

EL GRUPO DE CONTRASTE: INTEGRACIÓN DE OTRAS MINORÍAS A TEXAS

Estructura y método del grupo de contraste

¿Existen verdades absolutas y leyes universales en la migración calificada? Este capítulo parte de la idea de aplicar el mismo modelo de rechazos y privilegios en la migración calificada propuesto en el capítulo anterior, con el propósito de encontrar lo diferente y lo similar en migrantes calificados de varios países, en cuanto a sus razonamientos de partida y permanencia. Otros estudios sirven para comparar la inserción laboral de los profesionistas mexicanos en Estados Unidos (Caicedo, 2010; Bermúdez, 2018 y Vázquez-Maggio y Domínguez Villalobos, 2018, entre otros).

Para este libro, se diseñó una estructura profesional del grupo de contraste parecida a la muestra de profesionistas mexicanos, que representa una relación de casi uno a cinco en términos numéricos (por cada cinco mexicanos se entrevistó a un informante de otro país residente en Estados Unidos). Concretamente, se entrevistó a dos jóvenes inscritas en estudios de posgrado y a una que interrumpió sus estudios al emigrar, a un académico, a dos ingenieros y a cuatro médicos. Por países, se buscó variar los continentes de los emigrantes, que provienen de África (Líbano), América Latina (Brasil y Colombia), Asia (China, India, Irán y Sri Lanka) y Europa (Rumania).

Lo que resulta de la comparación nos deja con cuatro tipos de resultados sobre lo diferente y lo similar en cuanto a los vectores de salida y permanencia, por un lado, y al de retorno, por el otro (Matriz 2):

- a) En primer lugar, aislamos los diferentes factores en el vector salida, que serían el conflicto armado, la falta de libertad política y las condiciones diferentes de adaptación e integración de otras minorías “modelo”, como son los casos de la china o la india. Estos hallazgos tienen

en común los niveles de desarrollo menores en los países de origen que en los de destino, con lo que nuestra muestra confirma una buena parte de la bibliografía sobre la migración calificada y cuestiona la libertad de los migrantes para escoger el país en donde van a vivir.

- b) Un segundo punto que nos ayuda a matizar las consideraciones sobre los prejuicios acerca de los mexicanos son las diferencias en cuanto al vector retorno: otras poblaciones, según muestran informantes de Medio Oriente, son víctimas de rechazo oficial en el destino, es decir, sufren discriminación explícita y exclusión a través de políticas públicas; otros cuentan sobre costos de la migración igualmente o más duros que la discriminación, como serían los casos de degradación laboral severa, en los que los migrantes calificados tienen que trabajar en puestos de baja calificación.
- c) En tercer lugar, en cuanto a las similitudes sobre el vector salida, la emigración se da por condiciones comunes como: los bajos recursos en ciencia y tecnología; la contaminación y la percepción de que hay sobrepoblación en el país de origen; así como las diferencias de género, que excluyen a las mujeres del trabajo calificado.
- d) Finalmente, en cuanto al vector retorno, varios informantes de culturas diferentes pero que tienen en común ser de alto contexto (Hall, 1989; Kim, Pan y Soo Park, 1998; Khaliq, Parimoo y Hasan, 2018) destacaron la importancia de las relaciones familiares y la fusión entre las relaciones personales y profesionales en su origen, algo que extrañan en términos de calidez humana. Al mismo tiempo, la mayoría estuvieron de acuerdo en las ventajas de la vida profesional en el destino, ya sea en cuanto al pago, la estabilidad laboral, el apoyo para investigar o todos estos factores juntos.

A continuación, el capítulo se divide en dos partes, que destacan las particularidades (“lo diferente”) cuando comparamos la migración calificada mexicana con las de otras naciones, así como las similitudes entre los datos recolectados a través de testimonios de migrantes de los diversos países, susceptibles de considerarse como generalizaciones legítimas sobre este tipo de migración. De esta forma, este último capítulo nos guía hacia las conclusiones del libro, ya que lo parecido en cuanto a los sujetos entrevistados de ocho países son esas generalizaciones que buscamos, aun y cuando

no alcancen a constituirse necesariamente como verdades absolutas o como leyes universales.

MATRIZ 2
VECTORES DE SALIDA, PERMANENCIA Y RETORNO
EN PROFESIONISTAS MEXICANOS Y DE OTROS PAÍSES

	<i>Diferencias</i>	<i>Similitudes</i>
Vector salida y permanencia	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto armado • Falta de libertad política • Alta disposición por asimilarse a la cultura del destino 	<ul style="list-style-type: none"> • Pocos recursos de infraestructura, tiempo y dinero para investigar, para la ciencia y para la tecnología • La relevancia de la política gubernamental para el manejo de recursos humanos • La mujer profesionista como cuestionadora del papel de cuidadora • Contaminación y sobrepoblación • Los prejuicios como tema generacional y educacional • Mejores pagos y oportunidades de superación profesional en el destino
Vector retorno	<ul style="list-style-type: none"> • Privilegios de los profesionistas anulados por conflictos y relaciones asimétricas de género, todavía más graves que en el caso de México • Percepciones de buena formación académica y aprecio por la educación • Adaptación libre de prejuicios, con inserción en redes preestablecidas de connacionales en Estados Unidos 	<ul style="list-style-type: none"> • Fusión de relaciones laborales y personales en el origen: cambio de la cultura de la socialización (origen) a la cultura meritocrática (destino) • Prejuicios hacia los latinos y las mujeres • Dificultades de recertificación en ciertas profesiones (por ejemplo, los médicos) • Incompatibilidades culturales • La discriminación como tema educacional y generacional • Redes profesionales entre origen y destino

FUENTE: Elaboración propia.

Las circunstancias diferentes de la migración calificada

CONFLICTO ARMADO, DICTADURAS,
FALTA DE LIBERTAD POLÍTICA

En el capítulo anterior se abordaron una variedad de situaciones incómodas, dificultades económicas y laborales que determinan la emigración de muchos de los profesionistas mexicanos. Incluso expusimos un caso de secuestro de un familiar que causó la emigración de una de las jóvenes entrevistadas. Sin embargo, ninguno de los ejemplos descritos fue realmente causado por un conflicto extremo o una situación de guerra convencional, como sí ha ocurrido tradicionalmente con otros países expulsores, muchos de Medio Oriente.

En este sentido, resultó un gran medio de contraste una entrevista en particular con una doctora y científica de Líbano, quien durante años de guerra logró estudiar, formarse, confrontar su papel como mujer y, posteriormente, establecerse en Estados Unidos. Gran parte de esta entrevista está disponible en el Anexo 4, en donde se pueden apreciar íntegramente sus historias de vida y migratoria. Lo que refiere esta mujer es relevante en cuanto a la formación y éxodo de recursos humanos calificados durante las guerras. En este sentido, el desplazamiento inducido por un conflicto (Tigau, 2019) no es lo que provoca el daño mayor a las economías destrozadas por las guerras, pues para los profesionistas de todos modos resulta muy difícil, si no es que imposible, ejercer durante situaciones de violencia armada. La doctora en cuestión recuerda la manera en la que ella vivió la guerra civil en su país durante su preadolescencia, adolescencia y primera adultez:¹

Es un gran desafío, porque en la guerra civil básicamente tienes toda la vida parada, no piensas en la escuela, en el futuro, en lo que quieres hacer. En términos financieros, era una situación de extrema adversidad. [...] Por quince o diecisiete años seguí asistiendo a la escuela, pero era muy difícil, perdí meses de clases en algunos años. Soy del sur de Líbano, y eso también contribuyó a la situación de desastre. Porque yo soy musulmana y vivimos casi toda la vida entre cristianos, y durante la guerra civil se produjo una segregación, tuvimos que dejar todo atrás, perdimos la casa y el restaurante. [...] Durante todo este

¹ Radióloga, cincuenta años, veinte de los mismos en Estados Unidos, originaria de Líbano. Vivió la guerra civil de los diez a los veintiséis años.

tiempo, mi mamá decidió enviar a mis hermanos, uno tras otro, a Brasil, donde estaban mis tíos. Tenía miedo de que los fueran a matar porque siempre vivimos en un área con una religión diferente a la nuestra. Además, no quería que se involucraran en la guerra. Así que terminamos viviendo sólo ella y yo en Líbano, durante la guerra. [...] Siempre pensé que necesitaba seguir haciendo algo, y ese algo para mí, la vía más fácil, era simplemente ir a la escuela. Recuerdo la primera vez que les dije a mi mamá y a mis hermanos que quería ir a la preparatoria. No entendían por qué: se supone que en medio de la guerra civil y la pobreza no piensas que la escuela te puede llevar a la universidad y que la universidad te pueda brindar un mejor trabajo. Ellos no podían pensar de esa manera.

