

6. Soñar con *Scrubs*.¹ Migración y movilidad social como futuro entre enfermeras/os

GUSTAVO LÓPEZ CASTRO*

SELENE GASPAR OLVERA**

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.216.06>

Resumen

Una de las paradojas migratorias del mundo globalizado es que, por un lado, la frontera se plantea como un muro estratégico que impediría el asedio de los migrantes pobres, solicitantes de asilo y refugiados, y, por el otro, se promueve la entrada de grupos sociales con un gran capital humano, recursos y talentos, según los planteamientos de Mezzadra y Nelson (2017). En el caso que abordamos en este capítulo, la migración de personas con recursos sociales y talentos se alimenta de las expectativas del sueño americano, sobre todo en localidades y municipios de alta migración en México; los profesionistas y estudiantes de enfermería no escapan a este mito cultural norteamericano, el cual es reforzado por las oportunidades que les presentan empresas que se dedican a reclutar prospectos en centros de formación en nuestro país en colaboración con algunas universidades públicas y privadas.

Palabras clave: *sueños, scrubs, talentos, migración, enfermería.*

¹ El término *scrubs* en inglés se refiere a un tipo de ropa médica que usan enfermeras, médicos, dentistas y otros empleados que brindan atención a los pacientes. Los atuendos eran inicialmente asépticos para uso de los cirujanos y el personal de asistencia en el quirófano, pero pronto se convirtieron en la ropa común del personal médico en muchos países.

* Doctor en Sociología por la Universidad de Toulouse, Francia. Profesor-investigador de El Colegio de Michoacán, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3362-7814>

** Maestra en Demografía Social por la UNAM. Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales en El Colegio de Michoacán, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1312-5385>

Introducción

La dinámica y cambiante economía mundial, que busca el progreso sin límites a partir de una productividad sin límites que alimenta un máximo creciente de ganancias, se ha sostenido históricamente y se sostiene en el mundo hiperglobalizado bajo el modelo neoliberal, a partir de ese viejo recurso que llamamos la fuerza de trabajo; estas necesidades provocadas por una fuerza de trabajo que no es solamente la fuerza bruta transformadora de materia prima y dinero en mercancía, sino todo el ingenio, la creatividad y el esfuerzo humano. Y todo esto que es necesario para las economías de todos los países, es tanto cierto para las sociedades afluentes como para las empobrecidas. Unas y otras buscan ese talento humano en cualquier lugar donde sea posible encontrarlo, ya sea en las filas de la economía del conocimiento local o allende las fronteras.

El componente de la fuerza de trabajo calificada y altamente calificada no es algo nuevo en los flujos migratorios entre México y Estados Unidos, pero es un fenómeno que ha visto un crecimiento sostenido en los últimos 25 años y se ha mantenido por encima de la migración de nivel medio superior y la de menor calificación, con una marcada participación de las mujeres mexicanas calificadas y altamente calificadas (Gaspar y Chávez, 2016; Aragónés, 2019). Las necesidades del crecimiento constante de las economías y sociedades de los países afluentes les ha hecho requerir flujos constantes en el tiempo de trabajadores de todo tipo; una economía del conocimiento como se ha desarrollado en Estados Unidos necesita no sólo de tecnólogos y científicos, sino también de trabajadores en los servicios, y particularmente en los servicios de cuidados, sobre todo en sociedades posindustriales con un cambio demográfico hacia el envejecimiento (Boucher, 2016).

El objetivo de este capítulo es analizar la paradoja de las fronteras parcialmente cerradas para ciertos tipos de migrantes, el papel del “sueño americano” como impulsor de la migración, y cómo las empresas e instituciones, tanto públicas como privadas, facilitan la migración del personal de enfermería. En este contexto se explora la perspectiva de los estudiantes del último año de la licenciatura en enfermería, examinando las razones princi-

pales que consideran para que una enfermera o enfermero decida trabajar en Estados Unidos. También se investiga la relación de estos estudiantes con la migración internacional a través de redes sociales y familiares, así como su intención de migración, ya sea para vivir o trabajar en Estados Unidos.

El estudio se basa en la bibliografía especializada en el tema tratado. Mientras que el análisis de las razones para migrar a Estados Unidos y la vinculación de los estudiantes de enfermería con la migración internacional y su intención de migración se fundamenta en un enfoque mixto para la recopilación de datos y su análisis. La encuesta y las entrevistas son parte de un ejercicio piloto que busca evaluar si el contexto migratorio puede explicar la intención de migrar de los estudiantes de enfermería o si otras instituciones, así como la actividad de agencias reclutadoras, tienen un poder explicativo mayor (Gaspar, 2022).

La encuesta se llevó a cabo de manera no probabilística en la semana del 9 al 15 de noviembre de 2022 en las instalaciones de la Escuela de Enfermería de Zamora A. C., afiliada a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y ubicada en Zamora, Michoacán. Este municipio tiene un contexto migratorio internacional marcado hacia Estados Unidos. La recopilación de información no presentó restricciones significativas, y participaron todos los estudiantes dispuestos a responder el cuestionario, ya sea en papel o en línea, según su conveniencia, y que estuvieran cursando el último año de la carrera de enfermería, participando todos los 24 estudiantes de ese grado.

Para la recopilación de la información se obtuvo la debida autorización de las autoridades de la institución educativa. Se elaboró un consentimiento informado que detallaba los objetivos del trabajo, el procedimiento, los beneficios y la confidencialidad de los datos personales; además, se señalaron los riesgos potenciales y se proporcionó un aviso de privacidad que especifica quién es el responsable de salvaguardar la información. En dicho consentimiento informado se invitó a los estudiantes a participar en la encuesta de manera voluntaria.

