gracias por guiarme siempre con amor, responsabilidad y respeto, enseñándome el valor de la perseverancia y la empatía.

A mi hermana, Shirley por ser mi mejor amiga y cuidarme en cada paso, incluso en los más pequeños, y por estar siempre a mi lado.

A mis abuelitos, Gianella Cruz, Carmen Veloz, Alfonso Gallardo y Luis Jaramillo, que gracias a la vida aún los tengo conmigo; y a mi tío David, su compañía y amor han moldeado gran parte de lo que soy ahora.

A mis profesores: Nicole Cueva, por ser no solo mi consejera, sino también una amiga con sus recomendaciones y palabras. Gracias por haber sido parte de mi proceso académico.

Juan David Bernal, gracias por creer en mí desde el primer día. Llevo siempre en mi corazón la frase que me dijo: “tienes una estrella”.

A mi tutora y amiga, Alicia Urgellés, sin su paciencia y confianza este proyecto no hubiera sido posible. Gracias por confiar en mí y por todo el apoyo.

Finalmente, a Eduardo Ríos, por sus palabras y por estar a mi lado en cada paso de este proceso. Su apoyo y amor han sido fundamentales para que pudiera alcanzar mis metas. Sin él, este proyecto no habría llegado a ser lo que es.

Índice

Introducción	9
Marco Teórico	10
Cultura	10
<i>Diferentes aspectos de la cultura:</i>	<i>10</i>
<i>Adaptación Cultural</i>	<i>12</i>
<i>Readaptación Cultural</i>	<i>15</i>
Interculturalidad	16
<i>Convivencia intercultural</i>	<i>17</i>
<i>Comunicación Intercultural</i>	<i>17</i>
<i>Barreras y facilitadores en la comunicación intercultural</i>	<i>19</i>
Hallazgos	22
Producto	26
Conclusiones	38
Referencias.....	40

Índice de gráficos

Figura 1 Modelo de adaptación "Curva W"	14
--	----

Los secretos del Work and Travel: Guía sobre el proceso de adaptación, convivencia y documentos para realizar este programa.

Marcela Jaramillo
mache.jaramillo@hotmail.com

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo elaborar una guía informativa y didáctica sobre el programa *Work and Travel*. Dicha guía se presenta en formato de libro.

Se realizó una previa investigación sobre definiciones básicas como: cultura, interculturalidad, adaptación, readaptación, choque cultural y programas interculturales; para de esta manera agregar a la guía información valiosa y de utilidad para el lector.

El contenido del libro se fundamenta en la metodología cualitativa, a través de entrevistas y encuestas con preguntas de opción múltiple, cerradas, abiertas y de valoración, permitiendo así tener información real sobre como participantes y ex participantes de este programa han sobrellevado el tema de adaptación, convivencia y choque cultural.

Se han obtenido resultados sobre distintas percepciones del programa, incluyendo sentimientos, experiencias, e información que ha ayudado a la construcción del libro.

Palabras Clave: Adaptación, Work and Travel, Convivencia, Readaptación, Cultura, Choque Cultural.

Abstract

The purpose of this work is to create an informative and educational guide about the Work and Travel program. This guide is presented in book format.

A previous investigation was carried out on basic definitions such as: culture, interculturality, adaptation, readaptation, cultural shock and intercultural programs; to add valuable and useful information to the guide for the reader.

The content of the book is based on qualitative methodology, through interviews and surveys with multiple choice, closed, open and evaluation questions, allowing real information on how participants and ex participants of this program have dealt with the issue of adaptation, coexistence and cultural shock.

Results have been obtained on different perceptions of the program, including feelings, experiences, and information that has helped in the construction of the book.

Keywords: Adaptation, Work and Travel, Coexistence, Readaptation, Culture, Cultural Shock.

Introducción

El intercambio cultural ha incrementado significativamente con la globalización, promoviendo programas que permiten a los jóvenes explorar nuevas culturas y adquirir experiencias enriquecedoras en diferentes partes del mundo.

Uno de estos programas es el *Work and Travel*, que ofrece a los estudiantes la oportunidad de trabajar y viajar al extranjero durante sus vacaciones universitarias.

Sin embargo, este proceso de adaptación cultural no está exento de desafíos. El choque cultural, la adaptación a nuevas realidades y la posterior readaptación al regresar a casa son aspectos críticos que requieren un análisis profundo para comprender sus implicaciones en el bienestar y desarrollo de los participantes.

La presente investigación busca explorar los conceptos de cultura, choque cultural, y readaptación cultural en el contexto de la interculturalidad, con un enfoque especial en el programa *Work and Travel*. A través de un análisis detallado de la información y teoría existente, se pretende identificar los principales desafíos que enfrentan los participantes. Este estudio también examina cómo las experiencias interculturales impactan en la identidad personal y en las habilidades de adaptación de los estudiantes.

La metodología implementada es cualitativa, con el fin de obtener resultados claves y funcionales para el producto final: un libro que servirá como guía para personas interesadas en participar en el programa *Work and Travel*. Este libro incluirá teoría, información práctica, recomendaciones, y detalles sobre todo el proceso para realizar el programa, desde la preparación inicial hasta la readaptación al regresar a casa. Se realizaron entrevistas y encuestas a participantes del programa para recabar

información sobre sus experiencias personales, permitiendo una comprensión más profunda de los desafíos emocionales y culturales que enfrentan.

