

CAPÍTULO 1

Prácticas Principales de la migración Internacional y sus Efectos

El eje central de este capítulo se enfocará en temas relacionados con la globalización y sus efectos en los movimientos migratorios. Se determinarán aspectos del panorama general de la globalización así como también temas específicos como la transnacionalización de las empresas a través del establecimiento de la Inversión Extranjera Directa (IED). Se expondrá cómo a través de la IED los procesos productivos han transformado los mecanismos de producción, reflejándose en una variación de los mercados laborales. Es en esta variación de los mercados laborales en donde se percibe principalmente una división laboral. Es en la división laboral donde se encuentran los empleos con una alta especialización profesional, como empleos que no requieren de una especialización. Ambos contextos laborales han requerido una alta demanda laboral.

Este primer capítulo explicará cómo dentro de los sistemas económicos -en el contexto de la globalización- se ha llevado a cabo una integración económica entre los países con el objetivo principal de lograr una apertura comercial. Sin embargo la integración económica no ha tomado en cuenta la cuestión de los flujos migratorios. Se deducía que la apertura económica fomentaría la creación de empleos, pero los resultados no fueron los previstos. Las consecuencias de la apertura económica se han visto reflejadas en países como México.

En ese sentido dicho marco globalizante no sólo ha traído consigo un flujo migratorio de los menos favorecidos. Se presenta también un flujo migratorio de profesionistas, favoreciéndose ciertas naciones a través del intercambio de

conocimientos. Este tipo de intercambio ha representado para determinados países una ventaja económica, por lo que la emigración profesionalista se promueve.

Por último, a través de este capítulo se presentará el mercado laboral de los profesionistas de enfermería, como caso de estudio de las transformaciones laborales. Mercados laborales que han visto afectados su estructuración, debido a los cambios económicos ocurridos durante la última década.

1.1 Panorama General de la Globalización

Autores como David Held et al. (1999) explican las transformaciones que se presentan en el sistema económico de la globalización, definiendo a la globalización de la siguiente manera:

A process (or set of processes) which embodies a transformation in the spatial organization of social relations and transactions—assessed in terms of their extensity, intensity, velocity and impact—generating transcontinental or interregional flows and networks of activity, interaction, and the exercise of power (Held et al.1999:16).

Autores como Castles (2000) efectúa una observación más específica de los distintos contextos que la globalización involucra: se presenta la postura de aquellos que están a favor de la apertura global de los mercados, apoyando la idea de que ésta brinda un crecimiento económico y por ende mejora de las condiciones de vida de los individuos a nivel general. La subsiguiente postura sostiene que se presentan flujos comerciales, de inversión y laborales, pero argumentando que éste no es acontecimiento nuevo, ha estado presente desde hace tiempo. Se señala que el flujo comercial de inversión y laboral, se ha dado principalmente entre los países desarrollados, con una

mínima participación de los países en desarrollo, por lo tanto no se ha conformado una integración económica y no se puede hablar de una globalización, sino más bien de una internacionalización.

Al respecto la última postura sugiere que la interconexión existente entre diferentes factores, tales como los procesos de transformación de la tecnología, la economía, las diversas actividades, el sistema de gobernanza, la comunicación y la cultura se conjugan y conforman una integración global (Castles, 2000). Sin embargo, estas tendencias no han conducido a una convergencia. Por el contrario, se ha creado una estratificación en la que algunos se han integrado a este sistema global de poder y prosperidad, mientras otros han sido excluidos y han sido marginados. Se puede decir que la última postura, es lo más acercado a los efectos que ha causado la globalización a nivel general, en el que se puede observar una estratificación. La estratificación que se produce por la integración de ciertos países pero también de otras naciones que no han logrado todavía esa llamada integración (Castles, 2000).

Se manifiesta también que el sistema global no ha retribuido las mismas oportunidades económicas para todos los trabajadores, generándose un alto desempleo. Sin embargo en opinión de los neoliberales el alto desempleo se puede atribuir a lo siguiente: *“labour-saving technologies, inadequate education and training, or unsustainable levels of wages and benefits”* (Scholte, 2000: 219). A pesar de la contradicción existente entre los puntos de vista mencionados, el hecho indudable es que en los últimos años se ha generado un mayor flujo migratorio, ocasionado por la dislocación de los individuos en la reestructuración económica y social existente en la actualidad.

1.2 La Inversión Extranjera Directa (IED) y su Efecto en el Mercado Laboral.

Un suceso que se presenta en la globalización económica es la internacionalización de las empresas, las que emplean mecanismos estratégicos para maximizar sus ganancias. El mecanismo de maximización de ganancias se ha hecho a través de la IED, influyendo en la reestructuración del mercado laboral y generando además un impacto en los flujos migratorios. La IED se establece en lugares geográficos estratégicos, donde las distancias les permitan coordinar y controlar las operaciones de las empresas. Asimismo, esta localización estratégica brinda no sólo los factores de producción a bajos costos, sino también capital humano que les reditúa ganancias a las empresas transnacionales, principalmente (Dicken, 1992).

Los cambios tecnológicos en los procesos de producción en los países industriales, así como los cambios en la política económica del mercado de las exportaciones, tanto en las naciones desarrolladas como en las de desarrollo han transformado la manera en la que el capitalismo global funciona (Sklair, 1993). En el caso específico de México, se ha caracterizado desde la década de los sesenta por alentar a la IED en invertir en el sector de exportaciones, primordialmente a través del ensamblado de productos manufacturados en México. Estos productos, una vez transformados, son enviados a su lugar de origen. Este proceso de transformación ha resultado favorable para la IED, percibiéndose especialmente en el caso de México. Los productos que ingresan al país para ser transformados en un artículo determinado entran sin tener que pagar impuestos de importación, regresando nuevamente al país que envió los productos para su transformación (Morales, 1999). Este proceso de transformación y producción de productos es lo que se conoce como maquila.

Desde el punto de vista de la política económica en cuanto a la relación existente entre Estados Unidos y México, ambos han buscado ventajas económicas. Por una parte, el establecimiento de las Maquiladoras -principalmente en la zona norte de México- ha representado un factor conveniente logísticamente para Estados Unidos, dada la cercanía de México. Esta cercanía permite que las transacciones en que se incurren para transportar los productos para su transformación, no sean tan elevadas. Lo que permite mantener un control más cercano de las operaciones de la empresa. Para México, esos procesos productivos, han significado el desarrollo industrial de la región, con mayor alcance en la zona fronteriza, principalmente a través de empleos (Sklair, 1993)

Ante esto, se pudiera pensar que la relación existente entre la IED es benéfica tanto para el país que emite la IED como para el país que la recibe. Sin embargo, no ha resultado ser así. La tendencia con respecto a la IED ha sido más de un desarrollo de dependencia (Sklair, 1993). Es decir, los países en desarrollo presentan una tendencia de cumplir las demandas de los intereses de la IED. Esto se ha dado principalmente debido a la manera en cómo se aplica la IED. El supuesto progreso de los países en desarrollo sólo tiene efecto cuando los intereses de la IED empiezan a desplegar un interés en particular para invertir en los países en desarrollo. La conexión que se establece entre las partes, es la de una relación hegemónica por parte de los intereses particulares de la IED, en la que los países en desarrollo tienden principalmente a otorgar condiciones y concesiones especiales para la aplicación de la IED. (Sklair, 1993).