Fronteras paradójicas

Cualquier día de la semana, de cualquier mes, uno puede abrir un periódico o ver un noticiero televisado y es seguro que habrá por lo menos una noticia de personas que están saliendo, están llegando, están pasando por un territorio diferente al que nacieron; son personas moviéndose por una diversidad casi infinita de causas vitales; muchas de ellas transgrediendo normativas y ordenanzas legales de los Estados y territorios, otras tantas con salvaguardas en forma de visas, pasaportes, contratos. Para unos las fronteras están prácticamente cerradas en todo el mundo, para los otros hay una apertura proporcional a sus credenciales y deseabilidad como fuerza de trabajo.

Ya avanzado el siglo XXI atestiguamos una de las paradojas migratorias del mundo globalizado, pues por un lado la frontera se plantea como un muro estratégico que impediría el asedio de los migrantes pobres, solicitantes de asilo y refugiados, al tiempo que promueve la entrada de grupos sociales con un gran capital humano, recursos y talentos (Mezzadra y Neilson, 2017), todo lo cual es necesario para aliviar el sufrimiento de las sociedades de donde proceden los migrantes con recursos. Esto es así porque como dicen Mezzadra y Neilson “las fronteras también constituyen dispositivos de inclusión que seleccionan y filtran hombres y mujeres, así como diferentes formas de circulación, de formas no menos violentas que las empleadas en las medidas de exclusión” (Mezzadra y Neilson, 2017, p. 25). Y como las fronteras no solamente son muros físicos y barreras, y no solamente se ubican entre los países, sino que también son simbólicas e ideológicas y pueden estar en cualquier parte, el acto de exclusión o inclusión es igualmente situado y simbólico.

En el caso que nos interesa, la migración de personas con recursos y talentos se alimenta de las expectativas del “sueño americano”, sobre todo en localidades y municipios de alta migración en México, de los profesionistas de la enfermería y de las oportunidades que les presentan empresas que se dedican a reclutar prospectos en centros de formación en nuestro país en colaboración con algunas universidades públicas y privadas. Como dice Sandro Mezzadra, muchos muros en el mundo son menos rígidos de

lo que pretenden ser (Mezzadra y Neilson, 2017, p. 12), pues ya no pueden “bloquear el paso global de personas, dinero u objetos [y] se han transformado en dispositivos fundamentales para su articulación” (p. 13). La frontera entre México y Estados Unidos, desde esta perspectiva, sería una puerta de doble batiente situada en muchos sitios a la vez, dependiendo de la experiencia del viajero. Si vas por la garita, el oficial migratorio es el guardián del territorio, si vas por el desierto, los sensores térmicos y de movimiento son los delatores de la infracción, y son eficaces siempre y cuando haya un humano observando las pantallas; si vas por avión, la frontera está en el aeropuerto. Y cualquiera de ellos es una puerta si vas con el coyote correcto o llevas los papeles adecuados. En ese sentido, el “sueño americano” no basta, aunque ayuda para dar el primer paso.

El “sueño americano” y la atracción de capital humano

Por mucho tiempo, el “sueño americano”, ese componente principalísimo de la cultura norteamericana, ha atraído a millones de hombres y mujeres de todo el mundo, de los más diversos estratos sociales, a vivir o trabajar en Estados Unidos, con la esperanza de encontrar mejores condiciones de vida y más oportunidades de desarrollo que las que podrían tener en sus países de origen. Ni los más pobres ni los más ricos ni los menos educados ni los más calificados escapan a ese canto de sirenas. No obstante, ese sueño americano no es ya lo que solía ser. Dicen Chomsky y Palmer al respecto:

La movilidad social es una parte esencial del sueño americano: naces pobre, trabajas mucho y te haces rico. La idea de que es posible encontrar un trabajo decente, comprarse una casa y un coche, y enviar a los hijos a la universidad... todo se ha hundido (2017, p. 10).

A pesar de esto, ese mito culturalmente tan poderoso sigue presente en la mente de millones de personas dentro y fuera de Estados Unidos, alimentado por la idea del progreso constante e ilimitado del capitalismo. Los profesionales de enfermería no están exentos de verse atraídos por el sueño americano. Algunos motivados por aspiraciones de movilidad ascendente,

prestigio o estabilidad económica y profesional, mientras que otros atraídos por las políticas de reclutamientos en tiempos de escasez de empleo o en respuesta a malas condiciones laborales. La migración de profesionales en enfermería puede o no provocar un déficit de enfermeras en sus países de origen o bien agudizar un déficit ya manifiesto, pero estas posibilidades han abierto un debate sobre el derecho a la movilidad de los profesionales de enfermería y de otras áreas del conocimiento; el debate sobre la fuga de cerebros, como se le llamó en la década de 1960, no sólo no ha cesado, sino que, ante la evidencia de un incremento notable en las migraciones calificadas, ha motivado un mayor interés en el tema.

En particular, en cuanto a las migraciones laborales de personal sanitario el debate se torna álgido por los recursos económicos, físicos y humanos que los países de origen invierten en la formación de médicos y enfermeras, inversiones económicas y sociales que, debido a la emigración, no tienen retornos de inversión ni beneficios sociales (Gaspar Olvera, 2019 y Ávila y Gaspar, 2021). Esta situación se agrava porque dicha migración va principalmente de países en desarrollo o empobrecidos hacia países desarrollados, como Estados Unidos, Canadá y países de Europa occidental. Es evidente que esa migración puede propiciar un *stock* insuficiente de personal especializado en áreas de la salud en los países que alimentan los flujos migratorios que, además, como señalan Brock y Blake (2015), exacerbaban y perpetúan la desigualdad de oportunidades entre sociedades en desarrollo y desarrolladas.

