

RIESGOS DE LA FUGA DE CEREBROS EN MÉXICO:
CONSTRUCCIÓN MEDIÁTICA, POSTURAS GUBERNAMENTALES
Y EXPECTATIVAS DE LOS MIGRANTES

COORDINACIÓN DE HUMANIDADES

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA DEL NORTE

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

RIESGOS DE LA FUGA DE CEREBROS EN MÉXICO: CONSTRUCCIÓN MEDIÁTICA, POSTURAS GUBERNAMENTALES Y EXPECTATIVAS DE LOS MIGRANTES

Camelia Tigau



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Centro de Investigaciones sobre América del Norte
México, 2013



Primera edición, 15 de octubre de 2013

D.R. © 2013 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Ciudad Universitaria, del. Coyoacán,
C. P. 04510, México, D.F.

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA DEL NORTE
Torre II de Humanidades, pisos 1, 7, 9 y 10
Ciudad Universitaria, 04510, México, D.F.
Tels.: (55) 5623 0000 al 09
<http://www.cisan.unam.mx>
Correo electrónico: cisan@unam.mx

ISBN 978-607-02-4777-4

Diseño de portada: Patricia Pérez Ramírez

Queda prohibida su reproducción total o parcial, impresa o en cualquier medio electrónico, sin el permiso por escrito del editor.

Impreso en México / Printed in Mexico

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
AGRADECIMIENTOS	11
PREFACIO.....	13
MÉXICO EN EL MERCADO MUNDIAL DE COMPETENCIAS.....	21
La globalización del trabajo altamente calificado.....	22
Acuerdos regionales para la migración altamente calificada	40
Las visas del TLCAN.....	41
LA IMAGEN DE LA FUGA DE CEREBROS.....	51
¿Una teoría superada?.....	51
Lo que opinan los “cerebros”	52
Comunicación de riesgo en la prensa mexicana.....	59
COSTOS Y PREMIOS DE LA MIGRACIÓN	79
La decisión de emigrar.....	79
Necesidades de migrar: una aplicación de la teoría de Maslow.....	80
REALIDADES Y POSIBILIDADES DE ORGANIZACIÓN	101
Consideraciones históricas y teóricas	101
La prueba coyuntural.....	105
Opciones para la diáspora mexicana	121

EPÍLOGO.....	123
FUENTES	127
ANEXOS	151
1. Coordinadas de profesionistas migrantes entrevistados en profundidad	151
2. Índice de artículos de prensa revisados, 1° de enero de 2009-1° de septiembre de 2012, por periódico (<i>El Universal</i> , <i>La Jornada y Reforma</i>), según la fuente.....	154

ÍNDICE DE FIGURAS

Cuadros

1. Países con índice de migración neta (IMN) positivos más altos	29
2. Países con IMN negativos más altos en América Latina.....	29
3. Principales países de migración laboral	31
4. Índices de migración de Gallup para algunas regiones en el mundo	33
5. Deseos de migrar por categorías de población.....	35
6. Deseos de migrar por regiones en el mundo.....	36
7. Tipos de visas para trabajadores calificados en Estados Unidos a las que pueden acceder los mexicanos	43
8. Necesidades de migración en profesionistas mexicanos.....	83
9. Algunas asociaciones de mexicanos en el exterior.....	106
10. Asociaciones de latinos que involucran población mexicana.....	107
11. Puntos nacionales de contacto para la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior.....	108

Recuadros

1. ¿Europa o Norteamérica? Opciones de migración	48
2. La felicidad de los profesionistas migrantes	95
3. La diáspora como amenaza: Huntington	104
4. Recomendaciones para una agenda de investigación política sobre la movilidad del talento.....	122

Figuras

1. Indicador de competitividad global	26
---	----

Gráficas

1. Correlaciones entre PIB per cápita, poder de compra adquisitivo, inversión en I+D y tasas de migración neta	28
2. Índices netos de migración potencial (INMP) en algunos países según sondeos de Gallup (2010).....	34
3. Número de palabras que destinan algunos periódicos mexicanos al tema de la fuga de cerebros	62
4. Total de artículos por año y periódico.....	62
5. Uso de fuentes para describir la fuga de cerebros en México.....	63
6. Principales problemas de México según los profesionistas encuestados.....	118

AGRADECIMIENTOS

Cuando llegué a México, en el año 2002, para realizar estudios de maestría, traía una maleta pequeña, pensaba que a los dos años exactos me regresaría a mi país a buscar trabajo en alguna organización internacional, institución gubernamental u ONG. No planeaba cursar un doctorado, ya que no me servía para el tipo de trabajo práctico que soñaba tener. Y aunque me titulé a tiempo, cambié de opinión y sí me inscribí al doctorado.

A pesar de los esfuerzos constantes del Instituto Nacional de Migración por hacerme regresar a Rumania, logré doctorarme con una tesis sobre la diplomacia y seguí con un posdoctorado; es más, fui contratada para trabajar —por azares del destino— en el tema de la migración calificada. Titulé mi proyecto “Circulación de talentos en América del Norte. El caso de la migración altamente calificada en México”, pues en un principio me negué a utilizar el concepto de fuga de cerebros.

Lo que inició siendo un mero ejercicio profesional, al igual que un burócrata que expide visas para cumplir con su trabajo, se convirtió en una gran oportunidad para mi desarrollo personal, tanto en términos profesionales como por ser un ejercicio de autorreflexión; sobre todo porque mi tema de estudio se convirtió en una pasión.

Agradezco al Centro de Investigaciones sobre América del Norte de la Universidad Nacional Autónoma de México por respaldar este libro. De manera especial agradezco a los respectivos directores de este centro, a Silvia Núñez García y a José Luis Valdés Ugalde, quienes en sus gestiones apoyaron y apoyan este estudio. Debo expresar aquí también mi agradecimiento a Edit Antal por sus comentarios, así como a Elizabeth Gutiérrez Romero y a Graciela Martínez-Zalce; al técnico académico Dagoberto González, quien ayudó en la búsqueda de datos y transcripción de entrevistas; a Diego Bugada Bernal, responsable de la Coordinación de Publicaciones del CISAN,

así como a los editores, ya que tienen que pagar las “cuentas ajenas” de quien no es nativohablante del español. Al Instituto de los Mexicanos en el Exterior, también gracias por el apoyo brindado para contactar a muchos de los informantes de este libro, claves de nuestro estudio; en especial a Annie Carrillo y Sofía Orozco.

A todos los mexicanos en el extranjero que tuvieron el tiempo y la paciencia para responder a mis preguntas, cuyos nombres no mencionaré por respeto a su privacidad.

Más allá de la vida académica, agradezco a mi amigo, Daniel González Marín. A mi familia por apoyarme en mi trabajo: a Bernardo, Ioana y Theo, a quienes les dedico este libro.

PREFACIO

Ahorita vivir en Nueva York o vivir en Monterrey es casi lo mismo, a un avión, dos aviones de distancia. A veces sale mucho más barato viajar de Nueva York a Chihuahua, que de Monterrey a Chihuahua. Ahora en la comunicación hay una diferencia tremenda. Tú puedes usar Skype, chatear o mandar un correo electrónico. Antes, eso era hablar por teléfono cada quince días o esperar una carta que tardaba en llegar.

PERIODISTA, 40 AÑOS; SIETE AÑOS DE RESIDENCIA
EN NUEVA YORK, ESTADOS UNIDOS

Esta obra no ignora las estadísticas sobre la fuga de cerebros. Al contrario, un 1 357 000 profesionistas, que dejaron el país en los últimos veinte años (Ávila, 2012), de los cuales poco más de un millón se encuentran en Estados Unidos, según las actualizaciones más recientes (Tuirán y Ávila, 2013), justifican plenamente una investigación reflexiva sobre la migración calificada. Sin embargo, mi propósito no es dar nuevas estadísticas, sino traducir los números a personas, conocer la migración mexicana de profesionistas, tal y como la conciben varios actores: primero y lo más importante, los migrantes mismos; segundo, los medios, principales responsables de la creación de la imagen de los talentos y de cómo la sociedad percibe su situación; tercero, las instituciones gubernamentales e internacionales involucradas en este tipo de migración. Aunque el libro no está estructurado necesariamente en este orden, ésta es la guía de prioridades en el análisis.

La migración de talentos mexicanos se produce en un mercado global de competencias en el que México está mal ubicado por carencias de orden social y económicas, desventaja que aumenta debido a las condiciones

geopolíticas —la cercanía con Estados Unidos y Canadá, dos de los países más atractivos para talentos de todo el mundo—. Los profesionistas mexicanos son parte de élites de la globalización, por lo que su movimiento corresponde a una tendencia cosmopolita de vincularse a nivel internacional y vivir la vida sin presión de las fronteras.

Además de las consabidas preguntas: ¿por qué se van?, ¿por qué no regresan los talentos?, traté de contestar algunas nuevas. Por ejemplo, ¿cómo ve la prensa mexicana a los talentos emigrados?, ¿cuál es la imagen actual que se crea sobre la migración calificada?, ¿hay una agenda de migración calificada de mexicanos hacia América del Norte? Es decir, ¿existen ciertos temas predilectos en los medios de comunicación que nos ayudarían (o estorbarían) a entender el fenómeno?, ¿existe una diáspora de mexicanos calificados, como efecto de los esfuerzos de vinculación gubernamental, de la sociedad civil o el interés empresarial? Éstas son sólo algunas de las interrogantes que me permito formular como punto de partida, con la esperanza de que el libro también resuelva otras.

Antecedentes

Varios estudios preceden esta investigación. Mencionaré solamente algunos de los que este libro trata de complementar directamente, con la reserva de que a los demás los citaré a lo largo del trabajo. En primer lugar, está el libro de Silvie Didou Aupetit y Étienne Gérard, eds., *Fuga de cerebros, movilidad académica, redes científicas. Perspectivas latinoamericanas* (México: IESALC-Cinvestav-IRD, 2009). A diferencia de esta obra, que reúne contribuciones de destacados especialistas en el tema, nuestro libro se centra sólo en el caso de México, el cual trato de actualizar en la medida en que la misma migración calificada ha cambiado en estos cuatro años que separan las dos investigaciones.

Un segundo trabajo, ampliamente citado en medios y en la academia, ha sido el informe “La emigración de recursos humanos calificados desde países de América Latina y el Caribe. Tendencias contemporáneas y perspectivas”, patrocinado por la Secretaría del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe y por la Organización Internacional para las Migraciones,

realizado por Fernando Lozano Ascencio y Luciana Gandini (2009). Hasta la fecha, ésta sigue siendo una de las fuentes estadísticas más citadas sobre la migración calificada en México.

Por último, los trabajos de Heriberta Castaños sobre la fuga de cerebros han sido importantes ejercicios de reflexión y evaluación económica de las pérdidas que los países tienen a través de la migración calificada. Asimismo, nos han revelado el fenómeno contrario: el de los inmigrantes calificados que recibe México.

Método

El núcleo de este libro es el concepto de talento, definido por Solimano (2008) como la capacidad innata de los individuos para desarrollar ideas y objetos, algunos de los cuales tienen un alto valor económico. La movilidad de talento posee un valor especial en la globalización, como lo discutiré en el primer capítulo de este trabajo. Solimano la divide en tres tipos de talento: 1) directamente productivo (empresarios, ingenieros, técnicos, innovadores tecnológicos, creadores de negocios); 2) talento académico (científicos, estudiantes, profesores) y 3) talentos en el campo social y cultural (médicos, artistas, abogados).

A diferencia de otros escritos sobre la migración calificada en México, en esta investigación abarco los tres tipos de talento resumidos por Solimano. Por razones de estilo, utilizaré indistintamente los términos “talentos” y “profesionistas” mexicanos como sinónimos.

De igual manera, a diferencia de otros estudios anteriores que restringen el estudio de la fuga de cerebros, ya sea a los becarios del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) o a migrantes con estudios de licenciatura y posgrado, el presente trabajo opta por la medición de talento en términos de ocupación, más que por estudios, tendencia inaugurada por algunos economistas como Florida (2005). Consecuentemente, utilizo la categoría de “profesionistas” para referirme a los trabajadores que utilizan los conocimientos intelectuales y técnicos adquiridos muchas veces a través de un título académico y que ejercen alguna profesión liberal que cuenta con un código ético, como la medicina, el derecho, la arquitectura, la ingeniería, los negocios, las artes y la traducción, entre otros.

Este libro parte de un cuestionario y una serie de entrevistas con profesionistas mexicanos. El cuestionario se aplicó en línea durante julio-noviembre de 2010 utilizando la plataforma de Survey Monkey, y lo contestaron ciento cuarenta y ocho individuos. La muestra intenta reflejar la pluralidad del fenómeno del que se trata, pero ante la falta de un registro general de la población mexicana en el exterior, partí de una base de datos de los profesionistas provista por el Instituto de los Mexicanos en el Exterior, la cual amplíé a través del método “bola de nieve” (Schutt, 2006), pidiendo que a través de redes personales y profesionales se extendiera la invitación a responder al cuestionario.

Mi muestra no está libre de algún sesgo; por ejemplo, es posible que favorezca a los talentos mexicanos informados por programas públicos de su país de origen. Sin embargo, otras muestras tendrían más sesgos. En un afán de comodidad, habríamos podido buscar las bases de datos de becarios del Conacyt. Al sesgo se habría aunado una falta de originalidad en dicho estudio.

El propósito del cuestionario fue determinar las características de los profesionistas mexicanos en el exterior, por lo que las preguntas abarcaron los siguientes rubros: 1) datos personales; 2) razones de migración; 3) diagnóstico sobre México; 4) integración al país de residencia; 5) interacción con México y 6) comentarios finales (respuesta abierta).

Aunque la muestra no se obtuvo de manera completamente aleatoria, para estimar su confiabilidad, representatividad y el margen de error asociado a ésta, se tomaron en cuenta aspectos cuantificables, como la edad y la afiliación en asociaciones de mexicanos en el exterior, así como los años de residencia en el país de acogida. De los profesionistas mexicanos que respondieron el cuestionario, cuarenta y dos son mujeres y noventa y seis, hombres. La variación de edad es de cincuenta años, entre los veinte y los setenta años. Un 68 por ciento de las respuestas provienen de individuos con una edad entre los treinta y los cincuenta años. Asimismo, encontramos que casi la mitad (el 49 por ciento) de los encuestados tienen entre uno y cinco años de residencia en su país de destino. El “gancho” para obtener la muestra inicial fue la página web del Instituto de los Mexicanos en el Exterior, que accedió a acoger el cuestionario (advirtiendo su carácter académico y mi adscripción al Centro de Investigaciones sobre América del Norte, UNAM).

Se incluyeron preguntas abiertas y de respuesta opcional, para aumentar la interacción con los encuestados, sin comprometerlos a opinar sobre todas las preguntas. Además, se les dejó la opción de quedar en el anonimato, si así lo preferían. El cuestionario se terminó de aplicarse cuando lo respondieron ciento cuarenta y ocho personas, al considerar que, para mis propósitos, se había alcanzado un número aceptable de participantes. Dado que la mayoría de las respuestas a preguntas clave, como los factores de expulsión, los principales problemas en México, opiniones sobre la ciencia y la tecnología (CYT), lectura de la prensa mexicana, etc., se habían estabilizado (es decir, se repetían), consideré que había encontrado, mediante una inferencia abductiva, una hipótesis cuya confirmación estadística debe ser objeto de futuras investigaciones. Las respuestas a dicho cuestionario, referido a lo largo del estudio como “cuestionario base”, se detallarán a lo largo del libro.

Además del cuestionario, entre 2010 y 2012, realicé sesenta entrevistas en profundidad a talentos mexicanos en Estados Unidos, Canadá, Europa y Japón, que luego sintetiqué utilizando el programa de análisis cualitativo de datos Hyper Research (véase el anexo 1). Los entrevistados provienen del Distrito Federal, Guanajuato, Querétaro, Hidalgo, Tamaulipas, Oaxaca, Chihuahua y Nuevo León. Es interesante observar que no todas esas entidades federativas corresponden a las históricamente expulsoras de migrantes (como Zacatecas, Michoacán, Jalisco y Puebla), dado que la migración altamente calificada difiere de la de trabajadores agrícolas. Como lugares de destino, escogí metrópolis importantes de Estados Unidos y Canadá (Nueva York, Los Ángeles, Seattle, Toronto y Montreal, entre otras) para contrastar la situación de los profesionistas mexicanos con la de los que están en grandes ciudades europeas (París, Madrid, Londres, Amsterdam, Copenhague, entre otras). De esta forma, aunque el libro se centra en la experiencia de mexicanos en dos de los países de Norteamérica, se basa en un diagnóstico global de la diáspora mexicana calificada.

Las entrevistas revelaron los factores de atracción-expulsión, experiencias laborales a partir de la recesión económica del 2008, diferencias de integración en los migrantes de varias regiones del mundo, reflexiones sobre el deseo de regresar a México, entre otros. Más allá de ofrecer datos respecto de la migración calificada, estas entrevistas son un diagnóstico actual sobre la percepción de la diáspora en cuanto a la situación actual del país.

Tanto en las preguntas abiertas del cuestionario como en las entrevistas, la información solicitada incluye la profesión del informante, su edad, años de vivir en el país de destino y ciudad en donde radica actualmente, con la reserva de que toda esta información esté disponible si el informante quiso hacerla pública. En ningún caso se mencionan los nombres por consideraciones de respeto al anonimato y la privacidad.

Este libro incorpora también un análisis de contenido y narrativo de tres periódicos mexicanos (*El Universal*, *La Jornada* y *Reforma*) que refiere a ciento cuarenta y un artículos publicados sobre el tema de la migración calificada de mexicanos, más conocida en la prensa como “fuga de cerebros”, entre el 1° de enero de 2009 y el 1° de septiembre de 2012. Los detalles metodológicos de este último análisis se explicarán en el segundo capítulo.

Contenido

El libro consta de cuatro capítulos, un epílogo y dos anexos metodológicos. La estructura retoma las principales tres perspectivas sobre la migración calificada resumidas desde el título.¹

El primer capítulo analiza la migración calificada mexicana en los mercados global y regional de competencias. También describe las nuevas clases sociales de la globalización, en las que los profesionistas ocupan un lugar privilegiado, como élites, y determinan acuerdos internacionales para regular su circulación transfronteriza. Desde una perspectiva geopolítica, asumo que los profesionistas mexicanos son atraídos por la cercanía y el poder de las economías estadounidense y canadiense, por lo que describo las políticas de inmigración calificada en estos países.

El segundo capítulo cuestiona la teoría de la fuga de cerebros, con base en consideraciones académicas, apreciaciones de los talentos migrantes y un análisis de los medios mexicanos. Para tal fin compruebo la comunicación de riesgo sobre la migración calificada, enfoque adoptado por los medios y algunos académicos, pero generalmente rechazado por los sujetos de la migración.

¹ Partes de la investigación que precede este libro se han publicado en algunos artículos de investigación y difusión (Tigau, 2012a; 2012b; 2010c).

En el tercer capítulo retomo las perspectivas de los talentos sobre sus historias migratorias, utilizando como base la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, con la premisa de que la migración calificada persigue necesidades superiores de desarrollo personal y profesional.

El cuarto y último capítulo es un debate sobre las capacidades y posibilidades de organización de la diáspora mexicana calificada, a raíz de los esfuerzos gubernamentales de vinculación.

Lo que no incluye este libro

Este libro queda en deuda con varios temas que apasionarían a los medios, interesarían a los políticos y preocuparían a los profesionistas. En esta ocasión no incluyo una comparación profunda de México con otros países considerados modelos por las políticas de la migración calificada, como India, China o, más relevante por su cercanía cultural, Brasil. Tampoco estudio el retorno de profesionistas mexicanos, un tema serio que merece consideración aparte. Por último, no incluyo aquí el talento “menor”, como serían los hijos de los migrantes o los “niños superdotados”; éste es un libro acerca de adultos, en particular migrantes de la primera generación. Sobre todos esos otros temas escribiré en una futura ocasión.

MÉXICO EN EL MERCADO MUNDIAL DE COMPETENCIAS

La migración altamente calificada ha cambiado su esencia conforme a las necesidades laborales y las condiciones de comunicación, transporte y tecnología de cada momento histórico, por lo que los inmigrantes deseables de hoy tienen habilidades muy diferentes respecto de los del pasado. “Altamente calificado” se refiere a trabajadores cuyas habilidades se demandan en los sectores de la economía que contribuyen significativamente al crecimiento económico agregado, según observa Chiswick (2011).

En la América colonial, los trabajadores altamente calificados eran artesanos, herreros o fabricantes de ruedas y cañones. Hacia 1850, cuando sólo unas cuantas industrias eran mecanizadas y la producción se realizaba aún en talleres manufactureros de artesanos a pequeña escala, el grupo altamente calificado comprendía artesanos, mecánicos, oficinistas que sabían escribir cartas y guardar libros, actividades importantes para el comercio y la expansión de las empresas (Chiswick, 2011: loc. 269-272).

Actualmente, los altamente calificados son científicos, técnicos, ingenieros (sobre todo de computación), directivos, empresarios, financieros, funcionarios de organizaciones internacionales y trabajadores de la salud. Los profesionales que migran en la actualidad tienden a tener muchos años de escolaridad formal, alta preparación técnica y talentos para la toma de decisiones, entre otras características. Ellos no están ligados a ningún país en particular, sino al sistema global capitalista (Sklair, 2001).

Los profesionistas mexicanos que migran se inscriben en esta tendencia globalizadora de viajar y vincularse a nivel internacional. Su ubicación en el mercado mundial de competencias merece una reflexión sobre las nuevas clases sociales de la globalización, la cual se ofrece a continuación.

La globalización del trabajo altamente calificado

En la sociedad industrial se pensaba en términos de capital de varios tipos: físico (materia prima), inversión (finanzas), tierra (propiedad funcional), capital social (que proviene de gente que actúa en grupos) y capital humano (individuos educados), según recuerda Florida (2005: loc. 680-683). Actualmente, a nivel del sistema económico mundial global, participamos en un cambio importante en la estructura del capital, denominado por algunos como una revolución de competencias (Rosenau, 1983), y que se basa en las políticas para la circulación de capital humano. Esta revolución política y cultural influye no sólo en las vidas de los expatriados, sino también en la gente que interactúa con ellos.

ÉLITES MIGRATORIAS

Vivimos una reestructuración económica mundial cuyos actores principales son los manipuladores de símbolos (*symbolic analytic services*) (Reich, 1992), denominados también como la nueva burguesía; la nueva clase capitalista mundial (Sklair, 2001); la clase creativa (Florida, 2005); la clase cosmopolita capitalista (Counihan y Miller, 2006); o el cosmopolitismo de las élites (Wagner, 2007). Se trata de personas con alta movilidad a nivel internacional, bilingües o multilingües. Mientras que algunos autores los definen con base en su nivel educativo (Solimano, 2008), otros prefieren análisis más sutiles del talento creativo de las personas (Florida, 2005).

La primera corriente mide las altas calificaciones en términos de estudios de licenciatura o posgrado y destaca la importancia de la educación para el desarrollo de talento. Se considera que invertir en el capital humano y aumentar la mano de obra calificada de un país está correlacionado positivamente: la educación implica una fuerte inversión y ayuda a los individuos a obtener información sobre su desempeño potencial en los mercados laborales después de terminar sus carreras.

Dentro de las nuevas mediciones propuestas por la segunda corriente, que corresponde a la actual “era creativa” (Coulombe, Tremblay y Marchand, 2004; Florida, 2005), se considera que el crecimiento económico real

requiere más que un grado académico. Lo que importa hoy en día es la habilidad de crear nuevas ideas, nuevas tecnologías, nuevos modelos de negocios, nuevas formas culturales.

Estos autores miden habilidades reales (capital creativo) para evaluar el crecimiento económico, más que pensar las habilidades en términos de calificaciones y grados. Aunque una persona no tenga un talento que es demandado en el presente, podría ser que se requiera en el futuro. Florida (2005: loc. 737-742) propone la metáfora del “crisol de talento humano disponible” como un enorme ecosistema en el que los talentos de una persona se complementarían con los de otra. En este sentido, la diversidad de talentos en la economía no sólo es placentera, sino esencial, parecida al funcionamiento de los sistemas ecológicos. Florida (2005: loc. 1301-1302) observa que a veces los migrantes de bajas calificaciones se convierten en altamente calificados, apenas en la segunda generación de haber migrado, en el caso de descendientes de una familia o comunidad.

Los talentos con alta movilidad mundial son atraídos generalmente por las metrópolis, siendo que muchas veces escogen primero el lugar para vivir y posteriormente el trabajo. Ellos se benefician por la vinculación internacional, lo que Bourdieu denomina “capital social internacional”. Wagner (2007) observa que dentro de ciertas fracciones de las clases superiores, nunca se es extraño a lo que pasa en otros países. La propensión a leer las rúbricas internacionales de la prensa, por ejemplo, está directamente vinculada con la posición social. Conocer lo que ocurre y se hace en el extranjero y saber que uno es conocido y reconocido en otros países contribuye sin duda al capital simbólico, definido como la importancia social y las razones de vivir aquel capital cuya distribución es la más desigual y las más cruel (Bourdieu, 1997).

NUEVAS DESIGUALDADES

La revolución de competencias se caracteriza por una nueva división del trabajo y nuevas estructuras de empleo, pero también por nuevas desigualdades entre sectores de población, regiones y países. Wagner (2007) analiza la forma en que en la globalización, al cosmopolitismo de las élites le corresponde el internacionalismo del movimiento obrero.

De esta forma, se acentúa la brecha entre las altas clases mundializadas, bien ubicadas en el mercado mundial, y los trabajadores no cualificados cuyas posiciones son vulneradas con la apertura económica. Según Reich (1992), las desigualdades están correlacionadas con las competencias y las calificaciones, más que con la propiedad. Los actores del cambio son los manipuladores de símbolos, están en profesiones altamente calificadas que producen el capital simbólico en el campo jurídico, financiero, etc., y tienden a beneficiarse con la globalización. La movilidad es su característica principal. Están siempre dispuestos a cambiar sus domicilios, sus laboratorios y sus oficinas hacia donde los servicios personales son menos caros y los impuestos menos elevados.

Al contrario, este movimiento debilita a los no cualificados, los trabajadores de rutina (*routine production services*) y al personal de servicio (*in-person services*), con cada vez más competidores provenientes de países pobres (Reich, 1992). Esta diferenciación también ha sido señalada por Hernández Suárez (2012: 23), quien en un trabajo precedente a éste explica la falta de desarrollo en los países a partir del fracaso de crear trabajo de tipo “general”, es decir, productor de innovación, el cual sería también el caso de México.

Ante esta polarización, predomina la estructura de las “ciudades globales”, en donde se concentran las funciones centrales de la economía mundial: los establecimientos sociales y sus servicios especializados, los centros de decisión, los laboratorios de innovación tecnológica y los poderes financieros. En las metrópolis, la expansión del empleo en el sector servicios, en detrimento de la industria y la función pública, se traducen en un reforzamiento de las desigualdades: por un lado, los funcionarios con ingresos altos se enriquecen fuertemente; por el otro, los más desfavorecidos se empobrecen con el desarrollo de trabajos precarios y mal remunerados, especialmente en el servicio para personas (Sassen, 1991).

Algunos autores de estudios globales (Castells, 1998; Touraine, 2000; Wagner, 2007, entre otros) estiman que ya no se pueden definir las clases sociales por su lugar en las relaciones de producción. Ya no habrá capitalistas en sentido marxista, porque las posesiones materiales ya no estructuran las relaciones sociales. La noción de propiedad se sustituye por la de acceso; el capital es constituido por bienes inmateriales, imaginación y creatividad. Las desigualdades son dadas por el acceso diferenciado a la Modernidad.

La existencia de clases sociales corresponde a la mundialización del capital y la fragilización de los sueldos. La mundialización del capital adquiere su rentabilidad, ya que los asalariados del mundo son puestos a competir unos con otros y de esta forma son fragilizados (Wagner, 2007: 101). La poca capacidad de vincularse, la baja educación y la poca inversión en el capital humano generan una nueva pobreza.

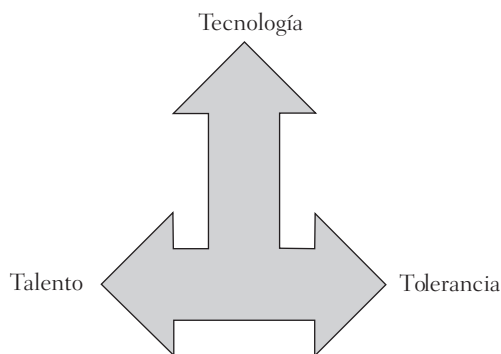
En esta dinámica, el talento se concentra en ciertas regiones del mundo, en detrimento de otras. Florida (2005: loc. 109-112) destaca que el mundo no es “plano para todos: no hay fronteras entre metrópolis como Bangalore, Londres, Shanghai o Nueva York. Sin embargo los habitantes de áreas rurales del mundo se encuentran aún más aislados que antes de la globalización”.

Florida también explica que el crecimiento económico y la competitividad se basan en el movimiento de talento a escala global. En la actualidad, los individuos talentosos, con capacidad de innovación y emprendedores, se concentran en unas veinte regiones del mundo, que actúan como “imanes de IQ [coeficiente intelectual]”, según la afirmación de Bill Gates. En la economía global actual, los lugares que atraen y retienen talento ganarán, y los que no, perderán. En realidad, muy pocas regiones importan en la economía global actual. La diferencia entre el crecimiento de los picos-metrópolis que atraen talentos y los que no, es cada vez más grande (2005: loc. 156-157).

Similar a lo planteado por Florida, Abella (2006: 10) nos recuerda que el desarrollo económico depende más del capital humano que de los recursos naturales; también anticipa que los países que fallan en atraer talento extranjero no sólo arriesgan quedarse atrás en la competencia global por productos y servicios inteligentes, sino que ponen en peligro el nivel de vida de sus poblaciones.

Florida (2005: loc. 1032-1035) utiliza el indicador de creatividad global para medir la competitividad creativa de los países. Este indicador se mide con base en tres variables dependientes que el autor llama las tres *t*: tecnología, talento y tolerancia (véase figura 1). La tolerancia actúa indirectamente, ya que otorga a los lugares la capacidad creativa de crecer. Los lugares abiertos y tolerantes atraen talento de todo el mundo y los dejan crecer, es decir, innovar, crear negocios, atraer otras empresas para más bienestar y prosperidad. Con base en estas variables, Florida calcula que los primeros cuatro países más competitivos del mundo son Suecia, Japón, Finlandia y Estados Unidos.

FIGURA 1
INDICADOR DE COMPETITIVIDAD GLOBAL



FUENTE: Florida, 2005.

Según Florida, los lugares son sumamente importantes; los individuos podrían escoger primero en dónde establecerse y posteriormente buscar trabajo. A escala mundial, los lugares hacia donde más se dirigen los trabajadores altamente calificados son los llamados “imanes globales de talento” y también los “Austins globales”. Las ciudades “imanes globales de talento” incluyen metrópolis como Nueva York, Seattle, Londres, Amsterdam, Toronto, Vancouver, Sidney y Melbourne, que reciben grandes cantidades de inmigrantes y compiten fuertemente por el mejor talento tecnológico, empresarial y cultural del mundo. Mientras que las compañías establecidas en estos “imanes” atraen el talento extranjero, los “Austins globales” acogen representaciones transnacionales en países emergentes con gran cantidad de profesionales talentosos. Las ciudades “Austins globales” son regiones como Tel Aviv, Singapur, Taipei, Pekín o Shanghai, que reclutan compañías de tecnología extranjera, invierten intensivamente en sus sistemas de educación superior y diversifican su oferta cultural para mejorar el estilo de vida. Estos lugares hacen retornar a sus propios nacionales de centros como Silicon Valley, incrementan sus capacidades para retener el talento nacional y se convierten en imanes de talento regional.

A continuación, se complementarán estas consideraciones teóricas con los resultados de estudios estadísticos.