Este testimonio ilustra muy bien varias situaciones de extrema vulnerabilidad sobre cómo viven las mujeres los conflictos y la desigualdad de género en países en donde tradicionalmente su papel se reduce a apoyar a los hombres, mas no a liderar en el hogar y/o en la vida profesional; también sobre la suspensión temporal de la vida que anula por completo la posibilidad de pensar en la educación de cualquier tipo, mucho menos la universitaria, para la mayoría de la población. Lo planteado aquí es la existencia de escalas en las situaciones de precarización de la emigración calificada y que, comparado con el punto extremo del conflicto armado, la amenaza de violencia e inseguridad que viven, por ejemplo, algunos empresarios mexicanos, sí son preocupantes aunque no provienen de un entorno en el que la vida social está completamente deshecha.

LA DISPOSICIÓN ASIMILADORA

Un segundo aspecto que encontramos en el grupo de contraste y confirmamos con otras fuentes (otros estudios, novelas de las diásporas, etc.) respecto de las minorías china e india es algo que podríamos llamar su “disposición asimiladora”,² es decir, la disponibilidad por integrarse a la cultura estadounidense independientemente de si eso implica perder las relaciones sociales como se conciben en sus países de origen. Eso significa sobre todo la disponibilidad de trabajar según las reglas estadounidenses, unirse a la cultura del trabajo del país de acogida, dar lo mejor en términos profesionales aun a

² Asunto que también desarrolla Amy Tan en algunas de sus novelas, como *The Kitchen God's Wife*, o desde la perspectiva académica, Chou y Feagin (2015).

costa de las relaciones familiares. Por ejemplo, una de las informantes chinas entrevistadas cuenta que en sus primeros ocho años en Estados Unidos no regresaron a visitar a la familia en China porque estaban muy ocupados ella y su esposo; “demasiado trabajo”, para ponerlo en sus palabras.

Este hallazgo recuerda el razonamiento de un estudio anterior de Wu (2017), que explica la transformación de la minoría china, rechazada incluso a través de políticas migratorias discriminatorias a principios del siglo xx por ser el “peligro amarillo”, pero posteriormente transformada en minoría modelo a partir de los sesenta:

Los científicos sociales, los expertos de los medios de comunicación y los portavoces étnicos destacaron la fuerte ética de trabajo, la estructura familiar y el enfoque “acomodaticio” de las comunidades asiáticoamericanas. Algunos también contrastaron directamente el estatus de minoría modelo de los estadounidenses de origen asiático con la supuesta tendencia de los afroamericanos a participar en protestas, a envolverse en una cultura de la pobreza y a carecer de familias nucleares. Al igual que la designación de “peligro amarillo”, la “minoría modelo” era una forma de racialización que presentaba un retrato selectivo de los estadounidenses de origen asiático y que tenía propósitos políticos más amplios (Wu, 2017: 99).

Después de comparar ciertos testimonios obtenidos en este estudio, podemos observar que tanto los profesionistas mexicanos como los asiáticos llegan a un contexto en el que se benefician de la presencia de comunidades amplias de compatriotas. Si nos referimos al caso de Houston, por ejemplo, existen barrios de la ciudad que se asumen como los barrios mexicano, chino, vietnamita e hindú, respectivamente (y más recientemente, incluso el centroamericano), con sus propios recintos religiosos y áreas de comida que facilitan la perpetuación de sus tradiciones en el extranjero. Sin embargo, la minoría mexicana no ha logrado alcanzar el privilegio de ser considerada como minoría modelo, a pesar de que, con las generaciones, los mexicanos también elevan su nivel de escolaridad y el dominio del idioma inglés.

Aunque no es el objeto de este libro analizar por qué a la mexicana no se la percibe como una minoría modelo, sobre todo cuando nos referimos a la población de profesionistas, esta pregunta queda como sugerencia abierta para otros estudios. Una explicación que podemos aventurar como hipótesis, muy socorrida entre las bases de apoyo de Donald Trump, es que la existencia de una diáspora tan amplia de población mexicana en Estados

Unidos, que asciende a treinta y cuatro millones de personas actualmente, en su mayor parte migrantes de varias generaciones, crea la ilusión (y el miedo en la mayoría protestante anglosajona blanca) de que puede transportar su cultura al país vecino, por lo menos a determinadas regiones del territorio que alguna vez pertenecieron a México. Una segunda interpretación, que ya habíamos delineado desde la introducción y los primeros capítulos de este libro, consiste en reconocer que integrarse a una minoría heterogénea en términos educativos, pero en la que históricamente la mayoría de sus miembros son de baja escolaridad y reducido nivel de inglés al entrar a Estados Unidos, así como sujeta a estereotipos injustos sobre su coeficiente intelectual y disponibilidad de trabajar, efectivamente influye en la creación de una comunidad de profesionistas con características particulares y en su percepción perpetuada de escaso cambio a través de las generaciones. Es decir, si bien es cierto que cuesta tiempo y disponibilidad política erradicar las creencias arraigadas acerca de ciertas minorías, sí es posible lograrlo con políticas migratorias y laborales adecuadas.

LA DISCRIMINACIÓN OFICIAL

Para continuar sobre la misma línea argumentativa, hemos encontrado también minorías incluso más desfavorecidas en términos profesionales que los mexicanos, en el sentido de que existen disposiciones oficiales para rechazar a ciertas poblaciones, como las provenientes de Irán o de otros países con mayoría musulmana. Desde este punto de vista, la minoría de profesionistas mexicanos sería privilegiada, porque tiene acceso a visas y no ha existido nunca una prohibición total para su entrada a Estados Unidos.

Una de las informantes de este libro, originaria de Irán,³ cuenta que cursaba la carrera de literatura en su país, pero interrumpió sus estudios para emigrar a Estados Unidos. Allí se inscribió en una escuela técnica, para convertirse en asistente de odontología. Su esposo tiene dos trabajos, de peluquero y de masajista. Ella misma es asistente dental y trabaja en una tienda de

³ Asistente de odontólogo, treinta y cinco años, con nueve en Houston. Llegó a través de redes familiares, ya que tiene parientes que viven en la misma ciudad desde hace cuarenta años. Entrevistada el 6 de febrero de 2017.

muebles. Tiene miedo de visitar a su abuelo en Irán, porque no sabe si la dejarán entrar de nuevo, por las amenazas del presidente Trump en relación con la prohibición de entrada contra los ciudadanos de su país.⁴ Ella tiene estatus de residente (cuenta ya con su *green card*) porque su padre es ciudadano estadounidense. En teoría, deberían permitir su reingreso al país cada vez que viaje. En la práctica, muchos iraníes con residencia han sido detenidos y expulsados de Estados Unidos en los puntos de entrada por la supuesta posibilidad de que sean terroristas.