Tanto el producto como la investigación destacan la importancia de la convivencia y

el papel crucial de la educación en la promoción de una comunicación efectiva y respetuosa entre individuos de diferentes orígenes. Asimismo, se enfatiza la necesidad de una preparación mental y emocional previa a la experiencia, como un factor determinante para un proceso de adaptación exitoso y enriquecedor.

Marco Teórico

Cultura

La palabra “cultura” proviene del latín *cultus*, que significa “cultivar”.

Cicerón, pensador romano, usó el término *cultura animi* para referirse a “cultivar el espíritu” y fomentar la sabiduría del ser humano.

La cultura incluye aspectos como la religión, la moral, las artes, la ley, la historia y la economía de un grupo. En general, todo lo que el ser humano crea se considera cultura.

Diferentes aspectos de la cultura:

Por el socioeconómico

1. Cultura de élite: Sostenida por altos poderes, en esta se puede destacar pueblos o países que mantengan una monarquía.
2. Cultura popular: Propia de un pueblo, va de generación en generación.
3. Cultura de masas: Difundida por medios masivos y accesible a una gran población.

Por el uso de la escritura

1. Culturas orales: Transmiten tradiciones de forma oral, se puede incluir la leyenda en este tipo de cultura.
2. Culturas letradas: Utilizan la escritura para conservar su cultura,

entextos, libros o documentos.

Por religión

1. Culturas teístas: Creen en una divinidad superior.
2. Monoteístas: Creen en una sola divinidad. Politeístas: Creen en múltiples divinidades.
3. Culturas no teístas: No creen en una divinidad superior, sino en fuerzasnaturales.

Por su forma de producción

1. Culturas nómadas: No se asientan permanentemente en un lugar.
2. Culturas urbanas: Se desarrollan en ciudades, su economía se basa enel comercio.
3. Culturas rurales: Estas son sedentarias y están asentadas en zonasrurales con economías basadas en agricultura y ganadería.

Por distribución geopolítica

1. Cultura global: Abarca grandes espacios geográficos, como la culturaoccidental y oriental.
2. Cultura regional: Compartida por países de una región, comoLatinoamérica.
3. Cultura nacional: Desarrollada dentro de un Estado, compartiendovalores y símbolos.
4. Cultura local: Desarrollada en pequeñas porciones de territorio, concostumbres y rasgos propios.

Es así como, la cultura proporciona identidad y sentido de pertenencia,

permitiendo la expresión y relación entre individuos. La diversidad cultural fomenta el intercambio y enriquecimiento de distintas sociedades.

Pero, existe un “choque cultural”, al llegar a una cultura que no es la propia.

El choque cultural, aumenta por la ansiedad de estar lejos de todo lo familiar y el constante contacto con un nuevo ambiente. El *shock* se manifiesta en un estado de confusión, frustración y desorientación que experimentan las personas al dejar su cultura (Benatuil y Laurito, 2008).

Kalervo Oberg definió el *shock* cultural, como una serie de reacciones emocionales “precipitadas por la ansiedad que provoca la pérdida de los símbolos que nos son familiares en el intercambio social, y el ajuste al que nos vemos obligados para adaptarnos. Una nueva cultura” (Oberg, 1954, p.177). Es ahí cuando el ser humano experimenta una adaptación a la nueva cultura en la que está en contacto.

Adaptación Cultural

El proceso de adaptación cultural implica en la persona que está experimentando la confrontación entre la cultura propia con otra cultura que se está conociendo (Maeireizo Tokeshi, 2007).

La persona trata de integrar elementos de ambas culturas, con tal de adaptarse a la sociedad de la nueva cultura, entonces ajusta sus creencias y comportamientos a este nuevo contexto (Berry, 1997).

Diversos factores inciden en la adaptación social, tales como, el sexo, la edad, el estado civil, la distancia cultural, la experiencia internacional previa, etc. (Bochner, 1972; Chataway y Berry, 1989; Hull, 1978; Ward y Searle, 1991).

La distancia cultural antes mencionada por Bochner, se define como el grado en que se comparten normas y valores diferentes de un país a otro (Hofstede, 2001).

Algunos investigadores han optado por utilizar el término “proximidad cultural” en sus estudios, que, por el contrario, refleja la similitud cultural de dos o más países.

Oberg, años después de definir lo que era el choque cultural, describe el proceso de adaptación en cuatro etapas:

La primera es denominada “luna de miel” y se estima que su duración promedio es de tres meses. En esta fase existe un sentimiento de entusiasmo y emoción por todo lo nuevo en el país anfitrión.