A este debate argumentado por las implicaciones negativas que tiene para los países de origen y que resulta altamente beneficioso para los países de destino, se suma otro relacionado con el derecho a la movilidad de las personas, ya sea para estudiar, trabajar o residir en otro país distinto al de nacimiento o residencia. Con políticas de atracción o no, la movilidad internacional y la emigración de las personas por diversas razones no es una empresa fácil: esta travesía tiene altos costos económicos, familiares, emocionales y de variada índole para los migrantes, en este caso, para los estudiantes internacionales y sus familias.

La internacionalización de la educación superior es un negocio muy grande y lucrativo. En Estados Unidos la mayoría de los estudiantes internacionales (56%) se mantienen a sí mismos y pagan sus matrículas a través

de fondos familiares y personales; colectivamente contribuyen con 39 000 millones de dólares a la economía de Estados Unidos; únicamente 17% obtiene apoyos económicos de instituciones de Estados Unidos (Presidents Alliance on Higher Education and Immigration, 2021), por lo que el resto de los estudiantes obtiene recursos de instituciones de su propio país. De acuerdo con la fuente citada, esto hace que la educación figure como la sexta exportación más importante para la economía de Estados Unidos, incluso por delante de exportaciones de automóviles y los servicios médicos. La presencia de estudiantes internacionales en Estados Unidos ayuda a crear aproximadamente 416 000 puestos de trabajo. Es pertinente señalar que, cuando los estudiantes internacionales amplían su estancia por trabajo o para adquirir un mayor grado académico en ese país, esto se traduzca en una doble ganancia para la economía estadounidense (Gaspar Olvera, 2019, Ávila y Gaspar, 2021).

Todo esto ha llevado a cuestionar si los países expulsores y receptores tienen derecho a gestionar los flujos migratorios y los movimientos internacionales que no implican en un primer momento una migración, como el de los estudiantes en el extranjero, pero que podrían dar lugar a una migración posterior. Brock y Blake (2015) plantean el dilema de si los gobiernos de los países de origen de los migrantes deben o pueden restringir la emigración e imponer costos a los migrantes con la finalidad de obtener algún rendimiento de la inversión en educación y reproducción social, o si, por el contrario, pueden obtener beneficios a partir de la aplicación del conocimiento y la experiencia ganada en el extranjero (Brock y Blake, 2015).

Los países de origen tendrían que crear oportunidades laborales y profesionales, además de fomentar el regreso de estudiantes en el extranjero y de migrantes calificados y altamente calificados que ejercen su profesión en el extranjero. La circulación de talentos no necesariamente implica el retorno del migrante, ya que los avances tecnológicos permiten trabajar tanto dentro como fuera del país en diversos sectores económicos. Sin embargo, como señala Sylvie Didou, existe conocimiento limitado sobre las estrategias de interacción, de cooperación, esquemas de retorno y retención de estudiantes y migrantes calificados y altamente calificados (Didou, 2004); aún más escaso es el estudio de los diferentes tipos de movilidad según campo de conocimiento y las estructuras de inserción laboral.

Brock y Blake (2015) destacan que los países de destino, al atraer el talento extranjero, también tienen una responsabilidad que asumir. Argumentan que es esencial desarrollar políticas sólidas y bien fundamentadas que puedan mitigar los efectos negativos de la migración y la movilidad internacional de estudiantes, tomar en serio los derechos e intereses de los migrantes, así como las preocupaciones que afectan a otros, especialmente en lo que respecta a los migrantes que parten de países en desarrollo. Todos estos aspectos llevan a los autores citados a abordar la cuestión de lo que es justo o justicia global en torno a la migración internacional, en la cual los países de destino, los países de origen y los propios migrantes comparten una responsabilidad.

Claroscuros en la migración internacional de talentos

Lo anterior lleva a plantearse preguntas fundamentales como ¿qué se considera justo o qué es la justicia, y para quién? La migración no es un juego de suma cero, en ese complejo fenómeno demográfico, existen pérdidas y ganancias tanto para los países de origen como para los países de destino y para los propios migrantes el desafío radica en encontrar un equilibrio (Gaspar Olvera, 2019). Como señalan Brock y Blake (2015), no hay una oposición inherente al derecho de las personas a moverse entre fronteras nacionales por motivos profesionales o personales. Sin embargo, es crucial que estos movimientos migratorios se realicen de manera ordenada y bajo estricto respeto de los derechos de los migrantes y de la soberanía de las naciones.

No es suficiente considerar únicamente la relación entre el migrante y la sociedad que dejará, junto con las implicaciones normativas de su partida. También es necesario considerar los efectos positivos y negativos para los países receptores de migrantes, principales beneficiarios de la migración de talentos, dado que sus políticas de atracción y reclutamiento están diseñadas para trabajar, estudiar, hacer negocios e innovar. Los potenciales migrantes, en la figura de estudiantes internacionales, los inmigrantes calificados y altamente calificados aportan una amplia gama de beneficios materiales y duraderos a las economías avanzadas, como es el caso de Estados Unidos (Brown y Wolf, 2020).

