

RED DE TALENTOS MEXICANOS EN EL EXTERIOR

Misión de la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior

Coadyuvar a que los mexicanos altamente calificados que residen en el exterior y están vinculados a negocios o sectores que generan alto valor agregado puedan contribuir a una mejor inserción de México en la economía global y, en particular, a la llamada economía del conocimiento.

Instituciones patrocinadoras en México

El programa es impulsado desde el 2005 por la Secretaría de Relaciones Exteriores a través del Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) y la Fundación México - Estados Unidos para la Ciencia (FUMEC) con apoyo del Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología (CONACYT) y la Secretaría de Economía.

Objetivos

La Red de Talentos pretende coadyuvar a la organización autónoma de los migrantes altamente calificados para alcanzar los siguientes objetivos principales:

- Promover lazos entre México y personas altamente calificadas que residen en el exterior
- Impulsar la inserción de México en la economía global del conocimiento a través de la creación de sinergias entre este talento y su contraparte en México.
- Facilitar la generación de proyectos de alto valor agregado en las áreas de desarrollo de negocios, educación para la innovación global y soporte a las comunidades mexicanas en el exterior.
- Propiciar un mejor entendimiento de las contribuciones de los mexicanos en el exterior a la prosperidad tanto de México como de sus países de adopción.
- Promover el prestigio de México en el exterior.

El Universo de Talentos Mexicanos en el Exterior en la fuerza de trabajo de EUA

Los migrantes mexicanos constituyen una parte fundamental de la fuerza laboral de Estados Unidos. De los 15.2 millones de empleos que se generaron entre 1995 y 2005, 8.2 millones fueron ocupados por inmigrantes. Este dinamismo en la creación de empleos para extranjeros se registra tanto en los niveles más altos como en los más bajos de la escala ocupacional¹.

Así, los inmigrantes conforman 15.9% de la fuerza de trabajo de Estados Unidos. De éstos, los originarios de México representan alrededor del 30%, sumando en 2006 casi 6.5 millones de trabajadores². Es claro que para nuestro país la salida permanente de trabajadores resulta en una pérdida de recursos invertidos en su educación, o bien de habilidades socialmente útiles en manos de personal previamente entrenado. Se estima que en 2005, 15.6% de los mexicanos en edades laborales residían en EUA.

Según los estudios más recientes del Consejo Nacional de Población (CONAPO), un número cada vez mayor de estos migrantes proviene de regiones urbanas y presenta niveles de educación más altos que la media nacional. Se calcula que en 2005 residían en Estados Unidos casi 450,000 mexicanos con escolaridad profesional y/o postgrado, cifra que ha aumentado significativamente en los últimos 15 años. En 1990 se registraban casi 115,000 y en 2000 poco más de 300,000³.

Sin embargo, se desconoce el número de profesionistas mexicanos que laboran en actividades diferentes de las relacionadas con su educación formal; tampoco se conoce el número de profesionistas que trabajan en sectores de alta innovación tecnológica de importancia estratégica para México. Conforme a estudios de CONAPO, de los casi seis y medio millones de migrantes

¹ CONAPO (nov 2006), La migración mexicana y el mercado de trabajo estadounidense: tendencias, perspectivas y oportunidades?

² Estimaciones de CONAPO con base en Bureau of Census, Current Population Survey (CPS), marzo de 2005. t

³ Estimaciones de CONAPO con base en Bureau of Census, 5-percent simple 1990 y 5-percent simple 2000 y American Community Survey 2005.

mexicanos que trabajaban en Estados Unidos en 2005, sólo el 1.1% lo hacían en puestos ejecutivos y 0.8% en actividades profesionales y técnicas⁴.

Evolución de Programa

Para promover la Red se organizaron en 2005, 2006 y 2007 tres reuniones en la Ciudad de México a las que se convocó, a través de la Red de Embajadas y Consulados mexicanos en América del Norte, a migrantes mexicanos altamente calificados. Asimismo, del 2 al 5 de septiembre de 2007 se llevó a cabo la III Conferencia Internacional sobre Relaciones Estado-Diáspora en la que se analizaron las mejores prácticas para la organización de migrantes altamente calificados con base en los casos de Chile, Escocia, India, Irlanda, Nueva Zelanda, Sudáfrica y México.

A raíz de dichos eventos se han detonado dos procesos paralelos:

1. **Una organización autónoma de migrantes altamente calificados interesados en apoyar a nuestro país.** En noviembre de 2006 se formalizó el capítulo regional de la Red de Talentos

Mexicanos de Silicon Valley, en mayo de 2007 lo hizo el capítulo de Houston y en diciembre de 2007 el capítulo Detroit. Se espera que próximamente lo hagan Boston, Atlanta, El Paso, Ottawa, Montreal y Seattle. Cada capítulo cuenta con una mesa directiva y un programa bien estructurado de actividades a nivel local.

A principios del 2009 se llevará a cabo en la Ciudad de México la cuarta Jornada Informativa Red de Talentos en la que se espera participen representantes de los capítulos regionales ya formalizados, así como representantes de otras regiones.