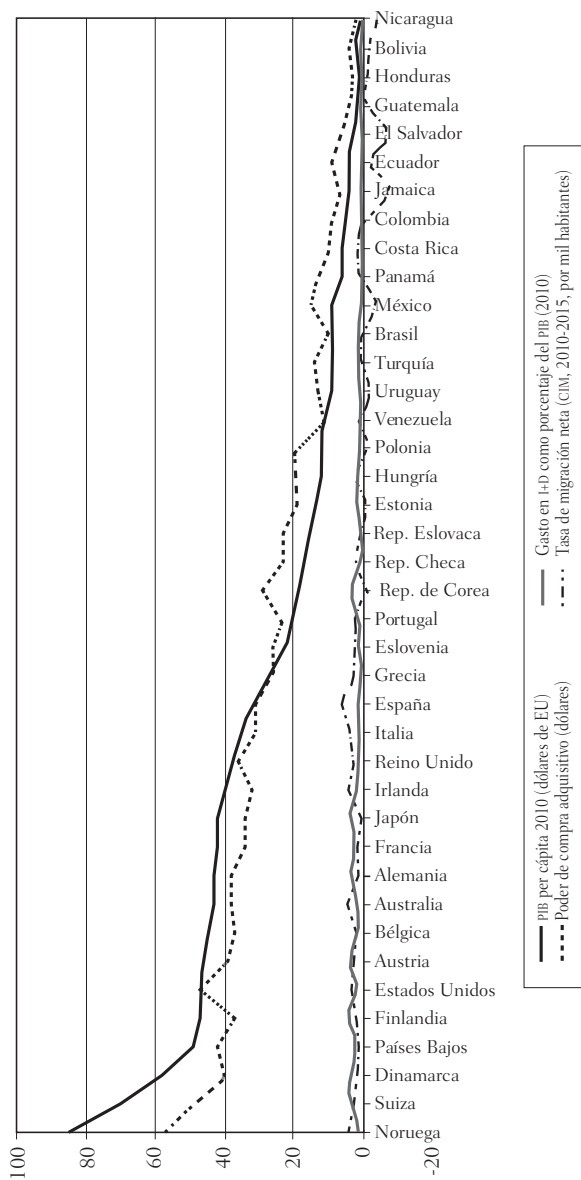
INDICADORES DE MIGRACIÓN Y COMPETITIVIDAD REGIONAL

Correlaciones entre el producto interno bruto (PIB) per cápita, poder adquisitivo de compra (PPA, por sus siglas en inglés), gasto en investigación y desarrollo (I+D) y las tasas de migración neta en varios países muestran que los países que invierten más en I+D tienen PIB más altos y tasas de migración neta más bajas (véase la gráfica 1). Cuando comparamos estos indicadores para países de América Latina y países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las diferencias son a veces enormes. Según datos de la OCDE, los países con PIB más alto en 2011 eran Noruega, Luxemburgo, Suiza, Dinamarca y Suecia. Los países de la OCDE con gasto más alto en I+D como porcentaje del PIB son Israel, Finlandia, Suecia, Japón y República de Corea. Por ejemplo, el PIB de Noruega es ciento treinta y tres veces más alto que el de Haití. Los cinco países con PIB y poder de compra adquisitivo más bajos son Guatemala, Honduras, Bolivia, Nicaragua y Haití. Los países con PPA más alto difieren un poco de los que tienen PIB más alto, ya que Estados Unidos reemplaza a Dinamarca.

En América Latina, también se registran muy bajos porcentajes de inversión en I+D como porcentajes del PIB. Al respecto, los países con menos inversión en I+D son Jamaica, Paraguay, Guatemala, Nicaragua y Honduras. De nuevo, vemos diferencias gigantescas: Israel invierte ciento seis veces más en I+D que Haití. Por supuesto, esto tiene costos sociales. Los países con índices de migración neta más altos en 2010 eran Jamaica, El Salvador, Nicaragua, México y Perú. La emigración no depende siempre de una mejor calidad de vida y del PIB, sino también de las políticas de atracción en los principales países de destino en Europa (España, Irlanda, Noruega), América del Norte y Oceanía, según muestran los cuadros 1 y 2.

Los países con más inmigrantes tienden a ser lugares cosmopolitas, con una tradición de inmigración, por ejemplo, Suiza (el 23.2 por ciento), Australia (el 21.9), Canadá (el 21.3), Irlanda (el 19.6) y Austria (el 15.6 por ciento). Al contrario, los países pobres de América Latina no reciben muchos inmigrantes, como es el caso de Nicaragua (con un 0.2 por ciento), Belice (con un 0.15), Costa Rica (con un 0.105), Cuba (con un 0.1) y El Salvador (con un 0.007 por ciento).

GRÁFICA 1
CORRELACIONES ENTRE PIB PER CÁPITA, PODER DE COMPRA ADQUISITIVO,
INVERSIÓN EN I+D Y TASAS DE MIGRACIÓN NETA*



* La tasa de migración neta es la diferencia entre el número de inmigrantes y emigrantes en cierto periodo y se calcula usualmente para mil habitantes. Un valor positivo significa que entra más gente que la que sale del país; mientras que un valor negativo significa que hay más personas que salen que las que entran al país.

FUENTE: Elaboración propia, con base en datos de la OCDE (2011), oim (2011) y la base de datos del Banco Mundial (1° de julio de 2011).

CUADRO 1
PAÍSES CON ÍNDICE DE MIGRACIÓN NETA (IMN) POSITIVOS MÁS ALTOS

<i>País</i>	<i>IMN</i>
España	6.1
Canadá	6.0
Australia	4.5
Irlanda	4.2
Noruega	4.0

FUENTE: OIM, 2011.

CUADRO 2
PAÍSES CON IMN NEGATIVOS MÁS ALTOS EN AMÉRICA LATINA

<i>País</i>	<i>IMN</i>
Jamaica	-7.3
El Salvador	-7.1
Nicaragua	-4.0
México	-3.5
Perú	-2.7

FUENTE: OIM, 2011.

PREMIOS A LA EDUCACIÓN

Los premios a la educación son los precios que pagan los empleadores para los trabajadores con más educación y habilidades (Aedo y Walker, 2012: loc. 1237-1238). Los autores revelan que en América Latina ha habido un descenso en los premios a las habilidades adquiridas a través de estudios universitarios en el siglo XXI, en comparación con el ascenso que se había conocido en los noventa. Sin embargo, tal descenso contribuyó a la reducción de las diferencias en los ingresos en la región. En los años noventa, en la mayoría de los países latinoamericanos, incluidos México y Brasil, la disponibilidad de mano de obra calificada fue más baja que la demanda, lo que causó un ascenso de los premios a la educación. En el siglo XXI, esta tendencia se revirtió, lo que hizo que disminuyeran, según Aedo y Walker (2012: loc. 466-470).

En este periodo, según el mismo estudio, los países de la región estuvieron en proceso de actualización de las habilidades de la fuerza laboral. Para Aedo y Walker, el descenso de los premios a la educación o habilidades refleja una tendencia económica y no un deterioro de esas habilidades. Dado que la población con educación terciaria sigue siendo más baja en la mayoría de los países de la región, por debajo del promedio de la OCDE, existe la posibilidad de una mejoría continua del perfil educativo.

Esto se contrapone a las conclusiones del estudio de Gandini y Lozano (2012), quienes advierten sobre el “vertiginoso incremento” de la población mexicana con estudios de posgrado² y la posibilidad de que esta tendencia sea parte una política de credencialización del gobierno mexicano, lo que pondría en duda la calidad de la formación de los profesionistas mexicanos con posgrado.³ Según el estudio de Aedo y Walker, en las economías avanzadas existe una demanda creciente de habilidades cognitivas, analíticas y de comunicación interpersonal. Los países con una fuerza laboral que se adapta más fácilmente a estas habilidades de la nueva economía han involucrado más rápido las nuevas tecnologías, lo que permitió a sus ciudadanos el acceso a mejores trabajos.

Aedo y Walker (2012: loc. 2155-2158) demuestran diferencias significativas en la estructura de las habilidades laborales de trabajadores de América Latina con Estados Unidos. Los autores dividen los países latinoamericanos en dos grupos: *a*) Brasil, Costa Rica y México, con un contenido más significativo de habilidades analíticas, interpersonales y cognitivas, y *b*) El Salvador y Nicaragua, con un contenido más amplio de habilidades manuales y físicas. Por lo tanto, lleva más tiempo encontrar individuos que cumplen esas labores en América Latina que en otras partes del mundo. En promedio, los empleadores de esta región esperan casi cuatro semanas para encontrar el trabajador para un puesto vacante; mientras que en África y Asia del Sur el tiempo estimado es de tres semanas. En países de mayores destinos de inmigración, como Estados Unidos, el tiempo es aún más corto.

² Se trata de un incremento de 354 000 a 920 000, entre 2000 y 2010, lo que significó un crecimiento del 160 por ciento, según Gandini y Lozano (2012: 91).

³ Sin embargo, Aedo y Walker (2012) también señalan una ventaja en cuanto a los premios a la educación de migrantes de Asia del Sur sobre los de América Latina, lo que, como hipótesis de trabajo, significaría verificar si los licenciados de esta región son económicamente más “valiosos” que los de Latinoamérica.

CUADRO 3
PRINCIPALES PAÍSES DE MIGRACIÓN LABORAL

<i>País</i>	<i>Migración neta anual (en miles)</i>	<i>Índice de migración neta por mil habitantes</i>
México	-400	-3.9
China	-390	-0.3
India	-280	-0.3
Indonesia	-200	-0.9
Filipinas	-180	-2.3

FUENTE: División de Población de la ONU, 2006.

EDUCACIÓN Y FUGA DE CEREBROS

Zoido (2008) muestra que, en promedio, en América Latina se gasta cinco veces menos por alumno que en los países de la OCDE, debido en parte a la tendencia demográfica, ya que la población en edad escolarizada es mucho más grande en América Latina que en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Adicionalmente, Aedo y Walker (2012), con base en resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés) de la OCDE de 2006, muestran que en promedio el estudiante latinoamericano está dos o tres años rezagado en escolaridad, respecto de sus pares de la OCDE. Aunque los países latinoamericanos han mejorado, son de los que peores resultados obtienen en matemáticas y lectura.

Los estudios mencionados de Aedo y Walker, así como los de Zoido señalan que más gasto en la educación no necesariamente garantiza más calidad, ya que el presupuesto no siempre se utiliza eficientemente. Por ejemplo, los sistemas educativos de Lituania y Macao-China gastan cantidades similares a los de los países latinoamericanos, sin embargo, sus estudiantes obtienen mejores resultados en las pruebas estandarizadas.

Estos datos nos permiten afirmar que una inversión alta en educación, combinada con bajas remuneraciones al trabajo calificado provoca fuga de cerebros. Inversión alta en educación y alta remuneración para el trabajo calificado conduciría al desarrollo económico. Finalmente, bajas inversiones

en educación y sueldos bajos se conectan con bajo crecimiento económico y tasas altas de emigración.

EL POTENCIAL DE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL

Sondeos de la organización Gallup (2010)⁴ nos permiten identificar ciertas tendencias en la migración internacional por categorías de población, según su educación, estatus civil, ocupación, nivel de ingresos y edad, entre otras. Gallup pregunta qué pasaría si todos los adultos en el mundo tuvieran los medios para migrar a otro país. Las respuestas reflejan más las aspiraciones que las intenciones de las personas, por lo que Gallup trabaja con índices de migración potencial.

Observamos que las regiones y los países que son principales destinos de inmigración tienen índices de migración potencial positivos y muy altos. Por ejemplo, los índices netos de migración potencial (Potential Net Migration Index, PNMI) de Oceanía (155), Estados Unidos y Canadá (70) están muy por encima del promedio de los asiáticos (1) o de México (-14). Los destinos específicos con mayor índice de migración potencial son Singapur, Canadá y España (cuando menos antes de la terrible crisis de deuda que golpeó a este último país en 2012). Al contrario, muchos países latinoamericanos y africanos registran PNMI negativos, lo que demuestra que hay más individuos que desean emigrar que inmigrar a estos países (véase la gráfica 2). El PNMI se vincula con los índices netos de ganancia de cerebros, altos en Oceanía (186), Estados Unidos y Canadá (22), y negativos en Asia (-16) y México (-22) (véase el cuadro 4).

Gallup utiliza el PNMI para medir los cambios netos potenciales en la población adulta, restando los que quisieran emigrar a los que quisieran inmigrar. La gráfica 2 muestra la diferenciación entre los países con PNMI más altos —es decir, donde menos gente quisiera emigrar (Singapur, Canadá, España, Gran Bretaña e Islandia) y los más bajos, es decir, donde más gente quisiera emigrar (Congo, Senegal, Malawi, Etiopía y Zimbabue)—. México se encuentra a la mitad de esta clasificación, entre Uruguay y Georgia,

⁴ Entrevistas realizadas entre 2008 y 2010 con 401 490 individuos de ciento cuarenta y seis países.

con un índice de migración neta potencial alrededor de cero, según datos de Gallup (2010). Esto significa que hay igual cantidad de gente que quiere salir que entrar en el país, dado que, además de ser país expulsor, México recibe inmigración centroamericana y de otras latitudes.

CUADRO 4
ÍNDICES DE MIGRACIÓN DE GALLUP PARA ALGUNAS REGIONES EN EL MUNDO

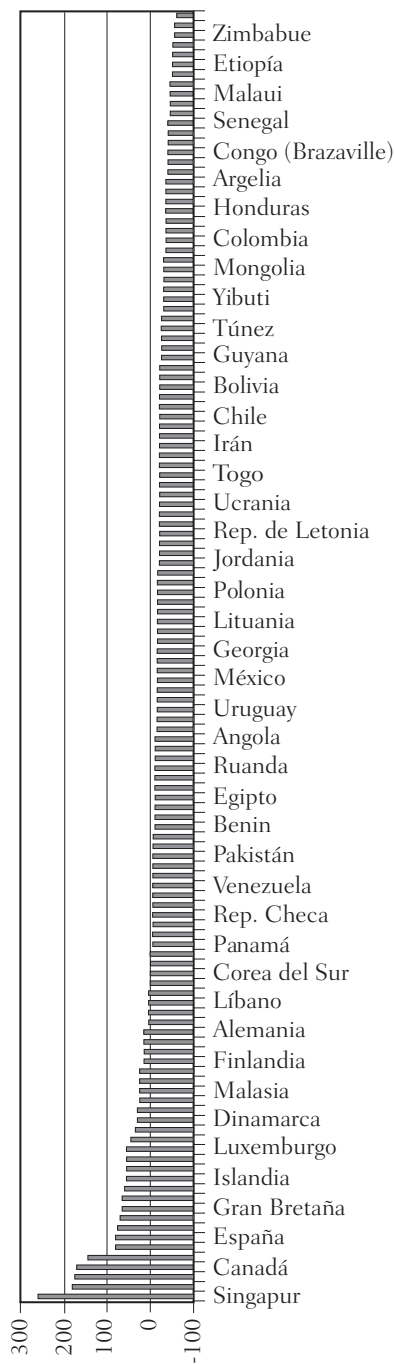
	<i>Índice neto de migración potencial</i>	<i>Índice neto de ganancia de cerebros</i>	<i>Índice neto de migración joven potencial</i>
Estados Unidos y Canadá	70	22	167
Estados Unidos hacia Europa Occidental y del Sur	39	25	121
Asia desarrollada	1	-16	20
Australia/Nueva Zelanda Oceanía	155	186	271
México	-14	-22	-21

FUENTE: Elaborado con base en encuestas agregadas en 148 países entre 2007-2010, con 35 000 adultos, realizadas por Gallup (2010).

El índice neto de ganancia de cerebros se calcula en forma similar y mide el cambio potencial en la población adulta, con grado mínimo de licenciatura. El índice neto de migración juvenil mide los cambios netos en la población entre quince y veintinueve años (véase el cuadro 4).

A nivel mundial, los factores que más determinan el deseo de migrar de la gente son la edad y la educación (véase el cuadro 5). Los jóvenes tienden a moverse más que las personas más avanzadas en edad, aunque no necesariamente en forma permanente. Los migrantes potenciales tienden a tener mayor nivel de estudios, tener al menos preparatoria o licenciatura. Una de cada cinco personas en esta categoría declara que le gustaría cambiar de país. Éste no es un patrón universal, ya que, en Norteamérica, quienes tienen educación primaria o menos, se declaran más proclives a emigrar, debido

GRÁFICA 2
 ÍNDICES NETOS DE MIGRACIÓN POTENCIAL (INMP) EN ALGUNOS PAÍSES SEGÚN SONDEOS DE GALLUP (2010)



FUENTE: Gallup, 2010.

CUADRO 5
DESEOS DE MIGRAR POR CATEGORÍAS DE POBLACIÓN

<i>Idealmente, si tuvieras los medios para moverte permanentemente a otro país, ¿te mudarías o permanecerías en este país?</i>	<i>Porcentaje que declaró que emigraría</i>
Edad	
15-24	23
25-44	15
45-64	9
65	4
Educación	
Primaria	9
Secundaria	19
Licenciatura o más	19
Estatus marital	
Soltero	25
Casado	11
Divorciado / viudo / separado	10
Ingresos	
Los más ricos (20%)	17
Segundos menos ricos (20%)	15
Ingresos medianos (20%)	13
Ingresos bajos (20%)	12
Pobres (20%)	11
Empleo	
Desempleados	20
Empleados conforme con su capacidad	13
Fuera del mercado laboral	12

FUENTE: Elaboración propia, con base en 401 490 entrevistas en 146 países, entre 2008 y 2010, realizadas por Gallup (2010).

CUADRO 6
DESEOS DE MIGRAR POR REGIONES EN EL MUNDO

<i>Idealmente, ¿si tuvieras los medios para moverte permanentemente a otro país, ¿te mudarías o permanecerías en este país?</i>	<i>Porcentaje que declaró que emigraría</i>		
	<i>Primaria o menos</i>	<i>Secundaria</i>	<i>Licenciatura o más</i>
América Latina	13	25	26
América del Norte	13	11	9
Australia y Nueva Zelanda	11	10	8
Asia	6	14	18
Ex URSS	13	21	24
Unión Europea	11	14	19
África Subsahariana	26	43	36
Medio Oriente y África	17	24	24

FUENTE: Elaboración propia, con base en 401 490 entrevistas en 146 países entre 2008 y 2010, realizadas por Gallup (2010).

seguramente a la cultura migratoria del campesinado mexicano y otros ejércitos de reserva de esta región (Ray y Esipova, 2011).

Estados Unidos y Canadá, dos de los destinos más deseados de los migrantes potenciales en el mundo, experimentan más inmigración joven que preparada. El índice neto de ganancia de cerebros es del 12 por ciento en Estados Unidos, relativamente bajo si lo comparamos con el índice neto de migración potencial, que indica que este país atraería más inmigrantes, pero necesariamente con más nivel de estudios (Esipova, Ray y Pugliese, 2011).

Los demás países experimentarían pérdidas en todas las categorías de población, particularmente entre los jóvenes. Por ejemplo, en América Latina habría pérdidas en toda la población adulta y en su población más preparada, pero las más significativas serían entre los jóvenes. El índice neto de migración joven para América Latina es de -27 por ciento, lo que significa una pérdida potencial de treinta y cinco millones de individuos jóvenes.

Sondeos anteriores de Gallup (de 2007) muestran que los latinoamericanos familiarizados con las computadoras, independientemente de la edad,

tienden a tener más deseos de migrar que otras (Torres y Pelham, 2008). También existe una tendencia global de que la gente con mayores ingresos tengan más deseos de emigrar que otros.

Los sondeos de Gallup de 2007 demuestran también que la relación entre educación y migración es curvilínea, más que lineal, por los menos en América Latina y en África. En ambas regiones, las personas con educación media superior expresan más deseos de emigrar que las que cursaron sólo la educación básica. Sin embargo, quienes tienen estudios de licenciatura o posgrado reportan menos deseos de emigrar que los que tienen sólo preparatoria, y aproximadamente iguales que quienes sólo cursaron la primaria. Esto es una buena noticia para ambas regiones, porque sugiere que hay un límite a la fuga de cerebros, según los especialistas de Gallup.

CONSECUENCIAS DE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL

Algunos efectos benéficos de la migración altamente calificada parecen ser el aumento del nivel educativo en los países de origen, el incremento del potencial productivo de los países de destino y la intensificación de la vinculación en el comercio internacional.

Estudios de Mountford y Rapoport (2011) y Beine, Docquier y Rapoport (2001; 2008) muestran que la emigración sería benéfica para los países pobres, porque incrementa el nivel educativo de la población que espera migrar. En otras palabras, las poblaciones con fuerte tradición migratoria invierten más en educación (en particular en lenguas extranjeras y habilidades profesionales) y los individuos que no migran las emplean en su propio país. Chiswick (2011: loc. 60-65 y 547-552) demuestra también que los migrantes altamente calificados expanden el potencial productivo de las economías en donde residen, por lo que incrementan la productividad total.

La migración altamente calificada añade a la fuerza laboral trabajadores que tienden a pagar más impuestos que a recibir beneficios públicos. Como resultado, tienden a generar un balance fiscal neto positivo, a diferencia del supuesto balance fiscal negativo de los trabajadores de bajas calificaciones. Esto muestra que las políticas de atracción de talento tienen que identificar tanto las habilidades que están en demanda en cierto momento, como las

que lo estarían en los próximos años para que las habilidades de la fuerza laboral no “caduquen”. También implica prever cuáles sectores industriales tendrían éxito en el futuro.

EFFECTOS DE LA DIÁSPORA EN EL COMERCIO INTERNACIONAL

Las diásporas altamente calificadas influyen directamente en el comercio internacional, mediante los efectos resumidos por Jansen y Piermartini (2004) como:

1. *El efecto de preferencias*: los migrantes incrementan la demanda de ciertos productos importados, eventualmente de sus países de origen.
2. *El efecto de información*: los migrantes poseen información de varios países, facilitando el comercio internacional y contribuyen a reducir las barreras comerciales. Por lo tanto, contribuyen a reducir los costos de demanda y oferta.
3. *El efecto de la firma de contratos*: los migrantes facilitan la firma de contratos y transacciones internacionales, ya que poseen un alto conocimiento del funcionamiento de leyes locales y de las prácticas de negocios endógenas, lo que reduce la incertidumbre de las transacciones.

Al mismo tiempo, Ionescu (2006: 59-60) destaca algunos efectos negativos que podrían tener las diásporas en el desarrollo, sobre todo a través de un mal manejo de las políticas. Por ejemplo, el envío de remesas provocaría dependencia de los flujos externos, promoviendo el crecimiento basado en un factor exógeno e inhibiendo el desarrollo basado en iniciativas locales. Asimismo, las remesas marcarían la inequidad al acentuar las diferencias entre los que tienen familia en el extranjero y los que no. De hecho, las remesas—sobre todo de migrantes calificados— tienen un efecto limitado en aliviar la pobreza, ya que no siempre se dirigen a los más pobres, porque ellos no son los que pueden emigrar.

Por último, ofrecer ciertas ventajas a la diáspora para premiar a los migrantes que retornan o estimular la inversión por la diáspora puede crear

sentimientos negativos en el país de origen y resentimiento en contra de los emigrados, quienes “no han sufrido igual que nosotros” y quienes ahora regresan con sueldos más altos y gozan de otras ventajas. Es más, hacer que la migración parezca la solución para el desarrollo individual y colectivo no siempre es benéfica para el desarrollo endógeno.

LOS DESPERDICIOS

El talento humano no siempre se aprovecha según su valor. Algunas disfunciones que surgen en la migración son la sobreeducación (subempleo); la subeducación (sobreeempleo); los desajustes lingüísticos, el bajo reconocimiento de títulos, entre otros.

Chiswick (2011: loc. 1723-1728) señala que existe un nivel “normal” de educación para cada ocupación. Los trabajadores que lo tienen presentan los requerimientos típicos para sus trabajos; los que no, están ya sea por encima (sobreeducados) o por debajo (subeducados).

Los migrantes, al igual que los demás trabajadores, experimentan dos tipos de desajustes ocupacionales: ya sea estar empleados en trabajos que requieren menos calificación de la que tienen o emplearse por encima de sus habilidades. El problema de la transferibilidad de habilidades es directamente proporcional al nivel de especialización. Así, los migrantes altamente calificados que experimentan desajustes laborales tienden a estar sobreeducados.

Para la mayoría de los migrantes, habilidades como las lingüísticas o la información del funcionamiento del mercado laboral, adquiridas en su país de origen, no son completamente transferibles. También hay habilidades intransferibles inmediatamente, debido al tipo de tecnología, como los sistemas de medidas (por ejemplo, el sistema métrico decimal, en oposición al sistema inglés o el derecho inglés frente al derecho napoleónico). Puede haber diferencias entre el sistema de salud de un país desarrollado a uno menos desarrollado. Existen también barreras para integrarse a cierto gremio, como licencias, regulaciones, requerimientos gubernamentales, ciudadanía. Por último, las diferencias culturales dificultan que ciertos migrantes aprovechen sus habilidades en el lugar de destino (Chiswick, 2011: loc. 1758-1766).

Solimano (2008) analiza las causas del mal aprovechamiento del talento en los mercados nacionales e internacionales. Esto significa que los premios del mercado difieren de los valores sociales del talento, debido a la dificultad para identificar el rendimiento de éste —particularmente en el área empresarial o creativa—, así como a las bajas remuneraciones vinculadas a derechos de propiedad intelectual frágiles, a un sistema de patentes frágil, a impuestos altos o corrupción (Acemoglu y Verdier, 1998). Solimano, al igual que Abella (2006), concluye que los resultados de esta situación son el estancamiento económico y la pobreza.

Acuerdos regionales para la migración altamente calificada

El Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS), firmado en 2000, distingue cuatro modos de suministro de servicios: el comercio transfronterizo, el consumo en el extranjero, la presencia comercial y la presencia de personas físicas. Este último, referido también como el “modo 4”, regula el movimiento temporal de personas para trabajar en compañías multi y transnacionales.

Para responder a la necesidad de libre movimiento de profesionales en la globalización, se han firmado varios tratados regionales que prevén la libre circulación de personas. Entre otros:

1. El Portal Europeo de la Movilidad Profesional (Eures), basado en un acuerdo para empleo dentro de la UE, con programas de intercambio.
2. La Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN), que planea negociar el libre movimiento de capital, mano de obra calificada y tecnología.
3. La Zona Económica de Libre Comercio entre Australia y Nueva Zelanda (Anzcerta), que prevé el acceso a los mercados, en conjunto con el Acuerdo de Viaje Trans Tansmánico.
4. El Mercado Común para el Este y Sur de África (Comesa), que establece la unión monetaria para el 2025 y el libre movimiento de bienes, servicios, capital y mano de obra, e incluye un protocolo interino para la eliminación gradual de visas.

5. La Comunidad Caribeña (Caricom), que otorga la libertad para viajar y ejercer profesiones sin necesidad de permisos de trabajo, con la reserva de que los gobiernos limiten la cobertura si lo consideran necesario (Abella, 2006: 24).

Por su parte, el Tratado de Libre Comercio en América del Norte (TLCAN), firmado en 1994, prevé el otorgamiento de visado especial para visitantes de negocios, comerciantes, inversionistas, profesionales y especialistas en tecnologías de la información y la comunicación. Así, Estados Unidos diseñó las visas “TN” para facilitar la importación de profesionales mexicanos y canadienses. Los otros socios no cambiaron sus políticas migratorias como consecuencia del TLCAN. Canadá, por ejemplo, no modificó el sistema de puntos implementado anteriormente; y por su parte, México simplemente aprovechó las nuevas condiciones de emigración. El presidente mexicano en funciones durante la firma del TLCAN, Carlos Salinas de Gortari, declaró que el tratado permitiría al país exportar bienes, no gente (Martin, 2010: 39). Sin embargo, la evaluación de la situación posterior muestra un incremento significativo de la migración de profesionales mexicanos a Estados Unidos.⁵ En respuesta a las políticas de sus socios, México ha puesto en marcha programas de repatriación y organización de la diáspora, pero hasta hace muy poco no había ocurrido un cambio significativo en los flujos de migración después del TLCAN (Castañeda y Massey, 2012). México tampoco ha tenido alguna política de atracción de cerebros desde Estados Unidos o Canadá, lo cual favorecería una circulación trinacional de profesionistas.

Las visas del TLCAN

LA ESTRATEGIA ESTADUNIDENSE

Estados Unidos recibe uno de cada cinco inmigrantes a nivel mundial (Florida, 2005: loc. 349). Este país ofrece una “sopa de letras” de visas, sistema criticado

⁵ El número de residentes estadounidenses nacidos en México se triplicó a doce millones entre 1990 y 2010. Entre 1820 y 2010, más de setenta y cinco millones de migrantes arribaron a Estados Unidos. La mitad de éstos eran de Alemania. Después de 1980, México desplazó a Alemania como primer país de origen de los migrantes (Martin, 2010: 38).

por algunos escépticos de la migración, quienes sostienen que en realidad los empleadores estadounidenses fabrican la escasez de mano de obra calificada para justificar la importación de trabajadores migrantes jóvenes más baratos (Lowell, 1999). La variedad de estas visas, que ajustan a Estados Unidos al modo 4 del comercio internacional, se refleja en el cuadro 7.

La política migratoria de Estados Unidos está orientada al mercado (Doomernik y Threnhardt, 2009), basada en la selección de candidatos por las empresas y los empleadores, pero también académica (Abella, 2006), ya que utiliza la academia como puerta de entrada. Tradicionalmente, Estados Unidos han sido el líder en atraer estudiantes extranjeros de todo el mundo. Después de graduarse, muchos estudiantes obtienen una visa H1B (“high-skilled visas”) para trabajo temporal, especialmente los graduados de ciencia e ingeniería. Casi tres cuartas partes de los estudiantes de doctorado extranjeros permanecen en el país después de graduarse (Chiswick, 2011: loc. 1352-1365).

En 1990, se fijó un tope de sesenta y cinco mil visas H1B, que luego fue incrementado debido a la presión de los grupos de negocios y al apogeo tecnológico de los años noventa. Pero el número de residencias de trabajo (*green cards*), ya sea para trabajadores de bajas calificaciones (con tope de diez mil al año) o para calificados (ciento cuarenta mil al año) era demasiado bajo para cumplir con la necesidad de fuerza laboral inmigrante (Orrenius y Streitfeld, 2006). Entre 1990 y 2000, Estados Unidos otorgó más visas temporales para complementar esta necesidad (unas seiscientas mil en 2005), pero siguió creciendo el número de inmigrantes no autorizados (Orrenius y Streitfeld, 2006). Sólo recientemente, el número de trabajadores temporales superó al de indocumentados mexicanos (Castañeda y Massey, 2012).

Sin embargo, Florida pretende que en Estados Unidos ha disminuido la aceptación de trabajadores inmigrantes y ofrece cifras de rechazo de las visas H1B, que permiten a los profesionales trabajar en ese país hasta seis años. Entre 2001 y 2003, la tasa de rechazo creció de un 9.5 a un 17.8 por ciento (Florida, 2005: loc. 1895-1896), lo que —según este autor— demuestra un decremento en la competitividad de Estados Unidos en el mercado laboral internacional. Florida (2005: loc. 278-284) advierte que Estados Unidos ve amenazada su hegemonía económica debido a las restricciones a las entradas de inmigrantes y están fallando en la tarea de cultivar las capacidades y talentos de su propia población.

CUADRO 7
TIPOS DE VISAS PARA TRABAJADORES CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS
A LAS QUE PUEDEN ACCEDER LOS MEXICANOS

<i>Categoría</i>	<i>Nombre</i>	<i>Descripción</i>
Trabajo calificado bien identificado	H1A y H1C	Enfermeras.
	H1B	Ocupaciones especializadas
	TN	Profesionales incluidos en el TLCAN
Trabajadores calificados de identificación imprecisa	01 y 02	Habilidades extraordinarias
	J1	Visitantes de intercambio
	L1A	Transferencia entre empresas
	H3	Entrenamiento industrial
	I1	Medios de comunicación
Inversionistas, comerciantes y visitantes de negocios	E1	Inversionistas originarios de un país con un tratado comercial
	E2	Comerciantes originarios de un país con un tratado comercial
	E3	Asistentes de E1 y E2
	WB, GB y B1	Visitantes por motivos de negocios

FUENTE: Cruz-Piñeiro y Ruiz-Ochoa (2010: 109).