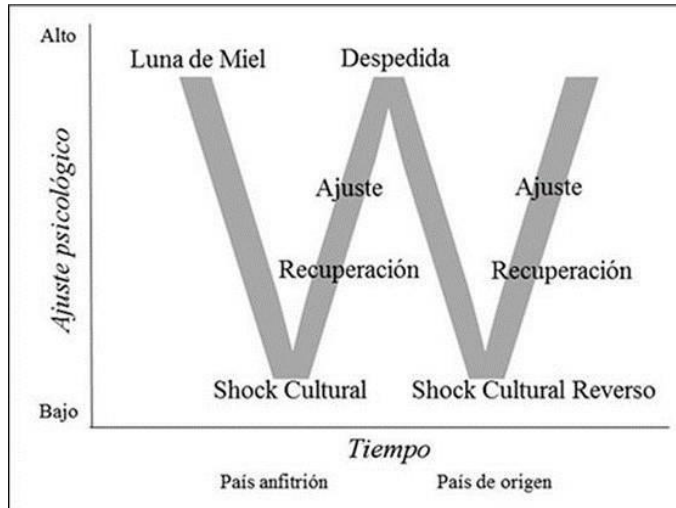
La segunda etapa la definió como el famoso “shock cultural” y se decía que en esta etapa lo que parecía ser novedoso y fantástico, se torna habitual e incluso en ocasiones molesto, el shock cultural se puede experimentar con sentimientos de ansiedad, indignación, incompreensión o soledad.

La tercera etapa es la “recuperación” donde el individuo es capaz de lidiar con sus emociones y generar una actitud positiva hacia su nuevo entorno. En esta etapa se aprecia que hay un mayor dominio del idioma adquirido, lo que es beneficioso en términos socioculturales, pues el sujeto está en mejores condiciones para entender aspectos de la nueva cultura.

Por último, la “adaptación” todo lo que se percibía como desconocido se disfruta. El individuo se acostumbra al nuevo país, gente y cultura, su entorno es ahora parte de su cotidianidad.

Oberg junto a Gullahorn elaboraron la Figura 1, la Curva W, que muestra las etapas de la adaptación propuestas por Oberg, de manera psicológica.

Figura 1 Modelo de adaptación "Curva W"



Fuente: Elaborado a partir de Oberg (1960) y Gullahorn y Gullahorn (1963)

Una vez que el individuo concluye su experiencia en el país anfitrión, debe retornar a su país de origen. Un aspecto interesante es que la identidad cultural del sujeto se ha visto modificada, al regresar a su país de origen el individuo trae consigo aspectos de la cultura anfitriona (Koester, 1984). Dado que la persona ha incorporado elementos culturales y diferentes a los de la sociedad a la que pertenece, es relevante analizar el proceso de readaptación cultural. (Gaw, 2000)

Readaptación Cultural

Readaptarse al país de origen toma tiempo, según cada caso en particular, por lo que bien puede decirse que el sujeto se encuentra nuevamente en una etapa de transición (Martin, 1986; Storti, 2001)

El regreso al país de origen puede sentirse como una segunda migración, lo que nos lleva a experimentar el choque cultural inverso o “síndrome del viajero eterno”. Este fenómeno puede sorprendernos, sin importar cuánto tiempo hayamos estado fuera o cuántas veces hayamos vuelto a visitar, pues volver a casa significa adaptarnos nuevamente.

Este choque emocional requiere adaptación al nuevo entorno, al igual que en el choque cultural al salir, en este nuevo se puede experimentar, ansiedad, irritabilidad, tristeza, en casos graves, hasta depresión.

El nuevo proceso para la readaptación también fue estudiado por el antropólogo canadiense Kalervo Oberg (1961), y nuevamente identifica cuatro etapas, que las relaciona con lo psicológico.

La primera fase de este proceso es conocida como “el ritual de despedida” y el inicio de las acciones para el retorno, en esta la persona debe tener en cuenta que está próximo a abandonar el lugar al que ya se acostumbró para volver a casa.

La segunda fase se conoce como la “luna de miel” donde la emoción del reencuentro con familiares, amigos y espacios contemplan los sentimientos de felicidad y entusiasmo.

Seguida por la etapa del “choque”, volvemos a establecer una cotidianidad, las decisiones que debemos afrontar pueden llegar a ser abrumadoras, no se reconocen rutinas, y hay un sentimiento de pérdida. Aquí pueden presentarse sentimientos negativos como irritabilidad, soledad, incertidumbre e insomnio.

La etapa final es “la Integración”, esta ocurre cuando se ha completado el proceso de reintegración y negociación, el individuo deja de pensar en el antiguo país y se fortalece su

presente, se enfoca hacia los nuevos retos personales y profesionales que la nueva elección de vida nos brinda por delante.

El proceso de readaptación cultural necesita de tiempo, puesto que la persona ya adoptó una apropiación cultural, esta puede ser en su vestimenta, forma de hablar, comida o sus nuevas costumbres, adoptadas en la interculturalidad que experimentó.

Interculturalidad

Heise (2001: p.13) señala que la interculturalidad es la situación de respeto, tolerancia, intercambio, diálogo productivo entre diferentes grupos étnicos y culturales. Es una solución al choque de culturas y a la pérdida de identidad, al igual que a la desigualdad.

Etxeberria (2001: p.18) aclara que la interculturalidad se da por medio del diálogo y encuentro entre culturas. Además, afirma que, para la misma, no basta con que exista el respeto mutuo, sino que es necesario que los grupos implicados se reconozcan recíprocamente con capacidad de creación cultural.

Principios de Interculturalidad

- Igualdad y respeto: Todas las culturas son igualmente dignas y merecedoras de respeto. Para entender una cultura, es necesario interpretarla desde sus propios criterios.
- Enriquecimiento mutuo: Las culturas se enriquecen a través del contacto con otras, promoviendo la migración, integración, y mestizaje.

