

# **Conflictos laborales y Estrategias temporales: Un análisis autoetnográfico del Programa *Summer Work and Travel (2023-2024)***

**María Fernanda Monge Alarcón**

Estudiante de Antropología en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).  
e-mail: fernanda.monge@pucp.edu.pe

## **Resumen**

El presente artículo tiene como objetivo explorar los desafíos laborales a los que se enfrentan los estudiantes peruanos en el programa Summer Work & Travel (SWT). A través de una metodología autoetnográfica, analizo y reflexiono en torno a mi propia experiencia como participante del programa SWT, considerando los conflictos que atraviesan los jóvenes participantes de este programa y las estrategias que desarrollan en contraposición a estas situaciones. En ese sentido, pongo en cuestión las implicancias del SWT, en tanto un programa de intercambio cuyos participantes cumplen funciones como trabajadores migrantes temporales.

## **Palabras clave**

Migración temporal, Trabajo, Autoetnografía, Estudiantes, Summer Work & Travel.

# **Labor Conflicts and Temporal Strategies: An Autoethnographic Analysis of the Summer Work and Travel Program (2023-2024)**

**María Fernanda Monge Alarcón**

Anthropology student at the Pontifical Catholic University of Peru (PUCP).

e-mail: fernanda.monge@pucp.edu.pe

## **Abstract**

This article aims to explore the labor challenges faced by Peruvian students in the Summer Work & Travel (SWT) program. Using an autoethnographic methodology, I analyze and reflect on my own experience as a participant in the SWT program, considering the conflicts faced by young participants and the strategies they develop in response to these situations. In this sense, I question the implications of SWT as an exchange program whose participants fulfill roles as temporary migrant workers.

## **Keywords**

Temporary Migration, Work, Autoethnography, Students, Summer Work & Travel.

## **Migración Temporal, Trabajo y el Programa Summer Work & Travel**

La migración es un fenómeno que cambia constantemente y se adapta a las circunstancias de quienes se encuentran moviéndose desde su lugar de origen por distintos motivos. A las formas más clásicas de migración se le han añadido fenómenos como la migración temporal y la migración circular, realizadas por trabajadores, estudiantes, refugiados, entre otros. No obstante, en el fondo siguen teniendo los mismos efectos: los países de mayores recursos se benefician del trabajo -a distintos niveles- de los migrantes, y los países de menores recursos se benefician de las remesas que estos envían de regreso (Piqueras, 2011, p. 188).

Los trabajadores migrantes temporales constituyen una de las mayores fuerzas laborales para trabajos de escasa capacitación, que por distintos motivos no se obtenían con tanta facilidad de forma local. Sin embargo, al no contar con las mismas regulaciones económicas y controles legales en los empleos, estos trabajadores terminaron accediendo a contratos que pagan por hora o a destajo (Castles, 2013). Si bien cada país cuenta con sus propias particularidades legales en cuanto a sus políticas migratorias, existen varios rasgos que comparten entre ellos. La importación de trabajadores extranjeros se encuentra restringida a una estricta temporalidad, a la imposibilidad de cambiar de sector de trabajo, y a la poca o nula oportunidad legal de permitir una residencia de larga duración (Moliner, 2018, p. 278).

Para el caso de los jóvenes peruanos, existen varias posibilidades de movilidad y migración internacional. Pueden realizar desde cursos o créditos de periodos menores a un año por acuerdo de universidades, hasta los estudios de carreras completas en el extranjero. Estas son formas de movilidad que involucran estudios y capacitación superior para los jóvenes (ver Bermúdez, 2015). Ahora bien, existen otras formas de movilidad que no suponen un reconocimiento de crédito o títulos académicos. Sea por las retribuciones económicas, la adquisición de capital cultural o la oportunidad de vivir nuevas experiencias, los estudiantes son partícipes de estas formas de movilidad no formal (Mendoza et al, 2016, p. 8). Una de las formas más populares de movilización son los programas de intercambio Au Pair en países del norte global, en los que las jóvenes de distintos países participan de un intercambio cultural a cambio de realizar labores de cuidado con las familias que las acogen. Este tipo de programas de migración ha sido ampliamente cuestionado por el tipo de trabajo de cuidado doméstico temporal que desempeñan las participantes (Aguilar, 2017), así como las condiciones legales que invisibilizan las vulnerabilidades de estas mismas (Anderson, 2014).

De similar manera, también se encuentra el programa *Summer Work & Travel* (SWT), el cual será objeto de análisis de este artículo. Este programa, fomentado por el gobierno de Estados Unidos, tiene como objetivo que jóvenes de distintos países experimenten la cultura y vida cotidiana estadounidense mientras trabajan

para sostener sus gastos y viajar durante su estancia en el país, convirtiéndose en “turistas trabajadores” (Terry 2016, p. 113). Los participantes de este programa deben ser estudiantes universitarios o de institutos a tiempo completo, y contar con un nivel conversacional de inglés. Este programa es particularmente popular entre estudiantes de países asiáticos (Ver Jiang, 2015 para China; Lin et. al, 2012 para Taiwan; Wattanavorakijkul, 2020 para Tailandia). Sin embargo, también cuenta con popularidad en países latinoamericanos (ver Abadías, 2021, y Vulcano, 2017 para Argentina; Bristot, 2020 para Brasil).

