

**FALTA DE GARANTÍAS E IDENTIDAD EN LOS INTERCAMBIOS  
INTERNACIONALES: ABANDONO AL TALENTO HUMANO**

Línea de Investigación:  
Prospectiva y Recurso Humano

DANNA HASBLEIDY MATEUS DAZA

Ensayo de grado como requisito para obtener el título de  
Especialista en Alta Gerencia

Asesora  
Msc. PATRICIA CARREÑO MORENO  
Docente Seminario de Grado



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)  
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA A DISTANCIA  
CAJICA

## Resumen

Este documento tiene como objetivo analizar como dentro del programa de intercambio cultural Aupair y en relación con el talento humano, los trabajadores no se consideran ni migrantes económicos ni colaboradores domésticos remunerados, así mismo exponer la falta de garantías e identidad que presenta el intercambio cultural. El programa Aupair crece de manera notoria en los Estados Unidos promoviendo que mujeres y hombres migren y encuentren en el cuidado de niños una manera de trabajo, a pesar de que esto sea lo esencial del programa, los jóvenes descubren en el intercambio cultural la posibilidad de viajar, conocer nuevas culturas y enriquecer sus conocimientos en la lengua inglesa, mientras que las familias americanas obtienen ayuda en el cuidado infantil flexible y a bajo costo. Al ser parte del programa de Aupair en los Estados Unidos periodo comprendido entre 2018 y 2020, relacionando la Alta Gerencia y la asignatura de Gestión del Talento Humano, en el presente documento se expone una crítica del abandono al trabajador presentado en los programas de intercambio internacional, más conocidos como programa de Aupair en los Estados Unidos de América.

**Palabras Clave:** Aupair, Intercambio Internacional, Talento Humano, Garantías, Inmigración.

## **Abstract**

This document aims to analyze how within the Aupair cultural exchange program in relation to human talent, these workers are neither considered economic migrants nor paid domestic collaborators, as well as to expose the lack of guarantees and identity presented by cultural exchange. The Aupair program notoriously grows in the United States by promoting women and men to migrate and find in childcare a way of working, even though this is the essentials of the program, young people discover in the cultural exchange the possibility of traveling, knowing new cultures and enriching their knowledge in the English language, while American families get help in flexible and low-cost childcare. As part of Aupair program in the United States period from 2018 to 2020 and relating Senior Management and the subject of Human Talent Management, this document exposes a critique of the abandonment of human talent presented by international exchange programs, better known as Aupair program in the United States of America.

***Keywords:*** Aupair, International Exchange, Human Talent, Guarantees, Immigration.

## FALTA DE GARANTÍAS E IDENTIDAD EN LOS INTERCAMBIOS INTERNACIONALES:

### ABANDONO AL TALENTO HUMANO

*"No dejes nunca de aprender del mundo, del entorno, de los demás, del éxito y de los fracasos. Cuanto más sepas mejor, como una esponja que absorbe todos los conocimientos necesarios para llevar a cabo tu plan. "*  
*(González, A, Adán, P., 2015)*

#### **Introducción**

América del Norte, Europa y Asia, son los continentes que brindan la oportunidad a los colombianos de obtener una visa con un programa de intercambio por determinado tiempo con el fin de trabajar y estudiar en el extranjero. Para el caso de los Estados Unidos existen diferentes tipos de programas de intercambios como son: intercambio estudiantil con un colegio, universidad o instituto, campamentos de verano, programas para educadores, entrenadores y médicos, especialistas, visitantes del gobierno y el programa de **Aupair** (Aspecto que se desarrollará más adelante en este ensayo), entre otros.

Escuchar hablar del intercambio cultural internacional puede generar muchos interrogantes, ¿En qué consiste el programa? ¿Porque ir a vivir en Estados Unidos? ¿Qué requisitos tiene el programa? ¿Ser Aupair es considerado un trabajo? ¿Es legal ser Aupair? ¿Qué garantías tiene el programa? ¿Qué actividades realiza un Aupair? ¿Trabajo, estudio o intercambio cultural?

Relacionar información del programa no es tarea fácil, debido a la escasez de antecedentes que presenta, pero si serán válidos los testimonios que permitan hacer entender al lector de que trata este programa, su figura de intercambio, pero con una labor domestica poco reconocida y valorada.