2. **Necesidad en México de contar con organizaciones que puedan promover y darle seguimiento a las actividades binacionales que emanen de la Red.** En el segundo semestre de 2008 se lanzará una convocatoria pública a organizaciones e instituciones interesadas en fungir como enlaces sectoriales para dar seguimiento a los proyectos de la Red de Talentos. Cada organización recibirá recursos financieros del Fondo Sectorial SRE-CONACYT y tendrán como responsabilidad crear proyectos en sus sectores de especialidad, que involucren y aprovechen el conocimiento de los mexicanos en el exterior. Se trabajará en 9 sectores estratégicos:

1. Cooperación Internacional para el Desarrollo
2. Tecnologías de la Información y Comunicación
3. Salud
4. Alimentos, Agricultura, Pesquería y Biotecnología
5. Nanotecnología y Nuevos Materiales
6. Hidrocarburos y Energías Alternativas
7. Medio Ambiente y Cambio Climático
8. Sector automotriz
9. Transporte y Aeronáutica

Ejemplos de Programas

- **Programa de Pasantías:**

FUMEC, quien a la fecha ha fungido como secretariado técnico de la Red, ha puesto a la disposición de los capítulos ya formados dos programas de apoyo de CONACYT a recién egresados de carreras científicas y tecnológicas y a científicos mexicanos para promover programas de pasantías en las empresas o las Universidades en las que los talentos mexicanos laboran. Se está trabajando en un programa piloto con el capítulo de Detroit en este tema.

- **Mentoría a empresas mexicanas:**

Actualmente los miembros de la Red de Talentos en Silicon Valley fungen como mentores de las empresas mexicanas que forman parte del proyecto de aceleradoras de negocios (TECHBA). Los

miembros de la Red han fungido también como consejeros para el establecimiento de nuevas aceleradoras en ciudades como Detroit.

- **Identificación de áreas prioritarias para empresas mexicanas:**

El capítulo de la Red de Talentos en Detroit iniciará una serie de conferencias virtuales para identificar áreas de oportunidad para las pequeñas y medianas empresas mexicanas en el sector automotriz.

Las 10 premisas del proyecto

1. La diáspora envía mucho más que remesas. Los talentos en el exterior promueven el desarrollo de su país de origen al compartir sus experiencias, sus contactos y su creatividad. Los migrantes altamente calificados son un recurso económico fundamental para la creación de productos, conocimiento, tecnologías, ideas y riqueza.
2. Es imperativo abandonar el concepto de fuga de cerebros y adoptar un nuevo paradigma, fincado en la circulación del conocimiento. Es responsabilidad de todos combatir viejos prejuicios que persisten en concebir a los emigrados en una pérdida absoluta para los países emisores.
3. La experiencia de diversos países con emigración significativa sugiere que la repatriación no es una opción viable para muchos de sus talentos. El trabajo con la diáspora es una manera de adaptarse a una realidad ineludible. Aunque no sea de nuestro agrado, lo peor que podemos hacer es pretender ignorar la realidad.
4. No existe una receta única: cada país debe aprender a identificar sus ventajas comparativas y a encontrar un camino propio para relacionarse con su diáspora. Las buenas prácticas son útiles como instrumento de aprendizaje, siempre y cuando seamos capaces de ubicarlas y entender el contexto histórico particular, de las que son producto.
5. Los talentos residentes en el exterior están intrínsecamente motivados a ayudar a su país de origen. Es importante ofrecerles el reconocimiento que merecen a sus aportaciones y a sus logros, en parte porque con su trabajo contribuyen al prestigio de su país de nacimiento.
6. No obstante lo anterior, los incentivos emocionales no son suficientes para desarrollar proyectos de largo plazo con las diásporas del conocimiento. Las redes de talento que no logren ofrecer resultados de mutuo beneficio tanto para los países emisores como para los talentos involucrados, están condenadas a desaparecer o a perderse en la irrelevancia.
7. Las diásporas del conocimiento son un factor de transformación positiva en sus países de origen. Los migrantes altamente calificados son el aliado natural de quienes, al interior del país, promueven el cambio, la innovación y la apertura hacia el exterior.
8. El éxito de la red de talentos depende de que en el país emisor, se logre crear una amplia coalición institucional que rompa inercias y le abra espacios a la participación de los migrantes calificados. Es una tarea que rebasa el ámbito de competencia de las agencias encargadas de promover vínculos con la diáspora. Más aún, es un esfuerzo de largo plazo porque requiere la construcción de confianza y credibilidad entre las partes.
9. El Estado debe acompañar los esfuerzos de organización de los migrantes calificados, ponerlos en contacto entre sí, actuar como facilitador e incluso servir como detonador de proyectos. Sin embargo, es fundamental que cuando el Estado intervenga, lo haga sin pretender controlar un esfuerzo autónomo de organización que debe estar en manos de los propios miembros de la diáspora.
10. Se debe perseguir un enfoque integral en los esfuerzos de acercamiento a las redes de talento. Se debe estar consciente que la desigualdad de oportunidades en muchos de los países emisores ocasiona que las diferencias de clase, origen étnico y género se reproduzcan en las propias comunidades de expatriados. Por lo mismo, el trabajo con los migrantes altamente calificados se justifica en la medida en que contribuya a combatir las desigualdades en el país de origen.