La característica de este programa es que, aunque se considera como un programa de intercambio<sup>1</sup> a partir de la concesión de la visa J-1, los estudiantes viajan a EE.UU. para necesariamente trabajar en empresas de dicho país. La participación de los estudiantes en el programa está mediado por una serie de actores tanto en EE.UU. como en el país de origen. Los estudiantes acuden a empresas reclutadoras en el país de origen que se encargan de guiarles en el proceso de aplicación al programa. Estas empresas realizan el contacto con agencias patrocinadoras estadounidenses, quienes son las encargadas de contactar con empresa de servicios en la que trabajará el estudiante, así como de velar por el bienestar de los estudiantes durante su programa (Medina 2022, p. 170).

Resulta necesario destacar que los empleadores que usualmente contratan a estudiantes J-1 son resorts, hoteles, parques de atracciones, entre otras empresas en el sector de turismo y entretenimiento. Para este tipo de empresas, las ventajas de contratar estudiantes que posean visas J-1, en comparación a otro tipo de visas laborales, se encuentran, en primer lugar, en que no necesitan sustentar los motivos para su contratación ni hay límites en cuanto al número de trabajadores contratados. En segundo lugar, las empresas están exentas del pago de impuestos de planilla y no corren con los gastos de viaje de los estudiantes, por lo que los trabajadores J-1 son más baratos que trabajadores norteamericanos o con visas de trabajo (Terry 2016). Aunque este tipo de programas suele ser promovido entre la población joven de estudiantes, los programas de SWT también han recibido cuestionamientos por situaciones de maltrato, pago de salarios bajos y una mínima supervisión hacia las empresas participantes de este tipo de programas (ídem).

Estas características y cuestionamientos suponen un punto de partida para el análisis de los conflictos que pueden surgir durante el desarrollo del programa para los estudiantes-trabajadores, así como las estrategias que estos pueden generar para sobrellevar las situaciones a las que se enfrentan. La tesis de Medina (2022) abordó

---

<sup>1</sup> El programa funciona a partir de la visa J-1, designada por el Departamento de Estado de EEUU para visitantes de intercambio “que tengan la intención de participar en un programa aprobado con el propósito de enseñar, instruir o dar conferencias, estudiar, observar, realizar investigaciones, consultar, demostrar habilidades especiales, recibir capacitación, o recibir educación o formación médica de posgrado” (USCIS, s/f). El programa SWT encaja en esta categoría, y permite que los participantes trabajen en puestos que les permitan interactuar con ciudadanos estadounidenses. No se permite que quienes participan trabajen en puestos de ayuda doméstica, atención médica, entretenimiento para adultos, ni como conductores de vehículos, trabajadores de horario nocturno o comercio itinerante (US. Department of State, s/f).

el caso peruano en el marco de la globalización y las redes transnacionales de trabajo a partir de la experiencia de la autora durante la temporada 2012-2013. En esta ocasión, me propongo seguir su línea de reflexión, siendo el propósito del presente artículo reflexionar en torno al programa SWT a partir de mi propia experiencia como estudiante J-1 durante la temporada 2023-2024 utilizando el recurso de la autoetnografía.

## **Autoetnografía**

La autoetnografía como método se empezó a difundir principalmente a partir de la década de los noventa, utilizando la escritura como una herramienta para la investigación. Esta concibe el uso de relatos personales y/o autobiográficos, así como las experiencias propias del etnógrafo en la investigación, situadas en un contexto social y cultural determinado (Blanco 2012, p. 55). Los investigadores que utilizan este método se valen del relato de momentos significativos o “epifanías”, que son posibles porque ellos mismos son partícipes de una identidad y experiencia cultural particular. Sin embargo, al escribir y analizar, se les pide que sigan el estándar correspondiente al de las investigaciones en ciencias sociales (Ellis et al, 2015, p. 253). De esta forma, se puede contemplar la escritura en sí misma como una forma de generar conocimiento. Permite darnos sentido a nosotros mismos y a nuestras experiencias, de manera que podamos comprender mejor nuestras relaciones, fomentar un sentido de agencia y señalar situaciones que posiblemente no se hayan cuestionado antes (ibid., p. 259).