Al contrario, existen también discursos más conservadores que valoran que la política migratoria actual en Estados Unidos favorezca la subcontratación (*offshoring*) de trabajadores calificados extranjeros, quienes son más flexibles, pero también más vulnerables y baratos para las empresas de alta tecnología (Hira, 2007). De este modo, los trabajadores nacionales se ven afectados por el desempleo y el subempleo, debido al aumento de la competencia con los extranjeros. Asimismo, por el hecho de que mucho del trabajo calificado se realiza directamente en países en desarrollo (*outsourcing*), lo que, una vez más, afecta el crecimiento de la economía estadounidense, según Hira.

Además de las oportunidades generales para los trabajadores extranjeros, con el TLCAN se diseñaron las visas TN, que se otorgan a los ciudadanos canadienses y mexicanos por un año. Las visas TN son atractivas para empleadores y empleados gracias a la relativa facilidad de obtención: menos documentación y menos costos que en el caso de las H1. Asimismo, las cuotas

anuales de admisión son menos estrictas que para las H1. En 2005, éstas eran de cincuenta mil para los canadienses y dos mil quinientas para los mexicanos, comparadas con las cuotas de dieciséis mil para los canadienses y cuatro mil para los mexicanos, en el caso de las H1B (Orrenius y Streitfeld, 2006: 11). Estas diferencias son sorprendentemente desiguales si se considera que en ese mismo año México tenía un fuerza laboral de 43.4 millones, comparado con sólo 16.3 millones de Canadá (Orrenius y Streitfeld, 2006:11).

En un estudio de evaluación de la migración de profesionales a partir del TLCAN, Cruz-Piñero y Ruiz-Ochoa (2010) aprecian que debido a las ventajas de las visas TN sobre las H1B, México pasó del cuarto al tercer lugar mundial como beneficiario de visas estadounidenses para trabajadores calificados, después de 2005. Incluso, durante la recesión económica de 2008, las visas TN para los mexicanos mantuvieron un crecimiento moderado del 7.1 por ciento. “En contraste, las admisiones de profesionales canadienses empezaron a reducirse ligeramente desde 2007, debido a que el esquema preferencial del TLCAN no ha logrado compensar al vigilado programa de trabajadores especializados” (Cruz-Piñero y Ruiz-Ochoa, 2010: 124).

El estudio de Cruz-Piñero y Ruiz-Ochoa concluye que, dadas las facilidades de trámites de las visas TN, “el visado profesional desarrollado a partir del TLCAN puede convertirse en la categoría migratoria más relevante para la promoción de la exportación de servicios intensivos en conocimiento, sin que ello se traduzca necesariamente en un incremento sostenido de la inmigración de profesionales mexicanos en Estados Unidos” (2010: 131).

Sin embargo, otros autores aprecian que los mexicanos aprovecharon menos que los canadienses las visas TN. Entre otras razones, debido a que los canadienses necesitan menos documentación que los mexicanos; el costo de vida es más elevado en Estados Unidos, a pesar de los salarios más altos; hay menos competencias educacionales reconocidas en Estados Unidos (el diferencial de educación); existe una mayor similitud entre el sistema educativo canadiense y el estadounidense, así como entre sus culturas y base étnica; el dominio del inglés no siempre es suficiente entre los migrantes mexicanos (Orrenius y Streitfeld, 2006). Cabe señalar que dada la facilidad de obtención de visas TN para los canadienses, se experimentó también el fenómeno de fuga de cerebros hacia Estados Unidos, especialmente en cuanto a trabajadores en el sector salud, educación y científicos sociales.

Algunos profesionistas mexicanos en Estados Unidos aprecian que, en comparación con México, allá han encontrado más oportunidades profesionales, mayor organización, sindicatos específicos que apoyan a los trabajadores, tolerancia, democracia, decisiones informadas y transparencia. Al mismo tiempo, no faltan los que ven la cultura estadounidense como racista, prepotente, discriminadora, conservadora. Por ejemplo, uno de los profesionistas entrevistados para este estudio señala que “Las ideas de la gente son totalmente conservadoras, retrógradas” (psicólogo, Pittsburgh, 35 años, diez años de residencia en Estados Unidos).

EL SISTEMA CANADIENSE DE PUNTOS

Canadá tiene una política de “atracción de capital humano” (Doomernik y Threnhardt, 2009), con miras a enriquecer sus reservas de competencias, utilizando el sistema de puntos. Dicho sistema fue introducido en 1993 y reformado en 2002, con base en la *Ley de Inmigración y Protección de Refugiados*. Los puntos (máximo cien) son calculados sobre la siguiente base:

1. Educación (25).
2. Habilidad en inglés o francés (24).
3. Experiencia laboral (21).
4. Edad (10).
5. La oferta de un empleo en Canadá (10).
6. Adaptabilidad (10).

Así, los individuos que obtienen arriba de 67 puntos son elegibles para otorgarles la residencia permanente. A pesar de estar diseñado para responder a las necesidades del mercado, el sistema canadiense atrae menos trabajadores altamente calificados que el estadounidense (Doomernik y Threnhardt, 2009).

Como consecuencia inmediata de la recesión económica de 2012, el gobierno canadiense redujo el número de migrantes calificados que aceptaba para ingresar al país. Sin embargo, en 2010, las cuotas ascendieron nuevamente para asegurar la recuperación económica del país. Los cambios en la legislación migratoria en 2010 disminuyeron el tiempo de procesamiento de

las aplicaciones. Se estableció un tope de veinte mil aplicaciones al año para trabajadores altamente calificados, con un límite de mil por ocupación. Esta decisión afectó a quienes no tenían una oferta de trabajo formal, aunque cumplieran los demás requerimientos de inmigración. Las ocupaciones que abarca el programa se redujeron de 38 a 29. Cuatro de las provincias (Columbia Británica, Manitoba, Ontario y Quebec), tienen ahora un mecanismo para integrar más fácilmente a los estudiantes extranjeros en Canadá que quisieran permanecer para trabajar y obtener residencia permanente (OCDE, 2012: 65-66).

Canadá cuida la adaptación e integración de sus migrantes, que por lo general es muy satisfactoria. Consecuentemente, las quejas de los inmigrantes mexicanos que residen en Canadá son pocas, lo que demuestra una buena integración. Un reclamo constante es sobre el sistema de salud, lo que hace que uno de los entrevistados reflexione: “Sí son cerrados para cosas que tienen que ver con privado contra público (informático, Toronto, 39 años, trece años de residencia en Canadá)”.

DIFERENCIAS ENTRE ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ COMO DESTINOS DE MIGRACIÓN

Estados Unidos y Canadá permanecen como principales destinos de la migración altamente calificada en el mundo, aunque respondan a movimientos demográficos distintos. Ambos países tienden a experimentar más ganancias de jóvenes que de gente educada. En Estados Unidos, el índice de ganancia potencial de cerebros es del 9 por ciento, más bajo que el índice neto de migración potencial (el 51 por ciento), lo que indica que tiende a atraer gente más joven, mas no necesariamente más educada (Gallup, 2010). Al contrario, la mayoría de los inmigrantes a Canadá demuestran altos niveles de educación.

Estas diferencias reflejan el énfasis que pone cada país para atraer ciertas categorías de inmigrantes. En Estados Unidos, la mayoría de los migrantes que obtienen estatuto de migrante permanente son patrocinados por la familia, seguidos por los que se desplazan con el objetivo de encontrar trabajo (Monger, 2010). En Canadá, ocurre exactamente al revés: los migrantes

con niveles más altos de educación, experiencia laboral y habilidades son los que más obtienen estatuto legal y los de la categoría de migrantes familiares son la segunda categoría en obtener residencias (Esipova, Ray y Pugliese, 2011).

El perfil de los migrantes a Canadá también es diferente. Casi no hay indocumentados, salvo los casos de falsos refugiados que una vez que se les niega el permiso de residencia pasan a la clandestinidad —este último tipo de migrantes no fueron buscados y entrevistados para este estudio—. Esto tendría un efecto de disgregación en la diáspora, según lo señala una funcionaria del consulado de México en Toronto:

A diferencia de Estados Unidos, la migración a Canadá es más educada. Los migrantes llegan aquí no buscando a ver qué hay de su país, sino pensando en la integración. Entonces no se preocupan mucho por México ni por contactar a los connacionales (diplomática del Consulado de México en Toronto).

A pesar de la opinión anterior, en nuestro trabajo de campo en Canadá observamos muestras claras de reivindicación cultural de la comunidad mexicana (celebración de la fiesta nacional del 16 de septiembre, preocupación permanente por la situación política y social de México, etc.). Mientras que en Estados Unidos existe una política de asimilación que presiona a los migrantes para que abandonen su identidad de origen, el modelo canadiense es multiculturalista. Por ello, los mexicanos en Canadá son más libres de hablar español y reivindicar a su país de origen, sin sufrir por ello los ataques de los llamados nativistas que les exigen convertirse en “verdaderos” estadounidenses.

En el caso de los mexicanos en Canadá, destaca la necesidad que tiene ese país de migrantes. Esto hace que su autoestima sea más alta que la de los mexicanos residentes en Estados Unidos, porque se sienten reconocidos. Es el país de destino el que los necesita, no al revés: “Precisamente, lo que quieren es traer a los jóvenes para que se establezcan aquí, van a empezar a construir, pero todo va a ser pensado en los jóvenes productivos. Lo primero es traerse a los inmigrantes, los jóvenes, como una prevención” (informático, Quebec, 40 años, cuatro años de residencia en Canadá). Muchos de los migrantes mexicanos en Canadá escogieron este país porque no querían

vivir en Estados Unidos: “En Estados Unidos ni pensarlo, porque a nosotros no nos gusta la ideología de ese país. Y Canadá nos daba una visión muy diferente en su forma social. Mi esposo vio que por el lado inglés nos costaba más que por el lado francés. Quebec es más fácil” (ayudante de cocina, ex contadora en México, Quebec, 40 años, cinco años de residencia en Canadá).

Este tipo de imagen negativa de Estados Unidos lleva a que algunos rechacen incluso aprender inglés, lengua que “no les gusta” (véase el recuadro 1). Esta opinión es frecuente en los inmigrantes a Quebec, quienes dicen preferir el francés y el multiculturalismo, así como la tolerancia canadiense frente al inglés y la discriminación en Estados Unidos. Algunos se desencantan con Estados Unidos, estando en Canadá:

Yo vine con la imagen de que los canadienses y los gringos eran lo mismo, pero realmente no lo son. A los gringos tampoco les gusta que los canadienses no hacen lo que los gringos dicen o hacen, también se escandalizan un poco. Entonces ahí fue cuando vi que los problemas que los mexicanos tenemos con los gringos no son exclusivos de México, sino también lo tiene Canadá por ser el vecino. Empezó a cambiar un poco mi mentalidad y la verdad es que me gusta más acá. Se me hace un país más civilizado que Estados Unidos. Allá ya sabes cómo son de racistas y todo eso. Acá realmente no he visto mucho de eso (informático, Toronto, 39 años, trece años de residencia en Canadá).

RECUADRO 1

¿EUROPA O NORTEAMÉRICA? OPCIONES DE MIGRACIÓN

Los profesionistas mexicanos que escogen Europa para estudiar, trabajar y vivir tienden a rechazar Norteamérica (Estados Unidos y Canadá) como posible lugar de residencia, debido a las diferencias culturales, costos de escolaridad y discriminación, entre otras. Observamos que los profesionistas que radican en países europeos como Francia, Alemania y Suiza (entre otros), parecido a los que residen en Canadá, se encuentran rara vez en situaciones de irregularidad migratoria y tienden a tener alta capacitación profesional, siendo autónomos a las crisis económicas como la de 2008. Al contrario, en Estados Unidos se encuentran profesionistas con amplia variedad de características profesionales y migratorias, vulnerables a las crisis y con situaciones de fuga interna (subcontratación) más recurrentes.

En comparación con Estados Unidos, Canadá y Australia, Europa tiene una posición débil en la competencia global por talentos, debido a dos tipos de deficiencias: la fuga de cerebros desde Europa hacia Estados Unidos y la falta políticas de atracción de talento no europeo. El porcentaje de la población extranjera con educación terciaria es más bajo en Europa que en Canadá y Estados Unidos. Algunas estadísticas demuestran los siguientes porcentajes: Canadá, el 38 por ciento; Estados Unidos, el 26.1; Reino Unido, el 34.8; Francia, el 18.1; Alemania, el 14.9, e Italia, el 12.2 por ciento (Reiner, 2010: 450).

TESTIMONIOS DE PROFESIONISTAS MEXICANOS EN EUROPA

Alemania es mi hogar ahora. Canadá también fue muy bueno, pero Estados Unidos no me gustó por la forma de ver las cosas. Estuve en Nueva York, la universidad es excelente. Soy privilegiada de haber estado ahí. Pero me dio mucha tristeza ver que hay una segregación impresionante entre los mismos latinos. Cuando llegué a Montreal, que es una ciudad cosmopolita también, era exactamente lo contrario. Había mucha integración. Yo soy morena, yo soy mexicana. Ciertamente, a mí nadie me dice que soy mexicana. Todo mundo se la pasa diciendo aquí en Alemania que si soy española o brasileña. Pero soy muy orgullosa de ser mexicana. La situación de los mexicanos en Alemania es excelente. Yo nunca, nunca he recibido ninguna actitud racista en contra de mexicanos. Al contrario. Cosa que, en Estados Unidos, por supuesto que sí la recibí, sobre todo en Seattle. Los mexicanos que viven en Estados Unidos siguen una educación diferente y hacen cosas que obviamente a los estadounidenses no les gustan (neurocientífica, 50 años, Berlín, trece años de residencia en Alemania).



Europa es un continente muy desarrollado en todos los sentidos. Desde que estoy aquí, mi perspectiva respecto a nuestros vecinos del norte, Estados Unidos, ha cambiado muchísimo y es totalmente contraria de cuando estaba yo en México. En México tendemos a ver a Estados Unidos como lo máximo... el país más industrializado, con las mejores cosas... y no es verdad. El nivel de vida es mucho mejor acá en Europa, a pesar de que se vive muy estresadamente. En Europa, las cosas cuestan muy caras y uno no puede desperdiciar las cosas, como en Estados Unidos. Porque, por lo menos acá en Italia, si necesitamos de petróleo, hay que comprarlo. No le podemos hacer la guerra a ningún país para robárselo. Las cosas tienen su valor real.

Hay también muchas diferencias sociales en Estados Unidos, y en Europa, no. En Europa no se escucha de que la gente se haga millonaria de la noche a la mañana, o que haya riquezas exageradas. El nivel de vida está mucho más parejo. Hay menos pobreza en general. Por ponerle un ejemplo, lo que puede ganar un profesionalista, un técnico, es un poco más que una persona con una actividad más modesta, como un albañil, un pintor o un plomero. Pero el albañil, el plomero, el pintor, tienen también dignidad, tienen posibilidades de comprarse una pequeña casa, de vivir una vida digna.

Claro, esto cuesta mucho más para nosotros. Allá cualquiera puede tener sirvienta o una asistente. Acá solamente la gente que gana muchísimo dinero puede permitirse eso. Claro, que si yo le pago una bicoca o muy poco a esas personas en México, por eso se da mucho más la delincuencia (diseñador automotriz, Turín, 54 años, 24 años de residencia en Italia).



En Estados Unidos y en Canadá tienes 24 horas todo abierto, no hay una cultura del descanso, del respeto a la persona, de la calidad de vida, de la manera en que hay en Europa (mercadotecnóloga, 39 años, siete años de residencia en Malta).

FUENTE: Elaboración propia.

LA IMAGEN DE LA FUGA DE CEREBROS

Este capítulo investiga sobre la definición de “cerebro/talento” desde tres perspectivas: la academia, los migrantes calificados y los medios de comunicación. La validez del concepto es puesta a prueba a través de un estudio de contenido y narrativo de la prensa, y comprobada por las percepciones de los migrantes calificados respecto del término.

¿Una teoría superada?

Mientras que la migración calificada se refiere a la migración de personas con estudios de licenciatura o posgrado, la fuga de cerebros define las pérdidas ocasionadas por este fenómeno, sobre todo en términos económicos. Este libro intenta aclarar las consecuencias de ambos fenómenos, desde las perspectivas de los tres principales actores considerados en el estudio: migrantes, medios y actores políticos.

La fuga de cerebros, una metáfora que surgió en Reino Unido en 1957 (Rand, 1957), tuvo más poder de convocatoria que cualquier otra sobre la migración calificada. En esta visión, los profesionistas son capital humano, en el que los Estados han invertido y que, por lo tanto, no se deben perder (Tigau, 2010a). En este enfoque, los países de destino ganan y los de origen pierden con la migración de profesionistas, que es generalmente irreversible. Asimismo, los países de destino son generalmente más desarrollados que los de origen, lo que se presta a la interpretación de un nuevo tipo de capitalismo colonialista o robo de capacidades del norte al sur.

De esta forma, el enfoque de fuga de cerebros plantea perjuicios económicos objetivos para los países en desarrollo. La fuga de cerebros se mide (Lowell, Findlay y Stewart, 2004) como el porcentaje de la población alta-

mente calificada que se encuentra fuera del país y que provoca consecuencias económicas adversas. Según Adams (2003), cuando el porcentaje está arriba de los diez puntos, presenciamos un fenómeno de fuga de cerebros. Dicho de otra forma, en la medida en que se han realizado inversiones de recursos públicos en ciertas capacitaciones profesionales que se pierden a través de la migración, éstas ya no son productivas para el país de origen.

Comparando lo nuevo con lo tradicional en materia de migración de profesionistas, se observa que las nuevas teorías no plantean un conflicto como tal en el proceso de migración, a diferencia del enfoque de fuga de cerebros que problematiza las pérdidas provocadas por este tipo de migración, especialmente en los países en desarrollo. Por su capacidad para advertir a quienes toman decisiones y el llamado de atención implícito desde el término usado, los medios, incluso los académicos críticos, siguen citando más la fuga de cerebros que el enfoque de transnacionalismo o la circulación de talentos.

En realidad, la fuga de cerebros es más un problema de inversión en el capital humano que de migración, por lo que se ajusta a las perspectivas nacionalista y macroeconómica. En estas visiones, los profesionistas son considerados capital humano en el que se ha invertido y que, por lo tanto, no se puede perder.

Este estudio cuestiona la teoría de la fuga de cerebros con los siguientes argumentos: *a)* es incapaz de contestar a fluctuaciones de mercado y factores exógenos como las crisis económicas mundiales; *b)* no considera a los cerebros como élites, sino sólo desde una visión paternalista, estatal; *c)* aísla el capital humano de un ambiente internacional de trabajo en el que el Estado ya no es el único actor, sino que compete con empresas transnacionales; *d)* ignora que países desarrollados como Gran Bretaña y Canadá también experimentan emigración calificada, por lo que la “fuga” no es sólo del sur al norte.

Lo que opinan los “cerebros”

Un punto común de la mayoría de los acercamientos teóricos a la migración de profesionistas es el trabajo con el concepto de cerebro/talento, popular en los medios, pero no aceptado por los migrantes. El cuestionario

base de este libro incluye una pregunta sobre las actitudes de los talentos hacia el uso del término, con el objetivo de entender si el concepto y la correspondiente explicación teórica se ajustan a la realidad tal como es vivida por los actores y, por otro lado, si aquéllos tienden a ser estigmatizados. Esto es de vital importancia para cuestionar y replantear su validez teórica, así como su posible carga discriminatoria, como históricamente ha sido el caso, por ejemplo, de las etiquetas “negro”, “ilegal” o “tercer mundo”.

Según el cuestionario base de este trabajo, sólo el 9 por ciento de los encuestados concuerda con el uso del término “fuga de cerebros”, con estas variantes: esta minoría quisiera regresar a México; considera que es culpa del gobierno su partida por no darles oportunidades dignas de vida y trabajo, siendo una llamada de atención; el término ayuda a entender este fenómeno.

El 23 por ciento acepta parcialmente el concepto; de éstos, algunos aceptan la fuga, pero no les gusta el término “cerebro”; al contrario, otros aceptan el sustantivo “cerebro”, pero rechazan haberse fugado; un tercer grupo no se considera talento o cerebro, o declaran haber migrado antes de serlo. Casi la mitad de los encuestados (un 54 por ciento) rechaza completamente el uso del concepto de fuga de cerebros. Por último, está la categoría de los que ignoran este calificativo (no lo conocían previamente al cuestionario), o simplemente no les importa lo que el gobierno y los medios de comunicación mexicanos tengan que opinar al respecto.

Las motivaciones correspondientes a dichas actitudes de rechazo/aceptación del concepto son

1. *Las causas de la migración*: deseo de regresar; es culpa del gobierno; es una opción de desarrollo personal, profesional o familiar; se debe a las condiciones de México, donde no hay oportunidades de desarrollo.
2. *Problemas con el concepto de cerebro*: no se considera cerebro, sino una persona normal.
3. *Rechazo del concepto en su totalidad*: en esta categoría entran los comentarios sobre la generalidad de la definición, ya que algunos advierten que todos los migrantes tienen alguna calificación/cerebro.
4. *Cuestionamiento conceptual*: certeza del concepto, pues ayuda a entender el fenómeno.

5. *Connotación política*: es una llamada de atención para las malas políticas.
6. *Elitismo*: es un concepto elitista y despectivo, que responde a la identificación de clases sociales.
7. *El problema de la fuga*: los comentarios oscilan entre la aceptación o el rechazo de la fuga, a veces simultáneamente o separado del adjetivo “talento” o “cerebro”.
8. *El momento de la migración*: algunos migraron antes de ser talentos, por lo que no se ubican en la categoría de “talentos fugados”.
9. *El transnacionalismo económico*: algunos señalan que trabajaban para compañías transnacionales en México también y que su movimiento transfronterizo es parte de la globalización.
10. *La vinculación con México*: muchos de los encuestados rechazan haberse fugado, debido a que mantienen contacto con México, y representan al país desde fuera o desearían regresar, por lo que al mismo tiempo algunos rechazan la responsabilidad del acto de migrar, culpando al gobierno por la falta de oportunidades.
11. *La responsabilidad*: algunos migrantes sólo aceptan el uso del término si incluye la responsabilidad del talento hacia la sociedad. Esta opinión es especial, ya que generalmente se critica el uso del concepto por parte de la academia y los medios, pero en este caso es confrontado por el migrante mismo como una noción que no alude a su responsabilidad.

¿QUÉ ES UN TALENTO?

Según los informantes de este libro, el talento se aprecia independientemente de los estudios, por su espíritu de adaptación, su creatividad y la capacidad de aceptar retos. Un talento se determina por su capacidad de “sacar las cosas adelante” propia de los mexicanos:

Nosotros queremos involucrar talentos, pero ¿qué es un talento? Un talento es una persona que es buena haciendo algo, es buena independientemente de los estudios que tiene, [de] si terminó o no la carrera. Por ejemplo, el talento de hacer

negocios. Allí está Bill Gates que desarrolló algo durante la carrera, ya ni la terminó. El talento es algo natural. No tiene que haber una distinción: si terminó o no el doctorado. Con un talento puedes llevar una discusión, porque cuando empiezas a tener una discusión con alguien que no pide nada más de la vida, pues no tiene sentido. Un talento es alguien que sabe varios idiomas, que le interesan nuevas cuestiones. Hay personas a quienes les gusta el liderazgo, son líderes naturales (ingeniero, Toronto, 33 años, seis años de residencia en Canadá).

El talento en el sentido científico difiere de su interpretación en el sentido artístico, que implica la habilidad de convertirse en alguien diferente. Los artistas se sorprenden al escuchar el término talento, interpretado en sentido económico y no como habilidad creadora:

Un talento es una habilidad que tú tienes, ya sea para cantar, para bailar, para convertirte en alguien que tú no eres, por decir en la actuación, interpretar un personaje que es distinto a quien tú eres. Hay gente que tenemos la habilidad de tocar ciertas emociones en nuestro interior y sacarlas a flote para poder recrear un personaje o vivir la vida emocional de otra persona, recrearla en tu propio comportamiento y convertirte en otra persona (actor e ingeniero, Nueva York, 42 años, once años de residencia en Estados Unidos).

Es curioso, porque nunca había pensado al respecto... ja, ja. Tengo emociones encontradas al respecto, pero al mismo tiempo entiendo perfectamente la situación, ¿no?... en el sentido... bueno, yo, personalmente, nunca me había visto como tal, como un cerebro en fuga hasta este diálogo contigo. Nunca lo he pensado así. Por un lado, es una pena que el país permita eso y, por otro lado, entiendo perfectamente la razón. Hay que seguir desarrollándose, tener la experiencia de estar viviendo en otras ciudades, en otros países. Esto es parte del crecimiento de uno (actriz, Toronto, 32 años, ocho años de residencia en Canadá).

Frente a la etiqueta de talento, que algunos rechazan por modestia; la de cerebro cuenta con aún menos aceptación, en parte por su connotación despectiva. Los “cerebros” son personas capaces de aportar económicamente al país y también alguien con mayor autoconciencia:

Porque no es un cerebro nada más el que se mueve, y deja el corazón y deja todo lo demás, porque para ellos el corazón ni existe. La gente se queja de fuga de cerebros, pero de ciencia y tecnología, pero el artista no se considera cerebro y el futbolista tampoco. Ves, se trata de aportar económicamente (psicólogo, Pittsburgh, 35 años, diez años de residencia en Estados Unidos).

LAS CAUSAS

Muchos piensan que en México hay mucho talento, pero insuficiente desarrollo tecnológico para aprovecharlo, al tiempo que las compañías/países extranjeros están dispuestos a invertir en sus invenciones e innovaciones; es decir, México produce talento e invierte en ello, sin embargo, no lo aprovecha. Para algunos, la fuga de cerebros es un tema que interesa a la prensa mexicana desde que se modificó la composición de la migración. El gobierno no está interesado en las personas como tales, sino en su dinero:

Mira, yo pienso que para la sociedad mexicana, los mexicanos en el exterior no importaban hasta que los mexicanos con dinero se empezaron a venir a los Estados Unidos. Mientras eran mexicanos pobres, les importaba muy poquito. O sea, salía una nota cada que se murieran cien migrantes... se manejaba en cuestión de números y en cuestión de remesa eso era lo que importaba. Como muchos están comprando propiedades, entonces ya empieza a importar más, porque es diferente el perfil de la gente que ya emigra (periodista, Nueva York, 40 años, 7 años de residencia en Estados Unidos)

Las explicaciones que ofrecen los entrevistados para el problema de la fuga de cerebros aparecen a continuación:

1. La superpoblación: no se planteó el futuro del país (crear oportunidades), al mismo tiempo que aumentaba la población.
2. La falta de libertad y creatividad en el país (México tiene un modelo educativo en el que se suprime o se anima poco la opinión).
3. El desapego con México (entendido positiva y negativamente, como valor personal y falta de compromiso, respectivamente).
4. El malinchismo en las instituciones mexicanas.

5. Las oportunidades en el norte del continente que opacan las que puede haber en México.
6. El contraste entre demasiada gente que sale de la universidad con altas calificaciones frente a las pocas oportunidades de empleo (escasez de plazas).
7. La falta de apoyo a la innovación.
8. La violencia y el crimen organizado.
9. La opción personal de los profesionistas.

Las soluciones propuestas a la fuga de cerebros son intercambios entre universidades y viajes al extranjero para los estudiantes; estimular la investigación y el desarrollo; que el gobierno rastree a los talentos en el exterior y les haga una oferta, cooperando con universidades como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Tecnológico de Monterrey y la Universidad de Guadalajara (UdeG) (“las que tienen más renombre”, según una respuesta particular):

Es necesario por lo menos crear una situación en la que las grandes ciudades sean seguras, al menos ya sería un inicio (informático, Toronto, 39 años, trece años de residencia en Canadá)

Pues yo sé que las becas te obligan a regresar. Pero en sí es un poco como culpa nuestra, ser profesionistas y no querer generar empleo en México. También faltan las oportunidades y el mercado, tal vez, para lo que queremos hacer y por eso nos vamos de ahí. Pero yo, en parte digo, hójole, yo podría tal vez estar haciendo más en mi país, pero no lo hago (abogado, Nueva York, 40 años, dieciocho años de residencia en Estados Unidos).

Otros piensan que no siempre es un problema,⁶ como lo plantea en blanco y negro la prensa; es consecuencia de la globalización del mercado laboral:

No siento que la fuga de cerebros sea un problema. Más bien yo siento que el mercado laboral se está globalizando... y para mí el problema es al contrario.

⁶ Para un diagnóstico más detallado de los problemas actuales de México según los informantes, véase el apartado “La prueba coyuntural” (cap. 4).

El problema es cuando uno como país no puede ser atractivo. Si México no fuera atractivo no existirían extranjeros trabajando en México (desarrollador de software, Seattle, 29 años, cinco años de residencia en Estados Unidos).

El sistema en México se propone coartar la libertad del niño para que nunca pregunte, y haga todo lo contrario. Al menos eso yo lo viví en mi experiencia. Y es algo que me ha costado mucho trabajo. Si participas o preguntas es porque no entendiste (estudiante doctorado, Pittsburgh, 30 años, cuatro años de residencia en Estados Unidos).

México tiene una oferta brutal de gente calificada. Cuando yo me salí, le dejé el trabajo a otra persona, igual o más calificada que yo. Yo me vine a suplir una necesidad donde no hay gente, a cumplir con necesidad de mano de obra y dejé mi trabajo para otra persona que lo necesitaba en México. Si lo ves con los trabajadores que cortan naranjas en Estados Unidos, yo soy justamente lo mismo, nada más un poco más calificado (informático, Montreal, 32 años, tres años de residencia en Canadá).

LA DOBLE “FUGA”

A veces, los profesionistas suelen ser subcontratados en el exterior (no en el sentido del *outsourcing*, sino del subempleo), por lo que podríamos hablar de una doble “fuga”: la externa, al cruzar fronteras, y la interna, al ser subutilizadas sus calificaciones. La fuga interna entendida como subcontratación es más común en las mujeres. Las profesionistas no escapan al clásico patrón de la mujer que sacrifica su vida profesional por el esposo o los hijos. De hecho, las razones principales de migración de las mujeres son más acotadas que las de los hombres; principalmente se trata de familia, trabajo o estudios. Debido a que tienen carreras poco exportables, como las ciencias humanísticas, las mujeres se prestan más a ser empleadas en labores que no requieren de alta calificación:

Para mí es un poco más difícil encontrar trabajo de psicóloga porque tendría que regresar a la escuela a tomar algunas materias, tomar otros cursos —les dicen de nivelación— y hacer una maestría para trabajar en el área de la psicología, de la salud. Sí es un poquito más complicado. Entonces tendría que invertir un

poquito de dinero y de tiempo. Aquí comencé a trabajar en una tienda y después en una escuela, en el servicio de guardería. Y de allí salí por el embarazo (ama de casa, psicóloga, Quebec, 29 años, tres años de residencia en Canadá).

Mi esposa no puede aplicar aquí sus estudios de sociología. Ella ahorita trabaja como cajera en una tienda. Entonces, bueno... Con el trabajo no está muy feliz, pero lo hace para ayudarme (ingeniero biomédico, Toronto, 44 años, cuatro años de residencia en Canadá).

Creo que sigue la eterna pugna de que si las mujeres pueden, los hombres también. Yo reconozco que las mujeres son capaces de hacer más cosas que los hombres, pero creo que te estás peleando con un gigante todavía, un gigante tradicional que es la mujer... en una pareja, por muy moderna que sea, cuando hay hijos de por medio, regularmente es la mujer la que se queda [en casa] (informático, Toronto, 47 años, nueve años de residencia en Canadá).