Al igual que en la cultura, existen tipos de interculturalidad, estos son:

1. Relacional: Involucra el contacto y convivencia igualitaria entre personas de diferentes culturas.
2. Funcional: Incluye a los grupos desplazados en el ámbito económico, cultural, social y político mediante la igualdad.

3. Crítica: Promueve un debate crítico sobre las relaciones entre culturas, cuestionando inequidades históricas, coloniales y raciales, y fomentando un diálogo cultural de altura.

Actualmente, la interculturalidad se la puede observar en:

- Intercambios estudiantiles y aprendizaje de idiomas.
- Iniciativas globales como el Patrimonio de la Humanidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- Planteamiento del estudio de culturas del pasado.

En la actualidad, varios sectores del mundo han incluido a la interculturalidad como parte de una convivencia, países de primer mundo como: Estados Unidos, Canadá y China, reciben miles de turistas y migrantes, formando así una convivencia Intercultural.

Convivencia intercultural

La convivencia entre culturas implica el reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural dentro de una sociedad. Esto requiere la implementación de políticas inclusivas y la promoción de un diálogo intercultural efectivo para minimizar los conflictos y promover la cooperación (Bennett, 1993; Banks, 2009). La educación intercultural es crucial en este proceso, pues prepara a los individuos para interactuar de manera respetuosa y constructiva con personas de diferentes culturas, lo que implica diferentes valores, costumbres y formas de ver el mundo.

A todo esto, una convivencia no es posible sin una comunicación efectiva y apropiada.

Comunicación Intercultural

La comunicación intercultural, como campo de investigación, es relativamente reciente, fue incorporada al discurso de varias disciplinas en los años 70.

Comunicación intercultural es hablar de comunicación, valga la redundancia, entre las diferentes culturas de nuestro tiempo y dicha comunicación se deberá basar en el entendimiento, la aceptación, la convivencia, y el intercambio.

Chen y Starosta han definido la competencia intercultural como “la habilidad para negociar los significados culturales y de actuar comunicativamente de una forma eficaz de acuerdo con las múltiples identidades de los participantes” (1996: 358-359). Así que la comunicación intercultural no sería solo el intercambio de mensajes, es el intercambio de sentidos y la creación de un sentido.

La competencia afectiva propone lograr una comunicación efectiva en base a estos factores:

1. **Motivación para la comunicación intercultural:** Implica el deseo de comunicarse con personas de diferentes culturas, el interés por aprender sobre diferentes culturas y construir una propia identidad a partir de la experiencia intercultural.
2. **Empatía:** Consiste en ponerse en la mente de una persona culturalmente distinta y desarrollar la interacción sobre esa base, yendo más allá de la simpatía, que se basa en los propios referentes culturales.
3. **Actitud de no juzgar:** Reconocer y comprender al Otro sin evaluarlo desde nuestros propios patrones culturales. Este reconocimiento y comprensión son esenciales para la comunicación intercultural.
4. **Control de la ansiedad:** Implica identificar y manejar la ansiedad que surge en las interacciones con personas de diferentes culturas, etnias y razas. Desarrollar tolerancia y aceptación de las ambigüedades es clave para controlar

esta ansiedad.

Un factor importante que la mayoría lo deja de lado es el idioma, este puede llegar a ser una barrera si no se lo ha estudiado y no se entiende.

Barreras y facilitadores en la comunicación intercultural

Existen barreras que pueden obstaculizar esa comunicación intercultural, barreras mayoritariamente intelectuales (lingüísticas y conceptuales, principalmente), psicológicas (actitudes), sociales (hábitos y costumbres), políticas (leyes e intereses de todo tipo) y religiosas (fundamentalismos).

Como se ha apuntado, la primera barrera de la comunicación intercultural es la incompreensión, la incapacidad de entendernos lingüística, de intercambiar mensajes con significados comunes aceptados por ambas partes.

Las barreras lingüísticas y semióticas sugieren un relativo esfuerzo de comprensión, mientras que las barreras psicosociales y de actitudes requieren de confianza en la persona o en los que le rodean.

En todos los seres humanos, independientemente de su socialización y costumbres. Las barreras psicológicas, emocionales, sociales, políticas, religiosas... dificultan igualmente la interculturalidad y la comunicación intercultural, generando incomodidades y conflictos.

La comunicación intercultural enfrenta varias barreras, incluyendo las diferencias lingüísticas, los prejuicios, y las distintas normas de comunicación no verbal.

En su mayoría las diferencias culturales se reflejan en frases "racistas" que se acercan a estereotipos, a menudo con raíces históricas. Algunos ejemplos son:

- Despedirse a la francesa: irse repentinamente sin despedirse.
- Ser avaro como un judío: estereotipo de avaricia.
- Trabajas como negro: estereotipo de la esclavitud.
- Hablas en chino: Cuando algo es incomprendible.

Cada idioma tiene expresiones racistas que generalizan sobre naciones enteras.

Por ejemplo, "los latinos son confiados", "los alemanes son fríos", o "los japoneses trabajan mucho". Estos estereotipos atribuyen características a personas basándose en su nacionalidad. Todos con el mismo estereotipo que se ha marcado desde años a las personas de diferentes países.