Diferentes críticas se han realizado a esta metodología. Walford (2004) crítica el método en cuanto a la veracidad de los hechos. Considerando que la reconstrucción de los hechos narrados se realiza *a posteriori*, el autor cuestiona que tan precisos son los relatos presentados en este tipo de investigaciones. Por ello, Walford califica a la autoetnografía como “autoindulgente”, pues no se exige a sí misma ciertos criterios de objetividad que en otro tipo de investigaciones serían indispensables (2004, p. 412). Por su parte, Stahlke Wall (2016) cuestiona la dimensión ética de la autoetnografía. Puesto que se trata de un relato personal, no siempre se consideran los permisos éticos que se solicitarían en otro tipo de investigaciones. A su vez, la autora complementa este punto al indicar que siempre existen otros personajes que participan en las narrativas, por lo que siempre se debe asegurar el anonimato de estos mismos (Stahlke Wall, 2016, p. 4).

Tomando en cuenta todo lo mencionado anteriormente y considerando las características del programa SWT, encuentro pertinente el uso del método autoetnográfico para la descripción de esta experiencia, a fin de señalar situaciones particulares y generar cuestionamientos sobre este programa. A partir de mi propia experiencia y reflexividad como estudiante de ciencias sociales, propongo generar una reflexión en torno a las implicancias laborales de la participación de los estudiantes peruanos en este tipo de programa durante la etapa de educación superior.

Comenzaré describiendo el contexto en el que se desarrolló mi participación en el programa, seguido por algunos de los conflictos que suscitaron en el entorno laboral, así como algunas de las estrategias a las que recurriamos como estudiantes, según pude observar durante mi estancia en el lugar. Todos los nombres de las personas que menciono en este texto son pseudónimos, para mantener el anonimato de las personas con las que interactué.

## **Experiencia Vivida**

### **1. Consideraciones iniciales**

Lo primero a tener en cuenta sobre mi experiencia vivida durante el SWT es el periodo temporal en el que participé de este programa, que fue entre los meses de diciembre de 2023 a marzo de 2024. Los estudiantes peruanos tenemos permitido participar en el programa SWT durante las vacaciones de la universidad o instituto, es decir, desde el mes de diciembre hasta el mes de marzo, cuando se reanudan las clases. Estos meses corresponden a la estación de invierno en Norteamérica que, salvo para ciertos recintos, se consideran como temporada baja en turismo. Las temporadas turísticas se caracterizan por plantear una oferta de trabajo dual, en la que se requieren, por un lado, trabajadores para todo el año, y, por el otro, trabajadores contratados solamente para las temporadas altas, que dejan de ser requeridos en las temporadas bajas (Terry 2016, p. 112). En ese sentido, los estudiantes J-1 formarían parte de ese mercado de trabajadores temporales que son requeridos solamente durante las temporadas altas.

Los estudiantes peruanos son contratados fuera de la temporada alta, lo que plantea de por sí un dilema para las empresas, ya que en algunos casos acaban contratando más personal del que realmente necesitan y recortando horas de los que ya se encuentran trabajando. Esto suponía un problema para algunos de los estudiantes, como quedó demostrado cuando un amigo que conocí durante el programa, al que llamaré Martín. Él me contó, a modo de anécdota, cómo le llamaba la atención a un joven malayo con el que trabajaba por haber escogido venir en esta temporada. Él tenía la opción de venir, además de la temporada de invierno, en la temporada de verano, a diferencia de nosotros que solo podíamos participar del programa en invierno.

Lo segundo es el entorno espacial en el que trabajé. El lugar en donde se desarrolló mi experiencia SWT fue en la ciudad de Gatlinburg, ubicada en el estado de Tennessee. Este pueblo, junto con la ciudad de Pigeon Forge, que se encuentra ubicada a 30 minutos de distancia en auto, se caracterizan por contar con varias atracciones turísticas, desde resorts para esquiar, parques en las montañas, parques de atracciones, así como con las correspondientes tiendas de recuerdos, restaurantes y hoteles que rodean este tipo de atracciones. Asimismo, residen y trabajan personas de distintas nacionalidades y orígenes étnicos. En ese sentido, los negocios en estas ciudades están habituados a recibir estudiantes J-1 provenientes de distintas partes del mundo en distintas épocas del año y durante las temporadas altas hay una gran

demanda de trabajadores. Sin embargo, en el momento en que yo participé del programa, el pueblo de Gatlinburg estaba finalizando la última temporada alta del año, que corresponde a las fechas entre las festividades de Navidad y Año Nuevo, y entrando en temporada baja, que se extiende durante los meses de enero y febrero.