Su caso y los de otros iraníes muestran que, a diferencia de los mexicanos, a quienes, como máximo, en ocasiones degrada el discurso oficial, a muchas personas de otros países las medidas oficiales no les respetan sus derechos universales. Paradójicamente, la misma informante explica que nunca ha experimentado prejuicios por parte de la población estadounidense. Al parecer, los iraníes tienen buena imagen en Estados Unidos. La población generalmente distingue entre el pueblo y el gobierno iraníes, por lo que no culpan a los ciudadanos por la política, sino que, por el contrario, llegar como migrante político a Estados Unidos genera empatía. Lo anterior nos indica que la política oficial de exclusión no siempre tiene aceptación entre la población mayoritaria.

La existencia de cierta empatía para la emigración histórica de Irán a Estados Unidos ha perpetuado las redes de salida y el imaginario popular en el país asiático sobre los logros profesionales y materiales que se pueden obtener al emigrar. Desde pequeña, la joven entrevistada escuchaba sobre sus compatriotas que vivían en Estados Unidos que eran modelos ideales en el ámbito económico, que tenían trabajo, dinero, respeto y una mejor vida que en Irán. Ahora ya cuestiona este ideal, por las implicaciones políticas y la vulnerabilidad de estas personas en Estados Unidos, que ya no pueden visitar su país de origen. Ella misma no lo ha visitado desde hace tres años y medio. Piensa que las protestas de los ciudadanos de procedencia iraní y de la sociedad civil que se solidariza con ellos tendrán efectos limitados, si acaso tienen alguno, en la política del gobierno de Donald Trump.

⁴ El presidente Donald Trump prohibió, a través de la Orden Ejecutiva 13769, la entrada a Estados Unidos de los ciudadanos de Irán, Irak, Libia, Somalia, Sudán, Siria y Yemen del 27 de enero al 16 de marzo de 2017. La Orden, conocida también como la “prohibición musulmana”, estuvo acompañada por una baja significativa en el número de refugiados del Medio Oriente. En ese periodo, setecientos viajeros fueron detenidos, y aproximadamente sesenta mil visas fueron “revocadas provisionalmente”. Más adelante, la Orden fue declarada inconstitucional por la Suprema Corte, en respuesta a las amplias protestas de la sociedad civil y de los líderes de opinión.

Por otra parte, está en contra de la política del gobierno antidemocrático de su país. Mucha gente como ella emigra por la falta de las libertades política y de expresión. Parte de su familia lo hizo por las mismas razones hace cuarenta años. Ya con sus nuevas vidas consolidadas en Estados Unidos no encuentran razones para regresar.

Esta entrevista muestra que otras minorías también tienen redes de emigración sólidas, a pesar de las distancias geográficas. La proximidad podría explicar las redes entre Houston y Monterrey, por ejemplo, mientras que es preciso entenderlas de forma diferente en el caso de la población iraní en Estados Unidos. Estos países sufren un conflicto de largo plazo y tienen establecidas ya comunidades en Estados Unidos, así como redes de emigración muy eficientes, que generalmente son de clase media y, en algunas ocasiones, de profesionistas también.

LA DEGRADACIÓN LABORAL

Como resultado del proceso migratorio, los profesionistas entrevistados casi siempre consiguen mayores logros profesionales y una inserción laboral más satisfactoria que en sus países de origen. Aunque no negamos la posibilidad del desperdicio de capacidades, sobre todo cuando se trata de profesiones que requieren de un proceso de recertificación muy riguroso, lo que hemos encontrado en este estudio es que las incidencias más graves de subempleo ocurren a principios del proceso migratorio, cuando muchas veces se producen cambios de ocupación temporales o permanentes. Más explícitamente, los sujetos entrevistados reconocen haber desempeñado labores de baja calificación como parte de su proceso de integración a Estados Unidos, y refieren que esto ocurrió, sobre todo, en el primer año desde su llegada.

Nos habla de ello un médico colombiano, quien emigró a los treinta años con su esposa, también médica, y quien incluso después de obtener la ciudadanía estadounidense estuvo trabajando como asistente de odontólogo y traductor antes de ser aceptado para una residencia médica.⁵ En ciertos meses de mucha dificultad económica, consideró incluso la posibilidad de trabajar

⁵ Cuarenta y ocho años, con diecinueve en Estados Unidos. Estudió medicina en la Universidad Javeriana y trabajó en el área de salud ocupacional. Su esposa es odontóloga. Entrevistado el 20 de enero de 2017.

como acomodador de autos. Sin embargo, después lo aceptaron para hacer investigación médica, por lo que realmente nunca llegó a estacionar coches para sobrevivir. Su caso habla también de la flexibilidad de los migrantes y del deseo de salir adelante, así como de la disponibilidad de enfrentar dificultades económicas en el destino a corto plazo, para superar la inestabilidad económica en el país de origen, percibida como para toda la vida.

Este médico cuenta que salieron de Colombia durante la crisis económica de 1997-1998, durante la cual su esposa, odontóloga, perdió el trabajo; sin embargo, el objetivo de emigrar era más bien la superación profesional. En sus palabras: “Sobre todo la parte profesional, como que necesitaba hacer algo más. Yo sabía que tenía la capacidad académica de hacer algo más, pero vivía estancado ahí porque eso no era un puesto académico, era un trabajo con una aseguradora, una compañía de seguros. Además, en Colombia siempre estamos en crisis”.

Después de obtener mejores trabajos en investigación médica en Estados Unidos decidieron quedarse. Él mismo aprovechó para estudiar una maestría y un doctorado:

Fue una evolución, [...] todo mi *background* es en epidemiología, estadística, manejo de bases de datos, todo eso de allá, porque no hay muchos oncólogos que tengan ese *expertise*, eso me ha ayudado mucho, la verdad, y hemos publicado basados en eso, porque es difícil encontrar a un médico con especialización en cáncer de mama pero también en epidemiología y en bioestadística [...], y por eso es que se vuelve uno, digamos, experto a nivel mundial, no a nivel nacional, y por eso a mí me encanta trabajar acá, porque está uno completamente enfocado en una cosa.

Lo diferente en su historia es excepcional en la investigación que se llevó a cabo para este libro, lo que se debe, quizás, a las limitaciones de nuestra muestra. Es decir, se han encontrado pocos mexicanos profesionistas desempleados o gravemente subempleados. Estos últimos, según se desprende de las entrevistas, casi siempre se insertan laboralmente en un trabajo calificado desde el principio de su proceso migratorio, detalle que puede tal vez explicarse debido a que las redes de los mexicanos son mucho más fuertes que las de los colombianos en Texas. Desde luego, esta conclusión tendría que corroborarse ampliando la muestra con muchos más casos y comparándola con otros enclaves étnicos de colombianos, como por ejemplo, en Florida.

Las verdades y la generalización en el estudio de la migración calificada

LA RELEVANCIA DE LA POLÍTICA GUBERNAMENTAL

Los testimonios obtenidos de migrantes de varias partes del mundo demuestran el impacto de la política gubernamental en la formación, contratación y finalmente utilización de recursos humanos, tanto en términos positivos como negativos.

Un ejemplo positivo, es decir, de buena política para formar recursos humanos calificados, es lo que acreditan los informantes de la India. En este sentido, ellos aprecian haber recibido buena educación en su país, inclusive la pública, lo que facilitó su inserción laboral adentro y afuera, en este caso, en Estados Unidos.