Sin embargo, existen facilitadores como la competencia intercultural, la empatía, y el uso de estrategias de comunicación adaptativas que pueden mejorar significativamente la eficacia de la comunicación entre culturas (Gudykunst & Kim, 2003; Ting-Toomey, 1999).

Una comunicación intercultural estable permitirá que las personas que experimenten un tipo de interculturalidad como intercambios, sean exitosos en todo su programa y progreso.

Programas Interculturales

Los programas Interculturales buscan promover relaciones equitativas entre personas de distintas culturas, basadas en el respeto y la valoración de la diversidad. Su objetivo es prevenir la superioridad, subordinación, hostilidad, exclusión, racismo y discriminación.

Algunos ejemplos de programas interculturales que existen en el Ecuador son: *Au pair*, intercambios estudiantiles, escuelas de idiomas en el exterior, *Interships* o pasantías, *Work and Travel*. En este último nos concentramos para entender el producto que se realizó.

El Work and Travel

El programa *Work and Travel* ofrece a los jóvenes la oportunidad de trabajar y viajar al extranjero durante sus vacaciones universitarias, fomentando el intercambio cultural y el desarrollo de habilidades laborales. Este programa ha sido reconocido por su contribución al entendimiento intercultural y al crecimiento personal de los participantes (ECA, 2021; USA Today, 2018).

Según el Estado de Gobierno American "Este programa ofrece a los estudiantes extranjeros la oportunidad para experimentar y estar expuestos a la gente y forma de vida de

los Estados Unidos.” (Department of State, s. f.)

El programa *Work and Travel* funciona a través de un proceso estructurado que incluye la selección de candidatos, la asignación de empleos temporales y el soporte continuo durante la estancia en el extranjero. Este proceso está diseñado para maximizar la seguridad y el aprendizaje de los participantes, asegurando una experiencia enriquecedora tanto a nivel personal como profesional (Alliance Abroad Group, 2020; InterExchange, 2019).

En Ecuador, varias agencias facilitan la participación en programas *Work and Travel*, proporcionando orientación, soporte logístico y oportunidades laborales en el extranjero. Estas agencias juegan un papel crucial en la preparación y adaptación de los participantes al nuevo entorno cultural (Global Experiences, 2020; Cultural Embrace, 2019).

Todas las agencias cuentan con un *sponsor* de Estados Unidos, este sponsor, es el encargado de contactar a la agencia con posibles empleadores, de tal manera que los empleadores mantengan contacto con los estudiantes, para así realizar la gestión de confirmar la plaza de trabajo para su periodo de vacaciones.

En el país, el programa *de Work and Travel* tiene un valor de \$1,700 a \$2,000 USD, el mismo no incluye pasajes aéreos, monto de pasaporte o visa y gastos extras en Estados Unidos, lo que sí incluye es: Sevis, DS - 2019, contacto con el empleador en ocasiones un seguro de vida o chip para el teléfono celular.

Este programa brinda oportunidades de crecimiento personales y profesionales para los concursantes, de igual manera, en todo el proceso de ir al país, se podrán experimentar las etapas antes mencionadas en la adaptación cultural.

Metodología

La metodología de este trabajo es cualitativa. Con el fin de obtener resultados claves y funcionales para el producto, la metodología se basará en entrevistas para explorar el fenómeno del choque cultural, a adaptación y readaptación, el 'síndrome del viajero eterno',

en caso de existir en los participantes del *programa Work and Travel*, y observar con qué frecuencia este se da; y beneficios de intercambios culturales.

Se entrevistará a un psicólogo con trayectoria en relaciones sociales, con el fin de obtener un punto de vista profesional sobre cuál es la reacción emocional que tienen las personas que experimentan una adaptación cultural, en el tema de convivencia, choque cultural.

Adicionalmente, se realizarán encuestas a participantes del programa *Work and Travel*, seleccionados por su diversidad de experiencias y contextos, para obtener una visión detallada y personal de los desafíos enfrentados al volver a sus países de origen, y al llegar a un país nuevo, con diferentes culturas.

Las entrevistas se analizarán mediante el método de análisis temático, permitiendo identificar patrones y temas recurrentes que enriquezcan la comprensión del choque cultural inverso y sus implicaciones.

Hallazgos

En la entrevista con el psicólogo Juan Sebastián Jarrín, se destacó que al igual que las etapas de adaptación que Kalervo Oberg realizó; en psicología existe algo llamado “duelo migratorio”.

Este duelo se siente más cuando una persona es forzada a salir de su país. Se lo llama “duelo” por el hecho de que la persona experimenta la pérdida de lo conocido y la necesidad de una adaptación.

Para una adaptación exitosa, el psicólogo recomienda que se evalúen las condiciones del lugar al que se llegará, esto hará más o menos efectivo el proceso de adaptarse. Al estar en un nuevo entorno con idioma, cultura y situación socioeconómica distinta puede causar un “choque cultural”.

Cuando el choque cultural, y el proceso de adaptación se vuelven difíciles de aceptar,

la persona puede experimentar emociones de tristeza, depresión, frustración, culpa, y en su mayoría reprochan y se cuestionan el hecho de haber tomado la decisión de salir del país.