Aparte de la fuga interna, se han detectado cambios radicales de profesión en el extranjero que, sin embargo, son considerados como exitosos por los migrantes. Es el caso de cierto ingeniero que después de titularse se dedicó a la música. Este migrante cuenta:

Realmente, para serte sincero, no extrañé tanto la ingeniería. La cuestión de la computación es interesante, pero la actuación y la cantada tienen mucha pasión. Yo siento que Dios te da ciertos dones para que tú los pongas en práctica. Y yo sentía que mi llamado como ser humano era estar en un escenario. No estar frente a una computadora, o tener cuarenta ingenieros bajo mi cargo. No. Yo sentí que mi corazón tenía que seguir este camino (actor e ingeniero, Nueva York, 42 años, once años de residencia en Estados Unidos).

El siguiente apartado contrasta estas opiniones con la imagen que la prensa mexicana crea sobre la fuga de cerebros.

Comunicación de riesgo en la prensa mexicana

A continuación se procede a un análisis de medios que tiene propósitos pragmáticos, más allá de la semántica. La pragmática es una rama de la lin-

güística que considera la lengua como acción (Austin, 1976), en el entendido de que los medios masivos de comunicación son un actor social importante que, aparte de retomar los discursos de los principales actores involucrados en la migración, también inciden en la formación de políticas públicas, la imagen de los migrantes en la sociedad y las relaciones de la diáspora mexicana con el país. La importancia de la comunicación en la migración de riesgo ha sido reconocida en estudios anteriores citados en este libro (Boswell, 2009: 165-186; OCDE, 2002).

Los discursos reflejan la realidad sobre la migración calificada y la moldean, pero no ofrecen la “verdad” sobre el tema, sino que retoman opiniones de actores sociales involucrados en el fenómeno, además de las perspectivas periodísticas. Los medios no son una fuente primaria de análisis estadístico o científico del fenómeno, sino que remiten hacia las tendencias del debate y las resumen.

ANÁLISIS DE CONTENIDO

Según el cuestionario base de este trabajo, los periódicos más leídos por la diáspora mexicana son *La Jornada*, *El Universal* y *Reforma, el corazón de México* (referido en lo subsecuente como *Reforma*), un periódico de acceso libre hasta antes de 2003, el cual es el tercero más leído por los que participan en el cuestionario, aunque hay comentarios de que la introducción de contenidos restringidos ha descontinuado el interés de algunos lectores. Pocos ven las noticias en televisión (canales 11 y 22). Las mujeres muestran menos interés en la prensa.

Otros medios menos revisados por los profesionistas de la muestra son *Milenio* y *Excélsior*. Muchos de los profesionistas en el exterior critican el pesimismo de la prensa mexicana, en particular las noticias diarias sobre la violencia, en comparación con los medios locales de Estados Unidos y Canadá, donde aparentemente “no ocurre nada”:

Antes leía en Internet. La verdad es que lo único de lo que hablan es de cuánto odian a Calderón, cuánto odian a los gobernadores que no hacen nada, y que matan a quinientos, y nadie dice nada de lo que estamos haciendo nosotros

como personas para ayudar a que el gobierno haga lo que tiene que hacer. Solamente con el pretexto de que están ejerciendo sus derechos de expresión se la pasan criticando a todo el mundo, en vez de ver lo que ellos están haciendo para modificar al país (niñera y nutrióloga, Nueva York, 30 años, tres años de residencia en Estados Unidos).

El interés en los medios se vincula con el interés en regresar al país, la existencia de familiares en México o negocios con México y con el compromiso que todavía pueda existir con el país.

Con el objetivo de conocer la agenda de la prensa respecto de la fuga de cerebros y las soluciones propuestas, procedí a un análisis que incluye una revisión de los artículos sobre este tema en los medios mexicanos, del 1° de enero de 2009 al 1° de septiembre de 2012. Se escogieron *El Universal*, *La Jornada* y *Reforma*, por ser los periódicos más leídos por la población entrevistada y encuestada para este libro, como ya se dijo.

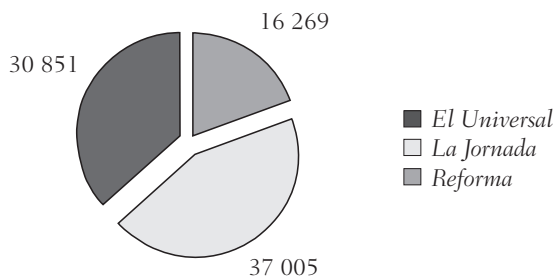
Consecuentemente, se realizó un análisis de contenido y narrativo de ciento cuarenta y un artículos relacionados directamente con la fuga de cerebros, entendida ya sea como migración calificada al extranjero o como fuga interna en el país (desperdicio de cerebros a través de la subcontratación, el desempleo y los bajos sueldos). Se recuperaron todos los textos encontrados a través del motor de búsqueda de la página electrónica de dichos periódicos (véase el anexo 2).

Los artículos están distribuidos de la siguiente forma: 61 (*La Jornada*), 51 (*El Universal*) y 29 (*Reforma*). El número de artículos corresponde también a un mayor espacio destinado al tema, de forma que para el periodo registrado *La Jornada* destina 37 005 palabras al tema, *El Universal*, 30 851, y *Reforma*, 16 269 (véase la gráfica 3).

De los artículos analizados, predominan los de una sola fuente, es decir, la mayoría son noticias. Siguen los reportajes, artículos con dos o más fuentes de información explícitas. Aproximadamente, una tercera parte de los artículos en los tres periódicos (31 por ciento en *Reforma*, 29 por ciento en *El Universal* y 26 por ciento en *La Jornada*) son reportajes o artículos de investigación con más de una fuente. Esto habla de cierta búsqueda de objetividad en los medios. El periódico que incluye más artículos de opinión (31 por ciento del total) es *Reforma*; al contrario, sólo el 9.6 por ciento

de los artículos en *El Universal* son opiniones o comentarios, y únicamente el 3 por ciento en *La Jornada*.

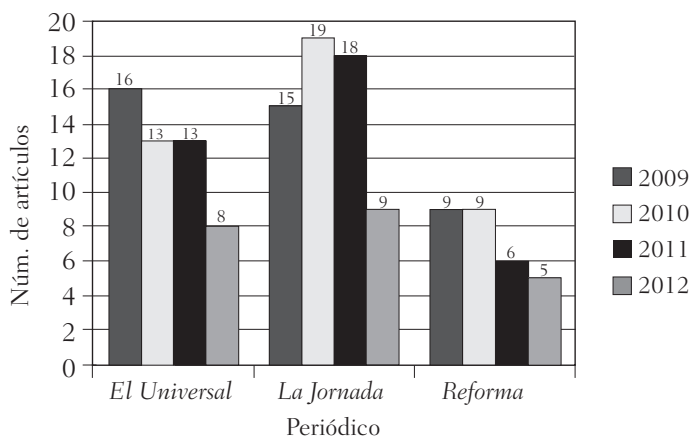
GRÁFICA 3
NÚMERO DE PALABRAS QUE DESTINAN ALGUNOS PERIÓDICOS MEXICANOS
AL TEMA DE LA FUGA DE CEREBROS



FUENTE: Elaboración propia.

Entre 2009 y 2011, los años que se monitorearon todos los artículos publicados, el promedio de artículos por periódico ha sido de 14 (*El Universal*), 17 (*La Jornada*) y 8 (*Reforma*) (véase la gráfica 4). Los 22 artículos publicados en 2012 corresponden al lapso entre el 1° de enero y el 31 de agosto, fecha en la que concluimos el monitoreo.

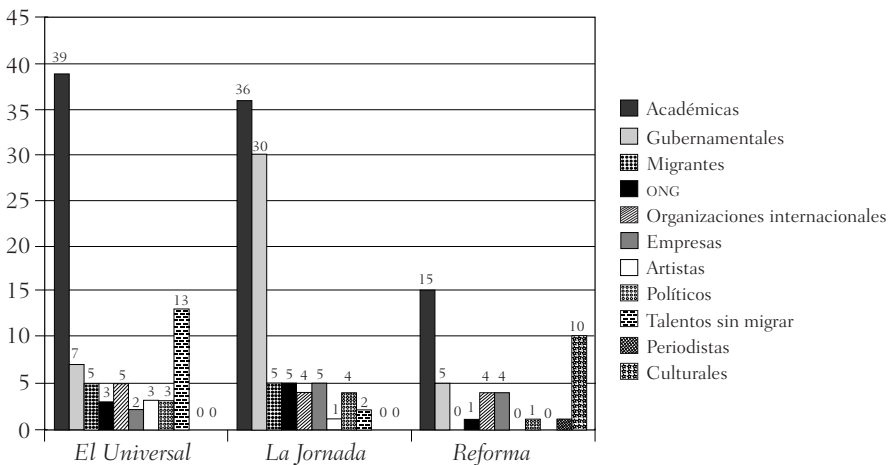
GRÁFICA 4
TOTAL DE ARTÍCULOS POR AÑO Y PERIÓDICO



FUENTE: Elaboración propia.

Aparte del número de artículos y los espacios destinados al tema, pudimos comparar el uso de fuentes en los tres medios (véase la gráfica 5). Las fuentes de información más citadas han sido las académicas y gubernamentales (instituciones como la SEP, Conacyt, Conapo). Las fuentes identificadas fueron académicas, gubernamentales, migrantes, ONG, organizaciones internacionales, empresas, artistas, políticos, talentos sin emigrar, periodistas y fuentes culturales (libros, referencias hemerográficas, autores clásicos, etc.). Estos dos últimos tipos de fuentes (periodísticas y culturales) sólo son utilizadas en el periódico *Reforma*. Sin embargo, este diario es el único que no cita a los migrantes (“cerebros fugados”) ni a talentos que podrían migrar o artistas. Al contrario, *El Universal* incluye con frecuencia la voz de los profesionistas que podrían ser sujetos de la migración; como particularidad de *La Jornada*, se observa que prevalece el uso de fuentes académicas y gubernamentales, en comparación con las demás mencionadas, y que hay poca variedad de fuentes de información. En cambio, este diario ofrece un seguimiento de noticias, incluyendo las opiniones de los lectores, en varios días consecutivos. También suele repetir los mismos datos en noticias seguidas y cita a los migrantes más que los demás periódicos.

GRÁFICA 5
USO DE FUENTES PARA DESCRIBIR LA FUGA DE CEREBROS EN MÉXICO



FUENTE: Elaboración propia.

NARRATIVA DE LA FUGA DE CEREBROS:
ESTADÍSTICAS, RIESGOS, BUENAS NOTICIAS Y SOLUCIONES

En los tres medios supervisados, se aislaron cuatro tipos de información: *a)* las estadísticas vinculadas con el tema; *b)* los riesgos asociados a la fuga de cerebros; *c)* las escasas buenas noticias ofrecidas y *d)* las soluciones ofrecidas.

LAS ESTADÍSTICAS

Sin pasar a un análisis de discurso propiamente dicho, cabe señalar la relativización de las estadísticas a través de construcciones lingüísticas ambiguas, cómo se habla, se calcula, se estima. De hecho, *Reforma* reconoce en alguna ocasión que no hay cifras claras sobre la fuga de cerebros (Hernández, 2012). Afirmación correcta si tomamos en cuenta que las mismas fuentes académicas citadas en los periódicos ofrecen información desigual y a veces contradictoria sobre el fenómeno de la fuga de cerebros. Sin embargo, podemos agrupar la información ofrecida por rubros, según se sintetiza a continuación.

TOTAL DE PROFESIONISTAS MEXICANOS EN EL EXTERIOR

Los tres periódicos nos informan que el número de profesionistas mexicanos que dejaron el país entre 1990 y 2007 se calcula en 1 357 000 egresados de licenciatura, maestría y doctorado. De éstos, 575 000 migraron en los últimos diez años. *El Universal* especifica que “nuestro país presentó el mayor incremento en el número de migrantes altamente calificados”, al pasar de 366 000 a poco más de 1 357 000 profesionales que se fueron en busca de mejores oportunidades de empleo” (Martínez, 2009a).

La Jornada añade también un porcentaje para entender el fenómeno: esta migración representa el 16.9 por ciento de la población, con características educativas similares en México, calculada en 8 300 000 (González, 2010).

El Universal publica un desglose de esta población por categorías de edad y tipos de estudios: de los profesionales que decidieron aventurarse

en el extranjero: el 75 por ciento de ellos fueron hombres (entre 25 y 35 años de edad); mientras que el 25 por ciento fueron mujeres en el mismo rango. El 75 por ciento de los talentos que salieron del país correspondieron a universidades privadas y el 25 por ciento a profesionales de universidades públicas que fueron motivados principalmente por la inseguridad, violencia, desempleo, bajos salarios y por la poca infraestructura existente en el país para retenerlos (Mendoza, 2011). En esa misma ocasión, el periódico estima que el problema aumentará a un 6 por ciento en graduados en licenciatura, un 12.5 por ciento en maestría y un 20 por ciento en profesionales que concluyeron un doctorado. Finalmente, advierte que dos terceras partes de los profesionistas que migran, escogen como destino Estados Unidos, casi una tercera parte (el 26 por ciento) a Europa y el resto a Canadá.

NÚMERO DE PROFESIONISTAS QUE SALEN (“SE FUGAN”) DE MÉXICO PERIÓDICAMENTE

Los tres periódicos ofrecen información contradictoria sobre el número de profesionistas que salen anualmente del país. Las diferencias no son sólo entre los tres medios, sino entre varios artículos de un mismo periódico. Las cifras más bajas calculan una salida de veinte mil licenciados, maestros o doctores del país, a partir del 2000, en comparación con un promedio de quince mil para el quinquenio 1995-2000. En otros casos, el mismo número aumenta a veinticuatro mil, cien mil, ciento cincuenta mil y trescientos mil al año, pero no se especifica si éstos regresan o no. *La Jornada* provee un cálculo aún más detallado, pues estima que diariamente emigran desde México un promedio de cuatro personas con estudios de doctorado (*La Jornada*, 2010). Según *El Universal*, de cada cien jóvenes que salen de México para realizar estudios de educación superior en el extranjero, treinta no regresan (Martínez, 2009b).

PÉRDIDAS ECONÓMICAS PARA EL PAÍS

Las declaraciones de Rodolfo Tuirán, subsecretario de Educación, ponen de acuerdo a los tres periódicos en que las pérdidas por cada alumno de licenciatura emigrado son de 45 000 a 47 000 pesos, lo que nos permite estimar una pérdida total de ciento tres mil millones de pesos por la “fuga de cerebros”. Las pérdidas por estudiantes de doctorado⁷ son aún más costosas, con un estimado global dos mil millones de pesos anualmente, que se debe a que mil doctores emigran y otros mil están en el subempleo y desempleo (*La Jornada*). Otras pérdidas provienen de las becas para estudiar en el extranjero y de los programas de repatriación del Conacyt, criticado por ineficiente.

En cuanto a las becas, *El Universal* informa que desde que inició el programa de becas en 1971, México perdió hasta 2007 más de dos mil cien científicos y una inversión de poco más de mil ciento cuarenta millones de pesos, pues, de acuerdo con precios de 2004, la formación de cada uno de ellos le costó al país doscientos veinticinco mil pesos anuales durante un promedio de tres años (Martínez, 2009b).

En cuanto a las repatriaciones, según fuentes del Conacyt citadas en *Reforma*, de 2007 a 2011, se logró la repatriación de 457 mexicanos que estaban en el extranjero, lo que ha costado cerca de 140 200 000 pesos para equipararles salarios y nivel de vida. En marzo de 2012, el Conacyt tenía becas a 4174 personas en el extranjero. Durante 2011, se ejercieron 868 000 000 de pesos para becas del Conacyt (Gascón, 2012).

Dentro de la relación bilateral con Estados Unidos, *La Jornada* valora que México transfirió a Estados Unidos alrededor de ochentaíun mil millones de dólares en quince años por el gasto en educación y capacitación de los mexicanos que decidieron radicar en aquel país (Cardoso, 2010).

⁷ Se estima que formar un doctor cuesta dos millones de pesos en México. Anualmente, en México se titulan tres mil doctores (Olivares, 2011a).

MÉXICO EN COMPARACIÓN CON OTROS PAÍSES EN MATERIA DE FUGA DE CEREBROS

En las clasificaciones globales de la fuga de cerebros ofrecidas, México ocupa el cuarto lugar (*La Jornada y Reforma*) después de Gran Bretaña, Filipinas e India, o el 32 (*El Universal*). Este último rotativo coloca a México en el primer lugar de la fuga de cerebros en América Latina; mientras que *La Jornada* lo sitúa en tercer lugar. Los países de la región en los que existe fuga de cerebros son Nicaragua (30.9 por ciento), Cuba (28.9), México (14.3), Colombia (11), Brasil (3.3) y Argentina (4.7), según el Informe de la UNESCO sobre Ciencia 2010 (citado por Olivares, 2011b). El mismo periódico afirma que de cinco millones de migrantes latinoamericanos con estudios, el 28 por ciento son mexicanos (González, 2010).

COMPARACIONES ENTRE LA POBLACIÓN EDUCADA EN EL EXTERIOR CON LA QUE PERMANECE EN EL PAÍS

La población emigrada, calculada en más de un millón trescientas mil personas, equivale a la mitad de los jóvenes que en este momento realizan estudios universitarios en las instituciones de todo el país: dos millones setecientos cinco mil (Martínez, 2009a). Según *La Jornada*, uno de cada diez profesionistas se va del país por falta de fuentes de empleo (Maya, 2011).

LOS PROFESIONISTAS MEXICANOS EN ESTADOS UNIDOS

Se trata de un tema recurrente en los tres diarios, justificado por el número significativo de profesionistas mexicanos que residen en Estados Unidos. México es el cuarto país en dotar a Estados Unidos de mano de obra calificada, y un 20 por ciento de estos profesionistas ingresó después de 2000 (Mota, 2010). Dado que sólo el 8 por ciento de los migrantes mexicanos a Estados Unidos son calificados y sólo trece de cada mil mexicanos residentes en Estados Unidos mayores de 25 años ostentan los grados de profesional, maestro o doctor (*El Universal*), ellos no representan un sector importante

de la población calificada que emigra a Estados Unidos (Rodríguez Gómez, 2009). Sin embargo, sí representan una pérdida importante para México, pues según los tres diarios analizados, uno de cada tres doctores y uno de cada cinco maestros mexicanos trabajan en Estados Unidos.

También se dedica especial atención a los doctores mexicanos en Estados Unidos, cuyo número se calcula en 11 388, lo que equivale, aproximadamente, a nuestra producción de doctores de los últimos seis años (Rodríguez Gómez, 2009).

Conviene aclarar que la anterior cifra es “fuga” en estricto sentido si los individuos se formaron en México y luego emigraron o si México financió sus estudios en el extranjero. Sin embargo, como veremos, los doctores de nacionalidad mexicana que residen en Estados Unidos desde hace décadas y cuya carrera fue financiada por Estados Unidos se consideran una “ganancia” de cerebros, aunque en diáspora.

Otro tema tratado ampliamente es la subcontratación de los profesionistas mexicanos en Estados Unidos, sobre todo entre los 552 000 que dejaron el país en los últimos diez años. *El Universal* informa que sólo el 13.6 por ciento (75 000) de ellos trabajan en actividades ligadas a su área de estudios, mientras que el resto (475 000) se dedican a labores que no se relacionan con lo que estudiaron en la universidad. El 60.9 por ciento están en el desempleo o en el subempleo y el resto se encuentran inactivos (Martínez, 2009b).

La Jornada abunda también en el tema, citando información de la SEP. Difiende que, a pesar de contar con estudios superiores, 134 000 connacionales trabajan en la preparación y venta de alimentos en Estados Unidos, como consecuencia de su condición migratoria irregular (Ávilés, 2011). Este diario precisa que la gran mayoría de connacionales con estudios universitarios vive en los estados de California (el 42.1 por ciento) y Texas (el 22 por ciento) (Ávilés, 2011). Según información de *La Jornada*, hay 865 000 mexicanos residentes en Estados Unidos que cursaron algún ciclo universitario, aunque no concluyeron sus estudios; 275 000 tienen título equivalente a profesional o técnico superior; 475 000 tienen licenciatura y 125 000, maestría o doctorado (Pérez, 2010). Sin embargo, en otra ocasión, este mismo periódico mencionó una cifra de cinco millones de profesionistas mexicanos en Estados Unidos, lo que se contrapone a la información provista por

el mismo periódico y los demás analizados, por lo que se sospecha de una confusión del reportero al escribir los datos (Maya, 2011).

FUGA INTERNA EN MÉXICO

Muchos de los artículos de *La Jornada* exponen el problema de la fuga de cerebros como un dilema entre fuga interna (subempleo en el origen) o fuga externa (emigración). Desde este enfoque de “sociedad y justicia social”, que es la rúbrica en la que se integran la mayoría de los escritos sobre la fuga de cerebros, se repite en varias ocasiones que a los talentos mexicanos “no se les puede ofrecer ni veinte mil [pesos] mensuales”, además de que carecen de prestaciones conforme a la ley (Olivares y Poy, 2009). Una información adicional inédita provista por este periódico es que muchos de los que estudian licenciatura no están interesados en conseguir un trabajo:

a escala nacional, incluyendo a egresados de todas las edades, quienes no buscan ni tienen empleo, suman [novecientas veinte] mil personas, de entre 24 a 54 años. En su mayoría mujeres jóvenes, muchas en edad de formar una familia que por diversas razones culturales, sociales o de desigualdad, no están desplegando su potencial en el mercado de trabajo (Cruz Sánchez, 2012).

La Jornada retoma informes de la SEP, según los cuales el 3.6 por ciento de los profesionistas mexicanos que laboran en el país se encuentran en pobreza extrema y el 9.4 por ciento, en moderada (Poy, 2010). El 36 por ciento de los profesionistas en el mercado laboral, poco más de un tercio del total, trabajan en una ocupación no profesional (ingenieros trabajando de taxistas, médicos que son agentes de ventas, biólogos ocupados como maestros de secundaria, etc.) (González Amador, 2011). *La Jornada* abunda en las pésimas condiciones laborales para los profesionistas en México, informando que el 32 por ciento resintieron un deterioro en sus condiciones salariales durante 2011, al grado de que al menos siete de cada diez afirmaron que sus ingresos perdieron poder adquisitivo; cuatro de cada diez no recibieron el aumento correspondiente al ajuste del salario mínimo y otros tantos consideran buscar un segundo empleo para cubrir sus necesidades básicas; el 24 por ciento de los profesionistas considera que sus actuales

percepciones resultan insuficientes para cubrir sus necesidades básicas (Cardoso, 2012).

MIGRACIÓN INTERNA DE PROFESIONISTAS

La migración calificada por violencia, inseguridad y narcotráfico es otro tema común en los tres periódicos. En particular, *La Jornada* enfatiza la migración interna, sobre todo el desplazamiento de profesionistas desde el norte del país hacia el Distrito Federal: “Orillados por el clima de violencia que se vive en el norte del país, cerca de cinco mil pequeños y medianos empresarios, así como profesionistas independientes, emigraron al Distrito Federal en el último año”, según *La Jornada* (Miranda, 2010).

INFORMACIÓN CONEXA A LA FUGA DE CEREBROS

Otros detalles fortalecen la perspectiva pesimista de la migración calificada, por ejemplo, *El Universal* informa que el 85 por ciento de los investigadores mexicanos envía a sus hijos a prepararse al extranjero (Notimex, 2009). Según *La Jornada*, el 8 por ciento de la juventud mexicana con estudios universitarios emigra a otras naciones por falta de oportunidades, de forma que, hacia 2025, se prevé que México resienta los efectos de esta fuga de cerebros (Notimex, 2010). Un dato de *Reforma* minimiza estas afirmaciones, ya que, según este diario, sólo el 1 por ciento de los universitarios mexicanos estudia en el exterior (Oppenheimer, 2010).

RIESGOS ASOCIADOS

Si el apartado anterior provee datos estadísticos con base en fuentes institucionales —académicas, gubernamentales u organizaciones internacionales—, la subsecuente se basa en las apreciaciones y comentarios de los periodistas, editores, autores invitados o público que escribe cartas a los periódicos. Dado que el enfoque que se adopta es negativo —ya que identifica la migración

calificada con fuga de cerebros—, el apartado siguiente es una síntesis de los riesgos asociados y señales de alarma respecto de la emigración de profesionistas. Sin embargo, dicha lista, aunada a los problemas expuestos por los profesionistas como razones para emigrar, sirven como elementos para una agenda de trabajo para combatir los aspectos negativos de la migración altamente calificada.

Empezaré por resumir los elementos de riesgo comunes en los tres periódicos; después detallaré los enfoques originales que adopta cada cual. Podemos agrupar los riesgos vinculados a la fuga de cerebros por seis tipologías, en orden de su frecuencia: 1) de tipo económico y macroeconómico, los más presentes; 2) educación, ciencia y tecnología; 3) clima de inseguridad, violencia y narcotráfico; 4) cultura mexicana; 5) riesgos individuales de los talentos y 6) medidas ineficientes para combatir la fuga de cerebros. A éstos se suma la escasez de estadísticas sobre el fenómeno de la migración calificada (incertidumbre respecto del tamaño del problema):

1. Los problemas de tipo económico y macroeconómico que determinan la fuga de cerebros, según los medios analizados, son el diferencial de pagos (sueldos bajos en México y altos en el extranjero); el pillaje de talento por empresas extranjeras/transnacionales; el desperdicio de talento; la crisis económica; la pérdida de riqueza y desaceleración económica; el desperdicio del bono demográfico; “demasiada” mano de obra calificada; la escasez de plazas o de fuerza laboral calificada en el país, debido a la migración (desempleo); el sector privado que no contrata a alumnos de universidades públicas; la desigualdad; la carencia de un sistema viable de seguridad social; discriminación laboral por edad; falta de políticas fiscales; falta de infraestructura; transferencia indirecta de recursos a otros países (principalmente a Estados Unidos); dependencia del extranjero.
2. Los factores educativos, de ciencia y tecnología directamente asociados a la fuga de cerebros por los medios analizados son el atraso del desarrollo científico y tecnológico y el bajo apoyo gubernamental al respecto; la mala educación; el envejecimiento de la planta académica y bajas pensiones; y la escasez de investigadores. Estos dos tipos de riesgos —económicos y educativos— tienen una relación de

vínculo causal con la fuga de cerebros, es decir, son a la vez causa y efecto del fenómeno.

3. Un tercer tipo de riesgo lo constituye el clima de inseguridad, violencia y narcotráfico, que provoca, aparte de la migración al exterior, el desplazamiento interno de empresarios.
4. Hay críticas a la “cultura mexicana” que provoca el éxodo de los talentos, es decir, poco aprecio del trabajo intelectual, crisis de confianza en las instituciones, malinchismo, alto deseo de migrar entre los jóvenes, el fenómeno de los “ninis” (los jóvenes que no estudian ni trabajan).
5. La fuga de cerebros implica también ciertos riesgos individuales, como el desempleo y subempleo en México o en el extranjero; la feminización de la migración (cada vez hay más profesionistas que deciden emigrar); la falta de oportunidades de desarrollo en México o en el extranjero.
6. Por último, se mencionan las medidas ineficientes para combatir la fuga de cerebros, como el fracaso de los programas de repatriación y del Sistema Nacional de Investigadores, organismo establecido expresamente para combatir la migración calificada, así como los recortes presupuestales del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Aparte de las familias de riesgos antes identificadas, cada periódico tiene su propio enfoque y una manera particular de interpretar el fenómeno, según se ilustra a continuación.

“SI QUIERES SER POBRE EN ESTE PAÍS,
TIENES QUE SER INVENTOR O CIENTÍFICO”: *EL UNIVERSAL*

Según *El Universal*, el Estado es culpable por no garantizar lo básico: empleo, seguridad y bienestar para su población, incluidos los talentos. En este contexto, los talentos en México ganan poco (“si quieres ser pobre en este país, tienes que ser inventor o científico”) (Alcántara, 2009), ya que México “está en el sótano latinoamericano en tecnología, lo supera Barbados” (De Paz, 2010); un experto dice que el gobierno y la iniciativa privada (IP) tendrían que invertir

diez mil millones de dólares al año para salir del bache. El periódico alerta sobre la migración masiva de todo tipo de talento: empresarios acaudalados, deportistas, miembros de la farándula, políticos y científicos, entre otros, han recurrido al extranjero como una forma de salvaguardar su vida y sus bienes. La raíz del problema está en que “los políticos desprecian la ciencia”. Peor aun cuando la percepción de la migración es que “el mal no tiene remedio”, que nada se puede hacer, excepto cruzarse de brazos ante lo inevitable.

“EN MÉXICO, LA CIENCIA NO ES PARTE DE LA CULTURA”:

LA JORNADA

Al igual que *El Universal*, *La Jornada* crítica y culpa al gobierno federal por la migración masiva, ya que “está muy lejos de estar convencido de la bondad de educar a su población y de hacer mayores esfuerzos para apoyar a las universidades” (Aragón, 2009). En México, “la ciencia no es parte de la cultura” (Riquer, 2010).

Al respecto, *La Jornada* critica el “bracerismo intelectual” (Martínez Morales, 2011), es decir, la negación de la migración calificada por el gobierno, que sólo reconoce la migración de indocumentados. El periódico analiza también la “migración de lujo” y el malinchismo en Pemex.

La “migración de lujo” o “migración dorada” (Martínez, 2010) se refiere a que empresarios, comerciantes o profesionistas del norte del país y con recursos económicos emigran a raíz de la violencia o se desplazan hacia la capital. Ellos representan un estigma muy fuerte para el gobierno mexicano e influyen en la caída de la inversión extranjera directa.

Al contrario, Pemex es acusado por desplazar a técnicos y profesionistas mexicanos por personal extranjero “que ocupa niveles medios y altos, sobre todo por venezolanos traídos por empresas contratistas a nuestro país, quienes incluso ya trabajan en la perforación y mantenimiento de pozos petroleros; está bajando el número de plazas de profesionistas mexicanos en esta parastatal, en diversas ramas, sobre todo ingenieros y médicos” (Muñoz, 2009).

“LA CULPABLE ES LA ÉLITE”: *REFORMA*

Reforma destaca la situación de los trabajadores calificados mexicanos empleados en compañías transnacionales que no desarrollan la economía local. “Cuando el sector público se invade de esto tenemos un serio problema de dependencia a una fuerza extranjera” (Da Vila, 2009). La culpa por la situación del país la tiene “la élite mexicana que no cabalga ni desmonta”, según un artículo amplio de *Reforma* (Lozoya, 2010). El autor cita a los maestros de artes marciales de Oriente, según quienes el perdedor tiene la culpa de todo lo que le pasa; en el mejor de los casos, su martirio es el castigo por los errores tácticos cometidos. Y para complementar, se evoca la famosa cita de Carlos Monsiváis acerca del malinchismo de los tecnócratas: “la nueva generación de estadounidenses está naciendo en México”. En resumen, para *Reforma*, México e, indirectamente, los migrantes calificados, son responsables por su migración.

LAS BUENAS NOTICIAS

Los porcentajes de artículos que incluyen un comentario positivo sobre la migración calificada de mexicanos son los siguientes: *El Universal* (un 2 por ciento), *La Jornada* (un 11 por ciento) y *Reforma* (un 21 por ciento). Siendo el contraste tan grande, es valioso sintetizar este tipo de comentarios positivos para comparar con el panorama pesimista antes expuesto. En una ocasión, *El Universal* informó que la violencia no ha frenado el intercambio escolar (también llamado movilidad estudiantil); de forma que México sigue recibiendo estudiantes extranjeros, sobre todo de América Latina (Martínez, 2012).