1.2.1 Cadenas Productivas.

Podemos englobar los principales efectos que la IED ha provocado en la emigración a través de los siguientes razonamientos:

a) The incorporation of new segments of the population into wage-labor and the associated disruption of traditional work structures both of which create a supply of migrant workers; b) the feminization of the new industrial workforce and its impact on the work opportunities of men, both in the new industrial zones and in the traditional work structures; c) the consolidation of objective and ideological links with the highly industrialized countries where most foreign capital originates, links that involve both a generalized westernization effect and more specific work situations wherein workers find themselves making goods for people and firms in the highly industrialized countries (Sassen; 1981: 21).

Las empresas transnacionales en una búsqueda por abatir costos, se reubican en zonas geográficamente estratégicas en las que las condiciones laborales no sean tan rígidas como en las de su lugar de origen. Estas zonas geográficamente estratégicas presentan las siguientes características, entre las principales podemos mencionar: los trabajadores laboran largas jornadas, el trabajo es repetitivo y monótono, los beneficios salariales son mínimos o casi inexistentes y se da una diferenciación en los salarios (en las que incluso, por la misma intensificación laboral, los trabajadores percibirán salarios menores a los que perciben aquellos trabajadores de donde proviene la IED). La intensificación laboral es benéfica para las compañías transnacionales porque sus metas de producción no varían, resultando idóneo para la IED (Dicken, 1992).

Con el flujo de la IED en los países en desarrollo se han producido transformaciones en sus estructuras laborales. La manera en cómo se ha aplicado la IED, ha provocado una alteración en la reestructuración laboral, motivando la migración de los individuos (Sassen, 1998). Aún cuando subsiste la idea de que con el flujo de la IED se evitan los movimientos migratorios -dado que se presume que genera empleos- no ha mostrado ser así. De acuerdo a autores como Saskia Sassen, una de las causas principales, ha sido fundamentalmente la forma en la que se aplica la IED. La IED ha sido aplicada esencialmente, a las transformaciones en la industrialización de los procesos de producción. Estas transformaciones han motivado la migración de los individuos, debido a que las estructuras de los mercados laborales se alteran, motivando que los individuos emigren. Sin embargo, no se puede culpar totalmente a la IED por el impacto migratorio existente. Este argumento es apoyado por Saskia Sassen, quien sostiene “*foreign investment per se does not always lead to the uprooting of people and the associated migrations*” (Sassen, 1988: 98). La IED no necesariamente tiene efectos negativos, han sido los métodos empleados en su aplicación, los que han provocado una transformación industrial que motiva los flujos migratorios.

En ese respecto, un factor importante en la transformación de los procesos de producción está en el hecho de que la IED está principalmente dirigida al sector industrializado, principalmente al de las exportaciones. La IED está básicamente encauzada a ser invertida en países que poseen mercados limitados, pero que asientan grandes reservas humanas. Lo que proporciona una mano de obra barata. Es en los países que se han dedicado más al proceso de exportación, en donde la IED se ha establecido y

en la que se ha presentado una marcada tendencia de los individuos a emigrar (Sassen, 1988).

Aún cuando la IED se aplica en los países en desarrollo, prevalece un énfasis en la producción de exportación, que si bien proveen un alto crecimiento en el número de empleos, presenta un alto número de individuos que emigran de los países en desarrollo. Lo que ocurre aún cuando se da esta inversión y crecimiento en el empleo. Esto se explica dada la interrupción de las estructuras de trabajo en el cual se origina: *“the incorporation often on a massive scale, of new segments of the population into wage-labor and the associated disruption of traditional work structures”* (Sassen, 1988: 107). En el que se crea una redistribución del empleo con la consiguiente reorganización laboral y su efecto en la emigración.

Otro factor en el que ha influido la IED, ha sido la inserción de mujeres en el mercado laboral dentro de este sistema que representa la IED. Siendo principalmente el sector industrial de las exportaciones, representado por la industria de la maquila, que se ha caracterizado por contratar mujeres. Las cuales en su mayoría son jóvenes, debido al tipo de intensificación laboral que esta industria requiere (Sklair, 1993). Esta inserción de las mujeres ha venido a reestructurar el mercado laboral. En uno de los aspectos se menciona que dicho género ha reemplazado a los hombres en el sector industrial. Este mismo autor argumenta que esto ha sido una característica de las tendencias capitalistas prevalecientes de hoy en día, contratar mujeres ocasionando una división laboral de género (Sklair, 1993).

Saskia Sassen (1988) señala que los efectos que ha producido la IED hacia los países menos desarrollados se han visto reflejados principalmente en aquellos

trabajadores empleados en los sectores de exportación o servicios de exportación. El vínculo existente entre las compañías extranjeras y los trabajadores empleados en estas es más estrecho, lo que influye para que los individuos emigren (Sassen, 1988). Esto se debe a que se desarrollan ciertas condiciones para que se de la migración. Por medio de las compañías extranjeras se presenta una influencia ideológica, denominado occidentalización (Sassen, 1988), originándose un contacto estrecho entre los individuos y las empresa. La conexión entre el flujo de la inversión directa y los efectos producidos en los individuos se manifiesta como una causa para que los individuos emigren.

Se puede decir a manera general que la IED es un factor de transformación en la vida de los individuos. Una vez que la IED origina que se creen nuevas fuentes de trabajo, se provoca a la vez una entrada masiva al mercado laboral. Se da la inserción de nuevas esferas de individuos al mercado laboral, como sucede con el género femenino, como lo es el claro ejemplo de las mujeres que laboran en el sector maquilero. Se presentan también cuestiones ideológicas, cambios en el estilo de vida de los individuos, en el que resalta un dominio cultural de la IED. La influencia de la IED sobre los individuos que están en contacto cercano a esta, motivara a que los individuos emigren.