Sin embargo, cada persona es distinta y sus procesos para adaptarse pueden tomar más o poco o tiempo de lo que se espera; él recomienda que la persona se dé la oportunidad de socializar, generar vínculos simbólicos como parte del arraigo, con personas o lugares. No se trata de olvidar el lugar de origen, sino darle un espacio a este nuevo espacio en el que se encuentra el individuo.

También se conversó a breves rasgos sobre el síndrome del viajero eterno, mismo que Jarrín explicó que no lo consideraría como un síndrome. Un síndrome es

la constelación o grupo de síntomas y signos que parten de una misma causa, que genera un cuadro específico patológico.

El viajero frecuente tiene dificultad de arraigar nuevamente en su nación, y busca un destino distinto inmediatamente.

Miguel de Unamuno dijo: “Se viaja no para buscar el destino, sino para huir de donde se parte”; y este supuesto síndrome, según Jarrín, se da de una dificultad de lidiar con algo del lugar del que se parte, y se tiende a evadir algo o evadirse como persona.

Tal vez el lugar de origen le recuerda a la persona aspectos de esta que no le gustan o le desagradan, o situaciones que la llegaron a herir. Es por esto que se recomienda cuestionarse el porqué de la búsqueda frecuente de salir de este lugar.

Otro aspecto que se analizó fue el hecho de la adaptación al retornar después de un viaje largo o de varios meses. Se destacó que las personas tienden a idealizar el pasado, a mirarlo con ojos de benevolencia. Se empieza a creer que el pasado formaba parte de la satisfacción absoluta, cuestionando así aspectos como el hecho de haber regresado al país de origen, si fue bueno o malo haberse ido, entre otras.

Por otra parte, se encuestó a 36 participantes de *Work and Travel*, para obtener

información sobre el proceso de adaptación y la convivencia entre distintas culturas en el país de llegada.

La pregunta con la que se inició la encuesta trataba sobre la dificultad de los participantes para lograr una adaptación a lo que sería su nuevo entorno, en esta pregunta el 52,8% de los encuestados aseguraron no haber tenido problema en el proceso de adaptación, a diferencia del 47,2%, es decir 17 de ellos. Se destacó como principal barrera para una adaptación efectiva a la **convivencia** con un 52,9%. El 17,6% destacó el choque cultural que sigue siendo parte de dicha convivencia, seguido por el idioma con el mismo porcentaje y gustos personales con un 11,8%.

Estas barreras influyeron en los sentimientos que predominan en el programay en el proceso de adaptación; se solicitó a los encuestados elegir entre algunas emociones las que prevalecieron a lo largo de su experiencia, el 38,6% experimentó emoción, seguido del entusiasmo con un 31,58%, ambas emociones positivas. Por otro lado, el 14,47% experimentó ansiedad, seguido por el 9,21% que afirmó haber sentido tristeza. Finalmente, con el 2,63% y el 3,95% sentimientos de depresión y confusión.

Aunque la mayoría experimentó sentimientos de felicidad, el 55,6% considera que una preparación mental y/o psicológica es necesaria previa para experimentar esta experiencia.

Respecto a lo que resulta más fácil o difícil en la convivencia, de manera opcional los participantes destacaron que formar relaciones interpersonales como amistad sería lo más sencillo, mientras que 25 de los 36 encuestados destacan que lo más difícil es compartir espacios comunes y adaptarse a los pensamientos y costumbres de otros.

Un aspecto que 32 de los 36 participantes añadieron fue el hecho de extrañar la comida de su país. Por otro lado, el 61,1% agregó el tema de extrañar a amigos y familia.

Para finalizar la encuesta, se pidió a los participantes que eligieran de cuatro opciones

cuál habría sido su objetivo al realizar este programa. El 47,2% posicionaron a su objetivo del programa en la categoría de experimentar cosas nuevas y disfrutar, adiferencia del 38,9% que eligieron la opción de ahorrar, el resto de participantes dividieron sus objetivos entre viajar y ahorrar para gastar el dinero.

Como pregunta opcional se pidió a las personas que eligieron la opción de “Ahorrar”, si tendrían algún tipo de plan de ahorro u objetivo, se obtuvieron 15 respuestas, de las cuales 7 consideraron que el dinero hay que invertirlo, en su mayoría con la opción de pólizas en bancos locales. El resto de respuestas se centran en diferentes metas como pagos universitarios, gastos personales, viajes o posicionamiento de un negocio.

Producto

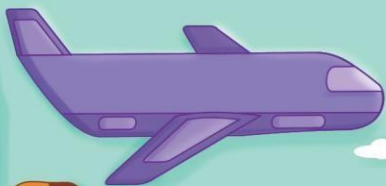
A continuación, se presenta el libro, una guía de *Work and Travel*. Esta cuenta con 73 páginas.

Escrito y editado por: Marcela Jaramillo. Maquetado e ilustrado por: Camila Ivonne Arevalo.

La rubia en maletas

Los secretos del
Work and Travel

Marcela Jaramillo



Sobre la autora

Marcela Jaramillo es una joven comunicadora que ha realizado tres programas de *Work and Travel*, su conocimiento sobre este programa y sus experiencias han logrado que forme su conocimiento y sea la mejor guía para asesorarte en TODO lo que necesites saber sobre este programa.