La Jornada retoma algunas declaraciones oficiales, según las cuales no existe una masiva “fuga de cerebros” (Notimex, 2009). En otra ocasión, destaca el fenómeno de válvula de escape, sin mencionarlo con ese nombre. A decir del periódico, esa fuga le hace bien a México; al menos no competimos por los pocos puestos que existen (Galván Ochoa, 2009). Otras notas más optimistas afirman que hay nichos de oportunidad en la movilidad calificada y de talentos, que pueden traducirse en la apertura de redes académicas y científicas con el exterior. *La Jornada* menciona que la Universidad Nacional

Autónoma de México ha ofrecido trabajo y refugio a miles de profesionistas extranjeros: “españoles republicanos obligados a salir de su país por la barbarie franquista; centro y sudamericanos que llegaron a México huyendo de las dictaduras militares; profesionistas de Europa del Este expulsados por las convulsiones económicas, políticas y bélicas que siguieron al derrumbe del Pacto de Varsovia y de la Unión Soviética”. “Esa apertura, congruente con la tradición de asilo que caracterizó a nuestro país, no sólo abrió nuevas perspectivas vitales y profesionales a incontables ciudadanos del mundo, sino [que] enriqueció el quehacer académico y cultural de México” (Editorial, *La Jornada*, 2010).

Reforma resalta el enfoque del intercambio mundial de profesionistas. “Hoy se habla más de una circulación de talentos que un fenómeno de fuga de cerebros. Es sano que la gente se vaya a estudiar a otro lugar, a desarrollar grupos y que luego regrese” (Marí, 2009). El periódico argumenta que la migración favorece el desarrollo personal de los migrantes, lo que abre la posibilidad de que México participe en proyectos de vanguardia a nivel internacional.

SOLUCIONES OFRECIDAS

El siguiente apartado recoge las ideas de cómo se resolvería la fuga de cerebros, tanto expuestas por los periodistas como por las fuentes de información que utilizan. Las soluciones están directamente vinculadas con los riesgos ya expuestos y servirían como guía para futuros programas gubernamentales. Aún más que los riesgos, las soluciones propuestas se pueden juntar en una agenda común de los tres periódicos.

En materia de soluciones económicas, se propone garantizar condiciones laborales y salariales competitivas; invertir el 1 por ciento del producto interno bruto para ciencia y tecnología; más apoyo a la infraestructura; fortalecer a las empresas; reforma laboral para jóvenes; políticas de largo plazo para estimular al sector privado para que contrate o repatrie a recursos humanos capacitados; medidas para que México se convierta de país maquilador a uno de diseño y manufactura de alta tecnología, con marcas y empresas propias; más apoyo a empresas pequeñas y medianas.

En el plano de la cooperación internacional, cabe aumentar las alianzas con los países de América Latina; negociar para la convalidación de títulos

y fortalecer la oferta del posgrado con opciones de doble titulación (en México y en el extranjero); promover las estancias cortas de los talentos mexicanos en universidades extranjeras.

Como estrategias nacionales, se acepta que habrá que mantener los programas de retención y retorno de talentos, así como impulsar la vinculación con las diásporas de profesionales y científicos. También habría que aprovechar el conocimiento de los becarios que han retornado, absorber las nuevas ideas para que haya un cambio en el sistema de enseñanza. Una idea recurrente es la necesidad de un diálogo entre el gobierno, la sociedad, las empresas y las instituciones educativas para estimular la innovación endógena y obtener apoyo a través de la diáspora. Como solución puntual, los artistas citados en los medios proponen penalizar la piratería del trabajo intelectual.

En materia de educación, ciencia y tecnología, se tiene que asegurar la calidad de los programas de las universidades mexicanas; modificar el sistema de admisión en las universidades para facilitar la estancia de los alumnos en las carreras de su elección; reformar la Ley General de Educación; apoyar la investigación tecnológica en las universidades para aumentar la innovación tecnológica.

Otras soluciones específicas propuestas han sido la reconversión industrial en el cine; la creación de una Agencia Espacial Mexicana; aumentar la eficiencia de las instituciones de educación superior para formar doctores y procurar la contratación de egresados de doctorado.

Aparte de este tipo de soluciones con las que todos los periódicos coinciden, hay algunas originales que vale la pena resumir. Por ejemplo, *El Universal* destaca la necesidad de cambiar la mentalidad cómoda de los empresarios, muchos de los cuales creen que los profesionistas deben emplearse maduros y experimentados, pero muy jóvenes, lo cual implica una contradicción difícil de solventar (*El Universal*, 2011).

La Jornada propone desechar el término “título”, sinónimo de “prebenda y trasnochada alcurnia”, y remplazarlo por “grado académico” y “licencia profesional”, con una nueva legislación para su otorgamiento (la actual data de 1945) que contribuya a equilibrar la importancia de las diversas funciones universitarias y dar plena legitimidad y solidez al ejercicio de las profesiones (Pérez Rocha, 2011). También destaca la urgencia de la jubilación

temprana y en buenas condiciones de por lo menos mil miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) que tienen más de setenta años (Poy, 2012).

Finalmente, *Reforma* promueve el ingreso de talento desde el extranjero, bajo un modelo de circulación: México puede exportar e importar talento y dejar el enfoque nacionalista de la fuga de cerebros. “La ciencia es internacional, y México tiene la posibilidad de atraer a gente”, dice el periódico (Barrios, 2011). Retomando a la escritora Elena Poniatowska, este diario propone también el establecimiento de una Secretaría de Ciencia para disminuir la fuga de cerebros (*Reforma*, 2012).

DISCUSIÓN DE LOS MEDIOS Y LA “FUGA DE CEREBROS”

El estudio confirma que la manera en la que los tres periódicos mexicanos describen la fuga de cerebros es una comunicación de riesgo, es decir, de advertencia sobre los posibles peligros a nivel macroeconómico para el país y a nivel individual para los talentos. Al publicar el calificativo de fuga de cerebros y una gran cantidad de noticias negativas, se construye una imagen negativa de la migración calificada como peligro para el futuro de México, pero también un panorama oscuro de la situación en México, que poco favorece al retorno o la simpatía de la diáspora mexicana que decide emigrar. Efectivamente, el riesgo en abstracto es una construcción (Boswell, 2009), pero que tiene efectos concretos en las decisiones de permanecer, regresar o colaborar de los migrantes.

Vale la pena recordar un informe de la Organización Internacional para la Migración (OIM, 2011: 15) que advierte que pocas áreas de la política pública están más sujetas a mala interpretación que la migración internacional. La comunicación sobre la migración, señalaba el informe, influye directamente en cómo la sociedad percibe a los migrantes, un detalle vital en un mundo cada vez más diverso.

Los medios contribuyen de manera significativa a formar las actitudes de los encargados de la toma de decisiones y del público a través de la información que proveen, la interpretación y el análisis que elaboran, así como la evaluación de las políticas migratorias. Esto suele determinar que, aunque la migración no sería quizás un problema grande en algunos países, lo llega a ser debido a los medios.

Con este antecedente y los comentarios de algunos de los informantes de este libro que explican que rechazan leer la prensa mexicana por ser demasiado negativa sobre la situación del país, pasamos a analizar lo que los talentos mismos opinan en cuanto a sus necesidades de migración, en búsqueda de otra perspectiva igualmente válida sobre el mismo fenómeno.

COSTOS Y PREMIOS DE LA MIGRACIÓN

En este capítulo se busca revelar las metas personales de los migrantes profesionistas y se demuestra que la migración es una necesidad de evolución y desarrollo personal de este sector social de élite. La base teórico-metodológica del capítulo es la teoría de las necesidades de Maslow (1987).

La decisión de emigrar

En un trabajo anterior de Rodríguez Gómez (2009: 4), se señalaba que el uso de la racionalidad del migrante como una especie de *homo economicus*, que define cursos de acción mediante el balance simple entre los costos y beneficios potenciales de sus decisiones, es una explicación poco fecunda para interpretar la complejidad del fenómeno de la migración.

En este tercer capítulo se replantea el acto de migrar desde las perspectivas de los migrantes, por lo que resulta útil recordar algunos antecedentes respecto de los vínculos entre migración y desarrollo. Todaro (2000: 16) determina que el desarrollo económico ocurre cuando hay mejoría en tres aspectos de la vida: *a*) “sustento” o necesidades básicas de comida, vivienda, salud y protección; *b*) “autoestima” o sentido de no ser usado por los otros como medio para sus propias necesidades y *c*) libertad o la habilidad de escoger libremente sin presión de las condiciones materiales o de servidumbre.

Más tarde, Clemens (2009), a partir de la obra de Todaro, aclara que la opción de migrar es una expresión de libertad y favorece el desarrollo de un país. Este autor define el desarrollo como un mejoramiento en los estándares de vida y las libertades esenciales de la gente; asimismo aprecia que el desarrollo se ve afectado por las políticas que limitan el libre movimiento de trabajadores calificados, en vez de combatir las causas que determinan que la gente se desplace.

Nuestra investigación demuestra que la migración calificada busca un mejor nivel de desarrollo personal, profesional o familiar. Al igual que la migración como estilo de vida (Benson y O'Reilly, 2009), que busca seguridad y bienestar material, el movimiento internacional de profesionistas tiene en la mira una situación mejor: escapar de un lugar o cosa; significa una recreación, restauración y redescubrimiento de sí mismo, del propio potencial y verdaderos deseos. La migración como estilo de vida es un proceso de aprendizaje continuo. No es un proceso finito que acaba una vez que el individuo llega a su destino, sino que es un proceso de desarrollo constante. En este sentido, la migración es un proceso de (re)creación de la vida. Citando a Bauman (2009), como artistas de la vida siempre estamos en la búsqueda de cierto bienestar subjetivo. La vida como obra de arte implica libertad de elección, en este caso de migrar. Al respecto, señala:

aproximadamente la mitad de los bienes cruciales para la felicidad humana no tienen precio de mercado y no se venden en las tiendas. Sea cual sea la disponibilidad de efectivo o de crédito que uno tenga, no hallará en un centro comercial el amor y la amistad, los placeres de la vida hogareña, la satisfacción que produce cuidar a los seres queridos o ayudar a un vecino en apuros, la autoestima que nace del trabajo bien hecho, la satisfacción del *instinto profesional* que es común a todos nosotros, el aprecio, la solidaridad y el respeto a nuestros compañeros de trabajo y a todas las personas con quienes nos relacionamos; tampoco allí encontraremos la manera de liberarnos de las amenazas de desconsideración, desprecio, rechazo y humillación (Bauman, 2009: 15).

Según Bauman, los migrantes son “artistas de la vida” que recrean sus destinos en el proceso de migración. En su obra, el filósofo de origen polaco reconoce la teoría de Maslow por su validez en el estudio de las humanidades, una razón más que respalda sus aplicaciones a los estudios de la migración.

Necesidades de emigrar: una aplicación de la teoría de Maslow

Esta investigación retoma la teoría de Maslow, una de las ideas “más contagiosas” de las ciencias comportamentales (Kenrick *et al.*, 2010). Un acerca-

miento previo lo ofreció Reichlova (2005), quien aplicó la teoría maslowiana a las motivaciones de migración. En su estudio demuestra que la gente tiende a salir de los países en donde los sueldos están por debajo del umbral psicológico; además, descubre que si la gente apreciara vivir más en su propio país que en el extranjero, aunque su ingreso sea mayor en el extranjero, entonces los flujos de migración disminuirían o pararían a pesar de las diferencias de sueldos. Las conclusiones de Reichlova tienen implicaciones económicas importantes: en primer lugar, si los países proveen beneficios de seguridad social arriba del umbral psicológico, la gente toma en cuenta otros factores, además de los económicos. Por lo tanto, los individuos son menos móviles y desean menos moverse de su localidad actual debido a factores económicos. En segundo lugar, los flujos reales de migración dependen de la evaluación individual de las relaciones sociales y la seguridad, decisión altamente relacionada con hábitos y costumbres. Por lo tanto, diferencias de sueldos idénticas producirían flujos diferentes de migración en regiones distintas. En tercer lugar, las diferencias de sueldo persistirían, aunque no haya barreras para la migración. Para estimular la movilidad de la gente, se puede disminuir la preferencia por el país de destino a través de, por ejemplo, la educación en lenguas extranjeras o la creación de vínculos internacionales.

Como antecedente de la teoría de las necesidades de Maslow, cabe recordar algunos elementos de la teoría marxista que distingue entre necesidades naturales (físicas, necesarias) y necesidades socialmente construidas del capitalismo. Según Marx, el individuo es una víctima de sus necesidades sociales, imaginarias. De esta forma, el hombre rico es un hombre necesitado de una totalidad de exteriorización vital humana. Es un hombre rico en necesidades, tratándose de una universalización y enriquecimiento propios de la sociedad capitalista. Más importante aún:

el incremento de las necesidades es de carácter cuantitativo. No puedo poseer de tal forma que llegue al punto de no desear poseer aún más; quiero tener más incluso cuando las cualidades concretas de los objetos no satisfacen inmediatamente ningún tipo de necesidad —me convierto en indiferente hacia esas cualidades concretas—. Lo que poseo no desarrolla en mí necesidades nuevas, heterogéneas, sino que las mutila. Quien comercia con diamantes, como escribe Marx, no presta ninguna atención a la belleza estética del diamante porque

sólo ve en él la encarnación del valor de cambio. La verdadera riqueza consiste en el desarrollo de necesidades cualitativamente distintas (Heller, 1998: 59).

LA PIRÁMIDE MASLOWIANA DE LAS NECESIDADES

Maslow (1987) propone una teoría de la metamotivación de las acciones humanas e identifica cinco grados en la prioridad de necesidades que guían a la salud psicológica. Éstas son

1. *Fisiológicas*: aire, comida, agua, comodidad física.
2. *De seguridad*: evitar incidentes dañinos y peligrosos.
3. *Sociales, de pertenencia y amor*: el ser humano busca asociarse, pertenecer a un grupo, aunque sea pequeño; busca amar y ser amado.
4. *Estima de sí mismo*: el hombre necesita saberse digno de algo, capaz de dominar algo del ambiente propio, saberse competente, independiente, libre y que se le reconozca algún tipo de labor o esfuerzo.
5. *Autorrealización o actualización del yo*: necesidades de cognición y realidad estética. El hombre necesita conocer el mundo que lo rodea y apreciar su belleza.⁸

Maslow considera que el primer y segundo puntos son de orden básico y de los más poderosos. De no satisfacerse estos dos primeros, las siguientes necesidades tampoco pueden satisfacerse. Aunque haya algunas que se solapan, el ser autorrealizado es un punto cuyas necesidades se encuentran en homeostasis, es decir, hay un equilibrio de todas las necesidades. Para él todas las necesidades son vitales. Mientras que las primeras cuatro son de déficit, las de autoactualización son necesidades del ser (*B-needs* opuesto al *D-needs*). La gente más feliz está orientada hacia la motivación de crecimiento, mientras que los neuróticos se orientan hacia la motivación a la deficiencia. Bischof (1985) observa que en toda personalidad autorrealizante existe una jerarquía de necesidades. Son grados de salud psicológica. Ha de lograrse con éxito el primer grado para pasar al segundo.

⁸ Al final de su vida, Maslow añade las necesidades estéticas a su pirámide inicial de cinco escalones. Sin embargo, para efectos de este estudio, las necesidades estéticas se suman a las de autorrealización.

King (2011) añade un sexto escalón a la pirámide de Maslow, el de la trascendencia, que consiste en ayudar a otros a autoactualizarse. Este punto es muy importante cuando analizamos el deseo y la disponibilidad de la diáspora mexicana de ayudar al país.

A continuación, aplico las necesidades de Maslow enriquecidas con el escalón de King para identificar las necesidades de migración de los profesionistas mexicanos en Estados Unidos y Canadá (véase el cuadro 8).

CUADRO 8
NECESIDADES DE MIGRACIÓN EN PROFESIONISTAS MEXICANOS

<i>Tipo de necesidades</i>	<i>Condiciones migratorias relacionadas</i>
Fisiológicas	Necesidades satisfechas
Seguridad	Condiciones de trabajo en México frente a aquellas en el lugar de destino; condiciones de inseguridad, narcotráfico y violencia.
Sociales, de pertenencia y amor	Adaptación en el destino; deseo de apoyar a México; comunidad mexicana en el origen; asociaciones de mexicanos; familia, hijos; identidad; lengua; imagen de los compatriotas; nostalgia por México; deseo de retorno. Migración para seguir a la pareja, los hijos, la familia.
Autoestima	Educación en México y su reconocimiento en el destino; adaptación cultural al destino.
Autoactualización	Ventajas competitivas; integración de élites y flexibilidad; migración por razones de desarrollo personal y profesional; búsqueda de lugares multiculturales y cosmopolitas.
Trascendencia	Formación de asociaciones que buscan apoyar a México, tipo RTM.

FUENTE: Elaboración propia, con base en Maslow (1987) y King (2011).

Empiezo por el segundo escalón (“seguridad”), ya que no he encontrado a individuos en situaciones de pobreza y que no hubiesen tenido cubiertas sus necesidades fisiológicas antes de emigrar.

LA BÚSQUEDA DE SEGURIDAD

Las principales razones para migrar vinculadas a las necesidades de seguridad son la situación de inseguridad, narcotráfico y violencia que se vive en los últimos años en el país y las condiciones laborales inseguras en México, pero seguras en el destino.

Quizás la queja más importante de los migrantes entrevistados sobre la situación mexicana sea la situación de inseguridad, debido al narcotráfico y la violencia, lo que no siempre se traduce en un desacuerdo con la política gubernamental de lucha contra el narcotráfico, como en el sexenio de Felipe Calderon. Algunos consideran que la lucha es injustificada porque es una batalla perdida. La inseguridad es la principal causa de migración de la mayoría de los migrantes recientes (menos de cinco años) y para la migración familiar; es causa directa de permanencia en el extranjero de muchos individuos que, de otra manera, quisieran retornar.

Los migrantes atribuyen esta situación a causas como la corrupción de la policía y a que el gobierno no tomó medidas a tiempo. La inseguridad no es algo que necesariamente hayan experimentado directamente, pero es un asunto de percepción que suele impedir visitas regulares a México. De hecho, muchos aprecian que los mexicanos se están acostumbrando a la inseguridad. La experiencia directa o indirecta (mental) de la inseguridad personal aumenta cuando los migrantes tienen hijos. En las parejas mixtas, el(la) que no es mexicano(a) suele rechazar la posibilidad de vivir en México por la inseguridad.

Quienes se quejan de las condiciones laborales en México mencionan, entre otras, lugares de trabajo poco atractivos, explotación, horarios excesivos, estrés, poca flexibilidad de horarios, demasiada competencia y envidia de los compañeros, subempleo, poca o nula posibilidad de crecimiento profesional, ambiente conservador, acoso sexual y laboral, pagos insuficientes y corrupción para ubicarse en un puesto.

Al contrario, el trabajo en el extranjero suele ser visto como misión de vida o aún como sacrificio para lograr su desarrollo personal. Generalmente, los atrae una vida más cómoda y el respeto de horarios fijos de ocho horas de trabajo.

En el caso de la subcontratación o fuga interna, más común en las mujeres, las necesidades de migración no necesariamente se cumplen en el proceso de migración:

Me tardé un poco en conseguir trabajo en mi área. Tuve que trabajar de *customer service* en un *call center* un año y medio, mientras estudiaba. Estuve *full time* ahí. Fue una buena experiencia también, porque conocí mucha gente, pero sí es difícil (contadora, Toronto, 33 años, ocho años de residencia en Canadá).



Yo también trabajaba en el Estado de México, hacía contabilidad y aquí soy este... [baja la voz: n.a.] *aide [de] cuisine* (ayudante de cocina, ex contadora en México, 40 años, cinco años de residencia en Canadá).

En casos de migración familiar, es un patrón repetido el que el hombre comience a trabajar y la mujer “guarde” su profesión por cierto tiempo o indefinidamente. En Canadá, particularmente en Quebec, se comienza en empresas de entrenamiento para integrar a los migrantes al mercado laboral. Los indocumentados en Estados Unidos sufren de explotación laboral al igual que en México, pero prefieren estar en el extranjero por razones como el ambiente multicultural, cosmopolita, divertido, el lugar donde “pasan” cosas, por ser una etapa en la vida, después de la cual surgirían otras oportunidades.

NECESIDADES SOCIALES, DE PERTENENCIA Y DE AMOR

Los migrantes calificados tienen altas capacidades de adaptación, en comparación con los de bajas calificaciones; entre otras razones, debido a su mayor nivel de educación y capacidades lingüísticas. El nivel alto de adaptación e integración a las nuevas culturas está directamente conectado con la educación: a mayor educación, mayor capacidad de adaptación/integración. Al revés, el choque cultural aumenta con el nivel de educación más bajo.

Entre los problemas que se mencionan para adaptarse en Estados Unidos y Canadá se encuentran las relaciones sociales en culturas anglosajonas, en donde la gente es más “fría” (por ejemplo, no se saludan de beso); pocos recursos para viajar y conocer el país en familia; falta de hijos; tener sirvienta y más de un coche por familia; uno de los miembros que no trabaja (la mujer como ama de casa); adaptación a la vida madura (para muchos estudiantes es la primera vez que viven sin sus padres); la lengua y el clima. La adaptación es gradual, “como atravesar capas”:

Llegué sin hablar inglés en lo más mínimo, sin conocer a nadie. Entonces fue como atravesar capas, porque digo, ¡ya entiendo más, ya voy!... y entonces me topo con otra cosa que no conocía, entonces siento pues un laberinto. Me he ido metiendo más y más, bueno, mucho ha sido mi empeño, de estar ahí, de conocer, de explorar, de aventarme a ver qué pasa, sencillamente es eso (actriz, Toronto, 32 años, 8 años de residencia en Canadá).

Aunque de manera excepcional, algunos profesionistas se quejan de la pérdida de su identidad mexicana sin que hayan logrado una aceptación completa en el destino. Esto socava las necesidades de pertenencia de las personas, creando cierta nostalgia por México, lo que a menudo lleva a que los profesionistas se planteen el retorno: “Siempre me sentí como que, no soy de aquí ni soy de allá (desarrolladora de proyectos, Nueva Jersey, 37 años, once años de residencia en Estados Unidos).

El conocimiento de un idioma extranjero funciona como estímulo para que los individuos se planteen la migración o como preparativo de la migración, sobre todo en el caso del francés. A la vez, el español funciona como vínculo para conservar la identidad de origen. Junto con la integración laboral, la del idioma es una barrera para la adaptación completa de los migrantes:

La gente aunque traiga un excelente idioma, como en el caso de los árabes, toda la gente francófona de África, Europa, a ellos no les aplican la misma regla del idioma, a ellos les aplican la regla de los estudios. Entonces es muy difícil que los reconozcan completamente al principio (informático, Quebec, 41 años, cinco años de residencia en Canadá).

Las necesidades de pertenencia de los individuos son incumplidas cuando existe la percepción de discriminación, ya sea en el país de destino o en el de origen (México). Generalmente, los profesionistas entrevistados aceptan que hay más discriminación (y muy explícita) en Estados Unidos que en Canadá, lo que hace que algunos prefieran este segundo país sobre el primero: “Mira, aquí en Canadá, siento que la gente no te lo dice directamente. Tú sabes cuando te han rechazado, porque lo sientes. Pero no te lo van a decir, no son como los americanos (contadora, Toronto, 33 años, ocho años de residencia en Canadá).

Algunos rechazan la realidad de la discriminación o la toman como una provocación:

Al principio, yo sentí discriminación, pero después de un año y varios meses de estar en Estados Unidos, me di cuenta de que la discriminación es lo que yo quiera sentir. Me van a cuestionar mi acento, me van a cuestionar mi color de piel. Lo importante es cómo yo responda a eso. La discriminación existe en la mentalidad de la gente. El respeto uno tiene que ganárselo teniendo valores personales que hablan a través de las acciones (empresario, Texas, 55 años, veintiséis años de residencia en Estados Unidos).

La discriminación se manifiesta en la necesidad de hablar el inglés o a nivel laboral en las contrataciones:

Hay mucha ignorancia, mucha discriminación. Al principio costó muchísimo trabajo, sobre todo por el hermetismo en la comunidad americana, lo que selló la posibilidad de la misma ciudad. Cuando llegamos los mexicanos acá, había discriminación en los trenes, en parte de los choferes, nos gritaban cuando nos escuchaban hablar español: *speak english*. Hay una clasificación muy interesante, que es sociológica: mexicano igual a ilegal, ilegal igual a criminal (psicólogo, Pittsburgh, 35 años, diez años de residencia en Estados Unidos).

Para otros, al contrario, la discriminación en México es un factor de expulsión en sus múltiples variantes: racial, por edad, cultural, laboral o una combinación de todas. Consecuentemente, los individuos que hayan experimentado discriminación en México buscan los ambientes multiculturales de Toronto o Nueva York. Adicionalmente, quienes se quejan de la discriminación en México, también señalan el malinchismo, que se expresa, por ejemplo, en que se aprecian más los estudios de posgrado fuera del país, por lo que muchos buscan salir del suyo:

Me parece que hay más discriminación en México, sobre todo racial. Se ve con los indígenas. La mentalidad es, ¿qué carro traes?, ¿de dónde vienes?, ¿cómo eres?, etcétera. Y otra discriminación es laboral. A mí nunca me tocó, pero también hay demasiada discriminación de edad. Por ejemplo, están los anuncios en el periódico de que se solicitan mujeres de 25 a 27 años, con diez años

de experiencia. Y aquí, por ejemplo, yo nunca he visto ningún tipo de discriminación. Sí la hay, pero no es tan marcada. Y otra cosa, aquí hay leyes contra la discriminación. Entonces, tú no puedes discriminar gente en el trabajo porque te pueden demandar. Y en México no hay leyes contra la discriminación. Aquí, hay gente que no es tan pobre, pero digamos es humilde o algo así, pero es gente que de todas formas lee, se cultiva y con la que puedes [sostener] una conversación. En México, muchas veces, aunque tengas dinero, es la cultura, es como que te ven como nacos, digamos. No me gusta mucho usar ese término, pero es algo que pasa mucho (economista, Toronto, 30 años, ocho años de residencia en Canadá).



Por mis características físicas, yo tengo sangre indígena. Mi papá es náhuatl, azteca, y por el lado de mi mamá, ella es de Michoacán, entonces es purépecha, y yo soy una mezcla purépecha-azteca con otras cosas. Mis características físicas siempre, bueno, fueron usadas para darme cierto tipo de personajes, en televisión, en cine. Nada más, pues yo me veía, me sentía muy limitada en ese sentido: la sirvienta, la indígena. Yo encantada de hacer esos papeles, pero también siento que, bueno, tengo la capacidad y el entrenamiento para hacer mucho más allá de eso (actriz, Toronto, 32 años, ocho años de residencia en Canadá).

Al contrario de las necesidades de pertenencia como adaptación, también está la reafirmación de la identidad mexicana y la búsqueda de compatriotas a través de las asociaciones de mexicanos en el extranjero, aspecto analizado en el último capítulo de este libro.

CUESTIONES DE IMAGEN Y ORGULLO

La necesidad de pertenencia también se refleja en la solidaridad con la imagen de los mexicanos (y latinoamericanos). Los profesionistas opinan sobre la poca visibilidad de los latinos en Norteamérica y la mala imagen de México (mucha visibilidad de elementos negativos). Algunos elementos asociados con la imagen de México (estereotipos) son el narcotráfico, las playas, el turismo, el ambiente tropical, el calor, la comida exótica (picante), los mariachis y el folclore, la migración ilegal, los trabajadores en la cocina y limpieza, la gente floja.

Para verificar a qué sociedad se sienten más próxima (a la de destino o a la de México), tomamos las opiniones sobre dos asuntos controversiales de la migración bilateral: la Ley Arizona en el caso de Estados Unidos y la introducción de visas para mexicanos en el caso canadiense. En cuanto a la Ley Arizona, existen percepciones diferentes, dependiendo de si son lugares muy cosmopolitas (Nueva York, Seattle), en donde esa ley es considerada injusta por gran parte de la opinión pública estadounidense, al contrario de ciertos estados de la frontera o con menos inmigrantes, como Pittsburgh, en donde la opinión pública tiende a favorecer las medidas antimigrantes.

De igual manera, los profesionistas mexicanos que opinaron sobre la introducción de las visas para los mexicanos que viajan a Canadá, la consideran una medida inevitable y justa, aunque lamentan que tengan que pagar justos por pecadores. Ellos comparten la versión oficial del gobierno canadiense de que el abuso de los refugiados que aducen falsos motivos para huir generó esta medida.

Aunque estén completamente integrados, prácticamente todos reconocen su nostalgia por México, visible en lo que cada quien extraña: la comida, la familia, los amigos, las relaciones cálidas con la gente, la cultura o los amigos. Aún así, el envío de remesas no es común en este sector de la población, en parte porque sus familias no lo necesitan imperiosamente.

Si pensamos que las remesas estarían conectadas con el deseo de retorno, también es importante señalar que esta posibilidad es más una utopía que una probabilidad real para los migrantes con más de diez años fuera del país. Algunos ejemplos que impiden el retorno son las relaciones de pareja, los hijos, el haber migrado con toda la familia, la falta de oportunidades laborales equivalentes en México, la inseguridad, momento anticipado/adelantado del regreso (demasiado temprano o ya muy tarde), la poca diversidad cultural de México (en términos cosmopolitas). Estas razones son igualmente válidas para los artistas y los profesionistas. A algunos les gustaría regresar, pero la consideran una idea más bien utópica:

Después de quince años, la palabra regreso creo que ya no aplica como tal. Parece un asunto filosófico, el regreso ya no funciona para mí. Lo mío está acá. Quizás en algunos años vuelva a vivir en México, pero ya no sería un regreso como tal (artista, Nueva York, 39 años, quince años de residencia en Estados Unidos).

Sin embargo, muchos migrantes siguen conservando el español como lengua principal de diálogo con sus familias: “Entras a la casa y todo es español, música, películas, corregimos al más grande que empieza a pensar en francés. Comemos comida mexicana. Nos ha costado mucho trabajo (informático, Quebec, 41 años, cinco años de residencia en Canadá).

Una manera de compensar la nostalgia de haberse ido es mantener los vínculos con México, a través de una comunicación permanente, lectura de la prensa mexicana (estar enterado de lo que pasa en el país), o a través de visitas frecuentes. El promedio de las visitas realizadas por los profesionistas a México es de una a dos veces al año. Éste suele aumentar para gente con negocios en México y disminuir para quienes migraron debido a la inseguridad o solían vivir en lugares que se han vuelto inseguros.

NECESIDADES DE AMOR

Las necesidades de amor se reflejan en la migración familiar y de pareja. La familia funciona a la vez como factor de emigración para reunión familiar y como factor de retorno, en el caso de quienes extrañan el ambiente familiar y ven la experiencia de vivir en el extranjero como algo temporal.

La adaptación de los migrantes calificados depende del hecho de haber migrado con la familia o estar en comunicación con ésta. La familia, en su sentido más amplio, significa, además de padres, hijos y hermanos, también amigos, México, cultura e identidad:

Para mí, México es mi familia, mis amigos. Siempre he visto mi experiencia aquí como temporal y ahora mi familia y todos mis amigos la ven igual. Además, tengo una relación muy cercana con ellos, cada vez que regreso hay una fiesta de bienvenida, cada vez que me voy hay una fiesta de despedida, siempre saben las fechas en las que yo regreso. Entonces, cuando yo pienso en la gente que puede quedarse acá, un poco me maravillo y los admiro, y los respeto. Yo no logro imaginarme, saber que en caso de que me case y tenga hijos, mis hijos no van a vivir cerca de los abuelos, no van a poder ver a los abuelos cada mes, no van a crecer escuchando español, ni conociendo el Zócalo, ni escuchando mariachi. Para mí, la cultura es muy fuerte. En ese sentido, soy muy apegada. Pero entiendo que hay gente que viene aquí con su familia, para ellos el primer

vínculo son la esposa y los hijos (estudiante de doctorado, Pittsburgh, 30 años, cuatro años de residencia en Estados Unidos).

Ninguno de los profesionistas migrantes entrevistados se planteó la migración sin los hijos y la pareja (en caso de tenerla), lo que confirma la premisa de que este tipo de migración no responde a necesidades urgentes, inmediatas (básicas), como las fisiológicas, para hablar en términos maslowianos. Sin embargo, una manera en la que se combinan las necesidades de seguridad y amor es la reunión familiar en el extranjero por la inseguridad en México. En Quebec hay casos de familias que deciden vender sus pertenencias en México para darle otro tipo de vida a los hijos, en una sociedad más segura:

Mi hermana y su esposo están aplicando para residencia. Ella quiere estar conmigo. Ya no pueden con el tráfico, con la inseguridad (contadora, Toronto, 30 años, ocho años de residencia en Canadá).