1.3 Teoría Del Sistema Global

La reestructuración que ha ejercido la IED en los sistemas de producción ha tenido como propósito principal mantener los intereses capitalistas de las empresas. Dentro de éstos intereses, se ha buscado la reubicación de las empresas a los países en desarrollo ya que éso genera mayores ganancias. Asimismo, este proceso ha generado una división laboral que se ha presentado en el plano internacional. Para poder explicar

el proceso de división laboral generado por los intereses capitalistas, nos basamos en la teoría del sistema global.

Como antecedente a la teoría mencionada, se señala el trabajo del historiador social Immanuel Wallerstein (1979). Él examina al sistema mundial capitalista, y establece que se da la existencia de una división laboral en el plano internacional, debido a las diferentes relaciones existentes entre las distintas regiones del mundo y la manera en que estas relaciones se interponen. Wallerstein expone que se presentan tres categorías de acuerdo a estas relaciones: a) las naciones bases, que son las naciones que más se benefician dentro de la relación existente en el contexto del capitalismo económico mundial; b) las naciones de la periferia, que son aquellas que presentan un alto grado de dependencia de las naciones base; c) las naciones semi periferias, que presentan ciertos recursos que les permiten una independencia en este contexto del capitalismo económico mundial. Esta última incluye también a aquellas naciones que han permanecido fuera del sistema global capitalista base-periferia-semi periferia (Wallerstein, 1979). Con base al estudio de Wallerstein surgiría lo que más adelante se denominaría como teoría del sistema global (Arango, Hugo, Kouaoui, Massey, Pellegrino y Taylor, 1998).

En cuanto a los países de la periferia, se ha dicho que la tierra es un recurso que está siendo explotado a través de métodos industrializados, que incluyen avances en los métodos de agricultura; métodos industrializados aplicados para obtener una mayor ganancia económica del uso de la tierra. Sin embargo, esta transformación del uso de la tierra viene a modificar distintos elementos de ésta, tales como el traspaso de la tierra basado en derechos de herencia y derechos de usufructo. De igual manera, el uso de la tecnología va eliminando el uso de mano de obra, mecanizándose la producción. La

aplicación tecnológica va disminuyendo los precios de las cosechas, lo que contribuye que aquellos agricultores que no están dentro de este uso de explotación de la tierra queden fuera del mercado, favoreciendo un desplazamiento laboral (Arango et al., 1998).

La explotación de recursos para su colocación en el mercado global requiere de mano de obra, lo que origina una transformación de la explotación de los recursos. Los campesinos que han sido desplazados de sus tierras serán empleados para la explotación de recursos. Sin embargo, la concepción del mercado laboral basada en el individualismo, ganancia individual y cambio social, eliminará la relación de reciprocidad y un cambio de roles en las relaciones.

Otro elemento de transformación ha sido el empleo. De las naciones bases se establecen firmas capitalistas en las naciones en desarrollo dado la mano de obra barata que éstas pueden proveer; usualmente el establecimiento de estas firmas es favorecido por los gobiernos en las naciones en desarrollo. De esta manera, la reubicación de empresas transnacionales en las que se da principalmente la transformación de productos, ha resultado una ventaja económica debido en gran medida, a los bajos costos laborales (Sklair, 1993). Las relaciones productivas se ven transformadas presentándose una alta demanda de trabajadores en el mercado laboral. Sin embargo, esta demanda de trabajadores se ve igualmente transformada por el empleo de mujeres, que a su vez van desplazando a la fuerza laboral masculina. Aunque dicha fuerza laboral (femenina) no es muy estable, ya que los salarios que ésta recibe son muy bajos. Por lo tanto, esta fuerza laboral femenina tiende a permanecer en ese tipo de empleos por muy poco tiempo (Arango et al, 1998).

Como ejemplo de las transformaciones señaladas, en cuanto al empleo de mujeres, se presenta el caso de México. En torno a ello, se recatan los siguientes datos. Por ejemplo, durante el periodo de 1997 en los estados fronterizos, el personal que ocupaba los puestos de obreros se componía de la siguiente forma: 262,749 hombres y 325,829 mujeres. En el periodo de 2002, el personal ocupado como obreros por sexo se componía de 380,240 hombres y 430,749 mujeres (Estadísticas Económicas INEGI, 2004). Se presenta a su vez la siguiente gráfica, que muestra de manera general las características de la industria maquiladora, con la que se puede apreciar las diferencias de hombres y mujeres empleados en el sector de la maquila. Se puede distinguir que existen más mujeres empleadas como obreras que hombres, lo que señala la creciente demanda laboral de mujeres en el sector maquilero.

Tabla Número 1:

CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA DE EXPORTACIÓN				
	1990	1999	2000	
Concepto				
Establecimiento	1,703	3,279	3,590	
Personal Ocupado	446,436	1,140,528	1,285,007	
Obreros	360,358	921,622	1,044,077	
Hombres	140,919	406,459	466,044	
Mujeres	219,439	515,164	574,073	
Técnico de Producción	53,349	137,448	152,622	
Empleados Amds.	32,729	81,458	92,308	

Fuente: Unidad de Equidad de Género, Secretaría de Economía; Estadísticas de la Industria Maquiladora de Exportación, 1999-2000

Un factor importante para el cambio de las estructuras de trabajo es la denominada feminización que se presenta en el empleo. Las nuevas estructura de trabajo, especialmente el de la maquila, requiere de un alto número de empleados que puedan laborar largas horas de trabajo por bajos salarios. Se requiere de una constante fuerza laboral que se subordine a las condiciones de trabajo en las que predomina una intensificación laboral, resultando en un alto número de deserción y de despidos. La intensificación laboral genera un alto número de desempleo, especialmente en este caso, de las mujeres que laboran en la nueva estructura laboral. Como consecuencia, las mujeres al no encontrar fuentes de trabajo que les brinde un ingreso económico bien remunerados y seguridad laboral, deciden emigrar (Sassen, 1988).

Por otra parte, la inserción de empresas en las naciones de la periferia va creando productos que compiten con los producidos localmente. Esto, aunado a la denominada feminización de la fuerza laboral, el desplazamiento de la fuerza laboral masculina (que no se le brindan otras oportunidades de empleo), la transformación de los roles sociales de la mujer, del consumismo generado por el factor ideológico, la falta de un ingreso elevado y estable para los trabajadores. Todos estos, serán factores de motivación para que los individuos se trasladen a otras zonas, originando movimientos migratorios (Arango et al., 1998).