El establecimiento que me contrató fue un restaurante que había abierto recientemente, en 2023. Este contaba con un primer piso de tienda de regalos, un segundo piso de restaurante y un tercer piso de bar. El restaurante era una sucursal, cuya sede principal se encuentra en la ciudad de Nashville, capital del estado de Tennessee. Entre su personal se encontraban tanto personas de nacionalidad estadounidense como de otras nacionalidades, especialmente de países latinoamericanos. En ese momento, y hasta que me fui, el restaurante no contaba con un administrador general, sino que quien cumplía esa función era la administradora de Recursos Humanos, a quien llamaré Kayla. Asimismo, había otros administradores que se encargaban de otras funciones del establecimiento, y hubo algunos con los que interactué más, a quienes llamaré Megan, Ashley, Jack y Max. Según me contaron algunos compañeros de trabajo, los estudiantes J-1 de Perú que llegamos esa temporada éramos el cuarto grupo de estudiantes J-1 que recibía el restaurante desde que abrió. Aunque funcionan de manera independiente, el restaurante de Gatlinburg se encuentra supeditado a las decisiones que se toman desde Nashville, entre las que se encontraría la contratación de estudiantes J-1.

Yo llegué al lugar y empecé a trabajar tardíamente, como será explicado en el siguiente apartado. Para ese momento pude notar claramente que había una mayor cantidad de trabajadores de los que se necesitaba en ciertos puestos y algunos estudiantes J-1, incluido Martín, comentaban que había ocurrido una sobrecontratación de personal J-1 aprobada desde la sede de Nashville, sin que los administradores del local de Gatlinburg tuvieran injerencia. Este hecho en particular determinaría la relación que se establecería entre los estudiantes J-1 y los administradores del recinto, que no fue tan positiva como habría esperado. Sucedieron varios conflictos que impactaron laboralmente la experiencia del programa SWT para quienes trabajamos en ese restaurante, los cuales pude conocer y experimentar particularmente en mayor o menor medida. Debido a un error administrativo, terminé desempeñándome en tres puestos distintos de trabajo durante la temporada: inicié como *Retail Host* en la tienda del primer piso, mi puesto oficial, aunque solo estuve en él una semana; luego, estuve como *Porter* o mantenimiento, posición en la que estuve casi todo el mes de enero que me permitía movilizarme por todo el local; y finalicé mi programa como *Host* o anfitriona del restaurante en el segundo piso.

## **2. Conflictos**

Un primer episodio se daría al inicio del programa, apenas llegué a reportarme para trabajar, el día 22 de diciembre de 2023. Fui de las últimas estudiantes J-1 de Perú que se reportó en el lugar y, tras presentarle mis documentos a Kayla, me dijo que

esa misma tarde me haría llegar el horario de trabajo que me correspondía para que empezara mis labores. Aunque esperaba que lo enviaran esa misma tarde, entre las conversaciones que tuve con otros estudiantes que habían llegado antes que yo, me comentaron que varios de ellos no habían entrado a trabajar incluso hasta una semana después de su llegada a EE.UU. Esto era porque justamente Kayla no se había contactado con ellos y fueron los propios estudiantes quienes fueron a insistir que les asignara el horario de trabajo. Eso también pasó conmigo, pues no se contactó conmigo hasta el quinto día, cuando yo misma fui a pedir el horario y recién ese día, 27 de diciembre, empecé a trabajar.

Siendo Kayla la principal administradora del local, surgieron mayores situaciones de tensión entre ella y los estudiantes J-1. Esta fue una primera situación de desinterés por parte ella y la gerencia del restaurante, la cual sentaría el precedente sobre el cual se desarrollarían las relaciones laborales y de jerarquía entre los administradores y los estudiantes J-1. Estos últimos dependían completamente de las decisiones de los primeros, pero contaban con poco margen para reclamos. Aunque llegó a mí como rumor y luego la persona involucrada me lo confirmó, se comentaba que Kayla había llegado a insinuar que mandaría a deportar a uno de los primeros estudiantes que había llegado para trabajar a causa de su insistencia en ir todos los días a reclamar por la asignación de su horario de trabajo. Qué tan cierta fue esta situación, no puedo afirmarlo; sin embargo, el rumor que se esparció entre los estudiantes fue suficiente para considerar a Kayla una persona de temer.

Una segunda situación que considero que afectó el desarrollo de todo el programa fue la asignación del número de horas que trabajaríamos. Debido a que nuestra forma de pago era en función a las horas trabajadas, para nosotros era muy importante trabajar la mayor cantidad de horas posibles, es decir, lograr cumplir la jornada semanal de 40 horas y, si era posible, superar esa cantidad de horas para hacer *overtime* y que nos pagaran más. Durante el mes de diciembre no era un problema tan notorio, pues, en la mayoría de los puestos, los trabajadores J-1 recibían un aproximado de 40 horas. Sin embargo, conforme avanzaban los meses de enero y febrero, los administradores vigilaban con mayor intensidad la cantidad de horas que cada uno trabajaba y el número de horas asignadas a los trabajadores se empezó a reducir, hasta solo permitir que los estudiantes J-1 trabajaran máximo 32 horas, que era lo estipulado por contrato.