Una prueba de ello es el testimonio de un ingeniero de aquel país,⁶ quien reconoce la cultura del estudio y el apoyo para formarse en su nación, aunque posteriormente las posibilidades para desarrollarse como investigador fueron mayores en Houston. Afirma:

India siempre ha enfatizado la formación de académicos. En mi ciudad tenemos muchos científicos e ingenieros. Si miras atrás en la historia, hay premios Nobel de mi ciudad. Tenemos un buen sistema educativo en mi país, buenas instituciones y universidades, y la infraestructura ha cambiado significativamente. El gobierno privilegia la educación, la ciencia y la investigación. Así que en diez años ha habido cambios significativos, pero aún no existen todos los fondos que se requieren.

Otra ingeniera, también de la India,⁷ explica la emigración de profesionistas a través del diferencial de pagos. Sin embargo, debido al crecimiento reciente de la economía de su país, piensa que allá se pueden encontrar buenos trabajos también. Si regresara a la India podría obtener una plaza definitiva en el gobierno: “Tienes todos los beneficios, es más estable”. En su caso se trata, entonces, de un intercambio: más seguridad personal en Estados Unidos para ella como mujer sola, a cambio de seguridad laboral en la India.

⁶ Ingeniero, treinta y cuatro años, con nueve en Estados Unidos, especialista en semiconductores, originario de Calcuta. Entrevistado el 24 de enero de 2017.

⁷ Ingeniera de Assam, en el norte de India (de donde es el té), de veintiséis años, quien llegó a Houston en 2013 para hacer una maestría en ingeniería. Entrevistada el 18 de enero de 2017.

La importancia de la educación universitaria no se queda siempre en el nivel de las políticas y programas oficiales, sino que también está presente en la percepción social de la relevancia de la educación. Existen culturas en donde la ciencia y la tecnología son más apreciadas en la sociedad; por lo tanto, también lo es la importancia de conseguir un mejor nivel educativo. Lo anterior queda claro en la siguiente declaración: “Tradicionalmente, los libaneses quieren enviar a sus hijos a la universidad, independientemente de su clase social. Siempre pensamos que es normal sufrir hambre en casa, si logras enviar a tus hijos a la universidad”.

Ahora bien, también sobran los ejemplos negativos de gobiernos que no invierten en capital humano, en ciencia y tecnología y, por lo tanto, provocan la emigración de profesionistas. En este sentido, resultan relevantes los datos obtenidos sobre Sri Lanka, Brasil y Colombia, en donde los informantes señalan la reducida posibilidad de desempeñarse profesionalmente en varios ámbitos —química, ciencias sociales y medicina, por ejemplo—. En todos los casos, los sujetos estuvieron de acuerdo en la dificultad de avanzar profesionalmente como científicos en un país como en el que nacieron, entre otras causas, por la escasez de plazas bien remuneradas, con apoyo para investigar y desarrollarse en términos científicos.

Una estudiante de doctorado originaria de Sri Lanka⁸ explica que en su país también se utiliza la expresión “fuga de cerebros”, sobre todo cuando los gobiernos no invierten lo suficiente en educación, ciencia y tecnología. Según ella, el manejo de recursos humanos es un tema de la agenda político-electoral en Sri Lanka, aunque una vez electos, los políticos ya no aplican lo prometido. Al igual que en otros países en desarrollo, los estudiantes de posgrado que salen a especializarse fuera del país tienden a no volver. Los que ella conoce y que sí regresaron cuentan con redes familiares que los apoyan a insertarse satisfactoriamente en el campo laboral.

Ella misma no sabe si se quedaría a vivir fuera del país, si no encuentra trabajo en Sri Lanka. Le gustaría regresar para estar con su familia, que es enorme, dice ella, y además es una persona que disfruta la vida familiar: “Poca gente regresa, y el problema principal son los recursos, no tenemos suficientes para la investigación. Algunos profesores luchan por involucrar organizaciones privadas para obtener fondos”.

⁸ Estudiante de doctorado en la Universidad de Rice, Houston, veintiocho años, originaria de Kandy, Sri Lanka, de religión musulmana. Entrevistada el 8 de noviembre de 2016.

Una historiadora con una edad similar, originaria de Brasil, quien realizaba un posdoctorado en la Universidad de Rice en el momento de la entrevista,⁹ piensa que su país va muy mal, por lo que ella y su esposo buscan trabajo en Estados Unidos o, si se diera la oportunidad, en Francia. Él es antropólogo y está terminando su doctorado en Brasil: “En general, hay una gran recesión, una profunda crisis política y económica. El nuevo presidente simplemente cortó las inversiones en educación y está tratando de privatizar todo el país, incluida la educación. Impulsa nuevas reformas liberales que empeoran todo. No hay plazas, ningún futuro para las universidades. No sabemos qué va a pasar”.

Esta historiadora compara la situación de las universidades en Brasil con la bonanza que hubo en años anteriores (durante la presidencia de Dilma Rousseff), cuando según ella ocurrió un mejoramiento en los sueldos, expansión en las universidades, creación de nuevos trabajos y becas para estudiar o atender eventos académicos en el extranjero: “Fueron tiempos muy buenos, una edad de oro. Eso acabó en 2015”.

La inversión en investigación fue prácticamente cancelada por el presidente Michel Temer (2016-2018), según la informante. Por lo tanto, sólo las universidades de São Paulo, un estado más rico que los otros, reciben todavía fondos para investigar. La investigación se hace sobre todo en las universidades públicas, en donde “todo mundo” (es decir, los investigadores) quieren estar, por las plazas definitivas y la posibilidad de trabajar con algunos recursos.

La informante está en un momento de su carrera en que busca trabajo, y le es difícil encontrar un empleo tanto en Estados Unidos como en Brasil. Sin embargo, le gustaría regresar a su país si tuviera una plaza. En términos de poder de compra, el de un profesor en Brasil, dice ella, es mayor. Además, los profesores en Brasil gozan de mayor libertad de cátedra e investigación, en comparación con la presión constante que tendría de vivir en Estados Unidos, por parte de los jefes, del Departamento e, incluso, de los estudiantes, si trabajas en una universidad privada. Ella se siente limitada por su especialización como historiadora, ya que en general son pocas las plazas para los investigadores del área en comparación con otras profesiones, como los médicos.

⁹ Historiadora, treinta y dos años, con uno en Estados Unidos, posdoctorante en Rice, con un doctorado por la Universidad Estatal de Campinas y la Universidad de Rice. Entrevistada el 4 de enero de 2017. Su estancia en Rice fue posible por los convenios académicos existentes entre Brasil y Estados Unidos, particularmente por los facilitados por el programa “Brasil en Rice”.

CONTAMINACIÓN Y PERCEPCIÓN DE SOBREPoblACIÓN

En términos de calidad de vida, las molestias menores se pueden convertir en problemas mayores. Algunos migrantes calificados mencionan ciertos aspectos que los incomodaban en sus países de origen que podrían parecer superficiales en comparación con la migración forzada por conflicto armado. Sin embargo, este tipo de causas, entre las cuales están la contaminación, la percepción de sobrepoblación y el complicado tránsito vehicular en las ciudades, hacen que las personas también busquen alternativas de vida más sanas y cómodas en otras ciudades, algunas en el extranjero.

Este tipo de complicaciones lo mencionan más los migrantes que provienen de países grandes y en desarrollo, como México, China e India. Una doctora china explica los problemas de contaminación causados por el desarrollo económico y sostiene que no sólo está en las ciudades: “Siempre hay un poco de neblina”, dice.¹⁰ Esto, a pesar de una red extendida de transporte público que conecta puntos importantes entre las ciudades, y que es uno de los pocos aspectos que extraña de China, aparte de la familia y los amigos. “Es muy conveniente”, comenta.