Los procesos económicos capitalistas transformarían la estructura económica de la sociedad en las naciones periféricas, atrayendo al mismo tiempo los movimientos migratorios a los países desarrollados. Aún cuando los individuos se ven desplazando

hacia las zonas urbanas de los países en desarrollo, existen individuos que deciden emigrar hacia los países desarrollados. Se presenta en el sistema global una conexión material e ideológica que motivará a los individuos a emigrar. El motor que maneja a la economía en este sistema global se concentra en lo que se ha denominado ciudades globales (Arango et al., 1998), en las que se suscitan una alta demanda de mano de obra de inmigrantes. Asimismo, es en estas ciudades globales en donde se exhibe una gran aparición de actividades transnacionales con la consecuente necesidad de servicios que van desde la simple actividad hotelera o restaurantera o servicios bancarios, lo que va creando una necesidad de empleados en el sector servicios (Di Filippo, 2000). Esta presencia transnacional, va desde las pequeñas firmas transnacionales hasta las grandes corporaciones transnacionales, que evidentemente requieren de personal que ofrezcan los servicios necesarios para poder operar.

1.3.1 Dualidad De Los Mercados Laborales

Como se ha presentado, los cambios en el orden ocupacional han generado una necesidad de emplear a inmigrantes, principalmente en los países desarrollados. Dentro del esquema dual del mercado laboral no son los propios individuos que toman la decisión de emigrar, sino que debido a que las estructuras del mercado laboral en el que existe un predominio del avance industrial y económico, el comportamiento económico se ve modificado (Arango, 1998). Los movimientos migratorios bajo el contexto de la dualidad de los mercados, establece que debido a que la demanda que se presenta en el mercado laboral y la conexión existente en las estructuras económicas de desarrollo de los países, los flujos migratorios se incrementan (Massey et al., 1993).

En la división laboral se ha conformado una jerarquía laboral en la que se encuentran individuos altamente capacitados, con un poder económico lucrativo que requieren de percibir servicios. A causa de las características del mercado laboral, los empleos en el sector servicios han requerido de una mano de obra que ha sido reemplazada principalmente por inmigrantes, que están dispuestos a ocupar aquellos empleos que son rechazados por los nativos. Los empleos de nivel intermedio se presentan también en esta jerarquía, los que han ido casi desapareciendo debido a la dualidad existente en el mercado laboral. Saskia Sassen expone que esta transformación ha contribuido *“to the consolidation of a new kind of economic center, global cities from which the world economy is managed and serviced”* (Sassen, 1988: 21). Los empleos en el nivel intermedio están siendo ocupados por trabajadores nativos, que han ido abandonando las ciudades globales o en las que incluso, en última instancia, estos individuos dependerán de la ayuda gubernamental para subsistir (Arango et al., 1998). En la división de la estructura laboral se presenta la necesidad de emplear inmigrantes. Lo que se presenta principalmente en el área del sector servicios, especialmente aquellas actividades en el sector hotelero, restaurantero, de limpieza, entre otros. Ya que los empleos en esa área, regularmente no son ocupados por los nativos del lugar, debido a que no brindan un ingreso económico bien remunerado y por ende no representan una movilidad económica y social. Así, las vacantes que ahí se presentan, han sido reemplazadas por inmigrantes (Sassen, 1988).

1.4 Integración Laboral En El Contexto Del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)

En el caso de México, las transformaciones económicas y sociales han repercutido en la estructura del mercado laboral. Dichos fenómenos se han visto acentuados desde la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). El objetivo principal fue la eliminación de barreras comerciales que permitieran un mayor flujo comercial y de inversión. Dentro de las negociaciones de dicho acuerdo para Estados Unidos, una política migratoria quedaba totalmente descartada. Únicamente se permitió el intercambio laboral en el área de profesionistas (Meyer, 1998). Para México, el principal objetivo era ser socio comercial de Estados Unidos, siendo éste uno de los países más importantes de mundo, tanto económica y políticamente. Se encontraba aunado asimismo el factor ideológico neoliberalista del régimen presidencial mexicano de ese momento, encabezado por el entonces presidente Carlos Salinas de Gortari (CSG). Para México, los puntos principales dentro de las negociaciones del tratado, eran aspectos como: acceso a los mercados, el sector automotriz, el sector agrícola, los servicios financieros y de inversión. Siendo los puntos anteriormente mencionados que representaban una mayor importancia dentro del contexto de la apertura de los mercado (Mayer, 1998). Se asumía que la apertura comercial y de inversión generaría empleos en México, lo que ayudaría a la disminución de los flujos migratorios hacia Estados Unidos.

Parte de la idea de que la apertura de los mercados genera una disminución de los flujos migratorios, surge del supuesto de que la liberalización de los mercados presupone una aceleración en el “desarrollo de los países de emigración y ello aminore los flujos migratorios” (Alba, 2000: 2.4). Si bien este puede ser un argumento válido, esto no ha mostrado ser así, la apertura de los mercados no ha generado el desarrollo económico y social esperado (Alba, 2000). En relación a esto, se presenta el debate dentro de los

acuerdos de integración regional, de que estos pueden ser una oportunidad para incluir la liberalización del flujo laboral, pero por otra parte se presenta también que una vez dada la convergencia económica se puede dar el paso para lograr una convergencia laboral (Alba, 2000). En el caso de México, se tomó la postura de aceptar la liberalización del flujo comercial con las expectativas de que aminorara los flujos migratorios, debido a la creencia que se generarían empleos, disminuyendo los flujos migratorios.

El efecto contrario se ha presentado en el caso particular de México, en el que se ha visto un aumento en los flujos migratorios. Siendo esto el resultado de los mecanismos de producción implementados, en los que se han presentado cambios en la dinámica de los mercados laborales (Canales, 2000). En el caso de México, el mecanismo de producción implementado, ha estado enfocado predominantemente en el ensamblaje de productos. Mecanismo que se ha caracterizado por una intensificación laboral en las operaciones de ensamblado y sub-ensamble de piezas, mediante el cual los trabajadores perciben un salario mínimo (Canales, 2000). Este tipo de intensificación laboral no ha retribuido económicamente a los trabajadores el tipo de salario que la intensificación laboral demanda.

Los cambios que se presentan en el esquema de reestructuración laboral, es la preferencia por la ganancia económica, por parte de las empresas transnacionales. Una ganancia económica que se busca a través de mecanismos de transformación aplicados a los sistemas de trabajo. Entre los que ha abundado la “subcontratación, contratos por hora y servicios, trabajos eventuales, de tiempo parcial, y con horarios flexibles” (Canales, 2002: 53). Obviamente este sistema de trabajo, no otorga una seguridad laboral para el

trabajador. Por el contrario, le genera inestabilidad y no brinda las condiciones apropiadas para el desarrollo económico y social del individuo.

La inestabilidad que se presenta es debido a que predomina la subcontratación de personal, subcontratación que no ofrece prestaciones laborales ni buenos salarios. En la transformación laboral que han sufrido los trabajadores, considerando que en este nuevo sistema, estos no tienen garantizados trabajos de por vida, sino que se van moviendo de acuerdo a las fuerzas del mercado, teniéndose que adaptar a nuevos empleo, en los que incluso requerirán de reentrenamiento (Scholte, 2000). Autores como Scholte (2000) enfatiza que se espera que los trabajadores sean flexibles en cuanto a la adaptabilidad de empleos temporales, de tiempo parcial con pocos beneficios y con una remuneración salarial muy baja.