Si alguno superaba la cantidad de horas permitida, era “cortado” inmediatamente y enviado a casa. Esa era la motivación inicial por la que muchos de los estudiantes, incluyéndome, fuimos cortados en algún momento. Para los estudiantes-trabajadores de la cocina, el recorte estaba más relacionado con la cantidad de personas que asistía al restaurante, menor de la habitual, salvo los fines de semana. Por ese motivo, en muchos casos, la cantidad de horas que terminaban trabajando semanalmente muchas veces no superaba las 25 o 26 horas. Sin embargo, conforme avanzaba la temporada, se hacía cada vez más notoria que había más personal del necesario en

el restaurante y pude observar situaciones, principalmente durante el mes de febrero cuando estuve de anfitriona, en las que cortaban a algunos estudiantes por razones que no tenían que ver con las horas. En una ocasión, pude ver cómo el administrador Max cortaba a una compañera del puesto de anfitriones porque la vio varias veces utilizando el celular. En otra ocasión, Martín me contó cómo el administrador Jack lo había cortado porque lo había visto dormir mientras estaba en su periodo de descanso. Esta clase de actitudes colocaban a los estudiantes en una posición de alerta constante para evitar que los administradores los cortaran.

Un tercer conflicto que afectó las relaciones que se establecieron entre los estudiantes J-1 y los administradores del local fue la comida. Varios compañeros J-1 me contaron que, antes de que yo llegara, había ocurrido una especie de discusión entre los administradores con respecto a si los estudiantes J-1 debían o no recibir comida de parte del local. Aparentemente, había ocurrido una disputa entre los administradores, pues, según me relataron, Megan y Ashley sí estaban de acuerdo con que recibiéramos comida, mientras que Kayla y los otros administradores consideraban que éramos demasiados y no era conveniente para el restaurante alimentarnos gratuitamente a todos. Al final, designaron que los estudiantes J-1 podían acceder a un descuento del 50% en sus comidas en el restaurante, pero solo durante sus turnos de trabajo.

Este fue un motivo de queja durante toda la temporada y, aunque algunos se resignaron a pagar por sus comidas en el restaurante, otros recurrieron a la generosidad oculta de los trabajadores latinos de la cocina para conseguir alimentos sin tener que pagar. Dos de los cocineros principales, el Sr. Julio y el Sr. Miguel, solían darnos a las *Porter* un poco de la comida que sobraba al final del día, y algunos de los anfitriones les pedían comida a escondidas a ellos y a algunos de los estudiantes trabajadores de la cocina, quienes sí recibían la comida gratis. Eventualmente, los administradores se dieron cuenta de esta situación, por lo que empezaron a dar órdenes más estrictas sobre cómo y cuánta comida podían pedir desde la cocina.

Esto también generaba una tensión con los otros trabajadores latinos del restaurante, como pude entender en una ocasión cuando, en mis primeros días como anfitriona, Martín me advirtió sobre uno de los *Runner* del restaurante, Gabriel. Parafraseando, me dijo que él era buena persona, pero que me cuidara de que no me viera pidiendo favores en la cocina porque podía decírselo a alguno de los administradores. Cuando le pregunté el motivo, me dijo que los latinos se cuidaban entre ellos, y que Gabriel no quería que le llamaran la atención al Sr. Julio ni al Sr. Miguel.

### **3. Estrategias**

Si se toman en cuenta estas situaciones, sobre todo el tema de las horas y la comida, era de esperarse que los estudiantes J-1 buscaran maneras de obtener más ingresos, pues una de las principales razones por las que los estudiantes participan del programa SWT es ganar ingresos en dólares. Considerando el tipo de cambio, resulta más beneficioso para los estudiantes trabajar en EE.UU. por tres meses que trabajar la

misma cantidad de tiempo en Perú. Además, debido al costo del programa, lo ideal es poder recuperar la inversión realizada y, de ser posible, obtener ganancias. Pude distinguir tres estrategias o alternativas de trabajo que los estudiantes J-1 realizaban para obtener más recursos, dos de ellas externas al lugar de trabajo y una interna.

La primera estrategia, y la más común, era conseguir un segundo trabajo. Pude notar que esta era también una práctica usual entre algunos trabajadores estadounidenses del sector de servicios, pues en muchos casos los horarios de trabajo se configuran de manera que se pueden manejar dos trabajos, o incluso tres, en temporada alta. Por recomendaciones de amigas que ya habían participado anteriormente en programas SWT, sabía que debía empezar a buscar un segundo trabajo lo más pronto posible y no fui la única, pues un tema de conversación común entre los estudiantes J-1 peruanos era sobre si alguno ya había conseguido un segundo trabajo. Por la duración del programa, de por sí es poco rentable para las empresas contratar trabajadores que se irán al cabo de tres meses, de manera que, mientras más avanzaba la temporada, resultaba más complicado para los estudiantes J-1 que los contrataran. Aunado a ello, el factor de la temporalidad afectaba la cantidad de empleos que de por sí podían generarse en el mercado local.