Esta situación resulta altamente beneficiosa para la economía de Estados Unidos, ya que, como se señala en el estudio de Presidents Alliance (2021), una parte de los ingresos que genera ese país a partir de las visas H-1B se destina a programas de financiamiento para estudiantes estadounidenses en el campo STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y para capacitar trabajadores estadounidenses en ese campo del conocimiento. Estiman que las tarifas de las visas H-1B han ayudado a más de un millón de estudiantes K-12 (educación de nivel básico y de secundaria) y que han permitido a 50 000 maestros recibir formación en campos STEM. Además, han financiado cerca de 90 000 becas universitarias en este campo, y han contribuido al desarrollo de trabajadores estadounidenses en sectores tecnológicos estratégicos.

Desde una perspectiva positiva de la migración se destacan las ventajas que las naciones de origen pueden obtener del retorno, la circulación y el intercambio de talentos, así como beneficios económicos de los flujos de remesas internacionales (Ávila y Gaspar Olvera, 2021). Brock y Blake (2015) hacen hincapié en que la migración puede tener resultados positivos para los países de origen, como la reducción de la pobreza y mejoras institucionales, así como un aumento de la formación de capital para los migrantes. En los países de destino, los migrantes pueden convertirse en activos que benefician a los países de origen actuando como facilitadores de oportunidades para otras personas en sus países de origen y aportando capital humano más experimentado a su regreso. Esta visión positiva de la migración engloba los beneficios no sólo para los países de origen de los migrantes, sino también para los países de destino y los propios migrantes, contrarrestando los efectos negativos y unilaterales de la fuga de cerebros (Ávila y Gaspar, 2021).

A pesar de las restricciones migratorias y de los altos costos asociados a la migración, siempre habrá personas que deseen trasladarse a otro país por una variedad de razones, como lo señalaron Brock y Blake (2015). Si se logra abordar estas razones, las personas podrían encontrar menos motivos para abandonar sus países de origen. Además, si los países de destino invirtieran más en educación para satisfacer sus propias necesidades de recursos humanos altamente calificados y calificados, podrían reducir la necesidad de diseñar políticas atractivas que incentiven la migración calificada de otros

países. Por otro lado, los viajes internacionales para estudiar o trabajar aportan significativas ventajas al desarrollo y la innovación de los países de origen. Por lo tanto, restringir la migración o el movimiento internacional no parece ser el camino a seguir.

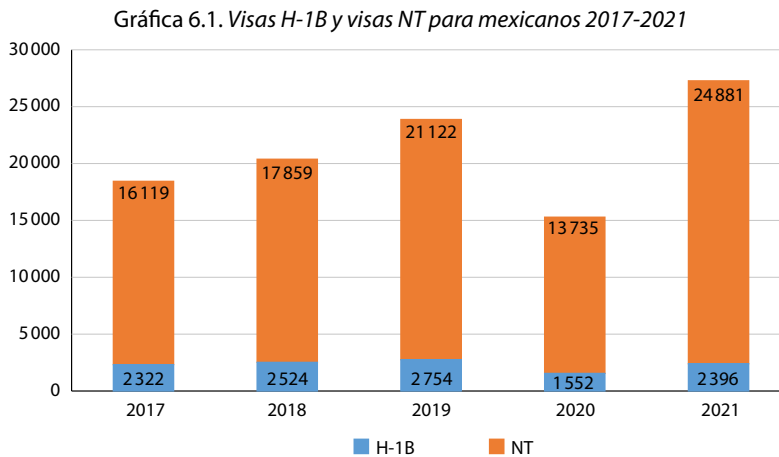
A pesar de las políticas de reclutamiento en momentos de escasez de trabajadores calificados en los países receptores, los procesos migratorios nunca son una ruta fácil; esto se aplica a casi todos los migrantes, ya sean calificados o no (Gaspar Olvera, 2022). Incluso si los trabajadores calificados son reclutados por una empresa que les ofrece facilidades para tramitar el visado y un contrato de trabajo, las dificultades suelen acumularse. Por ejemplo, para ejercer la enfermería en Estados Unidos se deben cumplir ciertos requisitos administrativos, de conocimientos de la profesión y de dominio del idioma inglés. Los profesionales de enfermería y de otras áreas del conocimiento se enfrentan a obstáculos adicionales en el reconocimiento de sus credenciales y experiencia laboral, además de los costos monetarios que deben asumir cuando utilizan empresas de reclutamiento. Incluso aquellos que migran por sus propios medios deben afrontar costos diversos para su partida y empleabilidad en sus destinos, sin olvidar los costos familiares asociados a este proceso.

Los migrantes en el campo de la enfermería enfrentan problemas adicionales cuando son contratados por empresas privadas de reclutamiento. Algunos de ellos terminan trabajando en actividades de menor calificación, como, por ejemplo, el trabajo de limpieza o cuidadores, o bajo condiciones menos favorables en comparación con el personal de enfermería local (OIT, 2003). Para establecer una política justa que considere los derechos de los migrantes es imperativo que se priorice no sólo su derecho a migrar, sino también a que se garanticen sus derechos básicos laborales.

A menudo se dice que las necesidades de enfermería en los Estados Unidos son cíclicas, a veces excesivas y a veces insuficientes. Entre 1989 y 1995, las visas H-1A ayudaron a cubrir las deficiencias que surgieron durante este periodo. Esta categoría de visa fue posible gracias a la Ley de Alivio de Enfermería (Bursing Relief Act) de 1989 y fue abolida en 1995. Un segundo periodo de escasez ocurrió de 1999 a 2005, durante este se emplearon visas H-1C. Estas visas fueron aprobadas por el Congreso de Estados Unidos a través de la Ley de Alivio de Enfermería para Áreas Des-

favorecidas (Nursing Relief for Disadvantaged Area Act) de 1999, esta expiró en 2005.