La transformación del mercado laboral es lo que también se ha denominado como Post-Fordismo. Siendo el Fordismo el periodo en que los empleados tenían mejores condiciones de trabajo por medio de la intervención gubernamental, de empresas y organizaciones laborales. A través de la participación de estos tres sectores, los trabajadores tenían asegurado mejores condiciones laborales. Bajo este sistema se presentaban para el trabajador condiciones por parte del gobierno, que garantizaban una mejor seguridad social para el trabajador; mejores salarios, prestaciones y seguridad laboral por parte de las empresas. Por parte de los sindicatos, se aseguraba a trabajadores productivos y consensuales (Scholte, 2000). Las condiciones laborales han sido transformadas por medio de la globalización en la que impera el denominado Post-Fordismo laboral.

Alejandro Canales (2000) expone que este cambio del mercado laboral se da en base al denominado Fordismo Periférico (2000), en el que los cambios actuales permitirían la concurrencia de un modelo tecno económico. Los fundamentos de producción no corresponderán a las condiciones sociales que ajustarían la relación existente entre demanda y trabajo. Aún cuando en el mercado laboral presente una necesidad de mano de obra, esta demanda no percibirá los ingresos acordes a las necesidades del mercado. En el denominado Fordismo Periférico se presenta una flexibilidad en términos laborales, pero no en los de producción.

México no ha sido el único que a visto afectado su mercado laboral, Estados Unidos también a visto un cambio en la pérdida de empleos. Por una parte las empresas en la búsqueda de productividad y de reducción de costos han implementado una nueva tecnología que ha sustituido a los individuo; resultando en un gran despido de trabajadores. Esto se a visto reflejado especialmente en la industria de las telecomunicaciones (Scholte, 2000). No olvidando también el hecho de que las empresas estadounidenses se han reubicado en los países en desarrollo para lograr una mayor reducción de costos que les reditúe asimismo mayores ganancias. No obstante, el hecho ineludible es que la estructura del mercado laboral estadounidense ha sido afectada igualmente por una reestructuración laboral y una polarización y segmentación de los empleos.

La reestructuración laboral, polarización y segmentación de los empleos han experimentado una transformación en el mercado laboral estadounidense. Lo que se ha debido en parte a los cambios de la economía mundial, uno de los cuales es el alto grado de competitividad comercial. Los cambios que se han visto reflejados en una crisis de

productividad que ha afectado y continua afectando a varias empresas norteamericanas (Canales, 2000). Lo que motivó que las empresas produjeran cambios en los modos de producción para alcanzar los niveles de competitividad deseados. Dentro de la búsqueda por alcanzar la competitividad se implementaron estrategias que implicaron cambios organizacionales en áreas tales como: recursos humanos, reorganización del trabajo, sistemas de medición y productividad (Canales, 2002).

El modelo de reestructuración presenta una diferenciación entre los tipos de trabajadores. Por un lado, la contratación de individuos altamente profesionalizados y capacitados. Así como, la subcontratación de individuos que no requieren ser altamente profesionalizados y capacitados. Además de no contar con especialización, este último tipo de empleados percibe sueldos muy bajos y no tienen beneficios, por ser generalmente empleados de tiempo parcial. De esta manera se presenta una polarización del mercado laboral, en la que se encuentran trabajos que son altamente profesionalizados y económicamente remunerativos, siendo esto consecuencia del modelo de reestructuración.

El objetivo que se buscaba lograr con las negociaciones del TLCAN, era lograr una integración de la zona en aspectos del comercio y de la inversión. Sin embargo, se omitió una integración laboral. Suponiendo que la integración en el aspecto laboral significa una convergencia de los salarios, no ha sido el caso con el TLCAN. Si se toma en consideración el modelo de oferta y demanda; en el que dada una mayor demanda, en éste caso de mano de obra, significarían salarios más altos. Es reconocido, que el resultado esperado es casi imposible. Tanto como para Estados Unidos como para México se ha necesitado de una mano de obra, que si bien no requiere una

especialización y entrenamiento especial, perciben salarios que no entran en el modelo de oferta y demanda.

Alejandro Canales (2000) afirma que los cambios actuales permitirían la concurrencia de un modelo tecno-económico en el cual, los fundamentos de producción no corresponden a las condiciones sociales que ajustarían la relación entre demanda y trabajo. Aún cuando en el mercado laboral pueda existir una demanda de trabajadores, esta demanda no percibe los ingresos acordes a las necesidades del mercado. En el caso de México, un proceso en el sector de las exportaciones (Canales, 2000) ha sido uno de los fundamentos que ha colocado a México en el mercado mundial. Ya que este ha ido especializándose en la industria de la maquila, principalmente. Industria que ha requerido de personal poco especializado, que percibe sueldos muy bajos. Situación que no ha generado un reflejo en la economía de aquellos países en donde se genera la producción de exportación, en este caso en particular, México. Si bien el proceso de intensificación laboral que ha sido el de la maquila -en que predomina la contratación de mano de obra barata- se ha visto acentuado con la firma del TLCAN, el establecimiento del sistema de maquila tiene orígenes más distantes. A mediados de la década de los sesenta, con la participación del gobierno mexicano se impulsó la industria de la maquiladora, especialmente en la franja fronteriza del norte (Morales, 1999). El enfoque principal que ha tenido el establecimiento de empresas maquiladoras desde sus inicios, ha sido el de las exportaciones de los productos procesados. El tipo de procesos productivos sólo refleja la relevancia que tiene el uso de la mano de obra barata que México provee en la industria de la maquila (Morales, 1999).

En el caso de Estados Unidos, además de que algunos empleos no brindan una alta remuneración económica, se presenta una afectación a través de la transnacionalización de las empresas “a zonas que registran costos más bajos” (Di Filippo, 2000: 2.1.6). Esto significa para los trabajadores estadounidenses pérdidas de oportunidades de trabajo. Se presenta también la denominada polarización de los empleos. Dentro de los cuales, una cantidad considerable ofrece salarios económicamente muy bajos. Pero también existen empleos muy especializados con una remuneración económica elevada.