Mis papás están buscando vivir en algún lugar en Estados Unidos por la situación en Monterrey. Yo he estado insistiéndoles mucho a mi papá y a mi hermano de que se vengán a vivir a Estados Unidos, por lo que está pasando (desarrolladora de proyectos, Nueva Jersey, 37 años, once años de residencia en Estados Unidos).



Acabamos de tener un bebé. Queríamos tener una familia y queríamos tener a los niños en un lugar tranquilo, que pudieran salir, hacer su vida sin el temor que nosotros teníamos al salir y que nos iba a pasar algo. Nuestra idea es que hable el español y enseñarle nuestras costumbres de México, que conozca sus raíces, sus orígenes (informático, Quebec, 33 años, tres años de residencia en Canadá).



Aquí el común denominador de nosotros [de nuestra partida] fueron los niños. Desgraciadamente, cuando vimos el porvenir de los niños nos paramos y dijimos: a ver, éste es mi futuro, ¿cuál es el de ellos? Aquí llegó un momento en el que pensé: quisiera que mi hijo se vaya a estudiar al extranjero. ¿Por qué mejor en

vez de enviarlo no nos vamos todos? Yo llegué a dudar si voy a trabajar en mi dominio, si voy trabajar en un restaurante, si voy a llegar a lavar. Pero dije, yo me voy porque quiero que mi hijo tenga algo mejor en cuanto a calidad de vida. Afortunadamente, creo que hemos salido y hemos logrado las ideas poco a poco (ayudante de cocina, ex contadora en México, 40 años, cinco años de residencia en Canadá).

En caso de ser migrantes jóvenes con dependientes económicos en México o de tener padres que a su vez migraron, los profesionistas toman más fácilmente la decisión de emigrar y permanecer en el extranjero. Emigrar puede ser una solución de compromiso en el caso de las parejas binacionales:

Me casé y mi esposa vivía en Estados Unidos. Ella es de Venezuela. Yo me fui para allá unos meses y la idea era quedarnos allá más por ella, pero a ella no le llegaba la *green card*. Pensamos que lo mejor era que nos viniéramos para Canadá, porque si no yo perdería también mi residencia, entonces conseguí trabajo en Toronto y nos vinimos para acá. Mis papás y mi hermano vinieron también acá, entonces no es que me haya desconectado de México, pero estoy un poco menos pendiente que otros mexicanos que tienen su familia allá (informático, Toronto, 39 años, trece años de residencia en Canadá).

La educación de los hijos en la cultura mexicana es un compromiso entre el deseo de integración (aprendizaje de una nueva cultura) y el deseo de conservar el español y las costumbres mexicanas. En otras palabras, es el compromiso de quienes no están dispuestos a ser “asimilados” a la sociedad de destino, sino integrarse a ésta:

El jovencito llegó justo terminando la escuela primaria en México. Tenía una base muy pequeña del francés y a él le costó mucho trabajo integrarse porque inició la escuela secundaria, cambios hormonales, extrañaba sus amigos. Nunca nos expresó el deseo explícito de regresar, pero veíamos que le costaba y extrañaba muchas cosas de nuestro país (informático, Quebec, 41 años, cinco años de residencia en Canadá).

¿PARA QUIÉN REGRESAR?

Una vez que los hijos se acostumbraron a vivir fuera del país, es difícil el retorno para los padres, quienes ajustan sus propias necesidades de migrar o permanecer en el extranjero según los hijos. De manera similar, los hijos son más una razón de emigración y permanencia que de retorno, salvo pocas excepciones, como las descritas a continuación (seguida de otros testimonios más frecuentes):

Si yo tuviera un hijo, justamente pensaría regresar por él. Porque quiero que tenga la misma emoción comiendo tacos al pastor que yo. La cultura mexicana es mucho más interesante que la cultura canadiense (ingeniero, Toronto, 33 años, seis años de residencia en Canadá).



La idea de hacer el doctorado fue pensando en regresar y avanzar más allá del puesto de técnico académico que tenía. Desde el punto de la investigación, del trabajo que yo haría, regresaría con optimismo. Me gustaría volver a trabajar en la UNAM. Nosotros, mi esposa y yo, pensamos regresar. Pero las niñas no. Estoy preocupado porque no [suspira, n.a.] no puedo acabarme la vida en eso. Si vamos a tomar la decisión y si me tengo que quedar aquí, tenemos que buscar la manera de cómo le vamos a hacer (ingeniero biomédico, Toronto, 44 años, cuatro años de residencia en Canadá).



Yo llegué a Estados Unidos con una hija y mientras hice el doctorado nacieron tres más de mis hijos. Entonces tenía una familia de cuatro, obviamente, cuando quise voltear la cabeza y decir: “pues me regreso a México”, ya era muy difícil. Incluso, se me presentó una oportunidad para regresar y vine a México, tres años, eché a andar dos empresas familiares de transportes. Pero yo tuve que pensar en el beneficio de la siguiente generación. A mí se me hacía muy difícil que mis hijos pudieran desarrollar todo su potencial en México, a pesar de que querían mucho estar en el país (empresario, Texas, 55 años, veintiséis años de residencia en Estados Unidos).

NECESIDADES DE AUTOESTIMA

Una primera manera de evaluar la autoestima de los profesionistas mexicanos en la diáspora es consultando sus opiniones sobre la educación que recibieron en su país de origen. Las apreciaciones oscilan desde los que la consideran muy buena y se ven como bien preparados por el país, hasta los que la consideran mala, barata, de bajos presupuestos, deficiente, insuficiente para la cantidad de estudiantes, corrompida por grupos de poder dentro de la academia. “Toda la educación en México la siento muy barata. O sea, no hay los recursos suficientes para equipar el número tan enorme de estudiantes que hay en México” (ingeniero, Montreal, 56 años, veintiséis años de residencia en Canadá).

Generalmente, entre nuestros entrevistados se aprecia mejor la educación privada que la pública. Se trata de un condicionamiento de clase, vinculado a las élites:

Aquí o en Estados Unidos, si yo nazco pobre, siento que hay maneras de que yo pueda progresar o salir de ese ciclo. Ir a la escuela y recibir educación, que me ayude en el futuro. En México, yo siento que si tú naces en un lugar pobre, es muy difícil, si no [es que] imposible, salir de ahí, porque tú estás inmerso en una cierta cultura que no te deja progresar, estás inmerso en una educación deficiente. Por ejemplo, si vas a una primaria pública no es lo mejor. Yo fui a una prepa pública, y te digo, a veces el maestro no viene, o las clases son como que al *chascas*. Entonces, cuando entré al Tec de Monterrey se me hizo súper pesado al principio (economista, Toronto, 30 años, ocho años de residencia en Canadá).

Desde la misma perspectiva, hay quienes se consideran bien preparados en México, o quienes tuvieron que revalidar sus estudios en México tomando cursos complementarios. La profesión más exportable es la ingeniería, las menos reconocidas: médicos, abogados, ciencias sociales, humanidades. Los estudios a nivel licenciatura no se traducen en una buena calificación fuera del país.

Además de la educación, verificamos las opiniones de los entrevistados sobre su cultura de adopción. Aunque se quejen del país de origen, muchos critican también el de destino, lo que denota quizá un problema de identidad (véase el recuadro 2). Por ejemplo, entre los migrantes a Canadá es común escuchar quejas sobre la cultura de este país, poco comunicativa o con

interacción mediada por la tecnología, debido al clima (teléfono, Internet): “Extraño principalmente la gente. Aquí ni siquiera le hablas al vecino, no porque no quieras, sino porque así es la cultura” (informático, Toronto, 39 años, trece años de residencia en Canadá).

RECUADRO 2
LA FELICIDAD DE LOS PROFESIONISTAS MIGRANTES

¿Qué tan felices son los profesionistas mexicanos que viven en el extranjero?, ¿regresarían a México?, ¿abandonaron su país de origen por una expectativa frustrada? En una pregunta abierta en la que se les pide evaluar su condición de migrantes fuera de su país, surgen varias categorías de ubicación que agruparíamos en *optimistas*, *contentos*, *agradecidos*, *nostálgicos*, *resentidos*, *autodefensores* y *militantes*. Esta clasificación es simplemente una manera de ordenar las respuestas dentro de la lluvia de opiniones recibidas, sin valor estadístico o psicológico.

Los optimistas. Estos pocos consideran que la situación de México ha mejorado desde que se fueron. No creen estar fuera por huir de México, sino por circunstancias de la vida.

“En el extranjero se vive bien, pero uno valora lo bueno de México, y adquiere perspectiva, México todavía tiene esperanza” (licenciada en Derecho, cinco años de residencia en Alemania).

“La preparación del científico en México es buena” (físico, dos años de residencia en Suiza).

Los contentos. Declaran estar satisfechos con su nivel de vida actual, sin comparar con lo que pudo haberles ocurrido en México.

“Estoy muy contenta de estar en donde estoy, pues mi desarrollo tanto personal como profesional ha sido excelente. Alemania me ha tratado de maravilla” (investigador biomédico, diez años de residencia en Alemania).

“¡Me encuentro excelentemente bien!” (ingeniero mecánico electricista, veintiséis años de residencia en Canadá).

Los agradecidos. Expresan su agradecimiento con la formación profesional que les brindó México.

"Agradecer al país la oportunidad que me dio de estudiar y prepararme profesionalmente" (arquitecto, cuarenta años de residencia en Israel).

"Soy orgullosamente mexicana" (licenciada en Ciencias de la Comunicación, trece años de residencia en Estados Unidos).

Los nostálgicos. Mencionan los aspectos que extrañan de la vida en México.

"Me siento muy bien y me va muy bien. Me gustaría regresar a México a construir una empresa de tecnología de punta y para enseñarle a la gente que sí se puede realizar lo que uno ha soñado" (ingeniero eléctrico, doce años de residencia en Alemania).

"Estoy bien, estoy contento, pero extraño mucho la calidez de la gente, a mis amigos y especialmente a mi familia" (ingeniero, dieciocho años de residencia en Estados Unidos).

"Lo siento, no sé cómo puedo ayudar" (ingeniero eléctrico, cuatro años de residencia en Dinamarca).

"Me gustaría tener las mismas condiciones de trabajo en mi país" (traductora-redactora técnica, trece años de residencia en Canadá).

Los resentidos. Critican la situación actual en México, ya sea política, económica, en la educación, ciencia y tecnología, seguridad, etc. Ese grupo prevalece sobre los demás.

"La educación que ignora el civismo y valores morales, de nada sirve" (licenciada en Informática, siete años de residencia en Alemania).

"Necesitamos más apoyo al talento mexicano y programas de educación efectivos en todo el país" (ingeniero industrial y de sistemas, dos años de residencia en China).

"Veo con mucha pena la pérdida de liderazgo que solíamos tener en Latinoamérica y que Brasil nos ha ganado" (economista y administrador de empresas, dos años de residencia en Costa de Marfil).

"Es necesario mejorar la imagen del país" (comunicóloga, ocho años de residencia en El Salvador).

"Me hubiera gustado quedarme en México, pero hice [la] solicitud a diez instituciones académicas a lo largo de seis años y por no ser 'del equipo' no me dieron ninguna de las plazas para las que concursé. Lamento que la forma de hacer contrataciones me obligó a vivir fuera de mi país" (historiador económico, cinco años de residencia en Estados Unidos).

"Es necesario respetar la ciencia, valorizar el trabajo de los científicos, crear las condiciones para que puedan desarrollarse, aumentar el porcentaje del PIB en ciencia. Es necesario educar al mayor número de mexicanos. Sin la ciencia, México está condenado a la dependencia eterna" (informático, siete años de residencia en Francia).

"Como científico, sugeriría más inversiones en educación, investigación e intercambios internacionales de estudiantes y profesores" (biólogo, treintatrés años de residencia en Israel).

Los autodefensores. Defienden de manera implícita el hecho de haber salido del país para buscar una forma de vida mejor y lo aconsejan para otras personas también.

"No hay que temer salir de México. Es un mundo muy grande y con posibilidades infinitas para aquellos que estén preparados y dispuestos a adaptarse" (piloto aviador, quince años de residencia en Arabia Saudita).

"Yo pienso que el país, en lugar de progresar, está caminando hacia atrás, todo está peor que cuando me fui [...]. Personalmente yo recomendaría buscar oportunidades fuera si se puede" (especialista en finanzas, cuatro años de residencia en Canadá).

"Tenemos valores invaluable como mexicanos. Nadie es profeta en su tierra, salgamos para algún día regresar a nuestro país algo de lo que nos ha dado" (ingeniero industrial, tres años de residencia en China).

Los militantes. Quieren hacer algo para ayudar a México, por lo que pueden ser el blanco principal para las políticas de organización de la diáspora.

"Por favor diseñen y comuniquen de manera eficaz políticas de integración y colaboración (no de retorno) para los mexicanos que quisiéramos construir puentes de conocimiento para el beneficio de México" (profesor-investigador, doce años de residencia en Estados Unidos).

“Con toda la gente que vive fuera de México y que ha tenido la oportunidad de infiltrarse en los procesos productivos, científicos, políticos y sociales de países que viven mejor, podríamos formar un ‘ejército’ de profesionistas altamente calificados, que unidos a quienes han podido seguir el mismo camino en México, podrían dar muy buenos resultados. Para ello se necesita dinero, nadie va a volver si no tiene un trabajo relativamente seguro” (investigador, seis años de residencia en Italia).

FUENTE: Tigau, 2010c.

Al mismo tiempo, se aprecian la reserva y respeto del espacio personal, la tolerancia y la aceptación de los migrantes: “Los canadienses nunca te van a preguntar a qué vienes, ellos saben que tienen una necesidad de los migrantes en todas las áreas” (informático, Toronto, 37 años, cuatro años de residencia en Canadá).

NECESIDADES DE AUTOACTUALIZACIÓN

En cuanto a las necesidades de actualización de los migrantes, preguntamos sobre aspectos como las ventajas competitivas, la integración de élites y flexibilidad, la migración por razones de desarrollo personal y profesional, y la búsqueda de lugares multiculturales y cosmopolitas.

Los migrantes elogian las condiciones de vida y las oportunidades de trabajo entre las ventajas competitivas de los lugares de acogida. En el caso de los trabajadores transnacionales, estas diferencias disminuyen significativamente, debido a que son las mismas empresas que los emplean en México y en el extranjero, y muchas veces no fueron ellos, sino el empleador, quienes seleccionaron su lugar de residencia: “No es tanto que yo diga: ‘yo gano más dinero o ellos ganan más dinero’. Lo que me gusta de aquí es que todos tienen una calidad de vida decente, o sea, no te vas a morir de hambre, digo, no vas a tener lujos, pero vas a vivir decentemente, y en México no” (economista, Toronto, 30 años, ocho años de residencia en Canadá).

La integración de estas élites es condicionada por la lengua y los estudios; también por la flexibilidad laboral y personal: “Algo que he aprendido a lo largo de estos años es que uno debe estar muy flexible, como los buenos

boxeadores. Debe tener mucha flexibilidad de cintura y mucha flexibilidad cuando reciben los golpes, si se quedan parados en un solo lugar, se van a la lona” (empresario, Texas, 55 años, veintiséis años de residencia en Estados Unidos).

De hecho, casi siempre se trata de gente que acepta tomar retos: de vivir solo, de adaptarse a otra cultura, de ser subcontratado al principio. De esta forma, la migración es una etapa del desarrollo profesional, a veces justificada por el malinchismo en México. La migración favorece la maduración en jóvenes, propiciando una mirada crítica; permite revalorar México y su cultura; permite cumplir aspiraciones: “Pues lo principal, bueno, es que tenemos sueños que se han estado haciendo poco a poco y desgraciadamente yo no estoy de acuerdo con la política que se está llevando actualmente” (informático, Quebec, 41 años, cinco años de residencia en Canadá).

Los profesionistas que migran son gente que tiene el valor para comenzar de nuevo, con curiosidad para interactuar con culturas diferentes. El multiculturalismo impone respeto y admiración a los migrantes a ciudades cosmopolitas, implica el respeto por los espacios privados y las costumbres de los demás, siendo la voluntad de conocer otras culturas en sí una razón de migrar.

NECESIDAD DE TRASCENDER

Los planes del gobierno mexicano de atraer a la diáspora para aumentar la innovación en el país, se basa en comunidades integradas profesional y culturalmente y lo que en términos maslowianos podríamos categorizar como “autoactualización”. Después, la necesidad de trascender, se puede traducir como el esfuerzo de apoyar a los demás, en este caso, su país de origen y sus compatriotas. Un caso especial de migración por amor es el filantrópico, como describe el testimonio siguiente: “A mediano plazo, estoy aquí por la necesidad de la gente, para ayudar a los mexicanos desprotegidos. No hay servicios para ellos. A largo plazo, mi sueño dorado sería trabajar en el gobierno mexicano, con asuntos de inmigración” (psicólogo, Pittsburgh, 35 años, diez años de residencia en Estados Unidos).

Algunos señalan que se puede apoyar más a México desde fuera que desde dentro, porque hay más recursos financieros, redes y proyección en términos de imagen. Aunque los artistas no están incluidos en las redes financiadas por el Estado mexicano, en ellos también está muy presente la idea de apoyar a México y al arte mexicano. Sobre este aspecto concierne todo el cuarto capítulo.

REALIDADES Y POSIBILIDADES DE ORGANIZACIÓN

¿Existe una diáspora mexicana?, ¿los profesionales desempeñan algún papel especial en ésta? La respuesta trasciende los niveles conceptuales y lingüísticos. Este cuarto y último capítulo reflexiona sobre la diáspora mexicana, la cual algunos ven como una realidad (Delano, 2011); otros, como un sueño y unos más, como una amenaza (Huntington, 2004). La discusión se organiza en tres partes: 1) consideraciones teóricas e históricas; 2) la prueba coyuntural (el análisis empírico de la diáspora mexicana calificada, con base en entrevistas en profundidad) y 3) opciones para la diáspora mexicana.

Consideraciones históricas y teóricas

La discusión teórica sobre las diásporas, previamente expuesta en Tigau (2010a: 30), explica las condiciones para que la diáspora funcione en términos prácticos de organización y políticas gubernamentales; se trata, en resumidas cuentas, de

1. retomar las características tradicionales de una diáspora (el destino implícito de una comunidad expuesta al éxodo);
2. privilegiar la organización nacional sobre la profesional;
3. asumir la responsabilidad de asociación y vinculación activa con sus países de origen.

Para que esta diáspora beneficie a México, tendría que cumplir otras características mencionadas por Esman (2009: 121-131): *a*) mantener una existencia transnacional, el ir y venir entre su país de origen y destino, y *b*) servir a los intereses económicos, políticos y educacionales de su país de origen.

Durante mucho tiempo se consideró que los mexicanos en el exterior no cumplían con estas características, por lo que no había una diáspora mexicana. Delano (2011: 157-165) demuestra que el uso del término “diáspora” no es un asunto menor en el panorama de las necesidades de los migrantes mexicanos, sobre todo en Estados Unidos, y de los esfuerzos gubernamentales de responder a aquéllos. La selección del término refleja la lucha dentro del gobierno mexicano de posicionarse ante la migración. Refleja las herencias de una ambivalencia histórica y algunas veces la indiferencia pasada hacia la emigración, comparada con el aumento de la migración a Estados Unidos. El dilema de “comunidades mexicanas en el extranjero” opuestas a “diáspora mexicana” refleja la diversidad de los migrantes mexicanos y de su organización en términos legales, así como su interés en mantener vínculos con México y sus actividades transnacionales.

Aunque el estudio de Delano se enfoca en los mexicanos en Estados Unidos, su reflexión sirve para dilucidar la situación de la diáspora mexicana en el mundo. Delano explica la historia de la organización de la comunidad mexicana en el exterior y llega a la conclusión de que la diáspora es una forma superior de reconocer a las comunidades mexicanas en el exterior y vincularse a éstas.

ANTES DE LOS NOVENTA

Antes de los años noventa, se consideraba a los migrantes mexicanos traidores, y su migración y el acto de haberse ido se veían como una válvula de escape de los problemas políticos y económicos de México. El concepto de diáspora era evitado por el Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME), así como por otros funcionarios gubernamentales debido a su significado histórico y se prefería el término “comunidades mexicanas en el extranjero”. El principio de no intervención predominaba en el discurso gubernamental y el gobierno mexicano mantenía una postura reservada.

Los modelos de emigración cambiaron de temporales y circulares a estancias más largas o permanentes, en particular a partir de la Ley del Control y Reforma de la Inmigración de 1986 (IRCA, por sus siglas en inglés), y nuevas áreas que no eran los estados de inmigración tradicionales en Esta-

dos Unidos se convirtieron en lugar de destino (Zúñiga y Hernández-León, 2006). Esto determinó también un cambio en la política gubernamental mexicana. Se propuso una agenda de cooperación bilateral, además de que se institucionalizaron sus relaciones con las comunidades de origen mexicano, sobre todo las de Estados Unidos.

En 1990, se inició el Programa para las Comunidades Mexicanas en el Exterior (también conocido como Comunidades), el cual incluía actividades culturales, educativas, de salud, de negocios y turísticas; apoyó la creación de asociaciones locales, e inició actividades de cabildeo que involucraban directamente la comunidad mexicoamericana en apoyo al TLCAN. En 1996, se permitió la doble nacionalidad, y desde 2005 los mexicanos en el exterior pueden votar.

Jorge G. Castañeda, ex secretario de Asuntos Exteriores (2000-2003), describe el IME (fundado en 2002) como el último “de una serie de programas e instituciones creadas por el gobierno mexicano para vincularse con la diáspora o lo que pensamos como diáspora” (entrevista con Delano, 2011: loc. 140-142).

No creo en la diáspora o en la idea un cabildeo mexicano similar al judío. Deberíamos más bien equipar a los migrantes mexicanos con herramientas para organizarse por sí mismos para defender sus derechos, tener una institución propia (el Instituto de los Mexicanos en el Exterior), pero no necesariamente constituir una influencia política en Estados Unidos a nombre de México (Castañeda citado en Delano, 2011).

Estas declaraciones dejan implícito que el gobierno mexicano prefería no usar el término diáspora, debido a que podría considerarse un grupo de cabildeo o porque está vinculado a situaciones de represión.

Al igual que Delano, Huntington (2004: 279-280) retoma el cambio en la política mexicana hacia sus ciudadanos en el exterior (véase el recuadro 3). En los noventa, el entonces presidente Ernesto Zedillo declaró que la nación mexicana se extiende más allá de sus fronteras y que los migrantes mexicanos son una parte muy importante de aquella. Luego, su sucesor, Vicente Fox, se describió como el presidente de ciento veintitrés millones de mexicanos, cien en México y veintitrés en Estados Unidos, lo que incluye a los mexicanos

no nacidos en México. Huntington también señala el cambio de los mexicanos invisibles a su ubicuidad: “los mexicanos están en todas partes” (Huntington, 2004: 287).

RECUADRO 3
LA DIÁSPORA COMO AMENAZA: HUNTINGTON

Huntington enumera seis razones por las que la diáspora mexicana es supuestamente peligrosa para la sociedad estadounidense: la proximidad geográfica, la importancia numérica (“los números son poder”), la ilegalidad, la concentración regional en el sur de Estados Unidos, la persistencia, la presencia y los antecedentes históricos.

Huntington argumenta también que los mexicanos se asimilan menos a la sociedad estadounidense que otros grupos, debido a que hablan menos inglés y tienden a conservar el uso del español; su educación está por debajo del promedio de otros inmigrantes y de los nativos; tienden a ocupar trabajos peor pagados y de menor especialización; obtienen menos ciudadanía que otros grupos; conservan su identidad. Por estas razones, y parecido a los cubanos en Miami, tienden a formar entidades autónomas dentro de la sociedad estadounidense, lo que podría ser una amenaza de independización.

FUENTE: Huntington, 2004: 222-230.

EL CAMBIO

Delano explica el cambio producido a raíz de la influencia de los migrantes en el desarrollo del país, las remesas y la inversión en sus comunidades de origen. Cita al embajador de México en Estados Unidos, Arturo Sarukhán, quien favorece el uso del término diáspora y considera que es un avance, en comparación con la relación clientelista que existía antes en el enfoque de comunidades. La diáspora implica la idea de construir una “relación mutuamente provechosa”: ideas con las que esta investigación concuerda plenamente. Aceptar la existencia de la diáspora mexicana otorga un estatus superior a los expatriados y permite la planeación de múltiples formas de cooperación que resultarían beneficiosas a nivel binacional e individual.

Al igual que Delano, considero que el concepto de “diáspora mexicana” ilumina ciertas características de la población mexicana que han sido a veces olvidadas, como sus raíces históricas, las identidades transnacionales complejas, así como las relaciones desarrolladas por los migrantes y sus organizaciones con el país de origen.

La prueba coyuntural

Para ver si los profesionistas mexicanos forman parte de una diáspora, a continuación analizaremos *a)* sus formas de organización, *b)* sus razones de salida del país, *c)* sus diagnósticos sobre la situación actual de México y *d)* las perspectivas y soluciones que ofrecen para el futuro de México.

FORMAS Y PROBLEMAS DE ORGANIZACIÓN

Actualmente existen varias asociaciones de mexicanos en el exterior, algunas iniciadas por el gobierno mexicano, como la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior (RTM), otras creadas por universidades (la Asociación de los Ex Alumnos del Instituto Tecnológico de Monterrey, Ex-A-Tecs) y otras de origen ciudadano (como Cien Mujeres Mexicanas, en Canadá). De los individuos que respondieron el cuestionario base de esta investigación (Tigau, 2010b), el 19 por ciento participan en alguna asociación de mexicanos en el país donde viven. De éstos, seis son parte de la RTM, del IME y cinco de la Asociación Ex-A-Tecs. Los demás participan en otras diecisiete asociaciones que dividiríamos en dos categorías: de la comunidad mexicana (véase el cuadro 9) y de profesionistas latinos (véase el cuadro 10).

Observamos que todas las asociaciones de mexicanos se fundaron después del 2001, por lo que se consideran relativamente recientes si se las comparamos con la creación de asociaciones de latinos, que surgieron en su mayoría en los años setenta. La única con alcance global es la RTM, iniciada en 2005 con apoyo del IME (Secretaría de Relaciones Exteriores) y la Fundación México-Estados Unidos.

CUADRO 9
ALGUNAS ASOCIACIONES DE MEXICANOS EN EL EXTERIOR

<i>Nombre</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Página web</i>	<i>Fundación</i>	<i>Cobertura</i>
Asociación de Estudiantes Mexicanos en la Universidad de Laval (Mexul)	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la cultura mexicana entre la comunidad de la Universidad Laval. • Fomentar la participación de la comunidad estudiantil mexicana en la vida universitaria. 	< http://www.ulaval.ca/mexul/ >	2002	Canadá
Asociación de Profesionistas Mexicanos en Michigan (Apromex)	<ul style="list-style-type: none"> • Generar oportunidades de desarrollo para sus miembros en Michigan y México. • Promover la integración e interacción de los profesionistas mexicanos que radican en Michigan. 	< http://www.apromex.net >	2006	Estados Unidos
Comunidad Mexicana en Quebec	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la defensa y el desarrollo de actividades sociales, culturales y económicas de sus miembros. • Establecer una coordinación adecuada entre comerciantes, técnicos y profesionistas para el desarrollo de proyectos conjuntos. 	< http://www.comexqc.org >	2005	Canadá
Foro México Quebec	<ul style="list-style-type: none"> • Foro de discusión y consulta para apoyar a los mexicanos que desean migrar a Canadá. 	n.d.	n.d.	Canadá
Mexicanos en el Exterior	<ul style="list-style-type: none"> • Ser el puente de enlace mundial de comunidades de mexicanos en el exterior para apoyar su desarrollo y progreso, a través del portal de Internet. • Promover todo tipo de servicios y productos de grandes, medianas y pequeñas compañías que quieran promocionarse en el mercado mexicano. 	< http://www.mexicanosenelexterior.com >	2001	Global
Profesionistas Mexicanos en Florida (Promef)	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la presencia de la comunidad mexicana en el sur de Florida, a través de la invitación a profesionistas mexicanos. • Colaborar con las actividades realizadas por el Consulado General de México en Miami y la Cámara de Comercio México-Estados Unidos en Miami. 	< http://promef.org/index.html >	2007	Estados Unidos
Red de Talentos Mexicanos en el Exterior (RTM)	<ul style="list-style-type: none"> • Promover que los emigrantes mexicanos altamente calificados contribuyan a fortalecer el desarrollo y la innovación tecnológica de nuestro país. • Promover el prestigio de México en el exterior. 	< http://www.redtalentos.gob.mx/index.php >	2005	Global

FUENTE: Listado según las respuestas de los encuestados. Información obtenida de las páginas *web* incluidas en este cuadro.

CUADRO 10
ASOCIACIONES DE LATINOS QUE INVOLUCRAN POBLACIÓN MEXICANA

<i>Nombre</i>	<i>Objetivos principales</i>	<i>Página web</i>	<i>Fundación</i>	<i>País</i>
Association for Latino Professionals	<ul style="list-style-type: none"> • Crear oportunidades y vincular a la comunidad latina con los profesionistas de todo el mundo. 	< http://www.alpfa.org/ >	1972	Estados Unidos
Cámara de Comercio Hispana (US Hispanic Chamber of Commerce)	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar y fortalecer programas nacionales que asistan el desarrollo económico de compañías hispanas. • Promover los negocios entre Estados Unidos y América Latina. • Asistencia técnica a emprendedores hispanos. 	< http://www.ushcc.com/ >	1979	Estados Unidos
Hispanotech	<ul style="list-style-type: none"> • Vincular a los hispanos involucrados o a quienes buscan integrarse en el mercado de tecnología canadiense. • Promover su imagen. 	< http://www.hispanotech.ca/ >	N/A	Canadá
Society of Hispanic Professional Engineers (SHPE)	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el talento tecnológico hispano, a través de proyectos de educación, desarrollo personal, promoción de la responsabilidad corporativa. 	< http://onshpe.shpe.org/wps/portal/national >	1974	Estados Unidos
Society for Advancement of Chicanos and Native Americans in Science (SACNAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el número de hispanos/chicanos y nativos estadounidenses que cuentan con posgrados, su contribución al desarrollo científico, así como su motivación para el liderazgo y la enseñanza. • Incrementar la responsabilidad gubernamental para el avance de los asociados, a través del aumento de recursos, eliminación de obstáculos y mayor equidad. 	< http://sacnas.org/ >	1973	Estados Unidos

FUENTE: Listado según las respuestas de los encuestados; información obtenida de las páginas *web* incluidas en este cuadro.

La RTM se considera como el máximo esfuerzo del gobierno mexicano para aprovechar a sus diásporas. La RTM está organizada por capítulos (asociaciones locales) y actualmente existen las siguientes: ocho en Estados Unidos (Los Ángeles, condado de Orange, Houston, Detroit, Silicon Valley, Nueva Inglaterra, El Paso y Washington); tres en Canadá (Ottawa, Montreal y Toronto), cinco en Europa (Alemania, Escandinavia, Francia, Países Bajos y Reino Unido), una en Pekín. El vínculo con México se hace a través de Puntos Nacionales de Contacto e instituciones mexicanas, generalmente académicas.

Cada año se seleccionan ciertos miembros de la diáspora para participar en una Jornada de Talentos organizada por el IME, para que los profesionistas se conozcan, dialoguen y formen redes. Aparte del apoyo financiero para organizar dicha jornada, se otorgan recursos a proyectos conjuntos de los capítulos de la RTM e instituciones mexicanas, a través de siete puntos nacionales de contacto que se ubican en México (véase el cuadro 11).