De 2005 a 2022 no se emitieron visas especiales para profesionales de enfermería, no obstante, era posible ingresar a Estados Unidos con una visa de trabajo H-1B (para profesionales universitarios). Además, las visas de trabajo TN NAFTA (para ciudadanos de México y Canadá) se mantuvieron activas gracias al Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Aunque actualmente no existen visas de entrada específicas para profesionistas de la enfermería, Estados Unidos está experimentando un déficit de enfermeras/os, escasez caracterizada por la tendencia al envejecimiento y la jubilación de las enfermeras registradas (RN), situación que se ha acentuado debido a la pandemia de COVID-19. La sustitución de la generación que se retira requerirá la incorporación de aproximadamente 200 000 RN por año (más de 1 millón para 2030, según un estudio del Health Resources and Services Administration (HRSA) en 2017 (Nightingale College, 2020).



Fuente: Elaboración de los autores con datos de USCIS, 2017-2021.

Los datos de visas H-1B y NT emitidas a profesionales mexicanos de 2017 a 2021 experimentaron un crecimiento constante, a excepción del año 2020 cuando la pandemia de COVID-19 impactó de manera significativa en todo el mundo, particularmente en Estados Unidos (véase la gráfica 6.1). Estas tendencias, como lo describen Delgado y Gaspar, indican que

[...] cualitativamente, este importante segmento de la diáspora mexicana se distingue por sus elevados niveles de productividad académica y desarrollo profesional, lo que evidencia la elevada selectividad —con fuertes exigencias en términos de estándares de calidad y competitividad académica y profesional— a la que son sometidas las personas mexicanas con estudios superiores que emigran (Delgado Wise y Gaspar Olvera, 2022. p. 4).

Empresas de reclutamiento de enfermeras/os en la migración internacional

Las empresas de reclutamiento de enfermeras funcionan como intermediarias entre los profesionales y las empresas que ofertan empleos para este sector. Operan tanto a nivel nacional como internacional. Existe un número significativo de estas empresas de reclutamiento de enfermeras a nivel internacional, tanto en los países de origen como en los países de destino, incluso en naciones que enfrentan una escasez de profesionales de enfermería. Un ejemplo paradójico de esta situación es México, que, a pesar de su déficit de profesionales de enfermería se promueve la migración de estos profesionistas a nivel internacional a través de las instituciones educativas, acuerdos bilaterales del gobierno y empresas privadas. Un ejemplo destacado de esta situación se puede observar en Filipinas, donde, según Jorge Durand, el gobierno tiene control sobre las agencias de reclutamiento. Esto significa que operan bajo la regulación del Estado filipino y en conformidad con los tratados bilaterales, lo que les permite desenvolverse dentro de los límites legales establecidos por el gobierno de Filipinas. Esto resulta en una migración legal, controlada y ordenada (Durand, 2010). En lo que respecta a la migración de enfermeras, se destaca la existencia de un programa de formación de enfermeras para abastecer el mercado global. Sin embargo, a pesar de los millones de dólares que ingresan por concepto de remesas internacionales, esta migración no genera un desarrollo sostenible para el país. La situación es tan precaria que algunos médicos optan por la migración, subvalorando sus capacidades, con permisos de trabajo para enfermeros.

Las empresas privadas de reclutamiento desempeñan un papel fundamental en estimular y facilitar el proceso de migración internacional de

enfermeras. Sin embargo, algunas de estas empresas recurren a prácticas poco éticas que perjudican a los profesionales de enfermería que desean ejercer su profesión en el extranjero. El estudio de Pittman, Folsom, Bass, Leonhardy (2007) detectó en el año 2006 que en 74 países había sitios web de reclutadores de enfermeras con destino a Estados Unidos. Este tipo de negocios ha experimentado un crecimiento significativo impulsado por el envejecimiento de la población en general y, en particular, de los y las enfermeras, así como por la pandemia de COVID-19. Estos servicios de contratación para el sector de enfermería se ofrecen a través de reclutadores en hospitales, empresas de colocación comercial, agencias de empleo y abogados de inmigración.

Aquellos profesionales de enfermería que no compiten por las plazas ofrecidas por instituciones académicas, gubernamentales o por empresas privadas de reclutamiento ingresan a Estados Unidos como turistas, estudiantes o por cuenta propia. Una vez que ingresan al país, recurren a redes de apoyo migratorias para obtener la licencia o certificación necesaria para ejercer su profesión, así como para buscar empleo en agencias locales. Los menos afortunados cambian de profesión una vez que están en sus destinos.

De acuerdo con el estudio de Pittman *et al.* (2007):

- Aproximadamente 60% de las agencias de colocación o agencias de empleo cobran a las organizaciones de atención médica una tarifa estándar de \$15 000 a \$25 000, cantidad que varía dependiendo del estado y de la experiencia de la enfermera o enfermero a contratar.²
- 40% de los reclutadores están contratando personal por hora. Esta forma de contratación es hasta cuatro veces más lucrativa, pero requiere de un importante capital inicial.
- Las empresas de colocación o agencias de empleo requieren de un compromiso de 2 a 3 años, la mayoría requiere de una cuota de garantía o incumplimiento en el caso de que el profesional de enfermería requiera renunciar antes del término del contrato.

² En el Reino Unido los costos de contratación estándar tienden a oscilar entre 15 y 20% del primer salario anual de un candidato, pero esto puede llegar hasta 30% para puestos difíciles de cubrir (Agency Central, 2022).

- Si bien no son la mayoría, se estima que 18% de las agencias cobran a las enfermeras por adelantado, aun cuando esta práctica es ilegal.
- Este negocio, bastante lucrativo, hace que las grandes empresas busquen activamente adquirir empresas más pequeñas. Mientras que reclutadores de otras industrias buscan fusionarse y adquirir empresas de contratación de enfermeras.