Hubo algunos, como Martín, que pudieron conseguir un segundo trabajo casi al inicio de la temporada y, mientras esta avanzaba, escuchaba como muchos, incluida yo, todavía intentaban conseguir un segundo trabajo, con resultados tanto positivos como negativos. En mi caso, nunca logré conseguir uno dadas las circunstancias que describí anteriormente y a mitad de la temporada dejé de intentarlo, pero hubo algunos que, incluso dos o tres semanas antes de que terminara la temporada, lograron conseguir un segundo trabajo.

Una segunda estrategia a la que recurrían con mayor frecuencia quienes aún no contaban con un segundo trabajo era la donación de plasma. En EE.UU. existen centros de salud especializados en recibir a personas que puedan donar plasma, con el propósito de utilizar las proteínas presentes en este componente de la sangre en terapias o medicamentos de ciertas enfermedades raras. Para que el plasma de una persona sea apto, esta debe haber donado al menos dos veces. Asimismo, solo está permitido acudir a los centros de donación un máximo de dos veces por semana (Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos). Muchos de estos centros especializados ofrecen compensaciones monetarias por cada visita para donar plasma, lo que la convierte en una alternativa para obtener algún ingreso para los estudiantes J-1.

Dado que los centros de donación se encontraban en la ciudad de Knoxville, a una hora y media de viaje en auto desde Gatlinburg, las visitas para donación de plasma debían planificarse con cierta antelación. Se debía prever el transporte para ello, además de los gastos que este implicaba, por lo que muchas veces se asociaban entre 4 o 5 personas para cubrir los gastos de transporte hacia Knoxville. Era una

pregunta común en el grupo de *WhatsApp* de los estudiantes J-1 si alguien quería ir a donar plasma, para acordar cuándo y cuántos irían en cada ocasión. A pesar de no ser una fuente de ingresos significativa, era una estrategia sencilla que representaba un ingreso extra para los estudiantes J-1, incluso a costa de su propio bienestar. Esta fue la estrategia a la que más me demoré en recurrir, pues escuchaba que algunos estudiantes contaban que se sentían mal o se desmayaban después de donar. Así, en una ocasión, Martín me contó que una vez le inyectaron mal la aguja varias veces, haciéndole heridas e impidiéndole donar adecuadamente. Le pregunté si no le preocupaba que le hubiesen hecho daño y me respondió que al menos le iban a pagar. Al final acabé por animarme a ir a donar plasma, pero no me resultó porque tenía deficiencia de hierro y no cumplía con los requerimientos que me solicitaban.

La tercera estrategia que puedo atribuir específicamente al lugar en el que trabajé era la que coloquialmente denominamos “rascar minutos”. Como relaté anteriormente, conforme avanzaba la temporada se iban reduciendo la cantidad de horas que los estudiantes J-1 podían trabajar. En ese sentido, lo que varios estudiantes optaron por hacer fue empezar a llegar un poco más temprano e irse un poco más tarde de lo que indicaba su horario. Esto lo hacíamos con el fin de que los minutos extra acumulados pudiesen sumarse a la paga semanal y, de esa manera, recibir una paga ligeramente mayor. Personalmente, considero esta como la estrategia más arriesgada, pues, si se ejecutaba inadecuadamente, podía llevar a ser “cortado” (es decir, enviado a casa) antes de poder completar el horario asignado para asegurar que solo cumpliéramos las 32 horas. Además, si los administradores detectaban que se realizaba esta práctica con demasiada frecuencia, podían llamarnos la atención a todos y vigilar con mayor rigurosidad los horarios asignados.

Estos dos factores podrían colocar a esta como la opción más drástica, puesto que los estudiantes podían generarse una mala reputación frente a los administradores. Teniendo en cuenta la precaria relación que se había establecido con la gerencia del restaurante, y especialmente con Kayla, esta acción podría llegar a percibirse como un intento de los estudiantes de sobrepasar la autoridad establecida. En ese sentido, los estudiantes que recurrían a esta acción se sometían a la posibilidad de ser sancionados por los administradores o, en su defecto, a que no se les reconocieran los minutos adicionales que trabajaron. Si los estudiantes, considerados migrantes temporales y trabajadores dependientes, se percibieran también como sujetos insubordinados, esto podría generarles condiciones de inseguridad frente a las autoridades administrativas.

## Reflexiones

En su tesis de licenciatura, Medina (2022) relata su experiencia en el programa SWT durante la temporada 2012-2013 en el estado de Pensilvania, en un resort donde tuvo el puesto de *housekeeper*. Son más de diez años de diferencia con la experiencia SWT

que viví yo en la temporada 2023-2024. Si bien las funciones que ella desempeñó fueron muy distintas a las mías, existen importantes similitudes en ciertos aspectos que me parece necesario resaltar.