Uno de los retos principales de la RTM es que la organización logre ganarse un lugar de la agenda de personas con muchas ocupaciones, por lo que se necesita una labor de promoción y también aclarar que no se trata de una representación gubernamental, sino de una asociación civil:

CUADRO 11
PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO PARA LA RED DE TALENTOS MEXICANOS
EN EL EXTERIOR

<i>Sectores</i>	PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO (PNC)
1. Cooperación Internacional para el Desarrollo	ITESM (campus Guadalajara)
2. Tecnología de la información y de la comunicación	ITESM (campus Estado de México)
3. Automotriz	Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia (Fumec)
4. Nanotecnología y nuevos materiales	Centro de Investigación en Materiales Avanzados
5. Hidrocarburos y energías alternativas	Instituto de Investigaciones Eléctricas
6. Medio ambiente y cambio climático	Instituto Mexicano de Tecnología del Agua
7. Alimentos, agricultura, pesquería y biotecnología	Programa Universitario de Alimentos de la UNAM y el ITESM (campus Irapuato) y Programa Universitario de Alimentos, UNAM

FUENTE: RTM, en <www.redtalentos.gob.mx>, consultada el 6 de octubre de 2012.

Nosotros no representamos al gobierno, eso es desinformación. Es que no saben. Esto es una asociación civil, que los que estamos allí es porque queremos estar allí. Porque sentimos amor por nuestro país y creemos que podemos ayudar personalmente. Para los que no sabemos si vamos a regresar o no, es como tratar de compensar que nuestros países nos hayan dado la oportunidad de estar y, tal vez, si no regresamos, hay que tratar de dar algo a cambio. Porque yo personalmente no sé si regrese (ingeniero biomédico, Toronto, 44 años, cuatro años de residencia en Canadá).

Existen opiniones encontradas sobre los aspectos financieros; unos piensan que no se debe involucrar esta parte; mientras que otros opinan que es indispensable: “Siento que en algún lado está atorada la Red de Talentos Mexicanos, a causa del incentivo fundamental y disculpe que yo lo voy a decir de blanco y negro, pero mientras no se amarre al bolsillo de la gente, no se va a dar” (empresario, Texas, 55 años, veintiséis años de residencia en Estados Unidos).

Los miembros de la RTM reportan poca cooperación del Conacyt en la práctica, a nivel de ejecución de políticas. Asimismo, los procesos de vinculación con México son lentos, debido a la dificultad de desplazarse a reuniones, ponerse de acuerdo entre opiniones muy distintas y el orgullo de los participantes:

Van bien, lo que pasa es que están desarrollando la base del grupo, llámese asociación, organización o como lo quieras llamar. Pero precisamente como todos son bien talentosos, actúan con demasiada cautela, con demasiada precaución y le están invirtiendo demasiado tiempo para empezar algo (informático, Toronto, 47 años, nueve años de residencia en Canadá).



Los mexicanos tenemos un gen de la discordia. No podemos ponernos de acuerdo, no podemos trabajar en equipo. Creo que esto es genético, ahora que va a salir el genoma humano del mexicano, va [a] salir por allí el gen de la discordia. Porque si alguien dice izquierda, otro dice, no, derecha. Yo creo que esto es algo latino en general. Los anglosajones es más difícil que se pongan a pelear entre ellos mismos. Allá en México es completamente diferente la discusión. Aquí no se discute porque van al mismo camino, se discute menos. Pero México es México (ingeniero, Toronto, 33 años, seis años de residencia en Canadá).

La RTM involucra a más hombres que mujeres, debido a la cultura profesional que existe en México, entre otros:

Sigue [siendo] la mayoría de hombres, pero creo [que] es producto de la misma cultura en México. Que la mujer todavía no tiene mucha influencia. Pero aquí [en Canadá] también. Allí donde trabaja mi mujer apenas están empezando a ver cómo contratar más mujeres. Nosotros no discriminamos en la red. Pero obviamente la distribución hombres-mujeres refleja una realidad. Nosotros queremos implementar una asociación que aún no existe (ingeniero, Toronto, 33 años, seis años de residencia en Canadá).

Otros mecanismos de vinculación de la diáspora

Otro mecanismo iniciado por el gobierno es el Consejo Consultivo del IME (CCIME), creado en 2003. Está constituido por ciento veinticinco líderes comunitarios en Estados Unidos y en Canadá, elegidos por un periodo de tres años, cuyo papel es hacer recomendaciones al gobierno mexicano en cuanto a asuntos relacionados con comunidades mexicanas, a través de varios comités (políticos, económicos, de educación, de salud, asuntos jurídicos, asuntos de frontera, medios y comunicaciones). Su participación es voluntaria y el IME sólo cubre parte de sus gastos de transporte para las juntas. Se reúne dos veces al año, a veces con representantes del gobierno mexicano, generalmente en México y a veces en Estados Unidos, para presentar recomendaciones al gobierno mexicano. El CCIME es positivamente evaluado a nivel internacional (Rannveig y Newland, 2012), como ejemplo en la toma de decisiones conjunta del gobierno con la diáspora. “El consejo critica libremente y está en desacuerdo con las posiciones gubernamentales cuando así lo considera, lo que quizás, paradójicamente, fortalece la confianza de ambas partes en que el desacuerdo no significa enajenación” (Rannveig y Newland, 2012: 30).

Otra iniciativa bastante concurrida de mexicanos es la Asociación Ex-a-Tecs. Mientras que la primera es una iniciativa del gobierno mexicano para organizar la diáspora, la segunda es una iniciativa ciudadana e institucional de dicha universidad, muy relacionada con la práctica mundial de las escuelas de negocios de asegurar a sus egresados una cartera natural de contactos profesionales.

Las asociaciones Ex-A-Tecs son diferentes, dependiendo del lugar (país y ciudad), ya que no tienen una estructura vertical, sino que funcionan con base en los deseos y las necesidades de la sociedad civil. Por esta misma razón, habría que estimular la necesidad de vinculación con México, en algunos casos inexistente. Por ejemplo, la asociación de los Ex-A-Tecs en Canadá, no busca la vinculación con México. Sus propósitos se dividen en tres categorías: 1) círculo de llegada, para integrar a los miembros nuevos llegados al destino; 2) círculo de la profesión, que provee ayuda para buscar trabajo y 3) el círculo social, con el propósito de socializar.

Asociaciones de hispanos

Además de las asociaciones de mexicanos, se reportan también membresías en cinco organizaciones de hispanos (véase el cuadro 10), la mayoría estadounidenses. Estas asociaciones tienen un perfil variado: comercial; científico y técnico (ingenieros). Una de éstas, la Asociación para el Avance de los Chicanos y Nativos Americanos en la Ciencia (SACNAS) está involucrada tanto en actividades para hispanos como para nativos estadounidenses.

Debido a que se trata de asociaciones con tradición y más de tres décadas de existencia, cabe preguntarse sobre el papel de los mexicanos en sus respectivos foros directivos. En el caso de Hispanotech, la única con sede en Canadá, la asociación involucra al 20 por ciento de mexicanos, dos de los cuales ocupan puestos directivos.

Por su parte, la Asociación de Ingenieros Profesionistas Hispanos (SHPE, por sus siglas en inglés) involucra a más miembros mexicanos que cualquier otra comunidad latina, representando casi un 29 por ciento del total de 9 155 miembros, seguidos por los puertorriqueños, con un 11.5 por ciento de las membresías. Otras, como la Asociación de Profesionistas Latinos, declaran dedicarse a la comunidad latina en general, por lo que no tienen desglosado el número de mexicanos miembros.⁹

⁹ Información brindada por las asociaciones en cuestión.

Problemas de organización

Un primer problema recurrente de las asociaciones de profesionistas, identificado en las entrevistas en profundidad con sus miembros, es la poca comunicación entre varios tipos de asociaciones, lo que se debería quizás a que éstas reproducen diferencias de objetivos, incluso de clases sociales en México. Por ejemplo, muchas veces los miembros de la RTM (considerados por otros como representantes del gobierno) rechazan colaborar con los Ex-A-Tecs (considerados como representantes del Tecnológico de Monterrey y otras universidades privadas) o con Cien Mujeres Mexicanas y viceversa. Otro problema es que la participación de las mujeres en las asociaciones de profesionistas es baja, por lo que generalmente tienden a crear sus asociaciones, como en el caso de las Profesionistas Mexicanas en Florida (Promef).

Muchos de los informantes consideran a la comunidad mexicana como poco organizada, gregaria, con intereses distintos, aún lejos de poder apoyar al país a través de redes de cooperación e inversión. Las críticas a las comunidades mexicanas varían: en Canadá, se aprecia que dicha comunidad en Montreal es aún pequeña; mientras que la de Toronto, por el contrario, se encuentra disgregada (un número de miembros muy grande, en la que reina la apatía en cuanto a su organización). De manera similar, los mexicanos en Nueva York se quejan de la poca unidad y envidia entre los miembros, lo que impide la formación de asociaciones; también por la falta de iniciativa.

Al contrario, los estadounidenses consideran invisible a la comunidad de mexicanos en Pittsburgh, debido a que hay pocos mexicanos y éstos generalmente se esconden porque son indocumentados. Por su parte, la comunidad mexicana en Chicago es muy visible, por tratarse de un destino histórico, pero ni siquiera contaba con un capítulo de la RTM cuando escribíamos estas líneas. Tenemos entonces comunidades mexicanas muy variadas en cuanto a tamaño y composición:

Las asociaciones de profesionistas mexicanos no han proliferado en Nueva York. Varios cónsules han tenido la idea de establecer asociaciones de profesionistas, que en realidad nunca han ido a ningún lado. Lo que pasa es que nosotros los mexicanos también somos muy envidiosos, individualistas, malin-

chistas (abogado, Nueva York, 40 años, dieciocho años de residencia en Estados Unidos).



En Estados Unidos dices: “esta organización [...] está promoviendo programas de educación, pero también está esta otra, ¿por qué no se unen?”. Porque está el celo, las rivalidades entre unos y otros, etcétera, que a lo mejor, en determinadas circunstancias, se unen (informático, Toronto, 39 años, trece años de residencia en Canadá).

Algunos justifican su falta de interés en las asociaciones mexicanas a través de la informalidad y la impuntualidad. Otros se quejan de que hay una tendencia de ir a eventos sociales organizados por otros, pero no a actos para retroalimentar y apoyar a México:

Para ser parte de una cámara de comercio la gente era muy informal. La idea era lograr una alianza entre gente de aquí, canadienses y gente mexicana para comercio. Como una cámara de comercio privada. Pero cancelaban a última hora, o la gente no llegaba, y la gente canadiense es súper puntual y los de México, obviamente, impuntuales (contadora, Toronto, 33 años, ocho años de residencia en Canadá).



Los mexicanos que están por acá, una vez que tienen mucho éxito, se vuelven muy presumidos, engreídos. Entonces, no es con la gente que a mí me gusta estar (fotógrafa, Nueva York, 32 años, seis años de residencia en Estados Unidos).

La mayoría considera que la cultura mexicana es poco sociable fuera de México, tiene poca cooperación y sí innecesaria competencia, así como falta de confianza, sobre todo cuando se trata de asuntos financieros. Por lo tanto, hay poca disponibilidad de los miembros para reunirse y organizar; existe una contradicción entre la asociación de compatriotas y su integración, a medida que pasa el tiempo en el país de destino:

En general, la gente no participa lo suficiente y los organizadores empiezan a sentirse medio desmoralizados, porque los miembros no participan por dos cosas: uno, la apatía de siempre, pensar: “para qué organizamos una asociación si realmente no es necesaria”, y dos, y fue algo que entendí después, cuando

eres recién llegado, lo primero que buscas es “tu gente”, entonces, como mexicano dices: “voy a ir a ver si encuentro mexicanos que me echen la mano”, entonces, un grupo así, funciona muy bien para el recién llegado, porque incluso te llegas a encontrar con el que estudiaste. Pero como va pasando el tiempo y te vas integrando ya a la sociedad de aquí, por ejemplo, tienes niños, empiezan a ir al colegio, empiezas a conocer a los papás, encuentras casa, te mudas, ya no necesitas ir a ver a esa gente que viste cuando llegaste. Entonces, en ese tipo de asociaciones la gente se renueva continuamente, o sea no va nadie de los que iba hace años, y así es, cuando te integraste, ya no te interesa (informático, Toronto, 39 años, trece años de residencia en Canadá).



Aquí trabajas lo que quieres y nadie te está metiendo el pie, porque eres o más bonita o más fea, o sea la mentalidad mexicana. En México si estás muy feíta, nadie te habla, y te hacen la vida imposible por feíta... o por bonita, o por... no sé (niñera y nutrióloga, Nueva York, 30 años, tres años de residencia en Estados Unidos).

RAZONES DE SALIDA: ¿ÉXODO O PEREGRINACIÓN?

Muchos de los informantes cuentan que en México no han sufrido escasez en términos materiales (problemas financieros), pero la inseguridad les impedía tener una buena calidad de vida; de igual forma, la falta de tiempo libre no les permitía compartir con la familia. En realidad, la violencia e inseguridad en el norte del país, a raíz de la guerra contra el narcotráfico que inició en 2006, son los factores de expulsión que más se acercan a la existencia de un trauma que provoca el éxodo explícito de varios grupos, como los de los profesionales, y en este sentido tenemos una característica básica de la diáspora. Quienes planean la migración están generalmente resentidos con el país y con el gobierno; entre éstos todavía están los que tenían o no trabajo en México, o los que tenían y no estaban contentos. Una parte importante de este tipo de migración la constituyen las familias.

La selección del destino se hace a veces por exclusión; la gente tiene varias opciones para migrar y termina escogiendo un país como segunda o tercera opción:

Al principio, teníamos varias opciones, entre [las cuales] estaba Canadá, la parte inglesa; Canadá, la parte francesa; Australia y Suiza. Pero al momento de hacer las evaluaciones, de ver cuál era la mejor opción, requisitos, la forma de vivir y todo, finalmente nos decidimos por Quebec. Por el hecho de que para ir a Suiza el proceso de selección es muy complicado, toma bastante tiempo y es muy caro. En cuanto a Australia, el proceso es un poco tardado; allí ellos son inclusive más selectivos con la gente que va a migrar para su país y, finalmente, ellos deciden a dónde te van a ubicar. Ya después de que estás allí, ya tienes un poco de libertad de poderte mover. Y bueno, ya que tuvimos la opción de Canadá, evaluamos el lado francés, el lado inglés y al final de cuentas nos decidimos por la parte francesa (informático, 33 años, tres años en Canadá).

Sin embargo, no toda la migración altamente calificada es planeada, puede ser un proceso gradual (la obtención de una visa H1B, la prolongación de la residencia en el extranjero, etc.). Existen etapas migratorias (de la provincia de México a la capital, o hacia “centros de producción”, o a lugares más tranquilos para vivir). Para algunos, la migración tiene algo misterioso, de imprevisto (nunca se sabe en qué acabará), es un acto de iniciación:

Estudí la carrera de Derecho en Chihuahua y yo en ese entonces trabajaba en un despacho de abogados en la misma ciudad que tenía también oficina en Nueva York. Entonces, en esos años reorganizaron la oficina y mandaron unos abogados, y dijeron: para completar bien el equipo, necesitamos un abogado joven, recién egresado, que hable bien inglés, cumplido, responsable, que sea suficientemente ingenuo para que le haga el trabajo a todo mundo en la oficina. Entonces, me mandaron a mí, tenía veintidós años. Y lo que iba a ser un año se fue alargando, ya casi tengo veinte aquí (abogado, Nueva York, 40 años, dieciocho años de residencia en Estados Unidos).



Uno está realmente emocionado y nervioso con venir aquí. Yo había estado solamente una vez antes en Estados Unidos, entonces, de pronto llegar a vivir en un país que uno realmente no conoce fue toda una experiencia. Yo vivía con mis papás todavía. Entonces, fue el doble [asunto] de vivir solo y vivir en un país diferente (desarrollador de software, Seattle, 29 años, cinco años de residencia en Estados Unidos).



Mira, yo vine a estudiar y luego me gustó. Vi muchas oportunidades de desarrollo personal, de desarrollo profesional. Me gusta que hay mucha igualdad entre el hombre y la mujer (contadora, Toronto, 33 años, ocho años de residencia en Canadá).

DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE MÉXICO

Las apreciaciones sobre la situación en México oscilan entre los que piensan que ha habido mucho desarrollo económico y las críticas a la desigualdad en el país. Los que tienen más de una década en el extranjero tienden a reconocer avances económicos, de estructura judicial, en el acceso a la información, la sociedad civil y la vida artística:

A lo mejor soy iluso porque yo ya no vivo allá desde hace trece años, pero me da la impresión de que la economía ha mejorado, por lo menos ya no ha habido devaluaciones como había antes cada seis años. Ha habido cierto crecimiento económico, al menos los indicadores económicos lo demuestran. Siento que en general han mejorado, pero también siento que ya se están acabando los yacimientos de petróleo, todo eso, entonces, es como si preguntas ¿qué van a hacer ahora para tratar de sustituir eso? (informático, Toronto, 39 años, trece años de residencia en Canadá).



Muchas mejoras. Uno va a distintos lugares urbanos y se dan cosas muy avanzadas, hay mucha inversión de capital. Digamos que hay infraestructura. Siempre que he venido a México aún no alcanzo a comprender cómo lograr mejores condiciones de vida para que más gente pueda montarse dentro de ese vagón de los que viven bien (empresario, Texas, 55 años, veintiséis años de residencia en Estados Unidos).



Económicamente, no creo que seamos como dirían país jodido, no. No realmente, México está entre el grupo de los veinte. Tenemos más de un trillón de dólares [de] PIB. Están mal repartidas las riquezas, sí, desde siempre (ingeniero biomédico, Toronto, 44 años, cuatro años de residencia en Canadá).



No quiero sonar como ingenuo, pero por una parte lo siento muy bien. La sociedad civil está pasando por un momento muy interesante y, culturalmente, también lo siento muy vital (artista, Nueva York, 39 años, quince años de residencia en Estados Unidos).

Observamos que relativamente pocos declaran haber migrado por razones económicas, aunque reconocen las insuficiencias económicas del país como segundo problema después de la inseguridad (véase la gráfica 6). Según los testimonios obtenidos, actualmente la emigración calificada tiene como causa principal la violencia y no el problema económico; esto dificulta tanto que la solución como el hecho de que los programas de repatriación y vinculación funcionen, pues ambos parten de una premisa económica; la misma violencia y la inseguridad por el narcotráfico impiden el retorno de algunos:

A diferencia del narcotráfico de los años anteriores, ahora se involucra mucho [...] a la población civil. Es algo que me preocupa, porque sé que si regreso, voy a ser mano de obra calificada, que probablemente voy a tener un buen trabajo, que me van calificar de clase media. Siento que si obtengo un buen trabajo, en vez de darme seguridad, es como un imán que atrae que me secuestren, que me pase algo. En ese sentido, han cambiado mis expectativas (estudiante de doctorado, Pittsburgh, 30 años, cuatro años de residencia en Estados Unidos).

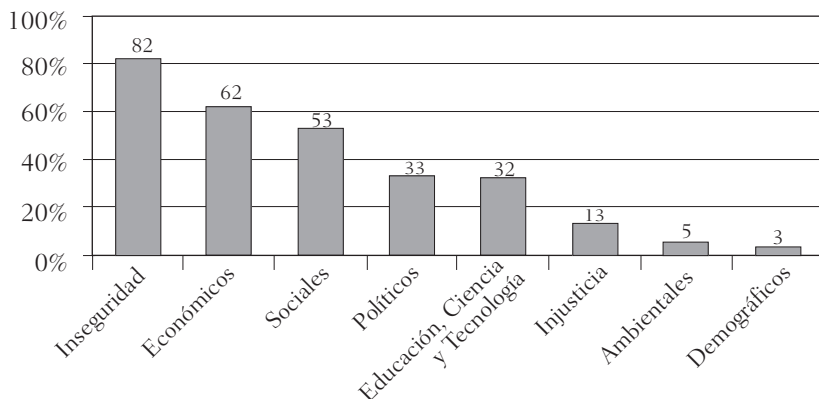


La situación en México tiene que cambiar, yo siento, pero desde la raíz, desde las personas, en cuestiones culturales y cívicas (informático, Quebec, 33 años, tres años de residencia en Canadá).

Algunos de los problemas más serios de México, según los profesionistas mexicanos, que posiblemente se sumarán a las razones de salida y permanencia en el extranjero, son las siguientes:

1. *La inseguridad*: narcotráfico, violencia, secuestros, asaltos, inestabilidad laboral y económica, y robos.
2. *Económicos*: pobreza, desigualdad, desempleo, sueldos bajos, dependencia económica, dificultad para ahorrar; poca movilidad entre clases sociales; pocas oportunidades de trabajo, horarios de trabajo esclavizantes.

GRÁFICA 6
PRINCIPALES PROBLEMAS DE MÉXICO
SEGÚN LOS PROFESIONISTAS ENCUESTADOS



FUENTE: Elaboración propia.

3. *Sociales*: corrupción, falta de moral, apatía, discriminación, corrupción y bajos sueldos de la policía, sociedad civil acostumbrada a la corrupción, poco compromiso, poca solidaridad y envidia social, sociedad acostumbrada al crimen, sociedad inmadura.
4. *Políticos*: falta de planeación, falta de democracia, desorganización, falta de liderazgo, democracia incipiente, insultos políticos, poco patriotismo.
5. *Educación*: presupuesto bajo para investigación en ciencia y tecnología; educación deficiente, atraso científico y tecnológico.
6. *Jurídicos*: injusticia, impunidad, ingobernabilidad, falta de cumplimiento de la ley.
7. *Ambientales*: de tránsito y transporte deficiente; contaminación y suciedad.
8. *Demográficos*: sobrepoblación que genera subempleo y mala educación.

En el ámbito de ciencia y tecnología y política científica, aunque se reconoce un avance, éste no es suficiente en un mercado mundial en el que se compete con China e India. Hay quejas sobre sueldos bajos en investigación y educación, así como la poca cooperación entre investigadores y entre las instituciones científicas, lo que impide que se aproveche el presupuesto existente.

Los ingenieros académicos lamentan el bajo presupuesto, debido a que la inversión en I+D no da resultados inmediatos y permea poco hacia la sociedad:

Si estuviéramos en un mundo aparte, yo creo que estaríamos muy bien. El problema es que estamos perdiendo muchísima competitividad frente a otros países que están creciendo mucho más rápido (desarrollador de software, Seattle, 29 años, cinco años de residencia en Estados Unidos).



Realmente siempre que hay recortes, se le recorta a la educación. La inversión en ciencia y tecnología no da resultados inmediatos. Lo urgente mata lo importante en la política. Se necesita una estabilidad económica, una estabilidad política, una estabilidad laboral y la cuestión de la educación superior queda relegada en muchos aspectos. Hay que convencer al gobierno de que vale la pena invertir (ingeniero, Toronto, 33 años, seis años de residencia en Canadá).

Al igual que en el caso de la ciencia y la tecnología, los artistas denuncian la corrupción. Quizá la ventaja de los artistas es que tienen una visión menos pesimista de la situación en México, por lo que contribuirían a mejorar la imagen del país. Muchos de los entrevistados están dispuestos a cooperar con México, a ayudar y a dedicar su arte para denunciar los problemas del país, como la violencia y la inseguridad. Aunque los artistas no aportan dinero directamente a las redes de la diáspora planteadas, deberían integrarse a estos proyectos porque contribuyen enormemente en términos de imagen, promoción del país o para complementar los esfuerzos de cooperación económica. Por ejemplo, en 2012, el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes de México difundió mensajes televisivos en los que la mexicana Elisa Carrillo, “primera bailarina” de la Ópera de Berlín, afirma que en México “hay razones para estar orgullosos”.

Pero muchos de los entrevistados presentan quejas sobre la cultura en México, “su malinchismo, la discriminación, el racismo y la poca cooperación entre los mexicanos, sobre todo fuera del país”. La siguiente afirmación, de ser cierta, dificulta los proyectos de edificación de la diáspora artística, aparte de un puñado de personajes consagrados:

En México, el arte es muy sectario. Hay grupos muy cerrados, que por lo regular se relacionan con gente cuyos padres o familias son artistas. La mayor parte de la gente que estamos en esto de las galerías son artistas que no tenemos un apellido, digamos (artista plástica, Nueva York, 35 años, seis años de residencia en Estados Unidos).

PERSPECTIVAS Y SOLUCIONES PARA EL FUTURO DE MÉXICO

Algunas soluciones propuestas a los problemas de México son más involucramiento ciudadano (no esperar a que el gobierno resuelva los problemas), protección de la inversión local, ejército confiable, más inversión en investigación y desarrollo ayuda a las pymes y reforma laboral. Las opiniones sobre qué pasará oscilan entre el optimismo y el pesimismo, pero ambas impactan en la decisión de retorno.

Yo soy una persona optimista. Yo creo que va a mejorar. Hay gente allá muy valiosa. Yo conozco mucha gente que tiene el espíritu de que las cosas mejoren. Y si la lucha contra el narco logra que haya más seguridad en las calles, estará bien. Yo no vería ninguna otra razón para la cual México no se viera mejor. Muchos me dicen que no funciona así, que no es cierto, pero ¿cómo puedes emprender algo si no eres optimista? Sería comenzar con el pie izquierdo. Así trato de ver las cosas. No soy ingenuo. En su momento, hay que tomar decisiones. Si veo que las cosas no cambian en México en el momento que tome la decisión, me quedo aquí y ya (ingeniero biomédico, Toronto, 44 años, cuatro años de residencia en Canadá).



Yo nada más voy a México en vacaciones muy cortas y todo lo que me cuentan siempre es malo y lo que veo en las noticias es malo. No, la verdad no sé qué cosas buenas hayan pasado, no me he enterado... Yo creo que las cosas buenas le pasan a la misma gente individualmente. Yo creo que no debemos de esperar tanto del gobierno ni a expensas del gobierno y, además, nosotros como mexicanos, empezar a no crear más violencia, o a no crear más corrupción, educando a nuestros propios hijos desde la casa, porque, desgraciadamente, no hay leyes sinceras y honestas. Entonces, hay que educar (contadora, Toronto, 33 años, ocho años de residencia en Canadá).



La inseguridad afecta lo económico. El problema principal de México es la inseguridad y la falta de competencia a nivel local. Se privilegian empresas norteamericanas. Un poco de chovinismo por parte del gobierno estaría bien. Se necesita una corrección muy drástica y espero que se haga lo más pronto posible. Lo que pasa es que la cosa se va alargando, alargando y no hay una solución. Se necesita algo muy violento, un presidente con mucha fuerza, con unos militares que lo apoyen y que le sean fieles, pero de a de veras. La corrupción no es nada más porque te dan dinero. Es como decimos en ingeniería, una zanahoria y un palo. Tengo la zanahoria como premio y si no, te doy con el palo. Mucha gente llega al gobierno para ver cómo se enriquece (ingeniero, Montreal, 56 años, veintiséis años de residencia en Canadá).

Opciones para la diáspora mexicana

Los testimonios recuperados de esta manera nos permiten apreciar la existencia de una diáspora mexicana de profesionistas, que se está organizando cada vez más en beneficio de los individuos que la conforman y a favor de México. Se trata de una diáspora laboral (Esman, 2009), más que producto de reunificaciones familiares, pues esta última no es, en promedio, altamente capacitada. Una siguiente etapa será contribuir a transformarla en diáspora empresarial, es decir, que los profesionistas mexicanos sean agentes activos que se involucren en el desarrollo de México.

Algunas propuestas para cooperar y beneficiarse con la diáspora en general, susceptibles de ser aplicadas en el caso mexicano, son las siguientes:

- a) El codesarrollo (Chaloff, 2007; Jandl, 2007). Los individuos apoyarían la economía de su país de origen, ya sea sustituyendo la ayuda para el desarrollo o como un complemento de aquélla. Aunque este método ha sido criticado por razones éticas,¹⁰ sigue siendo propuesto por varios programas de vinculación con las diásporas en el mundo.
- b) La migración circular. El ir y venir entre los países de destino y origen.

¹⁰ Jandl (2007: 1256) argumenta que no es justo pedirle al migrante ser un agente de codesarrollo, ya que cada individuo migra para sus propios beneficios o los de su familia, y no para el beneficio de su lugar o país natal. Por otra parte, destaca que a veces las condiciones para el codesarrollo son demasiado pobres.

- c) Seguir beneficiándose con las remesas.
- d) Cabildeo y asesoría política en los países de origen y de destino (como en el caso de los Consejeros del IME).
- e) Realizar actividades de mejoría de imagen, como conciertos, exposiciones, espectáculos e intercambios culturales; recomendación clásica realizada con anterioridad por la OCDE y retomada por Solimano (2008; véase también el recuadro 4).

Otras maneras de que el gobierno de origen se beneficie son el impuesto migratorio (Baghwati, 1979) o la licitación de permisos de trabajo (Straubhaar, 2000), pero éstas no necesariamente benefician a los migrantes.¹¹

RECUADRO 4
RECOMENDACIONES PARA UNA AGENDA DE INVESTIGACIÓN POLÍTICA
SOBRE LA MOVILIDAD DEL TALENTO

1. Registrar la magnitud y las características de la movilidad de talento, parecido al Manual de Canberra de la OCDE.
 2. Incluir la movilidad de talento en la agenda de desarrollo.
 3. Permitir la circulación de talento para el desarrollo global (aumentar la vinculación).
 4. Estimular iniciativas internacionales como conciertos, exposiciones, espectáculos e intercambios culturales, promoviendo la cooperación y aumentando la circulación de talento.
 5. Reexaminar la estructura de los premios para el talento.
 6. Ajustar el sistema de impuestos nacionales.
 7. Estudiar la relación entre educación formal y talento. La movilidad real de los profesionales es afectada por la falta de compatibilidad internacional y el reconocimiento de grados universitarios y de títulos profesionales obtenidos en otro país.
-

FUENTE: Solimano, 2008.

¹¹ Este capítulo no discute el retorno porque parte del hecho de que ésta es una decisión que se puede tomar por muy pocos migrantes, generalmente estudiantes, y no aplica en el caso de la mayoría de los que conforman la diáspora mexicana.

EPÍLOGO

La llamada “fuga de cerebros” es un problema real que no tiene una solución puntual. Ésta se agrava cuando un país tiene un porcentaje bajo de personas con estudios superiores (cobertura en educación superior) y alto de emigración al extranjero. México cumple, desafortunadamente, con ambas condiciones: por un lado, tiene una cobertura en educación superior del 30 por ciento, muy por debajo de países como Chile (el 50 por ciento), Argentina (el 60 por ciento) y Estados Unidos (el 82 por ciento); por otro lado, se está convirtiendo en un exportador de ese escaso personal calificado (ya es el tercer “beneficiario” de visas H1 y TN a Estados Unidos, sólo después de India y Canadá) (Cruz-Piñeiro y Ruiz-Ochoa, 2010: 117).

Además, ningún programa de repatriación o vinculación con la diáspora puede revertir los deseos de emigrar de la gente. Si el Estado no puede competir con las compañías transnacionales que contratan a gran parte de los profesionistas, tampoco puede elevar el nivel socioeconómico de sus diásporas, para que estén en condiciones de apoyar al país de origen a través de inversiones directas o acciones filantrópicas.

Pero intervenir en las causas directas de la emigración, es decir, el ambiente de inseguridad, acelerar el crecimiento económico y aumentar los presupuestos para investigación científica básica y aplicada son vías auténticas para la resolución de éste y otros problemas de México. Sin embargo, no ofrezco reflexiones en cuanto a las soluciones macroeconómicas que estimulan el desarrollo de un país y que indirectamente influyen en la migración calificada. Lo concerniente a este libro son las políticas para las diásporas. En este sentido, hay cuatro aspectos en los que el gobierno mexicano puede intervenir, los cuales explico a continuación.

El primero se refiere a la concatenación de los programas actuales de retorno, repatriación, vinculación, becas al extranjero o para los extranjeros.