Según lo expresa (Pierrette Hondagneu-Sotelo, 2011) “el trabajo doméstico remunerado no se reconoce como un empleo real, porque está muy relacionado con las tareas no remuneradas que realizan las mujeres en sus casas particulares”, siendo este el principal problema que presenta el programa Aupair debido al abandono y la falta de garantías que se ofrece a los trabajadores, puesto que se vincula un Aupair con el fin de realizar un trabajo doméstico encubierto confundiendo esta labor como intercambio.

Dentro de las condiciones de un Aupair debe sobresalir el buen cuidado de niños, el intercambio cultural, la enseñanza y aprendizaje de nuevos idiomas, esto con el propósito de que haya un crecimiento formativo en los jóvenes que deciden ser parte de este proceso. No obstante, dentro de la normativa, esto puede ser considerado como un trabajo marginal, ya que se cumplen labores externas, dentro de una cantidad de horas semanales, sin un salario justo y digno. Pone en tela de juicio el abuso y la falta de protección que pueden sufrir estas personas, confundiendo la relación laboral que se adquiere bajo este tipo de contrato.

¿Cuenta con garantías el talento humano que hace parte de los intercambios internacionales?

Para responder a esta pregunta, fue necesario recurrir a una revisión de la literatura en el Estado del Arte que permite identificar algunas investigaciones de contexto nacional e internacional, iniciando con el artículo publicado por la Corporación Británica de Radiodifusión BBC y escrito por los reporteros Tim Stokes y Alpa Patel (2017), titulado “Qué son los "Aupair" y por qué su trabajo es considerado por algunos como una forma de esclavitud moderna” (Tim Stokes, 2017), el artículo evidencia que por deficiencia de legislación los trabajadores son explotados, el objetivo fue observar las vivencias que han tenido los Aupair en Europa y se detectó

que no existe una regulación para las agencias de intercambios culturales; del mismo modo, en el artículo publicado en la revista europea de estudios de la mujer y escrito por Rosie Cox (2007), titulado “El Cuerpo Aupair ¿Objeto sexual, hermana o estudiante?” (Cox, 2011), en el cual se demuestra que las Aupair son tratadas como parejas sexuales atractivas, del mismo modo, el gobierno facilita esta forma muy barata de cuidado de niños en lugar de tomar medidas drásticas, los jóvenes no son tratados como trabajadores, pero si como personas despreocupadas en busca de libertad o de emigrar de sus países.

Es importante mencionar la demanda colectiva interpuesta por un grupo de Aupair ante el Tribunal de Distrito de Los Estados Unidos para el Distrito de Colorado en el año 2018, en la cual se discute el salario semanal que el programa exige a las familias como sueldo para los Aupair, monto fijo el cual no tiene variación con los aumentos salariales en los Estados Unidos, el aporte radica en demostrar que los Aupair han intentado alzar su voz y hacer valer sus derechos para poder catalogarse como trabajadores y recibir un salario digno.

Por último cabe destacar que, durante la investigación surgió la idea de realizar una encuesta a 20 personas actualmente vinculadas al programa, con el fin de recolectar información para medir y conocer el grado de satisfacción que han tenido con dicha experiencia.

### *La Bienvenida al Sueño Americano: Trabajo, Estudio y Viajes.*

Para (Chiavenato, 2019), las organizaciones para su correcto funcionamiento y basados en el éxito, deben estar constituidas por personas, conocidas como **talento humano**: “Las organizaciones no funcionan por sí mismas, dependen de las personas para dirigir las, controlarlas, hacerlas operar y funcionar” Pg. 38.

Relacionando la figura de Aupair como empleado o parte del recurso humano de una organización, es notorio el abandono y falta de identidad que tiene el Aupair en este programa, puesto que no pertenece a la nómina de una empresa, su práctica no es calificada, es decir no se podrá relacionar en una hoja de vida puesto que no se certifica la experiencia. Al no hacer parte de una organización, el trabajador no obtiene reconocimiento alguno, no cuenta con garantías, no hay un acompañamiento, no se realizan evaluaciones periódicas de desempeño y no tiene importancia saber que tan adaptado, contento o satisfecho este el Aupair.

¿Qué es un Aupair? Son niñeras o cuidadores, nanny, hermanos mayores; son mujeres y/o hombres que encuentran en un empleo doméstico la posibilidad de trabajar y estudiar en el extranjero; son acogidos temporalmente por una familia anfitriona a cambio del cuidado de sus hijos, recibiendo una remuneración semanal, alojamiento y alimentación; “El programa de intercambio Aupair fue establecido como un programa educativo y cultural” (U.S. Department of State, 2011).