Por otro lado, también existen subcontratación u *outsourcing*, que pueden estar regulados o no, y que normalmente degradan los salarios y precarizan las condiciones laborales de los empleados. Según el BLS (Bureau of Labor Statistics), los trabajadores de agencias de ayuda temporal ganan 41% menos que los trabajadores con contratos de empleos estándar (Schwartz y Padin, 2019). Los autores señalan el importante aumento de la subcontratación de atención médica en Estados Unidos. El principal impulsor de esta tendencia son los contratos de servicio de ayuda temporal médica que cubre enfermeros itinerantes y contratados, farmacéuticos, odontólogos, fisioterapeutas y terapeutas, trabajadores sociales, y personal técnico y de apoyo, que representan 59% de todos los contratos federales de ayuda temporal en la última década. La industria de la subcontratación en Estados Unidos se ha cuadruplicado en los últimos 25 años y se ha duplicado desde 2010.³

El reclutamiento ilegal, así como el tráfico y el contrabando de personas, son situaciones a las que están expuestos los enfermeros y enfermeras cuando utilizan empresas de reclutamiento, ya sea en su país de origen o en el extranjero (Argüeso *et al.*, 2020).

El reclutamiento de enfermeras es, sin duda, un negocio muy lucrativo, incluso algunas empresas ofrecen capacitación a los profesionales de enfermería para que se conviertan en reclutadores. De acuerdo con datos tomados de ReportLinker (2023), se estima que el mercado mundial de personal sanitario alcanzará 51 000 millones de dólares para el 2027, después de un

³ Hay aproximadamente 40 empresas de personal de atención médica en Estados Unidos con al menos 50 millones de dólares en ingresos. Combinadas, las 40 principales empresas representan alrededor de 70% del mercado estadounidense de servicios de ayuda temporal relacionados con la atención médica. Las 10 firmas de personal de atención médica más grandes de Estados Unidos representan 46% del mercado, encabezadas por AMN Healthcare, CHG Healthcare, Cross Country Healthcare, Jackson Healthcare, and Aya Healthcare (Creative Saplings, s. f.).

estimado de 33 800 millones de dólares en el año 2020. Mientras que el mercado de Estados Unidos se estima en 19 800 millones de dólares en 2020 y se prevé que alcance 29 500 millones dólares al final de 2027. El segundo mercado de personal sanitario con las mayores ganancias es China, con un valor de 3 000 millones de dólares para 2027 (ReportLinker, 2023).

Algunas empresas de contratación internacional de enfermeras con sede en Estados Unidos son multinacionales, como IntelyCare, que cuenta con más de 40 años de experiencia y ha establecido el estándar en la contratación internacional de enfermeras al colocar a miles de ellas en los 50 estados (IntelyCare - The Best App For Flexible Nursing Jobs, s. f.). También existen agencias que se enfocan en nichos determinados como IntelliStaff en México que se dedican a guiar a enfermeras mexicanas “[...] paso a paso a través del proceso, guiándolo y ayudándolo a través de la acreditación y la inmigración” (IntelliStaff, s. f.).

El uso de la tecnología ha impulsado la contratación y el reclutamiento vía internet, lo que dificulta aún más el control y la supervisión de las operaciones de estas empresas de reclutamiento y observación de su forma operativa. Soyeon Kim advierte que, al analizar el contenido de sitios web de estas empresas de reclutamiento, es posible que no sea cierto lo que ofrecen, por ello aconseja investigar más cuidadosamente los sitios que ofrecen esos servicios (Kim, 2015). La plataforma de personal de enfermería IntelyCare ha alcanzado una valoración de 1 100 millones de dólares, el de enfermeras que contrataron se duplicó con creces en 2021, mientras que la demanda de sus clientes casi se triplicó. Desde febrero de 2020, sus ingresos anuales han aumentado en más de 850% (Hughes, 2022).

Paradojas en la migración de enfermeras/os: el caso de México

En marzo de 2022 discutíamos, los autores y un joven enfermero mexicano, acerca de patriotismo, honorabilidad, justicia y ética, todo en el marco de la decisión del joven enfermero de buscar la manera de trabajar en Estados Unidos ejerciendo su profesión. Estábamos en Mexicali y todo se enmarcaba en una plática acerca de lo que estaba detrás de que un joven

enfermero como él se fuera a ejercer su talento en un hospital privado en California. Eso que inicialmente parecía una ocurrencia súbita, como súbita es toda ocurrencia, para él era el resultado natural de la presión de sus pares, de la oferta de cursos de preparación para migrar y de los mecanismos de convencimiento de oficinas reclutadoras del talento médico local. Desde luego, las consabidas ideas de patriotismo y ética chocaron contra su argumento central: la abismal diferencia de salarios y la facilidad del reclutamiento. Pero lo que parecía un fenómeno fronterizo, propio de una región donde, según este joven enfermero, 9 de cada 10 de sus compañeros estudiantes de enfermería de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) quisieran trabajar en California, resulta ser igualmente cierto, al menos en Michoacán y Jalisco.

Durante muchos años los migrantólogos, y en general cualquier interesado en los fenómenos migratorios, nos hemos fijado sobre todo en las migraciones de baja calificación, en el contexto de la migración indocumentada creciente, o en la percepción de los empleadores norteamericanos de la necesidad de competir contratando trabajadores temporales poco calificados, o en las políticas migratorias de disuasión a veces, de apertura en otras ocasiones, en fin, en la enorme variabilidad del fenómeno; poco nos hemos detenido a analizar el otro lado de la distribución de calificación: la migración de talentos.