El ingeniero de la India que nos hablaba en el apartado anterior sobre la calidad de la educación en su país, también recuerda la contaminación y la aglomeración de gente en su ciudad natal, Calcuta. En este sentido, prefiere Houston, una urbe extendida y mucho más tranquila: “Estoy gratamente sorprendido de lo que me gusta este lugar. No me gustan las multitudes, y no es que no me guste Calcuta, pero me inclino más por áreas menos densas, con menos gente. Son culturas y lugares diferentes. Los dos son buenos. En Calcuta hay mucha contaminación actualmente, igual que en otras ciudades de la India. Ya no me gusta eso, porque he estado aquí por diez años. Si tuviera que regresar, me ajustaría de nuevo. No hay de otra”.

LA MUJER PROFESIONISTA RETA EL PAPEL DE CUIDADORA

La mayoría de las profesionistas entrevistadas muestran un cambio sutil, del papel tradicional de la mujer como cuidadora del hogar y de la familia

¹⁰ Dermatóloga, cincuenta y cinco años, dieciocho de ellos en Estados Unidos. Entrevistada el 30 de enero de 2017.

en las sociedades más tradicionales, a un rol de género percibido distinto pero en el que, a fin de cuentas, tampoco logran equidad de género, en el sentido de construir una carrera. “Cierta equidad” se refiere a que, en la mayoría de los casos, la mujer sigue siendo la que se encarga de los pormenores del hogar y de la familia, a la vez que lleva una vida profesional activa, lo que se podría traducir en ciertos casos como doble trabajo. Este cambio es generacional y relativamente reciente, de forma que algunas de las profesionistas que se reportaron al estudio son también de la primera generación de mujeres que van a la universidad, aun en familias con tradición intelectual.

En este sentido, los testimonios son muy parecidos. La estudiante de doctorado de Sri Lanka que mencionamos antes cuenta que sus padres la dejaron ir porque es una mejor oportunidad educarse en Estados Unidos y, además, no les cuesta nada. En el contexto de su país, es más raro que las mujeres tengan educación universitaria y de posgrado, lo que se explica por razones culturales. Relata:

Aquí se trata de la cultura. La mujer se encarga del hogar. Sí hay personas que no siguen esa regla, entre las que, por ejemplo, el hombre trabaja en la casa, pero en la mayoría de los hogares es la mujer la que hace el trabajo doméstico. En mi propia familia, casi todas mis tías, excepto una, son amas de casa. No es que no se interesen por la educación, o que no sean educadas, pero en cierto momento de su carrera paran, cuando tienen hijos, sobre todo si tienen dos o tres; tienen una tendencia a dejar de trabajar [...]. Así que la mayoría de los profesionistas son hombres.

Según el trabajo de campo, la diferencia de género para acceso a la educación es más marcada en las familias musulmanas e hindúes, en comparación con las cristianas. Sin embargo, varias informantes de varias culturas y religiones coinciden en la existencia de otro patrón, más allá del acceso a la educación: se trata de las mujeres que hicieron una carrera que no llegan a aplicar realmente, o que suspenden su vida profesional cuando se casan, tienen hijos y establecen una familia. Esto es algo común en los nueve países considerados para este estudio y que se podría caracterizar como “la educación como adorno”, dado que fortalece la ilusión del valor profesional de las mujeres, aunque no tenga aplicación práctica más allá de las ventajas de la escolaridad para encargarse de problemas familiares.

La informante de la India, ingeniera de profesión, cuenta sobre el cambio generacional en su familia, muy parecido a la situación de Sri Lanka, México

y muchos otros países. En términos de igualdad de oportunidades en función del género, piensa que ella tiene más que su abuela o su mamá:

Desde el punto de vista generacional, hemos cambiado. Mi abuela quería estudiar, era muy inteligente, pero tenía hermanos más grandes, y ellos fueron quienes asistieron a la escuela. Ella se arregló para ir también, pero era una sociedad que decía, “no la vamos a mandar a la escuela”. Así que mi abuela nunca tuvo educación formal, aunque anhelaba estudiar. Se sentaba al lado de sus hermanos para recitar con ellos. Se sabe muchos poemas de memoria hasta hoy en día. Si hubiera tenido la oportunidad, le hubiera ido bien. Luego está mi mamá. Ella cursó su licenciatura, una maestría en historia y empezó a estudiar una nueva carrera, de leyes. Después se casó y no siguió. A mi papá lo transferían a cada rato a otra ciudad, así que ella dejó de trabajar. Fue ama de casa. Llegando a mi generación, yo he tenido más oportunidades. Cuando dije que quería salir a estudiar, mis papás estuvieron de acuerdo: “¿Y por qué no?” Tuve esta oportunidad, debo aprovecharla. Me gusta hacer más, porque mi abuela y mi mamá no pudieron.

Como ingeniera petrolera en la India, su campo laboral estaba principalmente dominado por el género masculino, con una proporción de una mujer por cada veinte profesionales hombres: “Es parte de la cultura india, es difícil ser visible, hablar fuerte. Para subir de puesto tienes que ser muy asertiva porque, si no lo eres, no te toman muy en serio”. En comparación, la integración ha sido fácil en Houston, porque la mayoría de los empleados son jóvenes y es más fácil convivir. Hay menos jerarquías: “Puedes hablar muy amigablemente, es como si conversaras con tus compañeros de salón. Es un atmósfera muy amigable, muy buena para el trabajo”. De esta forma, la migración es también una fuente de empoderamiento de las mujeres en cuanto a la capacidad de ejercer la profesión y construir una vida independiente de las familias, según ellas lo deseen.

En este sentido, la doctora originaria de Líbano¹¹ recuerda su trayectoria educativa y migratoria, dos procesos muy vinculados que transitó con la idea de poder ser dueña de su propia vida y no tener que casarse en tiempos de guerra en su país:

No estoy segura de qué me hizo querer ir a la escuela, pero la parte más simple y boba fue que no quería casarme, porque sabía que si me quedaba en casa

¹¹ Radióloga, cincuenta años, con veinte en Estados Unidos. Vivió la guerra civil de los diez a los veintiséis años.

sería una víctima fácil. Así que pensé que si seguía asistiendo a la escuela y extendía cada vez más mis estudios, no tendría que lidiar con el negocio del matrimonio, [...] dado que eres una boca más para nutrir en esta adversidad y eres niña, y pues no vas a trabajar en la construcción o arreglando coches. Así que eres una especie de carga financiera. Por ello, muy pronto ya quería ir a la universidad y claro que no tenían dinero para que yo fuera, así que fui a una pública y decidí estudiar medicina y terminé la escuela médica en Líbano. Después decidí estudiar en la Universidad Americana de Beirut, sin pagar más dinero. Eso hice. Quería estudiar medicina por ser una carrera de larga duración, porque algo que hubiera acabado pronto significaría que tenía que lidiar con el *marriage business*. Eventualmente me casé y tuve hijos, pero yo quería hacerlo bajo mi propia elección.

En la preparatoria en Beirut fue de las muy pocas mujeres, menos del 10 por ciento, que escogieron seguir una carrera profesional. Al igual que la ingeniera india, destaca la importancia de ser asertiva en un ambiente médico dominado por hombres blancos. Lo más importante, según ella, es no creer en la discriminación para poder rechazarla. Eventualmente, sí se casó y tuvo hijos, pero como médica y científica en Estados Unidos pudo escoger a su pareja y los términos de la relación, algo que hubiera sido poco factible en Líbano. Además, eligió a una pareja con quien tiene empatía religiosa, cultural y profesional:

Me casé con un iraní que de hecho trabaja aquí. Es profesor de física. Siempre quise a alguien que entendiera de dónde vengo y con el que no me tengo que explicar culturalmente, o religiosamente, porque eso me angustia. [...] Eso es quien soy, si realmente eres civilizado y crees en la civilización, entonces me aceptarás como soy. Alguien que si ve que mi mamá tiene la cabeza cubierta no va a preguntar por qué. Si entra y ve que tenemos un ritual religioso, no pregunta por qué. Al mismo tiempo, no me quería casar con un chovinista, porque eso sería el fin de mi carrera y mi futuro. No quería casarme con alguien que piensa que yo tengo que cocinar y cuidar a los niños y lavar los trastes. Lo hago, cada noche, pero es mi opción. No es mi trabajo.