El programa lo conforman tres instancias: en primer lugar, el Aupair, hombre y/o mujer de cualquier parte del mundo entre los 18 y 26 años de edad que mediante agencias locales genera un negocio lucrativo haciendo parte de un intercambio cultural, en segundo lugar, la familia de acogida, americanos que abren las puertas de su hogar a un trabajador en intercambio al cuidado de sus hijos; y en tercer lugar la agencia internacional, encargada del cuidado, soporte y acompañamiento de las familias anfitrionas y los Aupair.

Hacer parte del programa no es un proceso sencillo, los aspirantes al programa deben cumplir con una lista de requisitos: Ser estudiante universitario o profesional laborando, nivel conversacional en el idioma inglés, licencia de conducción nacional e internacional, revisión de

antecedentes disciplinarios, vacunación al día, ser soltero y no tener hijos, experiencia relacionada en el cuidado de niños, certificación de primeros auxilios y natación, entre otros.

Al cumplir satisfactoriamente con esta serie de requisitos, inicia la inscripción y participación en el programa, lo cual abarca tres etapas: la primera es la aplicación e iniciación del proceso en Colombia por parte de una agencia local, este proceso de inscripción se realiza con empresas colombianas especializadas en intercambios internacionales, las cuales son encargadas del reclutamiento de los Aupair, evalúan y analizan la experiencia certificada en cuidado de niños del aspirante, antecedentes legales y cumplimiento de requisitos de aplicación; de igual manera, reúnen el expediente y ofrecen asesoría en el proceso de diligenciamiento de la documentación requerida por parte de la embajada y el proceso de Visado en Colombia.

En esta etapa, el aspirante firma un contrato con la agencia, en el cual se establecen fases de cumplimiento, se pactan requisitos, beneficios y obligaciones necesarias para el ingreso al programa, se describe el proceso de aplicación y se establece el valor y la forma de pago; dicho contrato cuenta con una vigencia limitada, inicia al momento de firmar la documentación y realizar el pago respectivo a la agencia y finaliza una vez el aspirante presente la solicitud de visa ante el consulado o embajada del país.

Una vez el perfil este completo y la agencia colombiana haya recibido en su totalidad la documentación, como parte del proceso, el aspirante ingresará a la plataforma virtual de una agencia internacional, en donde las familias anfitrionas podrán ver perfiles de diferentes aspirantes, información personal, experiencia en el cuidado de niños con su correspondiente referencia, experiencia académica, es decir, es la hoja de vida del aspirante; una vez la familia elija un perfil, solicita una entrevista telefónica o vía electrónica al aspirante, con el fin de conocerse mejor y con



un acuerdo mutuo generar un contrato estableciendo fecha de iniciación que será requisito para presentarse a la embajada y obtener la visa J1 por parte de la embajada de los Estados Unidos en Colombia y poder así prepararse para viajar e iniciar la experiencia del Intercambio Cultural.

Hasta este punto, el aspirante deja de ser parte o ser responsabilidad de la agencia colombiana, puesto que pasa a firmar un contrato con una agencia de Estados Unidos, designada por el Departamento de Estado.

La segunda etapa está a cargo de la agencia en Estados Unidos, al llegar a país extranjero, junto a cientos de Aupair de diferentes partes del mundo, son recibidos por la agencia internacional para un entrenamiento por tres o más días, en el cual mediante charlas y ejercicios didácticos se le enseña al Aupair la normatividad estadounidense, derechos y deberes tanto de las familias como del Aupair. Al finalizar dicho entrenamiento, cada Aupair se dirige a casa de su familia anfitriona, llega el día anhelado entre miedo, ansiedad, angustia, nostalgia, alegría, nervios, en fin, un sin número de sensaciones, empieza la aventura.

La agencia designa a un consejero local o regional, para que éste mantenga contacto continuo y apoye a los Aupair y familias anfitrionas, acompañamiento que no se realiza y en la mayoría de los casos es nulo, los consejeros o coordinadores deben informar a la agencia internacional cualquier situación inusual o incidentes relacionados con Aupair y/o familias de acogida y de ser necesario deben ser remitidas las faltas al Departamento de Estado de los Estados Unidos.

La tercera etapa está conformada por la familia anfitriona, quienes se encargan de firmar un contrato con la agencia internacional, el cual les permite acoger de manera legal a una persona

extranjera, están en la obligación de proveer una habitación privada al Aupair, así como alimentos, sueldo semanal, horario de trabajo de máximo 10 horas al día y 45 horas a la semana.