Entre esa alta calificación, aparte de científicos e ingenieros, nos encontramos cada vez más a médicos y enfermeras. En general los trabajadores de la salud son trabajadores codiciados en cualquier país, sea desarrollado o no. Y debido a que quien tiene más saliva traga más pinole, los flujos de este tipo de trabajadores sobre todo fluyen del Sur caótico, como dijera Jean-Christophe Rufin (1992), al Norte afluente.

La idea del progreso económico personal a partir del esfuerzo, de las habilidades y de los talentos innatos o adquiridos, sin ser nueva, en la etapa neoliberal del capitalismo ha adquirido estatus de nirvana. Y eso empata muy bien con la idea decimonónica del “sueño americano”, mítica figura cultural de la sociedad norteamericana que promete casa propia, coche propio, seguridad social de por vida, empleo estable a largo plazo, aumentos de salarios de acuerdo con las responsabilidades, patrones leales y empleados satisfechos. Sí, todo eso que el propio neoliberalismo se ha encargado de

desmantelar en los últimos 30 años. Pero como elemento cultural sigue teniendo una gran fuerza. Una fuerza suficiente como para poner en movimiento a millones de personas cada año buscando esa o su propia versión del “sueño americano”.

Para este estudio hemos obtenido información a partir de un cuestionario y entrevistas a 24 estudiantes del último año de la licenciatura en enfermería de una escuela privada afiliada a la UNAM en la ciudad de Zamora. Hemos iniciado en Zamora porque nos interesaba que los estudiantes vivieran en una región con un marcado contexto migratorio.

Como era de esperarse, la gran mayoría de los estudiantes tienen relación con migrantes, ya sea por su propia familia (71% tienen familiares en Estados Unidos) o por sus pares (88% tienen amigos/amigas nacidos en Estados Unidos o viviendo allá) o por la recepción de remesas (46% de sus hogares reciben o han recibido remesas). No es extraño que ante esta exposición a la migración 54% de los estudiantes estén completamente ciertos de que su expectativa es migrar a Estados Unidos, aunque no trabajen de enfermeros, simplemente con vivir allá se sentirían satisfechos; igualmente interesante es que del total que reciben remesas en sus hogares, 86% tienen esa misma expectativa. Pero hay una tercera parte que lo ven como una simple aspiración, como un sueño, pero no tienen planes de hacer nada concreto para irse. De este modo, la migración está en el horizonte cultural y emocional de estos jóvenes a punto de graduarse de una licenciatura en enfermería.

El arrojo juvenil y el conocimiento del contexto explican que puestos a pensar acerca de lo difícil que sería para un recién egresado de enfermería conseguir empleo como enfermero en Estados Unidos, nadie se amilanó y dijo que eso sería imposible; por el contrario 8 de cada 10 de los 24 estudiantes dijeron que podía ser difícil, pero no imposible e incluso 21% dijo que era pan comido.

A manera de conclusiones

La migración internacional de estudiantes y profesionales altamente calificados es un fenómeno complejo que tiene tanto beneficios como desafíos

para los países de origen y destino, así como para los propios migrantes. A pesar de que existen políticas de reclutamiento y programas de financiamiento que incentivan la migración calificada, los procesos migratorios nunca son una ruta fácil y los migrantes enfrentan barreras administrativas, de conocimientos y de reconocimiento de sus credenciales y experiencia laboral.

Es esencial que los países de destino inviertan más en educación para satisfacer sus propias necesidades de recursos humanos altamente calificados y calificados, y que se minimicen las razones para que las personas abandonen su país de origen. Sin embargo, restringir la migración o el movimiento internacional no parece ser el camino a seguir, ya que los viajes internacionales para estudiar o trabajar tienen grandes ventajas para el desarrollo y la innovación de los países de origen.

En este contexto es necesario buscar un equilibrio entre los beneficios y desafíos de la migración internacional, y promover políticas migratorias justas y equilibradas que respeten los derechos de los migrantes y la soberanía de las naciones. También es importante tener en cuenta la relación entre el migrante y la sociedad que dejará, y las implicaciones normativas de su partida, así como los efectos positivos y negativos para los países receptores de migrantes.

México se ubica entre los países con déficit de personal de enfermería en los niveles nacional y estatal, al mismo tiempo que se encuentra en un estadio avanzado de su transición demográfica; ambos fenómenos plantean enormes retos para atender las necesidades presentes y futuras de tales servicios (Ávila y Gaspar Olvera, 2021). Especialmente para una población creciente de adultos mayores, que requieren servicios de cuidado personal y atención en el hogar. Paradójicamente, nuestro país ocupa la décima posición a nivel mundial por el mayor número de médicos y enfermeras que radican fuera del país, con Estados Unidos como principal receptor (Gaspar Olvera, 2019, Ávila y Gaspar Olvera, 2021).

La migración internacional de estudiantes y profesionales altamente calificados es un fenómeno que seguirá existiendo, y es necesario buscar formas de aprovechar sus beneficios y minimizar sus desafíos. La justicia global en torno a la migración internacional y la movilidad internacional de estudiantes es un tema que debe ser abordado de manera responsable y

equilibrada por los países de origen y destino, así como por los propios migrantes.