Adicionalmente, Medina (2022) señala una observación importante sobre la socialización de los jóvenes durante la experiencia laboral: para muchos jóvenes estudiantes, el programa SWT resulta atractivo por la idea de libertad e independencia que pueden adquirir al encontrarse en un país extranjero. Muchos disfrutaban de ello en las fiestas, los días de compras, o las posibilidades de hacer turismo y viajar. Durante mi experiencia, pude constatarlo a lo largo del tiempo en que pertencí al programa. Sin embargo, como menciona Medina (2022), esta sensación de libertad no compensa el régimen de explotación al que nos sometemos como trabajadores, con un ambiente laboral en constante tensión, y un trato que limita y/o sobrepasa lo discriminatorio (p. 171).

De igual manera, la narrativa que existe en torno al SWT como una posibilidad de “vivir el sueño americano” y de vivir una ciudadanía global, resulta simplemente una herramienta de publicidad. El programa SWT, entendido como intercambio cultural, logra vender una experiencia principalmente de consumo. La realidad es que los estudiantes no participan del programa con el fin de capacitarse más en sus propias carreras, sino que viajan a formar parte de la clase trabajadora estadounidense durante tres meses. Y no cualquier tipo de trabajador, sino un trabajador migrante, diferente en idioma y nacionalidad, sujeto a prejuicios que se expresan en las relaciones laborales entre trabajadores estadounidenses y latinoamericanos (Medina, 2022, 172). La discriminación y racismo fueron factores que atravesaron la experiencia y, aunque no fue algo que viví en persona, era común para mí escuchar relatos de personas de mi entorno que sí fueron discriminados de parte de algunos de los compañeros de trabajo, así como de algunos clientes que atendíamos.

## **Conclusiones**

A partir de todo lo descrito anteriormente, surge una pregunta que cae por su propio peso: ¿Qué tan beneficioso realmente es el programa SWT para los estudiantes? El programa cuenta con una base legal no menos que cuestionable: al estar catalogado como intercambio cultural, no pasa por las mismas regulaciones que otros tipos de permisos para contratación de trabajadores internacionales. En ese sentido, críticos estadounidenses han señalado que el programa sería perjudicial para la economía del país, ya que resaltaría el declive de las tasas de empleo juvenil. La presencia de trabajadores jóvenes inmigrantes generaría, pues, una competencia innecesaria para los jóvenes norteamericanos, quienes suelen ser contratados en empleos temporales y de medio tiempo, los mismos que acaban ocupando estudiantes J-1 (Bowman 2019, p. 107). Por su parte, los estudiantes J-1 tampoco se benefician laboralmente como resultado del programa SWT. Al contrario, solo contribuyen en el fortalecimiento de las dinámicas de acumulación y desarrollo del país receptor, en tanto se posicionan

como sujetos mercantiles, quienes contribuyen en abaratar los costos de la fuerza de trabajo y en abonar al fondo fiscal del país receptor (Márquez, 2010, p. 78).

Ya desde finales del siglo pasado se venían alertando sobre las consecuencias que tendría la globalización en la precarización del trabajo, al surgir situaciones como la sobreocupación, el subempleo y los empleos de ingreso insuficiente (Sotelo, 1998; Hirsch, 1996). Márquez (2010) afirma que la globalización neoliberal busca maximizar las ganancias y promover un mercado global, a costa de vulnerar los derechos básicos, flexibilizar la fuerza de trabajo y dismantelar el Estado social. En esencia, este modelo promueve desigualdades sociales para conseguir mayores márgenes de rentabilidad y competitividad, con el objetivo de alentar el crecimiento económico y fomentar el empleo remunerado (idem).

Asimismo, la posición del migrante no solo está condicionada por su función laboral, sino también por la necesidad de demostrar un buen comportamiento ante la sociedad que lo acoge. Molinero (2018) indica que el migrante no puede generar situaciones que susciten un motivo de amenaza del orden local establecido, sino que por ser un no-nacional está obligado a demostrar una hipercorrección social, siendo la consecuencia de no acatar ello la posibilidad de expulsión. Ante el estado y la sociedad, el migrante es un ser provisional, revocable, temporal. De manera que, pese a ser una decisión personal, los trabajadores migrantes no llegan a poseer las mismas libertades ni derechos que los trabajadores residentes. Ante la ley, no compiten bajo las mismas condiciones de libertad e igualdad, y caen víctimas de esquemas de discriminación institucional (Castles, 2013, p.11). Ello no implica que existan cuestionamientos desde el contexto laboral nacional; sin embargo, los trabajadores temporales migrantes no cuentan con la misma seguridad que un trabajador residente.

Estas son las conclusiones a las que llego a partir de la propia experiencia vivida y descrita. A pesar de todo, no considero que los estudiantes peruanos deban dejar de participar en este programa, ya que hay experiencias dentro del SWT que pueden resultar valiosas para algunos de ellos. No obstante, considero necesario discutir y cuestionar las condiciones de trabajo a las que podemos llegar a exponernos, así como también considerar qué tan valiosa realmente es la experiencia en relación con las narrativas que se difunden sobre el programa. Sugiero que se siga investigando y recopilando las experiencias de estudiantes J-1 para conocer de primera mano las ventajas y desventajas que el programa SWT representa en la formación integral de los jóvenes estudiantes peruanos.