El programa es ofrecido por las agencias como un intercambio cultural, que permitirá que se conozcan nuevas culturas, oportunidad de viajar para explorar los Estados Unidos, crecimiento personal que permite desarrollar la independencia y madurez de los aplicantes y un componente educativo para mejorar y afianzar los conocimientos en inglés, hasta este punto todo aparenta ser perfecto y a cualquier persona que le vendan el programa lo enamora, pero en la vida cotidiana de una Aupair se realizan un sin número de actividades del hogar que no son relacionadas con los niños directamente, como la preparación de comidas, lavado de loza, lavado y planchado de ropa, orden de las habitaciones, aseo de baños y pisos, realizar el mercado, entre otras obligaciones; y el cuidado de los niños más lo que esto conlleva, acompañamiento en tareas y proyectos del colegio, movilización de los niños a sus colegios y/o actividades, jugar, alistarlos cada mañana, bañarlos, preparar a los niños para dormir, leer un cuento, entre otras actividades.

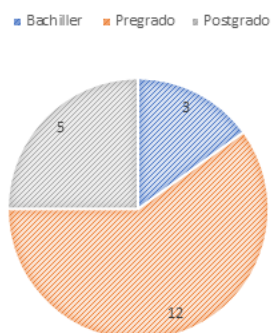
Una falencia que presenta el programa es aceptar a familias americanas con un número de hijos entre 4 o más, puesto que la Aupair continúa recibiendo la misma asignación salarial, sin importar la cantidad de obligaciones que vaya a tener.

Se realizó una encuesta de ocho preguntas a veinte personas que hacen parte del programa de intercambio cultural Aupair, con el fin de recolectar información para medir y conocer el grado de satisfacción que han tenido con esta experiencia.

En la primera pregunta, se pretende conocer el nivel educativo en el que se encuentran las 20 participantes; Bachiller, Pregrado o Postgrado:

## Figura 1

### *Nivel Educativo*

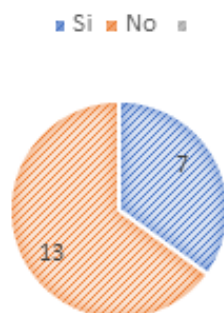


Como se puede apreciar en la Figura 1, tres Aupair son bachiller, doce Aupair son profesionales y cinco Aupair cuentan con título de postgrado; estos resultados permiten apreciar que las integrantes del programa de intercambio cultural Aupair son personas que asistieron a una universidad y que cuentan con una hoja de vida calificada ya que este es un requisito de aplicación al programa, “Ser estudiante universitaria o profesional laborando” (Global Exchange International, 2021)

La segunda pregunta, permite conocer si la participación en el programa ha sido útil para el crecimiento profesional del Aupair:

## Figura 2

### *Crecimiento profesional.*

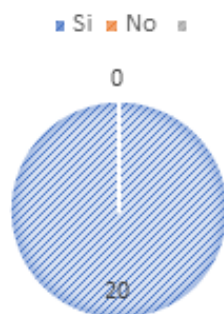


La Figura 2, permite apreciar que para 7 personas la experiencia en el programa ha contribuido con su crecimiento profesional, esto se debe a que son personas profesionales o especializadas en educación infantil, profesoras, psicólogas infantiles, entre otros campos relacionados con los menores y 13 personas refieren que la experiencia, lastimosamente no ha contribuido con su crecimiento profesional.

La tercera pregunta, hace referencia al crecimiento personal y el aporte que el programa ha dado a este.

### Figura 3

*Crecimiento personal.*



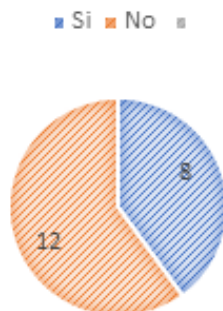
Como se puede apreciar en la Figura 3, el 100% de las personas encuestadas refleja que la participación en el programa les ha permitido tener un crecimiento personal, se afianza la independencia, madurez, toma de decisiones y solución de problemas de mejor efectiva.

Uno de los beneficios con los que cuenta el programa, es la oportunidad de estudio, “Como Aupair, asistirás a clases que elijas en una universidad o college. Tu familia anfitriona contribuirá con hasta \$500 USD por año destinados a tus estudios.” (Cultural Care Aupair, 2021). Por esta

razón la cuarta pregunta, hace referencia a si durante el programa ha tenido la oportunidad realizar estudios en pregrado o postgrado.