Este tipo de relaciones horizontales no necesariamente se respeta en todas las familias de profesionistas, pero se trata de una tendencia fuerte de empoderamiento de la mujer que atraviesa el proceso migratorio y, muchas veces, de hecho ocurre debido a él. Esto, independientemente de que todavía existen diferencias de pagos entre hombres y mujeres, según varias informantes y varios estudios anteriores (Gandini, 2019). Además de que, como

observamos, las mujeres inmigrantes que trabajan siguen como las responsables de las cargas domésticas en mayor medida que sus maridos.

RELACIONES LABORALES *VERSUS* PERSONALES

¿Debe existir una clara separación entre las relaciones profesionales, las laborales y las personales? Su fusión puede llevar a corrupción, favoritismo, y contratación basada en la amistad, más que en las capacidades. A pesar de que muchos de los profesionistas extranjeros en Texas aprecian la cultura meritocrática y la contratación con base en concursos y criterios profesionales, a la vez extrañan el ambiente de calidez humana presente en sus países de origen, pero ausente o escaso en Estados Unidos.

A muchos les cuesta adaptarse a la cultura individualista y menos extrovertida del país de destino, lo que muchas veces hace que se sientan excluidos. La informante de Sri Lanka afirma que a veces le cuesta preguntarle a alguien cómo está: “No sabes cómo lo va a tomar. Es algo que todavía no entiendo muy bien”.¹²

La informante india demuestra coincidencias con esta dificultad de adaptarse a la formalidad de las relaciones laborales en Estados Unidos. Al comparar la cultura estadounidense con la de su país, afirma:

Creo que en la India, la gente tiende a ser más personal. No sé si esto sea bueno o malo, pero les importas a nivel muy personal. Por ejemplo, si necesito un permiso, unas vacaciones, puedo ir con mi supervisor y decirle, “mi mamá no está bien” o “mi primo se va a casar”. Es un nivel muy personal, la gente conecta, pero no espero poder hacer lo mismo aquí. Falta la calidez, diría yo. El nivel de confort es muy profesional todo el tiempo. Por ejemplo, en la India tus compañeros de la universidad son tus amigos de por vida. Aquí se sientan juntos, hacen un grupo de estudio, trabajan en proyectos y cuando termina el semestre, se acabó. Ya no hay contacto con las otras personas. Eso es raro para mí, porque si trabajo o estudio con una persona, la considero mi amiga. [...] Es una diferencia que encontré.¹³

¹² Estudiante de doctorado en la Universidad de Rice, Houston, veintiocho años, originaria de Kandy, Sri Lanka, de religión musulmana. Entrevistada el 8 de noviembre de 2016.

¹³ Ingeniera de veintiséis años, quien llegó a Houston en 2013 para estudiar un posgrado. Entrevistada el 18 de enero de 2017.

¿DISCRIMINACIÓN O CHOQUE CULTURAL?

Este apartado no contradice los resultados del capítulo anterior, ni descarta la existencia de prejuicios y discriminación hacia varios tipos de migrantes profesionistas que no son mexicanos. Para abonar a ello, introduce una nueva dimensión en cuanto a la percepción de los sujetos hacia los malentendidos y las dificultades de convivencia en ambientes multiculturales.

En algunos casos, los informantes no se han sentido discriminados o marginalizados profesionalmente, sino que más bien el problema sería la convivencia y la incompatibilidad cultural en algunos estados muy conservadores de Estados Unidos. Nos comenta el médico colombiano que citamos con anterioridad, quien vivió unos años en Georgia: “Nunca me sentí parte del grupo, o sea, yo no me veía jugando golf con mi vecino gringo o algo así”. La paradoja es que tampoco se siente ya en casa cuando vuelve a Colombia, por la situación de inseguridad. Su nueva casa es ahora Houston, por el ambiente que califica como acogedor hacia los latinos:

Como colombiano y como hispano, para mi Houston es una ciudad de las mejores para vivir. Nosotros vivimos en Georgia, en Atlanta; allí es difícil, diferente digo, o sea, el 90 por ciento de la gente es caucásica y conservadora, republicana, [es una región] que llaman el *Bible Belt*, o sea, no hay nada malo con eso, pero uno no se siente a gusto. En cambio en Houston nos sentimos en casa, y cuando me preguntan de dónde soy digo que de Houston, porque ya llevamos tanto tiempo aquí, llevamos inclusive más tiempo aquí que lo que llevábamos allá de vida adulta, y nosotros no tenemos ningún plan de regresar. ¿Para qué? Estoy tratando de hacer contactos con los colombianos para, digamos, conferencias, visitar y ayudar, asesorar, consultoría, pero irnos a Colombia no, o sea, imagínate, toda la inversión que llevamos aquí, todo el tiempo. Ir a Colombia sería una cosa loca, sería empezar de cero otra vez, además de que ya estamos muy viejos, o sea, llegar allá de cincuenta años a buscar trabajo, eso no tiene ningún sentido.

Al igual que para la mayoría de los médicos mexicanos, la posibilidad del retorno queda completamente descartada, lo que indica también la asimilación satisfactoria de esta persona en términos culturales y profesionales.

En general, los sujetos vinculan la discriminación con el nivel educativo y con las edades de las personas con las que interactúan. Mientras sean ambientes con personas más educadas y más jóvenes es menos probable la presencia de prejuicios y discriminación. Para aquellas minorías que no han estado históricamente sujetas a prejuicios, las dificultades son de integración

y de cambio cultural. De alguna forma, los profesionistas escogen entre los privilegios culturales y familiares en sus países de origen y las ventajas profesionales en el de destino. Para el ingeniero indio, el dilema está entre seguir en la India y trabajar ineficientemente, o estar en Estados Unidos, pero más enfocado en el trabajo que en preservar sus tradiciones. En este sentido, y aunque le habla en bengalí a su hijo, para él es importante asimilarse. A pesar de las dificultades del sistema migratorio, para él Estados Unidos es mejor opción de vida y de trabajo que Europa; incluso, agrega, también lo es en cuanto a su densidad poblacional más baja.

La otra ingeniera india entrevistada se refiere a las ventajas y desventajas de trabajar en un ambiente joven y multicultural. Ella se desempeña en un equipo con pocos estadounidenses y donde la mayoría de los compañeros son jóvenes de otros países: Corea, China, El Salvador, Venezuela y Brasil. Un ambiente multicultural en donde todos hablan de sus países y que carece prácticamente de discriminación. Casi todos son extranjeros que enfrentan condiciones similares de integración. Sin embargo, los sueldos no son muy altos, por lo que no se trata de un proyecto de trabajo a largo plazo. La compañía contrata jóvenes en un arreglo que ella aprecia como “ganar-ganar” para la empresa, que paga poco, y para los jóvenes estudiantes o recién egresados, que tienen un trabajo.