## Referencias bibliográficas

- Abadías, L. (2022). *Turismo y trabajo* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de La Plata).
- Aguilar, M. Trabajo temporal, políticas del cuidado y desregulación a través del visado J1. *XXXI Congreso Alas*.
- Anderson, B. (2014). The Magic of Migration, Immigration Controls and Subjectivities; The Case of Au Pairs and Domestic Worker Visa Holders. In M. Romero, V. Preston, & W. Giles (Eds.), *When Care Work Goes Global* (pp. 79–93). Ashgate.
- Bermúdez, E. (2015). La movilidad internacional por razones de estudio: Geografía de un fenómeno global. *Migraciones internacionales*, 8(1), 95-125.
- Blanco, M. (2012). Autoetnografía: una forma narrativa de generación de conocimientos. *Andamios*, 9(19), pp. 49-74.
- Bowman, C. (2019). The rise of the J-1 Summer Work Travel program and its rhetorical links to US youth unemployment. En Tamar Mayer, Sujata Moorti, Jamie K. McCallum (Ed.), *The Crisis of Global Youth Unemployment*, pp. 105–122. Routledge.
- Bristot, L. (2022). Turismo de intercâmbio: o desenvolvimento de competências segundo a percepção de participantes do programa Summer Work Travel. (Tesis de Bachillerato, Universidade de Caxias Do Soul)
- Castles, S. (2013). Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual. *Migración y desarrollo*, 11(20), pp. 8-42.
- Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos (s/f). *¿Por qué donar plasma es esencial? Dar = Vivir*. Recuperado el 19 de febrero de 2024, de <https://www.hhs.gov/givingequalsliving/es/donaplasma/por-que-donar>
- Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2015). Autoetnografía: un panorama. *Astrolabio*, (14), pp. 249-273.
- Hirsch, J. (1996). *Globalización, capital y Estado*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Jiang, J. (2015). *Racialization in the United States: A case study of Chinese students' experiences in a Summer Work Travel Program*. (Master's Thesis, Bowling Green State University).
- Lin, Y. H., Lee, Y. C., & Wang, S. C. (2012). Analysis of motivation, travel risk, and travel satisfaction of Taiwan undergraduates on work and travel overseas programmes: Developing measurement scales. *Tourism Management Perspectives*, 2, 35-46.
- Márquez, H. (2010). Desarrollo y migración: una lectura desde la economía política crítica. *Migración y desarrollo*, 8(14), pp. 59-87.

Medina, D. (2022). Living the american dream: globalización y redes transnacionales de trabajo juvenil. El caso de las empresas “Work and Travel” (Lima-Perú) y “Nemacolin Woodlands Resort” (Pensilvania-EE. UU.) durante el 2012 al 2013. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Antropología].

Mendoza, C.; Staniscia, B.; Ortíz Guitart, A. (2016). Migración y movilidad de las personas calificadas: nuevos enfoques teóricos, territorios y actores. *Biblio 3W. Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*. vol. 21, no 1.166.

Molinero, Y. (2018). Programas de migración temporal ¿la utopía del pensamiento de Estado hecha realidad? En G. Avallone & E. Santamaría (Coords.), Abdelmalek Sayad: una lectura crítica (pp. 271–287). Dado Ediciones.

Piqueras, J. (2011). El mundo en movimiento. Migración internacional y globalización. *Cuadernos de geografía*, (90), pp. 187-210.

Sotelo, A. (1998). La precarización del trabajo: ¿premisas de la globalización? *Papeles de Población*, (18), pp. 81-121.

Terry, W. C. (2016). Solving seasonality in tourism? Labour shortages and guest worker programmes in the USA. *Area*, 48(1), pp. 111-118.

US. Citizenship and Immigration Services (USCIS). (s/f). Exchange visitors. Recuperado el 2 de abril de 2024, de [scis.gov/working-in-the-united-states/students-and-exchange-visitors/exchange-visitors](https://scis.gov/working-in-the-united-states/students-and-exchange-visitors/exchange-visitors)

US. Department of State. (s/f). *Summer work travel*. BridgeUSA. Recuperado el 2 de abril de 2024, de <https://j1visa.state.gov/programs/summer-work-travel/>

Vulcano, M. A. (2017). *Vacaciones y trabajo: motivaciones de los jóvenes argentinos que realizan experiencias de work and travel en el exterior* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de la Plata).

Walford, G. (2004). Finding the limits: Autoethnography and being an Oxford University proctor. *Qualitative research*, 4(3), 403-417.

Wattanavorakijkul, N. (2020). Measuring intercultural sensitivity of Thai university students: Impact of their participation in the US summer work travel program. *rEFLECTIONS*, 27 (1), 81-102.