#### **Figura 4**

*Oportunidad de Estudiar.*

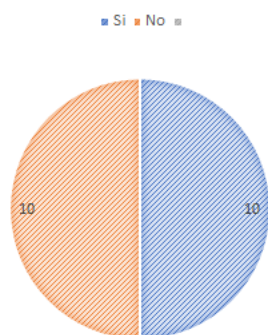


En la Figura 4, se evidencia que un 8 personas han tenido la oportunidad de realizar estudios de postgrado y/o pregrado, ha sido de gran ayuda la virtualidad que ofrecen las universidades teniendo en cuenta el COVID, pero 12 de las personas encuestadas no ha contado con las mismas oportunidades, muchas veces esto puede ser debido a que los horarios de las clases y el horario laboral coinciden y no es fácil encontrar el espacio para poder estudiar, las responsabilidades del hogar hacen que para algunos Aupair el estudio no sea una opción viable. Cabe aclarar que el programa exige que durante el año de intercambio el Aupair realice 6 créditos académicos en una institución americana, estos créditos los deben realizar todos los Aupair para poder aplicar a una extensión o recibir la respectiva certificación de participación al finalizar el programa.

Según el Departamento de Estado, las agencias tienen la obligación de brindar acompañamiento y soporte durante la estadía del Aupair, por lo que la quinta pregunta en la encuesta realizada permite conocer si los Aupair han recibido alguna ayuda por parte de la agencia.

### Figura 5

*Soporte por parte de la agencia.*

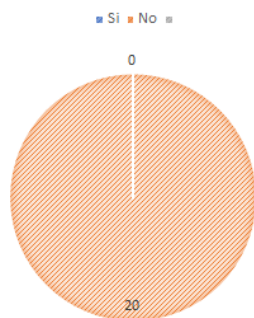


La figura 5, demuestra que un factor crítico que presenta el programa es el abandono al que se ven expuestos los Aupair; el consejero local es el ente encargado de mantener contacto continuo y apoyo tanto para los Aupair como para las familias anfitrionas.

La pregunta seis de la encuesta, pretende medir si para el Aupair la remuneración salarial es acorde con las labores que realiza.

### Figura 6

*Remuneración salarial.*

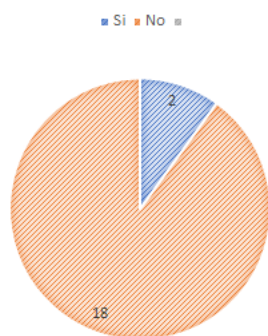


Como se expresó en este documento, uno de los problemas que presenta el programa es el monto salarial con el que cuentan los Aupair ya que se decretó como un monto fijo y no está acorde con las labores realizadas en casa de la familia anfitriona, por lo que en la Figura 6, se puede evidenciar que las 20 personas encuestadas concuerdan con esta problemática. En el año 2018, un grupo de Aupair presentó ante el Tribunal de Distrito de Los Estados Unidos para el Distrito de Colorado una demanda colectiva, en el cual manifiestan el desacuerdo con el salario semanal y se llegó a una conciliación monetaria, además de esto, las agencias aseguran que a pesar de tener un salario mínimo legal de \$195.75 semanales, las familias anfitrionas pueden acordar una bonificación extra para los Aupair.

La séptima pregunta, pretende conocer si las personas encuestadas volverían a ser parte del programa de intercambio cultural Aupair.

### **Figura 7**

*Participación en el Programa por segunda vez.*



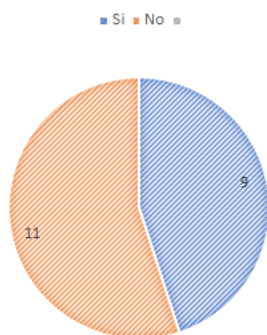
Como se puede apreciar en la Figura 7, el descontento de los participantes hace que no tengan interés en hacer parte del programa nuevamente, incluso cabe aclarar, que no todas las

personas que llegan a Estados Unidos finalizan satisfactoriamente su estadía, por el contrario, prefieren renunciar al programa y regresar a sus países antes de tiempo.

La octava y última pregunta de la encuesta, busca conocer si las personas al hacer parte del programa relacionarían en su hoja de vida esta experiencia.

### Figura 8

*¿Relacionaría la experiencia en la hoja de vida?*



Si bien es cierto que, para algunos participantes la experiencia del programa será bastante enriquecedora y valdría la pena relacionarla en la hoja de vida debido a su vínculo profesional con los menores (Educadores o afines), para otros profesionales no tendrá alguna validez relacionar esta experiencia y/o vivencia.