¿Son, entonces, la discriminación y los prejuicios fenómenos que sufren sólo ciertas minorías, como los mexicanos y los iraníes? Definitivamente, el trabajo de campo ha mostrado que ser migrante y adaptarse a un ambiente de vida con valores diferentes es un valor en sí mismo. Aunque hemos visto que el estadounidense promedio llama “mexicanos” a todos los latinoamericanos, lo que hace más complejo de lo que parece el fenómeno de la discriminación. ¿Sufren discriminación todos los latinoamericanos en Estados Unidos? Otros estudios mencionan, incluso, cierta “personalidad del migrante” (Boneva y Frieze, 2001), según los cuales algunos profesionistas estarían más orientados hacia la vida profesional, aun a costa de la familia. En este estudio mostramos que en realidad no son necesidades diferentes, sino complementarias.

Empero, consideramos que sí existen ciertos rasgos de vida de los profesionistas migrantes que los hace crecer como personas, en su profesión, y los impulsa a luchar para lograr una integración no sólo en términos financieros, de ganar mejor, sino de estar mejor y poder practicar la profesión que ellos desean, que es en sí ya un privilegio.

En este sentido, el proceso de autorreflexión ayuda a que los migrantes respondan la pregunta sobre la experiencia de la discriminación en Estados Unidos. La doctora libanesa reconoce que muchas veces ha pensado ella misma, y también le han preguntado, si se ha sentido discriminada en ese país. Al respecto responde:

Hay dos maneras de verlo cuando eres una minoría, una minoría racial, una minoría religiosa o una mujer. Yo represento todo eso. Si crees lo que te dicen vas a ceder a cada discriminación. Yo no estoy diciendo que la gente no discrimina, estoy segura de que sí, pero no ayuda si te lo crees. Así que ya lo sé, desde el momento en el que digo mi nombre, desde que digo que soy musulmana, sobre lo cual no soy tímida. Dado que soy mujer, y de Medio Oriente, muchas cosas pasan por sus cabezas, quien quiera que me vea. Y siempre desde el primer encuentro piensan que tengo una personalidad fuerte, que no debería. Soy muy asertiva, pero no debería. Y sé que se preguntan por qué debería ser así, por qué debería tener ideas fuertes, por qué debería presionar para obtener lo que quiero; yo sé que tengo todo eso en mi contra. La mente humana es capaz de crear excusas para hacerse la vida miserable. Creo que las mujeres debemos salir de esa mentalidad porque el primer paso para que ya no abusen de nosotras es creer en nosotras mismas y no en lo que te dicen. Es así como las mujeres avanzan. Porque los hombres no te van a dar nada, tienes que tomarlo.¹⁴

A la vez, todos los migrantes reconocen la heterogeneidad en los ámbitos de la vida de trabajo en Estados Unidos, en donde muchos han recibido grandes apoyos por parte de los colegas estadounidenses u otros migrantes. Contar o no con esos apoyos es lo que anula la viabilidad o permite la formación de una nueva vida. La misma doctora concluye: “[...] creo que existe una combinación de gente que cree en ti, que quizás se ve reflejada en ti, pero también tienes que trabajar duro. Nada se da fácilmente”.

Una pregunta más es, ¿qué queda entonces de la identidad cultural de una persona altamente autorreflexiva, como podría ser un profesionalista? Cabe aclarar aquí que no estamos excluyendo la capacidad de autorreflexividad de los migrantes con pocas calificaciones, sino que simplemente nos dedicamos a estudiar el proceso de integración en migrantes calificados, que virtualmente tendrían más posibilidades de expresar con términos técnicos y explícitamente sus procesos psicológicos. En realidad sería este un tema a tratar en otros estudios, en los cuales se pudieran comparar los procesos de integración en función del nivel educativo.

¹⁴ Radióloga, cincuenta años, veinte de ellos en Estados Unidos.

En una novela de la escritora estadounidense de origen chino, Amy Tan, uno de los personajes afirma: “Quise darle a mi hija circunstancias estadounidenses, pero carácter chino. No sabía que no son compatibles”. Efectivamente, la mayoría de los informantes buscan la biculturalidad de los hijos (segunda generación), esto es, preservar el carácter cultural de origen en medio de las nuevas oportunidades laborales y con mayor seguridad personal. Al respecto, nuestra informante china piensa que sí existe compatibilidad entre las dos formas de ser, la china y la estadounidense:

Yo diría que mi identidad es china, pero que soy trabajadora en Estados Unidos. Como persona, trato de tomar lo bueno, mejorar, hay muchas cosas que aprender aquí. También tengo muchos valores y disciplina de China. Trato de tener ambos; personalmente no percibo conflicto. Por ejemplo, no tengo religión. [...] Cuando viajas, te encuentras a gente de varios países, con una cultura diferente y te abres. [...] Combinar las dos partes te hace mejor persona. Cuando hablo con mis padres me preguntan: “¿qué hay de bueno allí?” Porque ellos comparan. Pero sí es bueno.¹⁵

¿PROVOCA PERMANENCIA EL RETORNO REPRIMIDO?

La migración circular no siempre es posible, aunque desde el punto de vista de los sujetos, siempre es deseable. Esto es, muchos quisieran regresar a su país de origen periódicamente, temporalmente, y algunos definitivamente. Esto no siempre es posible no sólo por las condiciones del origen, en donde los conflictos por los que emigraron son de largo plazo, sino también por los requisitos de la vida en el destino.

Entre los que llegan como estudiantes, una primera restricción es financiera, que muchas veces es proporcional a la lejanía geográfica. No pueden regresar con sus familias por periodos largos, que muchas veces se cuentan en años. Esto provoca una necesidad de integración forzada al destino, que a veces concluye con la permanencia. La represión del retorno obliga a las personas a integrarse, de forma tal que cuando por fin es materialmente posible retornar, ya no lo es desde la esfera personal: ya tienen una nueva vida en Estados Unidos.

¹⁵ Dermatóloga, cincuenta y cinco años, dieciocho en Estados Unidos. Entrevistada el 30 de enero de 2017.

La doctora china que entrevistamos llegó a hacer un posdoctorado en Estados Unidos, con la idea de regresar después de tres años. Si bien no visitó su país por casi una década al principio de su estancia, actualmente regresa cada año y no ha renunciado a la ciudadanía de su lugar de origen. Si fuera ciudadana estadounidense tendría que pedir visa cada vez que viaja a China: “Probablemente seguiremos trabajando aquí hasta el retiro. Es un viaje largo”.

Los migrantes con poco tiempo en el extranjero casi no se plantean el retorno, porque todavía están en proceso formativo, y porque muchas veces las condiciones que provocaron su salida no han mejorado en sus países de origen. Para aquéllos con más tiempo de vivir alejados de sus naciones, el retorno también es casi imposible debido a las redes profesionales y familiares, puesto que las parejas que se forman son muchas veces biculturales o los hijos no desean cambiar de país. A corto y a largo plazos, los migrantes profesionistas rechazan el retorno la gran mayoría de las veces; de ahí la idea de formar redes con las diásporas calificadas para mantener vínculos con los profesionistas que no regresan, ampliamente analizada en varios estudios anteriores. A continuación, exponemos los resultados de este libro en relación con las redes y la vinculación de la migración calificada.

REDES, INTERCAMBIOS Y REFLEXIONES ACERCA DE LA FUGA DE CEREBROS

Todas las profesiones comprendidas en este libro tienen interés en vincularse con el país de origen, realizar intercambios de negocios, regresar a dar conferencias y recibir pasantías de estudiantes en el caso de los científicos y médicos. No sólo están abiertos a hacerlo si la propuesta viene desde la nación que dejaron, sino que también buscan esas conexiones de conocimiento. Las redes profesionales que se crean en cada ámbito laboral prevalecen en todos los informantes entrevistados sobre las redes de diáspora que promueven los gobiernos. Los informantes dicen no involucrarse en estas últimas, propuestas generalmente a través de los canales oficiales de la diplomacia, como las embajadas y las secretarías de Relaciones Exteriores correspondientes, porque no tienen tiempo para hacerlo. Las redes de cooperación oficial y semioficial se perciben como una distracción de sus actividades diarias, mientras que las redes profesionales establecidas directamente por los sujetos

involucrados son parte de su profesión. Esto puede ocurrir en todos los casos, aun en los de países con redes de diásporas más fuertes que las de México, como sería la India.