Su idea de crear un libro como este nace desde la necesidad que ella encontró de obtener más información sobre el mismo, además para ayudar a amigos y conocidos que le escriben seguido a preguntar temas relacionados con *Work and Travel*.

Dedicatoria:

A Dios por bendecirme con mis padres, Marcelo y Heidy, quienes me han dejado la mejor herencia: la educación. Gracias por guiarme siempre con amor, responsabilidad y respeto, enseñándome el valor de la perseverancia y la empatía.

A mi hermana, Shirley por ser mi mejor amiga y cuidarme en cada paso, incluso en los más pequeños, y por estar siempre a mi lado.

A mis abuelitos, Gianella Cruz, Carmen Veloz, Alfonso Gallardo y Luis Jaramillo, que gracias a la vida aún los tengo conmigo; y a mi tío David, su compañía y amor han moldeado gran parte de lo que soy ahora.

A mis profesores:

Nicole Cueva, por ser no solo mi consejera, sino también una amiga con sus recomendaciones y palabras. Juan David Bernal, gracias por creer en mí desde el primer día. Llevo siempre en mi corazón la frase que me dijo: “tienes una estrella”. Alicia Urgellés, sin su paciencia y confianza este proyecto no hubiera sido posible. Gracias por confiar en mí y por todo el apoyo.

Finalmente, a Eduardo Ríos, por sus palabras y por estar a mi lado en cada paso de este proceso. Su apoyo y amor han sido fundamentales para que pudiera alcanzar mis metas.

Sin él, este proyecto no habría llegado a ser lo que es.



Índice

I. Introducción	7
GLOSARIO	9
II. Alístate para irte	11
III. La llegada y la adaptación	23
IV. La balanza del éxito	29





V. Juntos y Revueltos	35
VI. ¿El amor de verano, o el amor de tu vida?	41
VII. BYE BYE, Welcome Back	45
TU WORK AND TRAVEL EMPIEZA AQUÍ	49



“Sé la persona con la que te gustaría convivir.”

-Eduardo Ríos participante de Work and Travel.

I. Introducción:

Un secreto que pocos te cuentan es que las experiencias que marcan tu vida pasan cuando sales de tu zona de confort.

Déjame contarte un poco sobre mí y por qué te brindaré esta guía para que aproveches tú *Work and Travel* al 100%. Todo empieza con uno de los principales problemas que encontré al interesarme por este programa: la poca información que pude encontrar en internet.

En diciembre del 2021, reaperturaban las inscripciones para realizar *Work and Travel*, tras la paralización del mundo por la pandemia del COVID-19. Realmente siempre supe que apenas tendría la oportunidad, haría este programa sin pensarlo.

Cuando mi hermana estaba en la Universidad, me había contado un poco sobre este programa llamado *Work and Travel*. A mí, la idea me parecía increíble, hermosa; mezclaba lo que más me gusta; viajar y hacer dinero.

Desde que tuve conocimiento de esta oportunidad, estuve a la espera de poder aplicar; tuve que esperar a cumplir dos de los requisitos mínimos: tener al menos 18 años y ser estudiante universitaria, ya que yo apenas tenía 16 años. El tiempo pasaba y el objetivo se mantenía claro en mi cabeza. Terminé el colegio y fui directamente a mi primer semestre de universidad.

Habiendo cumplido los requisitos, en mi primera experiencia llegué a un pequeño pueblo llamado Doswell, en el Estado de Virginia, trabajé en un parque de diversiones como *ride operator*, en el área de niños. Esta experiencia formó realmente mi paciencia.

El segundo año fui como *host* en un restaurante, dentro de un *resort*, en la hermosa tierra roja de Sedona en Arizona, donde aprendí que, si te esfuerzas por tus metas, las consigues. Formé mi carácter como persona y profesional.

En mi último año, llegué a un hotel como parte del *front desk*, en la ciudad de Myrtle Beach, en Carolina del Sur, donde ya aplicando mishabilidades de años pasados, entendí nuevamente que la paciencia es un don, y el respeto es la fuente de toda relación.

Y así tres años consecutivos me hicieron llenarme de aprendizaje e independencia, hoy te brindo esta herramienta que será tu manual para sobrevivir al *Work and Travel*. Todo lo que debes saber, *tips* y más, está aquí.

Bienvenido a lo que será tu próxima experiencia.



Vista previa no disponible
Contenido disponible en Amazon



Los secretos del Work and Travel es una guía informativa y didáctica donde encontrarás todo sobre el programa, desde definiciones básicas hasta cómo conseguir un buen empleador, una agencia; recomendaciones, ejemplos y ejercicios para estar preparado al 100% para tu próxima experiencia de Work and Travel.

Al final de la lectura encontrarás un espacio para que puedas colocar todo sobre tu experiencia, fotos, aventuras, lo que más te gustó y lo que no. Lleva tus recuerdos siempre.



Conclusiones

El presente estudio sobre la adaptación cultural, el choque cultural, y la readaptación dentro del programa *Work and Travel* ha permitido comprender en profundidad los desafíos y beneficios que enfrentan los participantes al exponerse a nuevas culturas y entornos.

A través de una metodología cualitativa, se ha logrado identificar cómo estos procesos impactan a los participantes de manera psicológica, social y económicamente.