**Anexo**  
**(Encuesta)**

**FALTA DE GARANTÍAS E IDENTIDAD EN LOS INTERCAMBIOS INTERNACIONALES:  
ABANDONO AL TALENTO HUMANO**

Cuestionario dirigido las personas que hacen parte del Programa Aupair en los Estados Unidos, con el fin de recolectar información para medir y conocer el grado de satisfacción que han tenido con dicha experiencia.

**Nivel Educativo**

- Bachiller
- Pregrado
- Postgrado

**¿Cree que la participación en el programa ha sido útil para su crecimiento profesional?**

- Si
- No

**¿La participación en el programa le ha permitido crecer personalmente?**

- Si
- No

**¿Durante el programa, ha tenido la oportunidad realizar estudios en pregrado o postgrado?**

- Si
- No

**Las agencias en Estados Unidos están en la obligación de brindar acompañamiento y soporte durante la estadía del Aupair. ¿Ha recibido ayuda por parte de la agencia?**

- Si
- No

**¿La remuneración salarial durante el programa es acorde con las labores que realiza?**

- Si
- No

**¿Volvería a participar en el Programa Aupair?**

- Si
- No
- Tal vez

**¿Relacionaría en su hoja de vida la experiencia en el programa?**

- Si
- No

## Conclusiones

Para concluir el presente trabajo, cabe resaltar que el programa no cuenta con una base normativa que presente al Aupair como un trabajador, por el contrario, lo presenta como la posibilidad de creación de un parentesco o lazos ficticios con una familia americana, lo cual no tiene cercanía a un trabajo o labor doméstica.

Hablar y conversar con algunos Aupair y basados en vivencias propias, se identifica que el programa crea sentimientos de angustia, miedo, impotencia y un impacto emocional negativo lo cual es notorio que el Aupair preferiría jamás haberse inscrito a un programa disfrazado con el nombre de Intercambio Internacional.

Estados Unidos otorga al aspirante una Visa de Trabajo, en este caso si se reconoce al Aupair como trabajador y se le obliga a que realice la respectiva declaración de impuestos, en donde el Aupair debe pagar una tasa de aproximadamente \$3.000 dólares por su año trabajado.

No se puede dejar de lado a los hombres y mujeres que encuentran en esta experiencia el mejor momento de sus vidas, se descubren a sí mismos, ahorran, pagan deudas, viajan, mejoran al 100% el idioma inglés y/o aprenden una lengua nueva, forman un hogar o se regresan a casa con sus familias en búsqueda de nuevas y mejores oportunidades.

## Referencias

- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. In I. Chiavenato, Administración de recursos humanos (p. 38). México: Mc Graw Hill. <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=5207&pg=1>
- Cox, R. (01 de 03 de 2011). The Au Pair Body Sex Object, Sister or Student? European Journal of Women's Studies: [https://www.academia.edu/1348225/The\\_Au\\_Pair\\_Body](https://www.academia.edu/1348225/The_Au_Pair_Body)
- Global Exchange International. (12 de 03 de 2021). Tu mejor experiencia. [http://www.tumejorexperiencia.com/?fbclid=IwAR2x5ezrAbt0UcuiampKfi01-EA7jOVZssUsVcvG\\_Oz0NTFIYcPXjubn-vI](http://www.tumejorexperiencia.com/?fbclid=IwAR2x5ezrAbt0UcuiampKfi01-EA7jOVZssUsVcvG_Oz0NTFIYcPXjubn-vI)
- González, A, Adán, P. (2015). Emprender con éxito 10 claves para generar modelos de negocio. (1ª Ed.). Alfaomega. <https://www.alfaomegacloud.com/reader/emprender-con-exito-10-claves-para-generar-modelos-de-negocio?location=17>
- Liarou, E. (2015). ‘Pink Slave’ or the ‘Modern Young Woman’? A History of the Au Pair in Britain. London: Palgrave Macmillan, London.
- Pierrette Hondagneu-Sotelo, E. E. (20 de 05 de 2011). Universidad del Sur de California. Más allá de la domesticidad.: <file:///C:/Users/Danna%20Mateus/Downloads/263-1939-1-PB.pdf>
- Tim Stokes, A. P. (30 de 11 de 2017). BBC NEWS. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-42168934>
- U.S. Department of State. (October de 2011). THE AU PAIR EXCHANGE PROGRAM. Obtenido de <http://www.usaupair.com/wp-content/uploads/2014/01/The-Au-Pair-Exchange-Program-Brochure.pdf>