1.5 La Integración De Los Profesionistas con Habilidades Especiales En El Contexto Del Mercado Global.

En el ambiente de las transformaciones laborales con la influencia de los cambios globales, se muestra otro tipo de escenario: “la realidad de una interdependencia económica total es un hecho inevitable” (Papademetrious, 1999: 29) En el caso de Estados Unidos, las exportaciones han mostrado un alto crecimiento, las compañías presentan una necesidad de competir en un mercado internacional que no sólo requiere de un avance tecnológico, sino también de individuos con habilidades especiales. Dentro de la estructura de la globalización no sólo se presenta un intercambio comercial, de inversión o tecnológico, sino también de individuos.

El principal factor que se presenta es la “consolidación de los mercados globales” (Pellegrino, 2000: 3.2.4). Dentro del desarrollo de una perspectiva global, el avance y expansión de la tecnología y de la industria han generado una necesidad de individuos altamente especializados. Estados Unidos ha mostrado un interés en favorecer la entrada de individuos con habilidades especiales, los cuales auspiciaran su desarrollo económico.

El TLCAN no sólo ha permitido el movimiento de un flujo comercial y de inversión, sino también de profesionistas que se encuentran altamente especializados. Aspecto incluido dentro del capítulo 16 del mismo tratado.

Dentro de los mercados globales, las empresas transnacionales que requieren del manejo y operaciones de las mismas, presentan la necesidad de contratar personal especializado. En este tipo de empresas transnacionales se genera el intercambio intra compañía de individuos que poseen habilidades especiales para el funcionamiento y desarrollo de las empresas transnacionales (Stalker, 1994). Parte del objetivo del capítulo 16 del TLCAN corresponde a la idea de intercambio de profesionistas, cubriendo áreas de intercambio de personas de negocios, comerciantes e inversionistas, transferencia intra compañías y profesionistas (Ver anexo 1).

El fenómeno arriba señalado entra dentro del debate que se ha generado en cuanto a una fuga de cerebros de un país a otro. Podemos considerar que dado el contexto actual de intercambio comercial y de inversión, se puede dar un “intercambio de cerebros” (Pellegrino, 2000: 3.2.5). Autores como Stephen Castles (2000) avalan la idea de que el intercambio de profesionistas especializados no sólo proporciona un crecimiento económico para los países receptores, sino también para los países emisores. Por una parte, se brinda un intercambio de conocimientos, una vez que los profesionistas regresan a su lugar de origen. Esto ha sido el caso de los ciudadanos de la India, en donde después de los acontecimientos del 11 de septiembre “*some 35,000 expatriate Indian information-technology workers have returned from the States*” (Margolis, 2004: 26). Por otra parte, se da un crecimiento económico para los países emisores, a través de las remesas que

envían los profesionistas que se encuentran laborando en los países receptores. Esto ha sido palpable en el incremento en los envíos globales de remesas provenientes de la migración, “*global migrant remittance increased from US\$2 billion in 1970 to US\$70 billion in 1995*” (Castles, 2000: 276).

Peter Stalker (1994) argumenta que no se genera una fuga de cerebros, dado que el tipo de movimiento migratorio que se presenta con la migración de profesionistas tiende a ser temporal o circulatoria (Stalker, 1994). Se presenta un intercambio de profesionistas de países desarrollados a los países en desarrollo, generando un intercambio de conocimientos. A diferencia de la migración que se lleva a cabo a través de redes o familiares, ésta presenta una característica particular en la que intervienen organismos gubernamentales o particulares. Las cuales van desde las agencias de reclutamiento que trabajan para las grandes empresas corporativas multinacionales hasta organismos gubernamentales que apoyan el flujo migratorio de profesionistas. Consideramos que lo que se conoce como fuga de cerebros, representa una importancia para el intercambio de conocimiento y desarrollo económico para ambas partes (país emisor y receptor)

1.6 Reclutamiento Laboral

El trabajo de los profesionistas especializados laborando en el extranjero es de tal importancia para determinados países, que sus gobiernos han instaurado programas especiales de reclutamiento, entrenamiento y colocación de personal en el extranjero. Como ejemplo de esto tenemos a países como Filipinas, Corea del Sur, Indonesia, Sri Lanka, Bangladesh, India, Pakistán, China, Vietnam y Egipto (Massey, 1999).

Igualmente Bangladesh a través del *Bureau of Manpower Employment and Training (BMET)* (Castles, 2000) ha establecido este tipo de programas, para alentar la emigración. La colocación de profesionistas en el extranjero brinda beneficios al país emisor, ya que los profesionistas pueden desarrollar habilidades especiales, que de alguna manera no podrían hacer en su lugar de origen, dadas las pocas oportunidades laborales que ahí se presentan.

También a través de *The Philippine Overseas Employment Administration* (POEA), agencia gubernamental del gobierno Filipino, se ha promovido y monitoreado el empleo de sus ciudadanos en el extranjero (*The Philippine Overseas Employment Administration*, 2002). El propio gobierno de ese país, ha alentado a sus ciudadanos a ser empleados en el extranjero por medio del reclutamiento y su posterior preparación, antes de ser enviados al extranjero para trabajar. Esto lo ha llevado a cabo el gobierno Filipino a través de una página de Internet, por medio de la cual los filipinos se pueden registrar para recibir información acerca de los puestos laborales en el extranjero, orientación de las compañías contratantes, protección laboral con respecto a sus derechos, información con respecto a la veracidad de las empresas que solicitan trabajadores para evitar un reclutamiento ilegal, entre otras cosas.

3.3 El Mercado Laboral De Los Enfermeros En Estados Unidos

En el caso particular del mercado laboral de la profesión de enfermería en Estados Unidos, éste se ha visto afectado por las condiciones económicas del país, en el que puede presentarse ya sea una escasez o un índice alto de empleo. Sin embargo, el periodo que define a la escasez laboral de las enfermeras, está especialmente marcado por la

década de los ochenta, caracterizándose por la transformación corporativa del manejo de la salud. Debido a que las grandes compañías eran las encargadas de proveer los servicios de salud, resultando claramente en cambios organizacionales de las instituciones que estaban a cargo de brindar los servicios de salud. Esta transformación corporativa se advierte especialmente con el surgimiento de los HMOs, por sus siglas en inglés (Health-Maintenance-Organizations). Los HMOs se definen como organizaciones de atención de salud al público.

El surgimiento de los HMOs data de la década de los setenta como respuesta al aumento en los costos de los servicios de salud. Con los HMOs se trataba de organizar un sistema de prepago en una búsqueda de una mejor eficiencia en el sistema de salud nacional de Estados Unidos. La idea de los HMOs era básicamente promover planes de pagos anticipados, con los que se garantizaba una cobertura de salud, utilizándose cuando fuera el caso necesario (Tufts Managed Care Institute, 1998). De esta manera el surgimiento de los HMOs era brindar servicios de salud a precios accesibles al público, por lo que se alentó por parte del gobierno que se generara una competencia en el mercado de los HMOs. La intención de la apertura de los mercados a los HMOs era reducir costos en los servicios de salud (Tufts Managed Care Institute, 1998).