El gobierno chino parece manejar muy bien la movilidad de personas que hacen estancias en el extranjero, ya que los envía por periodos cortos y tienen la obligación de regresar. Los que no lo hacen tienen que pagar una cantidad de dinero, como es el caso de la doctora china que fue informante para este trabajo y quien dijo haber abonado aproximadamente 5000 dólares al hospital donde trabajaba antes de salir de su país, en compensación por haberse quedado en el extranjero. Al parecer, esta multa aplica también para los profesionistas que cambian de provincia y no asumen el puesto asignado por el gobierno, aunque las cantidades podrían ser diferentes. El Departamento a cargo de este tipo de personas es el People Exchange Program Office, porque las personas se mueven entre países, provincias y ciudades. Todas están registradas, según ella.

Otra pregunta obligada es la que se refiere al daño que causa la emigración de profesionistas en sus países de origen, según lo perciben los propios sujetos. En la línea de los estudios anteriores de Beine, Doquier y Rapoport (2008), encontramos que los efectos negativos dependen del tamaño del país de origen, de su economía y, asimismo, de cada profesión en particular.

Un ejemplo relevante es nuevamente el de los médicos libaneses. La radióloga libanesa que es parte de este estudio describe a Líbano como un país pequeño, pero con varias escuelas médicas que gradúan muchos doctores, más de los que puede absorber su sistema de salud, a pesar de que está muy avanzado. A continuación reproducimos su interpretación de la emigración médica, que ayuda a explicar en cierta forma las diferencias por países en función de sus infraestructuras médicas:

En el caso de Líbano es completamente diferente de otros países, porque su sistema médico es muy avanzado. Todo lo que hago aquí en este hospital lo puedo hacer en Líbano, pero no lo podría hacer en Oklahoma o Misisipi u otros estados que están atrasados en medicina y a los que no les confiaría mis pacientes. Pero sí confiaría en enviarlos a Líbano. Así que no siento que mi país me necesite. Hay un exceso de doctores; cada vez que voy, me dicen, “no te necesitamos”. Aunque hay otros ejemplos en donde sí necesitarían que regresen sus doctores. ¿Alcanzarían el mismo nivel que en este hospital? No, pero no lo necesitan, porque un nivel intermedio es bueno para la gente. [...] Yo soy oncóloga radióloga. En los países africanos, para empezar, no tienen las máquinas.

Así que conseguirles los equipos y asegurar un cuidado que equivalga a un 30 por ciento de lo que yo hago aquí es mejor que el 0 por ciento. O si no, los mandan a morir en casa, porque no los pueden tratar. Como seres humanos nos gusta la dicotomía, lo haces o no lo haces, pero cuando envejeces un poco te das cuenta de que todo es gris y para mí está bien aceptar el 40 por ciento si la alternativa es el 0 o el 10 por ciento. [...] Hace veinte años tenías que ir una a conferencia a aprender los nuevos avances; ahora, con los medios de internet y los videos, puedes aprender todo acerca de los nuevos estudios. Así que la globalización ha ayudado para ponernos a todos en el mismo nivel. Lo que hace falta en muchos países es que tengan la infraestructura y el dinero para practicar lo que has aprendido. [...] No se necesita medicina cara para aplicar en el 5 por ciento que de todos modos no vas a ayudar, [por ejemplo, pacientes con cáncer terminal o con enfermedades raras...]. Hay que usar los recursos con sabiduría, no caer en la propaganda estadounidense de que se trata de medicina de punta. No es eso. Incluso puedes hacer muchas cosas en casa [en los países de origen, por ejemplo...]. Nosotros no tenemos recursos en Líbano. No tenemos petróleo, fábricas, sólo tenemos un país bonito. Si nos buscas en un mapa no nos vas a ver, porque somos un punto. No tiene ningún sentido tenernos a todos en el país. Hay más libaneses que viven fuera que dentro del país, pero si piensas en México es diferente, porque ellos sí necesitan doctores, necesitan enviarlos a Estados Unidos y regresarlos. Y defender el sistema J1, porque se están educando para hacer la diferencia en su país y no están allí. El J1 es básicamente un acuerdo para que te eduques fuera si vas a regresar. Quieren que regreses y beneficies al país de donde vienes.

Otra doctora de origen rumano,¹⁶ quien emigró a Estados Unidos a través de la lotería de visas,¹⁷ explica también la importancia de la infraestructura para hacer investigación. Ella y su esposo, también médico, mantuvieron sus relaciones profesionales con Rumania y no descartan la idea de regresar. Ella es profesora asociada de una universidad de su ciudad natal y regresa cada año a impartir conferencias y a participar en los programas de formación de residentes.

Empero, piensa que no se pueden comparar los sistemas médicos de Rumania y Estados Unidos, porque el primero no cuenta con la infraestructura para estar al día en los avances científicos y médicos. Igualmente, la investigación que se hace en Rumania no se enfoca en los aspectos más novedosos

¹⁶ Dermatóloga, cuarenta y siete años, diecisiete en Estados Unidos, originaria de la ciudad de Iasi y ciudadana estadounidense.

¹⁷ Se trata de las conocidas como *diversity visas*, que ofrecen residencia a profesionistas de ciertos países con base en un sistema de selección aleatorio.

debido a la infraestructura atrasada. Aunque existen recursos humanos de alta calidad y financiamiento nuevo por parte de la Unión Europea, no tienen laboratorios de tradición. En ciertos hospitales cuentan con la infraestructura adecuada, pero hacen falta recursos humanos. En otros es al revés.

Aun así, el avance médico ha sido significativo a lo largo de los últimos treinta años, después de cincuenta de comunismo. Rumania sería un caso contrario a Líbano, porque generalmente hacen falta más médicos. Muchos han emigrado después de la caída del comunismo, principalmente por los bajos sueldos, al resto de la Unión Europea y a Estados Unidos. En sus palabras:

Estados Unidos ofrece la ventaja del camino andado. Sabes exactamente lo que tienes que hacer si quieres ejercer aquí. También es muy sencillo desde que Rumania ingresó a la Unión Europea, pues Europa está completamente abierta a los médicos porque hay escasez por todas partes. Hay movilidad, hay médicos que trabajan en el verano en Inglaterra, en Francia. Los médicos rumanos son muy bien vistos en el extranjero, y los sueldos en su país son muy bajos, por eso se van, sobre todo durante la residencia. Comparando los sueldos de médicos en todo el mundo, Estados Unidos paga los mejores.

Los médicos son un caso particular de emigración, que ha sido estudiado en varios otros trabajos académicos anteriores que evalúan el peso de las pérdidas económicas y de salud en los países de origen, así como la diplomacia médica iniciada a través de las redes científicas y de tratamiento de los pacientes. Por extrapolación, la emigración puede resultar benéfica o dañina para las economías, la ciencia y la tecnología de los países de origen, dependiendo del tamaño del campo laboral de esas naciones.

Más allá de las diferencias entre varias profesiones, resulta innegable que a la emigración se la percibe como buena desde el punto de vista individual, desde la perspectiva de los migrantes mismos, quienes mejoran su calidad de vida y llegan a cumplir sus expectativas profesionales. En términos políticos y de planeación de recursos humanos calificados, la emigración muestra casi siempre alguna falla en las políticas gubernamentales de los países de origen para retener a los profesionistas, que buscan mejores oportunidades en el extranjero.