La adaptación y readaptación son procesos que podrían generar sentimientos de ansiedad, tristeza, y confusión, resaltando la importancia de una preparación mental y psicológica previa.

El análisis de las encuestas a los 36 participantes del programa nos dio un enfoque más claro de posibles barreras significativas al momento de enfrentarse a una adaptación. Esto subraya la necesidad de desarrollar estrategias más efectivas para facilitar la adaptación de los jóvenes a nuevos entornos culturales, promoviendo una convivencia más armoniosa y enriquecedora.

El impacto de estos hallazgos en Ecuador es significativo. Como un país que busca integrar cada vez más a sus jóvenes en experiencias globales, comprender estos desafíos es crucial para mejorar la efectividad de los programas interculturales y asegurar que los estudiantes ecuatorianos no solo se beneficien académica y profesionalmente, sino que también desarrollen una resiliencia cultural que les permita integrarse y contribuir de manera más efectiva a su regreso al país.

Además, los resultados de esta investigación pueden servir como base para la implementación de políticas públicas y programas educativos que preparen mejor a los jóvenes ecuatorianos para enfrentar los desafíos de la globalización, fortaleciendo así su capacidad para adaptarse y prosperar en un mundo cada vez más interconectado.

Finalmente, este proyecto también resalta la importancia de la interculturalidad en el

desarrollo personal y profesional de los jóvenes ecuatorianos, contribuyendo no solo a su crecimiento individual, sino también al avance socioeconómico de Ecuador, al fomentar una generación más consciente y abierta a la diversidad cultural.

Referencias

- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, & Angelo Altieri Megale. (s. f.). ¿Qué es la cultura? *La Lámpara de Diógenes*, vol.2 (004).
<https://www.redalyc.org/pdf/844/84420403.pdf>
- Bennett, M. J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In R. M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (pp. 21-71). Intercultural Press.
- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697-712.
- Cervantes, C. V. (s. f.). *CVC. Página 1-2* © 2008, Instituto Cervantes.
https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/22/22_0010.pdf
- Concepto.de. (2023). Cultura. Recuperado de <https://concepto.de/cultura/>
- Department of State. (s. f.). *Summer work travel program*.
 BridgeUSA. <https://j1visa.state.gov/programs/summer-work-travel>
- Domingo, U. E. S. (2024, 2 febrero). Programa Summer Work & Travel - Embajada de Estados Unidos Santo Domingo. Embajada de Estados Unidos Santo Domingo. <https://do.usembassy.gov/es/programa-summer-work-travel/#:~:text=Este%20programa%20ofrece%20a%20los,vida%20de%20los%20Estados%20Unidos>
- Equipo editorial, Etecé. (2021, 5 agosto). *Interculturalidad - Concepto, principios, importancia y ejemplos*. Concepto.
<https://concepto.de/interculturalidad/>
- Fernandez, M., & Alameda, C. (2013). Hacia un nuevo modelo mundial de

comunicación intercultural Towards a new global model of intercultural communication [Tesis universitaria, Universidad Rey Juan Carlos].

<https://www.redalyc.org/pdf/4415/441542970008.pdf>

Fiocchi, M. C., & Rojas, H. (2015). La experiencia de intercambio estudiantil en el extranjero: Análisis de las percepciones de chilenos que en su adolescencia participaron en programas de youth for understanding. *Última década*, 23(43), 207-233.

Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. Basic Books.

Global Experiences. (2020). *Work and Travel Programs in Ecuador*. Retrieved from [Global Experiences](#)

Growth, B. (2023, 23 mayo). *Volver a casa: el choque cultural inverso - Bo Growth*.

BoGrowth. <https://bogrowth.es/volver-casa-choque-cultural-inverso/>

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

Intercambios juveniles / Programas de intercambios juveniles / EF Ecuador. (s.

f.). <https://www.ef.com.ec/pg/intercambios-juveniles/>

InterExchange. (2019). *How Work and Travel Programs Work*. Obtenido de [InterExchange](#)

Lustig, M. W., & Koester, J. (2010). *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures*. Pearson.

Muñoz, N. (2010). *Barreras de comunicación intercultural entre integrantes del VI Contingente de Operaciones de Mantenimiento de Paz y habitantes de Puerto Príncipe*

Haiti [Tesis, Universidad San Carlos de Guatemala].

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/16/16_0735.pdf

Níkleva, D. G. (2009). *La convivencia intercultural y su aplicación a la enseñanza de lenguas extranjeras*. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2800815>

Oberg, K. (1961). Cultural Shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology*, 7, 177-182.

OBERG, Kalervo (1954): Culture Shock [en línea] <http://www.youblisher.comlp/53061-Please-Adda-Title/>

Readaptación cultural tras la repatriación. (s. f.). Faster Capital.

<https://fastercapital.com/es/tema/readaptaci%C3%B3n-cultural-tras-la-repatriaci%C3%B3n.html>

Rogers, R. A. (2006). From cultural exchange to transculturation: A review and reconceptualization of cultural appropriation. *Communication Theory*, 16(4), 474-503.

Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The Psychology of Culture Shock*. Routledge.

Young, J. O. (2005). Profound offense and cultural appropriation. *The Journal of Aesthetics and Art Criticism*, 63(2), 135-146.