Referencias

- Agency Central. (2022). *How Do Recruitment Agencies Get Paid (and How Much)?* <https://www.agencycentral.co.uk/articles/how-do-recruitment-agencies-get-paid-and-how-much/> Aragonés,
- Aragonés, A. M. (Coord.). (2019). *Nuevos escenarios migratorios. Desafíos para México*. México: Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.
- Argüeso, O., Lenz, M., Pausch, L., Restrepo, J. D., Richter, F., Von Daniels, J., y Keller, G. (2020, diciembre 7). El drama de enfermera colombiana que soñaba trabajar en Alemania. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/politica/alemanes-usan-practicas-dudosas-que-convierten-a-enfermeras-extranjeras-en-mercancia-550789>
- Ávila, J. L., y Gaspar Olvera, S. (2021). Migración y pérdida de capital humano. El caso de las enfermeras mexicanas en Estados Unidos, 2000-2015. En J. L. Ávila, H. Hernández Bringas, y M. López Cervantes, *Migraciones, injusticias y salud* (pp. 251-287). México: UNAM.
- Boucher, A. (2016). *Gender, migration and the global race for talent*. Manchester: Manchester University Press. <https://doi.org/10.7228/manchester/9780719099458.001.0001>
- Brock, G., y Blake, M. (2015). *Debating brain drain: May governments restrict emigration?* New York: Oxford University Press. https://books.google.com.mx/books/about/Debating_Brain_Drain.html?id=sc2SBQAAQBAJ&redir_esc=y
- Brown, G., y Wolf, A. (2020). *Why America Needs High-Skilled Immigrants*. Kenan Institute. <https://kenaninstitute.unc.edu/kenan-insight/why-america-needs-high-skilled-immigrants/>
- Chomsky, N., y Palmer, M. (Trad.). (2017). *Réquiem por el sueño americano: Los diez principios de la concentración de la riqueza y el poder*. Madrid: Sexto piso.
- Creative Saplings. (2019, septiembre 16). *La lista más grande de empresas de personal de salud de EE. UU. Incluye 49 empresas, \$12.7 mil millones en ingresos: SIA*. Creative Saplings. <https://creativesaplings.com/es/iniciar-sesion/>
- Delgado Wise, R., y Gaspar Olvera, S. (2022). Claves para descifrar la arquitectura de la globalización neoliberal: exportación de fuerza de trabajo e intercambio desigual. En J. L. Calva (Coord.). *Desarrollo Territorial y Urbano* (pp. 159-186) (Vol. 13). México: Juan Pablos Editor.
- Didou Aupetit, S. (2004). ¿Fuga de cerebros ó diásporas? Inmigración y emigración de personal altamente calificado en México. *Revista de la Educación Superior*, 4(132), 7-25. http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista132_S1A1ES.pdf
- Durand, J. (2010, julio 4). El Modelo Migratorio Filipino. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/2010/07/04/opinion/014a1pol>

- Gaspar Olvera, S. (2022). *Un estudio a priori de la migración internacional de los profesionales de enfermería y sus fases. Expectativas, aspiraciones, planeación y medios para llevar a cabo la intención de migración. Estudiantes de enfermería en el municipio de Morelia, Michoacán*. Propuesta de tesis doctoral. El Colegio de Michoacán, México.
- Gaspar Olvera, S. (2019). Paradojas de la inmigración mexicana a Estados Unidos en áreas de la salud. *Migración y Desarrollo*, 17(33), 49-81. <https://estudiosdeldesarrollo.mx/migracionydesarrollo/wp-content/uploads/2020/06/33-3.pdf>
- Hughes, R. (2022). "Nurse Staffing Startup Intelycare Hits Unicorn Status with \$115M Series C". *Agetech News*, el 5 de mayo de 2022. <https://www.agetech.news/article/nurse-staffing-startup-intelycare-hits-unicorn-status-with-115m-series-c/>.
- IntelliStaff. (s. f.). We Help Mexican Registered Nurses Work in the USA & Canada. IntelliStaff Medical. <https://www.intellistaffmedical.com/find-work/mexican-nurses/#>
- IntelyCare. (s. f.). *IntelyCare - The Best App For Flexible Nursing Jobs*. <https://www.intelycare.com/>
- Kim, S. (2015). The Good and Bad of Using a Healthcare Recruiter to Find That Perfect Job. *nurse.org*. <https://nurse.org/articles/good-and-bad-of-healthcare-recruiters/>
- Mezzadra, S., y Neilson, B. (2017). *La frontera como método*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Nightingale College. (2020). *Nursing Shortage by State: Which U.S. States Need Nurses the Most and Which Ones Will Have Too Many?* <https://nightingale.edu/blog/nursing-shortage-by-state/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). *La migración de trabajadores de la salud: algunos países ganan, otros pierden*. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_075351/lang--es/index.htm
- Pittman, P., Folsom, A., Bass, E., Leonhardy, K. (2007). *Informe de CGFNS International* (2022).
- Presidents Alliance on Higher Education and Immigration. (2021). *"Counting Contributions & Combating Misconceptions: International Students in the United States"*. Washington, D.C: Presidents' Alliance on Higher Education and Immigration.
- ReportLinker. (2023). *Global Healthcare Staffing Industry*. <https://www.reportlinker.com/p06031763/Global-Healthcare-Staffing-Industry.html>
- Rufin, J. C. (1992). *El imperio y los nuevos bárbaros*. México: Ediciones Rialp.
- Schwartz, C., y Padin, L. (2019). Temping Out the Federal Government. *Policy Brief. National Employment Law Project*, 1-6. <https://s27147.pcdn.co/app/uploads/2019/02/Temping-Out-the-Federal-Government-Policy-Brief.pdf>
- Torrence, R. (2022). *Nurse staffing startup IntelyCare hits unicorn status with \$115M Series C*. *Agetech News*. <https://www.agetech.news/article/nurse-staffing-startup-intelycare-hits-unicorn-status-with-115m-series-c/>