Para la década de los ochenta, las organizaciones denominadas HMO's transformaron la manera de proveer servicios, pero a un nivel corporativo, con lo que se buscaba competitividad, productividad y ganancias. La reestructuración para proporcionar servicios de salud en base a la competitividad de precios, se manifestó con el hecho de que muchos hospitales tuvieron que transformar la manera de brindar los servicios de

salud, naturalmente realizando varios ajustes, entre estos recortes de personal. (*The American Federation of State, County and Municipal Employees* [AFSCME], 2004).

Para la década de los noventa los cambios fueron más evidentes, presentándose una mayor coacción por parte de los patrones, las aseguradoras e incluso las agencias de gobierno, para que la industria de servicios de salud redujera costos. La reducción de los costos de servicios y tratamientos, representó nuevamente para los proveedores de servicios de salud el tener que competir en base a los costos. Los hospitales tuvieron que enfrentar asuntos de competitividad y de reducción de costos en el mercado de servicios de salud. Lo que vino a ser más evidente el cese de personal, entre los que se encontraban los profesionistas en el área de enfermería. Ya que principalmente han sido los hospitales los que mayoritariamente contratan enfermeros (*The American Federation of State, County and Municipal Employees* [AFSCME], 2004).

Loquist (2000) señala el hecho de las transformaciones que produjeron la escasez de profesionistas en el área de enfermería. De acuerdo a Loquist (2000) la escasez de profesionistas en enfermería se vio acentuada a partir de la década de los noventa, en el que se produjeron transformaciones financieras que involucraron controles de gastos y costos federales; organizacionales, como fueron recortes presupuestales y de servicios de salud (Loquist, 2002; Aiken et al., 2002). Las transformaciones en la manera de proveer los servicios de salud en los últimos años han ocasionado una escasez en el mercado laboral de enfermería. Las cifras proporcionadas, de acuerdo a información que facilita el *U.S. Department of Health and Human Services* (Cadrain, 2002), mostraron durante el año 2000 una cifra de escasez de 110, 000 profesionistas en el área de enfermería. De acuerdo al *Bureau of Labor Statistics* de Estados Unidos las cifras más próximas se

proyectan para el año 2008, con una necesidad de 450,000 enfermeros registrados, que viene a ser una variación más acentuada de lo que presenta Cadrain (2000) para el año 2015, proyectándose para este mismo año una cifra de 275,000.

Otro factor que afecta la escasez de enfermeros en el mercado laboral norteamericano es el bajo interés por parte de los individuos en estudiar programas de enfermería. Lo que se debe en parte a las distintas oportunidades profesionales que se presentan hoy en día, particularmente para las mujeres, considerando que la profesión de enfermería solía ser una primordialmente para mujeres (*The American Federation of State, County and Municipal Employees* [AFSCME], 2004). Heinrich (2001) sustenta también el argumento con respecto a que existe muy poco interés de los individuos en estudiar la profesión de enfermería, debido a que existen otras oportunidades profesionales que resultan más atractivas e interesantes que la profesión de enfermería.

Se manifiesta también el hecho que la profesión de enfermero envuelve condiciones laborales que no son agradables para atraer estudiantes a la profesión. Entre estas condiciones se encuentra el tipo de trabajo que la profesión envuelve, como lo es laborar en diversos horarios o incluso el temor de tener que tratar con enfermos contagiosos (Nevidjan y Erickson, 2001).

Sumado a este problema de reclutamiento de alumnos interesados en estudiar la profesión de enfermería, se encuentra el de aquellos enfermeros que están a punto de jubilarse. Se menciona que existe un gran número de profesionistas en enfermería que se están jubilando o a punto de jubilarse. Las vacantes que deja dicho grupo de enfermeros, no están siendo cubiertas por nuevo personal. De acuerdo a un estudio realizado por *The Journal of the American Medical Association* (Junio 2002) se señala que la edad

promedio de los enfermeros aumentó de 37.4 en 1983 a 41.9 para 1988. Notoriamente esto se ve acentuado por el hecho de que las mujeres están eligiendo otras opciones profesionales, como consecuencia se presenta que las vacantes no están siendo reemplazadas por nuevo personal. Este mismo factor que se refiere a la escasez de los enfermeros debido al proceso de jubilación lo señala Janet Heinrich, *Director of Health Care-Public Health Issues* (US General Accounting Office, 2001) en un reporte que indica que una gran mayoría de enfermeros entraron al mercado laboral en la década de los setenta. En la actualidad estos profesionistas en el área de enfermería se encuentran en sus cuarenta o arriba de los cuarenta, con más aproximación a jubilarse.

Se presentan otras posiciones con respecto a la escasez de los enfermeros, de acuerdo al estudio que realizan Aiken and Blendon (2002) la situación de escasez que presenta el mercado laboral de los enfermeros se ha debido a las diferencias salariales entre las distintas profesiones. “*An inadequate wage structure for nurses may have both short-term and long-term effects*” (Aiken et al, 2002: 368). La observación que llevan a cabo para determinar este supuesto se basa en un análisis comparativo que expone los salarios que perciben otras profesiones, como es por ejemplo la profesión de maestro.

De acuerdo a las estadísticas levantadas por *The U.S. Census Bureau* para el año 2000, durante el periodo de 1999 el promedio salarial anual para un maestro que enseña a nivel secundaria fue de \$37,511. El promedio salarial durante el mismo año para un enfermero registrado fue de \$40,634 (U.S Census Bureau, 2000). Si se compara el nivel de preparación requerido para los profesionistas en enfermería así como las obligaciones que la profesión implica, el salario que estos profesionistas perciben no está acorde con las exigencias de la profesión. Los requisitos de preparación para la profesión de

enfermería, así como la intensidad laboral que ésta profesión envuelve, no retribuyen equitativamente todo lo que involucra ser profesionista en enfermería (Aiken et al., 2002).

Por lo que respecta a corto plazo los profesionistas en el área de enfermería buscaran mejores opciones laborales, renunciando a la profesión. A largo plazo llevará a que la profesión de enfermería dejará de ser una opción laboral. La inadecuada estructura salarial en el presente, de acuerdo a Aiken et al. (2002) ha sido un factor que ha influido para la escasez de enfermeras en Estados Unidos.

De acuerdo a una encuesta llevada a cabo por la revista *Nursing*, se encontró que los salarios que perciben los profesionistas en enfermería han mejorado (Robinson and Mee, 2003). Se reporta que la denominada *Licensed Practical Nurse* (LPN), profesionista con nivel de licenciatura, percibió durante el año 2003, un salario base de \$13.45 dólares la hora, por tiempo parcial. Para el profesionista de tiempo completo con nivel de licenciatura, el salario base para 2003 fue de \$51,983 dólares al año, en el que se reporta un incremento del once por ciento, comparado con el 2002 (*Nursing* 2003). De acuerdo a lo que informa este reportaje, esta mejora se ha debido a las presiones que ha tenido este mercado para retener a los enfermeros. Lo que puede significar un cambio para tratar de mejorar la escasez de profesionistas en enfermería.

Los distintos factores que han causado la escasez de profesionistas en enfermería en Estados Unidos se han tratado de solucionar por medio de las siguientes medidas en particular: con la entrada temporal de extranjeros profesionistas en enfermería, como lo es el caso del denominado *Nursing Relief for Disadvantaged Areas Act of 1999*.

Con la firma de la ley *The Nurse Reinvestment Act of 2002*, firmado el 1° de agosto de 2002, se ha tratado de apoyar la escasez de profesionistas en enfermería en el mercado laboral estadounidense; contando con un presupuesto de \$20 millones de dólares inicialmente en el año fiscal de 2003. El NRA ha sido el medio por el cual el gobierno federal apoyo programas académicos para que asistan a la preparación de profesionistas en enfermería (Duff, 2002). La ley señalada tiene como objetivo principal apoyar el reclutamiento de profesionistas en el área y promover la retención de éstos. El NRA comprende y dispone los siguientes puntos: becas de estudio para los individuos que estudien la profesión de enfermería, concesiones de capacitación para el personal, programas de cancelación de adeudo para los miembros de la facultad que otorguen el entrenamiento, concesiones para acentuar la promoción en la retención y seguridad de los pacientes, y programas de servicio para promover la profesión de enfermería (Healthcare Review, 2003)

El programa de retención de personal de enfermería incluye el desarrollo y avance del personal de enfermería en una diversidad de contextos dentro de la misma profesión. Entre los que se pueden mencionar: capacitación especial dirigida a los individuos provenientes de distintos grupos étnicos para apoyar en el entrenamiento y especialización, el desarrollo para impulsar a los individuos en la profesión de enfermería, el desarrollo en la educación de enfermería, asistencia para el desarrollo de las prácticas de enfermero y apoyo a la certificación de profesionistas de enfermería. Para favorecer los puntos mencionados anteriormente se otorgó por parte del gobierno federal apoyo financiero dirigido a las escuelas de enfermería, instituciones de salud, a las escuelas que forman parte de las asociaciones o instituciones de salud, centros de

enfermería, centros académicos de enfermería, los estados o gobiernos locales así como otras entidades públicas o privadas dentro de la rama (*U.S. Department of Health and Human Services*, 2002). De esta manera a través del *Nurse Reinvestment Act of 2002* se han buscado medios para apoyar la escasez de profesionistas en enfermería en el mercado laboral estadounidense.

1.7 Reclutamiento Laboral De Los Profesionistas En Enfermería

Al existir el marco legal que permite el reclutamiento de profesionistas en enfermería en el extranjero con el objeto de solucionar la escasez que presenta el mercado, se da la existencia de agencias de reclutamiento. Estas agencias de reclutamiento se han encargado de conseguir en el extranjero personal especializado para suplir las vacantes existentes en Estados Unidos. En términos generales el reclutamiento de profesionistas en el área ha tenido una gran importancia, tal ha sido el caso que existe un gran número de agencias que se promueven por distintos medios, especialmente por el electrónico a través de páginas de Internet. En éstas, las compañías de reclutamiento ofrecen llevar a cabo todo el proceso migratorio que los profesionistas en enfermería requieren para ingresar en Estados Unidos.

Con respecto al reclutamiento, existe la crítica que estas agencias de reclutamiento representan un alto costo para los hospitales. A lo que Gerald O'Neill (2003) señala que en el caso de *Holy Family Hospital and Medical Center*, en Methuen, Massachusetts, durante el año fiscal de 2002 se incurrió en un gasto de \$1.5 millones de dólares (O'Neill, 2003) por la contratación de profesionistas de enfermería extranjeros. Sin embargo, aún con el costo que esto significa, las agencias de reclutamiento siguen siendo un medio para

apoyar la escasez de profesionistas en enfermería en Estados Unidos, dadas las cifras de escasez que se proyectan y que han sido mencionadas con anterioridad. En base a esto, se sostiene que las agencias de reclutamiento han sido necesarias para apoyar en la escasez de profesionistas en enfermería.

El principal país que se dedica al reclutamiento para laborar en la profesión de enfermería en Estados Unidos, es Filipinas. De acuerdo a información recabada por la *Commission on Graduates of Foreign Nursing Schools* (CGFNS) de Estados Unidos, organismo encargado de verificar las referencias de preparación de los enfermeros extranjeros. De 350,000 solicitudes recibidas para la examinación del CGFNS, señala que de 1977 al 2000 el 70% de las solicitudes recibidas al CGFNS provienen de las Filipinas. Siendo Filipinas el país de donde procede la mayoría de enfermeros laborando en Estados Unidos, seguidas por la India (tres por ciento), Nigeria (3 por ciento) e Irlanda (3 por ciento) (Davis et al, 2002).

Conclusión

A lo largo de este capítulo, podríamos decir que al igual que se presentaron en el sistema global transformaciones en las que se busca la productividad aunado a la ganancia económica, el mercado laboral de los profesionistas en enfermería se vio afectado por las reestructuraciones que se presentaron con el sistema económico mundial. Una tendencia a la expansión de grandes consorcios corporativos, de igual manera, los servicios de salud que reciben los estadounidenses se vieron modificados a través del manejo de estos con las grandes compañías corporativas encargadas de administrar y brindar los servicios de salud. Esto por supuesto tuvo que tener una reestructuración del personal, por lo que se tuvo que llevar a cabo recortes de personal, entre los que se

encontró principalmente, los profesionistas en enfermería. Si bien esto fue una parte fundamental, viene aunado a la reestructuración laboral en la que se presentan diferencias salariales, una mayor intensificación del trabajo (debido a recortes de personal, y a la búsqueda de ganancias económicas) que también a visto afectado el mercado laboral de los profesionistas en enfermería. Aunado a los cambios en cuestión de profesiones que puedan brindar un mejor bienestar económico y social, que ha sido otra parte en la cual las mujeres buscan otras opciones de trabajo, el mercado laboral de enfermería se ha afectado. Si bien se ha tratado de solucionar este aspecto, mejorando las condiciones salariales, permitiendo el reclutamiento de profesionistas extranjeros en enfermería y programas federales, esto llevará tiempo para poder cumplir los objetivos: equilibrar el mercado laboral de la profesión de enfermería.