Mientras el Estado lance programas de repatriación/retorno sin coordinarlos con sus políticas de estímulo a la innovación en el sector privado, aquéllos seguirán teniendo un alcance limitado. De igual manera en que se fomenta la reincorporación de mexicanos altamente capacitados residentes en el extranjero a las universidades del país, debe evaluarse la conveniencia de apoyar la reincorporación de éstos al sector productivo mexicano. Por otra parte, mientras los programas de vinculación del IME (la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior) no comuniquen a nivel operacional con los programas de apoyo del Conacyt, que gestionan los recursos, las redes de talento tendrán un arranque difícil, debido a la falta de recursos. Se necesita una cooperación interinstitucional real, más allá del discurso y las buenas intenciones.

Un segundo aspecto realmente importante es el esfuerzo requerido por varias asociaciones de mexicanos en el exterior, incluidos los profesionistas, para comunicarse entre sí. Es decir, se necesita una unidad de la diáspora mexicana, que se olvide del rencor social entre egresados de universidades privadas y públicas. Se trata de un trabajo de mejoramiento de la imagen que incluye a quienes se encuentran resentidos con el gobierno de su país, pero que tendrían interés en el país como tal. El apoyo de los resentidos es difícil de ganar, sin embargo, siempre está la vía de la comunicación y la negociación. Para estimular la inversión extranjera directa (IED), habrá que organizar actividades de promoción de la imagen de México hacia la diáspora y desde ésta hacia la opinión pública de otros países, mejorando la actual percepción de peligro sobre la situación de violencia que se vive en México.

El tercero tiene que ver con que la política científica y económica mexicanas son suficientemente atractivas para seducir a profesionistas extranjeros para establecerse en México. Sin embargo, México no cuenta con políticas de atracción y nunca se ha planteado explícitamente aprovechar a los talentos extranjeros, en particular aquéllos cuyos posgrados son pagados por el país. De esta forma, México regresa a estos profesionistas formados en el país con recursos canalizados a través de la Secretaría de Relaciones Exteriores, debido a que el Instituto Nacional de Migración presiona para que retornen a sus países. México no cuenta con una firme política de posicionamiento en el mercado global de competencias. La lección que nos enseñan los Estados (o puntos de atracción) es una política estricta, comercial, en la que el capital humano es igualmente o más valioso que la IED.

En cuarto lugar, respecto de las becas para estudios de posgrado en el exterior para los mexicanos, se podrían privilegiar las estancias cortas sobre los programas completos de posgrado. Esto aumenta el intercambio universitario sin que haya necesariamente una pérdida de recursos, como ocurriría en el caso de los becarios que estudiaron posgrados completos en el extranjero y se quedan a trabajar en el lugar de destino.

* * *

Los cuatro aspectos precedentes parecerían una consideración positiva del fenómeno de la mal llamada “fuga de cerebros”. Si bien reconozco que en términos político-administrativos sería una manera de atacar varios problemas a la vez, considero que plantear la migración calificada exclusivamente como perjudicial carece de sentido, tanto en términos individuales como académicos.

En los casos más drásticos, en el dilema entre la fuga interna o la fuga externa, no se puede culpar a la gente por buscar un mejor nivel de vida si lo que les espera en su país es el subempleo o condiciones de vida desventajosas. Tampoco se les ha de estigmatizar porque se les propone un mejor trabajo en el extranjero, o bien, porque deciden iniciar una nueva vida en otro país o se enamoran.

En términos académicos (y desde una perspectiva internacional), la fuga de cerebros ha perdido contexto. La innovación que aportan los talentos (endógenos y migrantes) es vital para el desarrollo de todas las economías del mundo. México, como el resto de los países, no debe temer a la migración de profesionistas ni a la emigración de mexicanos, tampoco a la inmigración de extranjeros. Lo importante es alcanzar un equilibrio positivo entre entradas y salidas de mano de obra calificada.

Por otra parte, más allá de la entrada y salida del territorio de personas calificadas, se halla la importancia estratégica para el desarrollo y la proyección nacionales de la población de origen mexicano que reside en el extranjero, por lo que la política estatal de la diáspora calificada no es un lujo, sino una necesidad. Una política que vaya más allá de los programas gubernamentales.

FUENTES

ABELLA, M.

2006 “Global Competition for Skilled Workers and Consequences”, en C. Kuptsch y E.F. Pang, eds., *Competing for Global Talent*, Ginebra, International Institute for Labour Studies (IILS)/International Labour Organization (ILO).

ACEMOGLU, DARON y THIERRY VERDIER

1998 “Property Rights, Corruption and the Allocation of Talent: A General Equilibrium Approach”, *The Economic Journal*, no. 108 (septiembre).

ADAMS JR., RICHARD H.

2003 “International Migration, Remittances and the Brain Drain: A Study of 24 Labor-Exporting Countries”, Washington, D.C.: World Bank, World Bank Policy Research (working paper, 3069), en <<http://www.eldis.org/static/DOC12700.htm>>.

ADAMS, WALTER, ed.

1968 *The Brain Drain*. Nueva York: Macmillan.

AEDO, CRISTIAN e IAN WALKER

2012 *Skills for the 21st Century in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: World Bank [ed. de Kindle].

ALCÁNTARA, LILIANA

2009 “Fueron niños genio, pero viven frustrados”, *El Universal*, 29 de abril.

ARAGONÉS, ANA MARÍA

2009 “Estrategias buenas, regulares y malas”, *La Jornada*, 22 de octubre.

ARANGO, JOAQUÍN

2004 “Theories of International Migration”, en D. Joly, ed., *International Migration in the New Milennium-Global Movement and Settlement*. Londres: Ashgate.

AUSTIN, J.L.

1976 *How to Do Things with Words*. Oxford: Oxford University Press.

ÁVILA, JOSÉ LUIS

2012 “La migración internacional calificada: tendencias y lecciones del movimiento de mexicanos a Estados Unidos”, México, ponencia presentada (en representación del Conapo) en la 95ª Jornada Informativa del IME: Vínculos con la Diáspora Calificada, la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior, 28-31 de agosto de 2012.

AVILÉS, KARINA

2011 “Uno de cada 10 mexicanos con licenciatura emigra a EU: Tuirán”, *La Jornada*, 17 de junio.

2009 “El subsecretario de Educación Superior, Rodolfo Tuirán, dijo que 20 mil mexicanos calificados abandonan anualmente el país”, *Notimex*, 2 de marzo, en <<http://www.urbanfreak.net/showthread.php/5729-SEP-la-fuga-de-cerebros-ha-costado-a-M%C3%A9xico-100-mmdp>>, consultada el 10 de noviembre de 2010.

BARRIOS, ALEJANDRA

2011 “Otorgan el Asturias a científico mexicano”, *Reforma*, 26 de mayo, en <<http://reforma.vlex.com.mx/vid/otorgan-asturias-cientifico-mexicano-278424255>>.

BARTRA, ARMANDO

2010 “El derecho de no emigrar”, *La Jornada del campo*, 20 de noviembre, p. 20.

BARUCH, YEHUDA *et al.*

2007 “Brain Drain: Inclination to Stay Abroad after Studies”, *Journal of World Business*, 42, no. 1: 99-112.

BASSARSKY, LINA

2007 “Enfoque de redes sociales en las migraciones de América Latina hacia Francia”, *Anuario de Estudios Americanos* 64, no. 1 (enero-junio).

BAUMAN, ZYGMUNT

2009 *El arte de la vida. De la vida como obra de arte*. Buenos Aires: Paidós.

BEINE, MICHEL, FREDERIC DOCQUIER Y HILLEL RAPOPORT

2009 “Diasporas”, *Journal of Development Economics*, en <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304387809001187>>, DOI: 10.1016/j.jdeveco.2009.11.004.

2008 “Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers”, *The Economic Journal* 118, no. 528 (abril): 631-652.

2001 “Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence”, *Journal of Development Economics* 64, no. 1: 275-89.

BENSON, MICHAELA y KAREN O'REILLY

2009 *Lifestyle Migration. Expectations, Aspirations and Experience*. Londres: Ashgate.

BHAGWATI, JAGDISH N.

1979 “International Migration of the Highly Skilled: Economics, Ethics and Taxes”, *Third World Quarterly* 1: 17-30.

BISCHOF, LEDFORD S.

1985 *Interpretación de las teorías de la personalidad. Enfoque de poder explicativo y capacidad predictiva*. Trad. de Federico Patán López. México: Trillas, cap. 14, “Contribuciones hechas por otros teóricos. Humanista (Maslow)”.

BOSWELL, CHRISTINA

2009 “Knowledge, Legitimation and the Politics of Risk: The Functions of Research in Public Debates on Migration”, *Political Studies* 57, no. 3 (marzo): 165-186.

BOURDIEU, PIERRE

1997 “The Forms of Capital”, en A. Halsey *et al.*, eds., *Education: Culture, Economy and Society*. Oxford: Oxford University Press.

BOWLEY, GRAHAM y LOUISE STORY

2009 “Crisis Altering Wall St. as Stars Begin to Scatter”, *The New York Times*, 11 de abril.

BROWN, MERCY

2000 “Using the Intellectual Diaspora to Reverse the Brain Drain: Some Useful Examples”, Addis Abeba, Etiopía, United Nations, Economic Commission for Africa (UN ECA), International Organization for Migration, Regional Conference on Brain Drain and Capacity Building in Africa, 22-24 de febrero.

BUCOVETSKY, S.

2003 “Efficient Migration and Redistribution”, *Journal of Public Economics* 87, no. 11 (octubre): 2459-2474.

CARDOSO, VÍCTOR

2012 “Cuatro de cada 10 profesionistas no recibieron aumento salarial en 2011”, *La Jornada*, 23 de febrero.

2010 “Desaprovecha el país a profesionistas con maestría y doctorado, afirman economistas”, *La Jornada*, 26 de octubre.

CARRINGTON, WILLIAM J. y ENRICA DETRAGIACHE

1999 “How Extensive Is the Brain Drain?”, *Finance and Development. A Quarterly Magazine of the IMF* 36, no. 2 (junio).

CASALET RAVENNA, M.

2008 “La diáspora calificada: un recurso crítico en la construcción de la sociedad del conocimiento”, en Giovanna Valenti Nigrini, coord., *Ciencia, tecnología e innovación: hacia una agenda de política pública*, México: Flacso México, pp. 277-295.

CASTAÑEDA, JORGE G. y DOUGLAS MASSEY

2012 “Un adiós a la migra”, *Nexos*, 1º de septiembre.

CASTAÑOS RODRÍGUEZ, HERIBERTA

2004 *La migración de talentos en México*. México: Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM-Miguel Ángel Porrúa, col. “Jesús Silva Herzog.

CASTAÑOS RODRÍGUEZ, HERIBERTA, coord.

2011 *Oleadas de migrantes científicos a México. Una visión general*. México: IIEC, UNAM.

CASTELLS, MANUEL

1995 *La ciudad informacional. Tecnologías de la información, estructuración económica y el proceso urbano-regional*. Madrid: Alianza.

CERVANTES, MARIO y DOMINIQUE GUELLEC

2009 “The Brain Drain: Old Myths, New Realities”, *OECD Observer*, en <http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The_brain_drain:_Old_myths,_new_realities.html>, consultada el 5 de noviembre de 2010.

CHAKRABORTY, BRATI SANKAR

2006 “Brain Drain: An Alternative Theorization”, *The Journal of International Trade and Economic Development* 15, no. 3: 293-309, en <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638190600871602#.UhegtJLMhs>>, consultada el 6 de noviembre de 2010.

CHALOFF, JONATHAN

2003 *Co-development: A Myth or a Workable Policy Approach?* CeSPI, “More Development for Less Migration or Better Migration for More Development”? Shifting Priorities in the European Debate”, *MigraCtion Europa*

(Periodical Analysis Bulletin on Migration Policies in Europe), no. especial (diciembre), en <<http://www.cespi.it/bollMigration/MigSpecial3.PDF>>.

CHISWICK, BARRY R., ed.

2011 *High-Skilled Immigration in a Global Labor Market*. Washington, D.C.: The AEI Press [ed. de Kindle].

CLEMENS, MICHAEL

2009 “Skill Flow: A Fundamental Reconsideration of Skilled-Worker Mobility and Development”, Center for Global Development, agosto (Working Paper, 180).

COULOMBE, SERGE, JEAN-FRANÇOIS TREMBLAY y SYLVIE MARCHAND

2004 “Literacy Scores, Human Capital and Growth across Fourteen OECD Countries”, Statistics Canada Catalogue, no. 89-552, MIE, no. 11.

COUNIHAN, C.R. y MARK J. MILLER

2006 “Competing for Global Talent in an Age of Turbulence”, en C. Kuptsch y E.F. Pang, eds., *Competing for Global Talent*. Ginebra, International Institute for Labour Studies (IILS)/International Labour Organization (ILO).

CRUZ-PIÑEIRO, R. y W. RUIZ-OCHOA

2010 “Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial”, *Papeles de Población* 16, no. 66 (octubre-diciembre).

CRUZ SÁNCHEZ, ARMANDO

2012 “75 por ciento de los 7.8 millones de ninis son mujeres: Tuirán”, *La Jornada*, 27 de enero.

DA VILA, MIGUEL ÁNGEL

2009 “Bluff y fuga de cerebros”, *Reforma*, 10 de julio.

DELANO, ALEXANDRA

2011 *Mexico and its Diaspora in the United States. Policies of Emigration since 1848*. Boston: Cambridge University Press.

DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY,
OFFICE OF IMMIGRATION STATISTICS

2011 <http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/lpr_fr_2009.pdf>, consultada en noviembre.

DEVORETZ, DON y CHONA ITURRALDE

2001 “Probability of Staying in Canada”. Ammersee: ponencia presentada en el European Summer Symposium in Labour Economics (ESSLE), organizado por el Institute for the Study of Labor (IZA), 24-28 de abril.

DIDOU AUPETIT, SYLVIE y ETIENNE GÉRARD, eds.

2009 *Fuga de cerebros, movilidad académica y redes científicas. Perspectivas latinoamericanas*. México: IESALC-CINVESTAV-IRD.

DOCQUIER, FRÉDÉRIC y ELISABETTA LODIGIANI

2008 “Skilled Migration and Business Networks”. Part of the Research Projects *People and Firms* and *Sustainable Development in a Diverse World*. Viena: Centro Studi Luca d’Agliaño-Springer Verlag.

DOCQUIER, FREDERIC *et al.*

2008 “Is Migration a Good Substitute for Education Subsidies?”, *Journal of Development Economics* 86.

2007 “Brain Drain in Developing Countries”, *The World Bank Economic Review* 21, no. 2 (Oxford University Press).

DOOMERNIK, J. *et al.*

2009 *The Battle for the Brains. Why Immigration Policy Is not Enough to Attract the Highly Skilled*. Washington, D.C.: The German Marshall Fund of the United States, en <<http://www.gmfus.org/publications/index.cfm>>.

DREHER, A. y PANU POUTVAARA

2011 “Foreign Students and Migration to the United States”, *World Development* 39, no. 8.

EL UNIVERSAL

2011 “IPN urge a reforma laboral para jóvenes”, *El Universal*, 2 de mayo.

ESIPOVA, NELI, JULIE RAY y ANITA PUGLIESE

2011 “Gallup World Poll: The Many Faces of Global Migration”, International Organization for Migration (IOM), no. 43.

ESMAN, MILTON

2009 *Diasporas in the Contemporary World*. Londres: Polity Press.

FAINI, R.

2007 “Remittances and the Brain Drain: Do More Skilled Migrants Remit More?”, *World Bank Economic Review* 21, no. 2. DOI: 10.1093/wber/lhm006.

FAN, SIMON C. y ODED STARK

2007 “International Migration and ‘Educated Unemployment’”, *Journal of Development Economics* 83: 76-87.

FAUSSER, MARGIT

2011 *Migrants and Cities. The Accommodation of Migrant Organizations in Europe*. Londres: Ashgate.

FLORIDA, RICHARD

2005 *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*. Nueva York: Harper Business [ed. de Kindle].

FRANKLIN, RACHEL S.

2003 “Migration of the Young, Single and Collage Educated: 1995 to 2000. Census 2000 Special Reports”, US Census Bureau, U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration (noviembre), en <<http://www.census.gov/prod/2003pubs/censr-12.pdf>>

FUNKHOUSER, EDWARD

1998 “Fuga de cerebros de Centroamérica a los Estados Unidos”, Los Ángeles, Universidad de California, Facultad de Economía.

GALLUP

2010 “Developed Nations Attract Young vs. Educated Migrants”, informe elaborado por Neli Esipova, Anita Pugliese y Rajesh Srinivasan, 9 de noviembre.

GALVÁN OCHOA, ENRIQUE

2009 “Dinero (asunto: defensa de los cerebros fugados)”, *La Jornada*, 5 de marzo.

GANDINI, LUCIANA y FERNANDO LOZANO ASCENCIO

2012 “La migración mexicana calificada en perspectiva comparada: el caso de los profesionistas con posgrado en Estados Unidos, 2001-2010”, en Telésforo Ramírez García y Miguel Ángel Castillo, coords., *El estado de la migración. México ante los recientes desafíos de la migración internacional*. México: Conapo.

GASCÓN, VERÓNICA

2012 “Repatrian poco talento”, *Reforma*, 16 de julio.

GHOSH, BIMAL

2010 *The Global Economic Crisis And Migration. Where Do We Go from Here?* Ginebra: International Organization for Migration and The Hague Process on Refugees and Migration.

GONZÁLEZ AMADOR, ROBERTO

2011 “Subocupados, un tercio de profesionistas”, *La Jornada*, 25 de mayo.

GONZÁLEZ G., SUSANA

2010 “Sube la migración calificada de América Latina y el Caribe: SELA”, *La Jornada*, 12 de diciembre.

GUTH, JESSICA y BRYONY GILL

2008 “Motivations in East-West Doctoral Mobility: Revisiting the Question of Brain Drain”, *Journal of Ethic and Migration Studies* 34, no. 5.

HARI, MOHAMED

2006 “Movilidad de doctores: tendencias y temas en debate”, *Revista CTS* 7, no. 3 (septiembre).

HAUPT, ALEXANDER y ECKHARD JANEBA

2009 “Education, Redistribution and the Threat of Brain Drain”, *Int. Tax Public Finance* 16, no. 1.

HAYES, PATRICK J., ed.

2012 *The Making of Modern Immigration: An Encyclopedia of People and Ideas*. Santa Bárbara: ABC-Clio.

HELLER, AGNES

1998 *Teoría de las necesidades en Marx*, 3ª ed. Barcelona: Península.

HEMMI, NORIYOSHI

2005 “Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence: A Comment”, *Journal of Development Economics* 77.

HERNÁNDEZ SUÁREZ, JOSÉ LUIS

2012 *Migración calificada en México. Reflexiones desde la teoría de la acumulación*. Zacatecas: Taberna Librería.

HERNÁNDEZ, ERIKA

2012 “Pide Drucker garantizar 1 por ciento para ciencia”, *Reforma*, 13 de marzo.

HIRA, RON

2007 “Outsourcing America’s Technology and Knowledge Jobs”, *Economic Policy Institute*, 28 de marzo (Briefing Paper, 187).

HONG NGUYEN, CHI

2006 “Brain Drain or Brain Gain? The Revitalization of a Show Death”, *Essays in Education*. Aiken: University of South Carolina, en <<http://www.usca.edu/essays/vol162006/chi.pdf>>.

HORVAT, VEDRAN

2005 “Networking of intellectual capital in Southeast Europe: Boosting the Transition to Meritocratic Societies”, *Transition Studies Review* 12 (Viena: Springer-Verlag), no. 2: 385-397, en <<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11300-005-0067-7#page-1>>.

HUNTER, ROSALIND S. *et al.*

2009 “The Elite Brain Drain”, *The Economic Journal*, no. 119 (junio).

HUNTINGTON, SAMUEL P.

2004 *Who Are We? The Challenges to America's National Identity*. Nueva York: Simon and Schuster.

IONESCU, DINA

2006 *Engaging Diasporas as Development Partners for Home and Destination Countries: Challenges for Policymakers*. Ginebra: International Organization for Migration (IOM) (IOM Migration Research Series, 26).

JANDL, MICHEL, ed.

2007 *Innovative Concepts for Alternative Migration Policies: Ten Innovative Approaches to the Challenges of Migration in the 21st Century*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

JANSEN, M. y R. PIERMARTINI

2004 “The Impact of Mode 4 Liberalization on Merchandise Trade and on Other Modes of Trade in Services”, Ginebra: Economic Research and Statistics Division, World Trade Organization, en <<http://dev3.cepr.org/meets/wkcn/2/2344/papers/jansen.pdf>>, consultada el 10 de noviembre de 2010.

JASSO, GUILLERMINA, MARK R. ROSENZWEIG y JAMES P. SMITH

2002 “The Earnings of U.S. Immigrants: World Skill Prices, Skill Transferability and Selectivity” (manuscrito), en <<http://128.118.178.162/eps/lab/papers/0312/0312007.pdf>>.

JEON, DON-SHIN y DOMENICO MENICUCCI

2008 “Money, Fame and the Allocation of Talent: Brain Drain and the Institution of Science”, *Journal of Economic Behavior and Organization* 66, nos. 3-4 (junio): 558-581.

JONKERS, KOEN y ROBERT TUSSEN

2008 “Chinese Researchers Returning Home: Impacts of International Mobility on Research Collaboration and Scientific Productivity”, *Scientometrics* 77 (Akadémiai Kiadó, Budapest-Springer, Dordrecht), no. 2: 309-333.

KENRICK, DOUGLAS T. *et al.*

2010 “Renovating the Pyramid of Needs: Contemporary Extensions Built upon Ancient Foundations”, *Psychol, Sci.* 5, no. 3 (mayo).

KHADRIA, BINOD

2000 *The Migration of Knowledge Workers: Second-Generation Effects of India's Brain Drain*. Nueva York: Sage.

KING, PAUL

2011 *Choosing Your own Path through Life*. Leicester: Troubador.

KUHN, PETER y CAROL MCAUSLAND

2009 “Consumers and the Brain Drain: Product and Process Design and the Gains from Emigration”, *Journal of International Economics* 78, no. 2 (julio): 287-291.

KUTASI, GABOR

2005 “Labour Migration and Competitiveness in the European Union”, *Transition Studies Review* 12 (Viena: Springer Verlag), no. 3.

KUZNETSOV, YEVGENY, ed.

2006 *Diaspora Networks and the International Migration of Skills. How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*. Washington, D.C.: World Bank Institute Development Studies.

LA JORNADA

2010a “Fuga de cerebros en México, un problema más en la dinámica migratoria”, *La Jornada*, 29 de diciembre.

2010b “UNAM: 100 años”, *La Jornada*, 22 de septiembre.

LICEA DE ARENAS, JUDITH *et al.*

2001 “Absent Mexican Scientists. Mexican Scientific Brain Drain: Causes and Impact”, *Research Evaluation* 10, no. 2.

LIEN, DONALD e YAN WANG

2005 “Brain Drain or Brain Gain: A Revisit”, *Journal of Population Economics* 18 (Viena: Springer Verlag).

LIU-FARRER, GRACIA

2009 “Educationally Channelled International Labour Mobility: Contemporary Student Migration from China to Japan”, Centre of Migration Studies of New York, *International Migration Review* 43 (verano): 178-204, en <<http://dei.ugr.es/cddi/uploads/articulos/LiuFarrer2009.pdf>>, consultada el 11 de noviembre de 2010.

LOWELL, L.

1999 “Skilled Temporary Specialty Workers in the United States”, *People and Place* 7, no 1.

LOWELL, LINDSAY B., ALLAN FINDLAY y EMMA STEWART

2004 “Brain Strain: Optimising Highly Skilled Migration from Developing Countries”. Londres: Asylum and Migration (Working Paper, 3).

LOZANO ASCENCIO, FERNANDO y LUCIANA GANDINI

2009 “La emigración de recursos humanos calificados desde países de

América Latina y el Caribe. Tendencias contemporáneas y perspectivas”. Caracas: Secretaría del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA)-Organización Internacional para las Migraciones (informe).

LOZOYA, JORGE ALBERTO

2010 “Hipotecando el futuro”, *Reforma*, 24 de octubre.

LUCHILO, LUCAS J.

2011 *Más allá de la fuga de cerebros*. Buenos Aires: Eudeba.

MAHROUM, SAMI

2005 “The International Policies of Brain Drain: A Review”, *Technology Analysis and Strategic Management* 17, no. 2: 219-230.

MARÍ, CARLOS

2009 “Niega Conacyt fuga de cerebros”, *Reforma*, 27 de octubre.

MARTIN, P.

2010 “NAFTA and Mexico-US Migration: What Lessons, What Next?” Múnich: CESifo Forum, Institute for Economic Research at the University of Munich 11, no. 4 (diciembre).

MARTIN, PHILIP, MANOLO ABELLA y CHRISTIANE KUPTSHCH

2006 *Managing Labor Migration in the Twenty-first Century*. Princeton: Yale University Press.

MARTÍNEZ MORALES, MANUEL

2001 “Fuga de cerebros (bracerismo intelectual)”, *La Jornada Veracruz*, 8 de junio.

MARTÍNEZ, NURIT

2012 “Violencia no frena intercambio escolar”, *El Universal*, 10 de enero.

2009a “Desperdician ‘cerebros’ mexicanos”, *El Universal*, 6 de julio.

2009b “Inteligencias se fugan del país”, *El Universal*, 2 de marzo.

MARTÍNEZ, SANJUANA

2010 “Ricos huyen a Texas ‘por la violencia’ en México”, no. especial, *La Jornada*, 19 de diciembre.

MASLOW, ABRAHAM

1987 *Motivation and Personality*, 3ª ed. Nueva York: Harper and Row.

MATTES, ROBERT y NAMHIA MNIKI

2007 “Restless Minds: South African Students and the Brain Drain”, *Development Southern Africa* 24, no. 1.

MATTOO, AADYITYA, ILEANA NEAGU y CAGLAR OZDEN

2008 “Brain Waste? Educated Immigrants in the US Labor Market”, *Journal of Development Economics* 87, no. 2 (octubre): 255-269.

MAYA, DULCE

2011 “Fuga de cerebros”, *La Jornada*, 21 de junio.

MENDOZA, BERNARDO

2011 “Violencia aumenta 33 por ciento fuga de talentos”, *El Universal*, 28 de febrero

MEYER, JEAN BAPTISTE

2009 “La percolation mondiale des compétences”, en Jaffrelot Christophe y Christian Lequesne, eds., *L'enjeu mondial. Les migrations*. Po: Presses de Sciences Po-L'Express.

2003 “La mise en place de réseaux de compétence expatriées”. Coloquio Bamako-Cotonou-Dakar-París, 12 de marzo.

MEYER, JEAN-BAPTISTE y MERCY BROWN

1999 “Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain”. Budapest, ponencia presentada en la World Conference on Science Unesco-ICSU, 26 de junio-1º de julio.

MIRANDA, JUAN CARLOS

2010 “Empresarios del norte del país se mudan al DF: Coparmex”, *La Jornada*, 17 de noviembre.

MONGER, R.

2010 “U.S. Permanent Legal Residents: 2009”, *Annual Flow Report* (abril).

MOTA, DINORATH

2010 “CNC demanda detener fuga de cerebros hacia EU”, *El Universal*, 3 de enero.

MOUNTFORD, A. y H. RAPOPORT

2011 “The Brain Drain and the World Distribution of Income”, *Journal of Development Economics* 95, no. 1 (mayo): 4-17.

MUÑOZ RÍOS, PATRICIA

2009 “Aumenta el número de extranjeros que ocupan puestos medios y altos en Pemex”, *La Jornada*, 28 de diciembre.

NNAEMEKA, OBIOMA

2007 “Re-imagining the Diaspora: History, Responsibility, and Commitment in an Age of Globalization”, *Dialectical Anthropology* 31: 127-141.

NOTIMEX

2010 “Drástica caída de la migración desde y a través de México a EU en 2009: OCDE”, *La Jornada*, 13 de julio.

2009a “Profesionistas mexicanos emigran a otros países”, *El Universal*, 18 de julio de 2009.

2009b “No existe fuga masiva de cerebros: Conacyt”, *La Jornada*, 3 de marzo.

OCDE

2012 *International Migration Outlook 2012*, en <http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2012-en>, consultada el 10 de enero de 2013. DOI: ID.1787/migr_outlook-2012-en.

- 2009a *International Migration and the Financial Crisis: Understanding the Links and Shaping Policy Responses*, París: OCDE, en <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2009/international-migration-and-the-economic-crisis_migr_outlook-2009-3-en>, consultada el 8 de octubre de 2012
- 2009b OECD *Latin American Economic Outlook 2009*, en http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/development/latin-american-economic-outlook-2009_leo-2009-en, consultada el 7 de septiembre de 2012
- 2008 “OECD Development Centre”, *Insights*. no. 80, Public Spending on Education in Latin America: Does It Pay?, en <www.oecd.org/dev/insights>.
- 2002 *Guidance Document on Risk Communication for Chemical Risk Management*. París: OCDE.

OLIVARES ALONSO, EMIR

- 2011a “México forma menos científicos que naciones con similar desarrollo”, *La Jornada*, 31 de enero.
- 2011b “Sólo uno de cada tres egresados de posgrado logra empleo: AMC”, *La Jornada*, 22 de mayo.

OLIVARES ALONSO, EMIR y LAURA POY SOLANO

- 2010 “México, sin estrategia para hacer retornar cerebros, señalan expertos”, *La Jornada*, 4 de marzo.

OPPENHEIMER, ANDRÉS

- 2010 “El Informe Oppenheimer. Más estudiantes chinos, menos mexicanos en EU”, *Reforma*, 26 de noviembre.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LA MIGRACIÓN (OIM)

- 2011 *World Migration Report. Communicating Effectively about Migration*. Ginebra: OIM.

ORRENIUS, P. y D. STREITFELD

2006 “TN Visas: A Stepping Stone Toward a NAFTA Labor Market”, *Southwest Economy* (noviembre-diciembre).

PANESCU, CATALINA

2002 *Brain Drain and Brain Gain: A New Perspective on Highly Skilled Migration*. Bucarest: Diplomatic Academy, Ministry of Foreign Affairs.

PAZ, DALIA DE

2010 “Jóvenes ‘geek’ piden apoyo para proyectos”, *El Universal*, 17 de agosto.

PELLEGRINO, ADELA

2001 *¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada*. Montevideo: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales-Programa Población.

PÉREZ ROCHA, MANUEL

2011 “Las universidades y los ‘títulos profesionales’”, *La Jornada*, 28 de julio.

PÉREZ U., MATILDE

2010 “Tender lazos con profesionistas que viven en el extranjero, pide Tuirán”, *La Jornada*, 4 de junio.

POY SOLANO, LAURA

2012 “Muchos científicos de más de 70 años no se jubilan por falta de ingresos: AMC”, *La Jornada*, 25 de abril.

2010 “Profesionistas, con empleos precarios”, *La Jornada*, 31 de enero.

RAND, AYN

1957 *Atlas Shrugged*. Londres: Random House.

RANNVEIG AGUNIAS, DOVELYN y KATHLEEN NEWLAND

2012 *Developing a Road Map for Engaging Diasporas in Development. A Handbook for Policymakers and Practitioners in Home and Host Coun-*

tries. Ginebra: International Organization for Migration-Migration Policy Institute.

RAPOPORT, HILLEL

2008 “Brain Drain and Development: An Overview”, en *International Migration: Trends and Challenges*. París: OCDE-CEPII Conference, 23-24 de octubre.

RAY, JULIE y NELI ESIPOVA

2011 “World’s Potential Migrants Are Often Young, Educated, Well-Off but most Likely To Be Underemployed”, 5 de julio.

REFORMA

2012 “Delinea Poniatowska su visión de cambio”, *Reforma*, 19 de junio.

REICH, ROBERT B.

1992 *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. Nueva York: Vintage Books.

REICHLOVA, NATALIE

2005 “Can the Theory of Motivation Explain Migration Decisions?”. Londres: FSV-IES (Working Paper, 97).

REINER, CHRISTIAN

2010 “Brain Competition Policy as a New Paradigm of Regional Policy: A European Perspective”, *Papers in Regional Science* 89, no. 2 (junio).

RIQUER, MAGDA

2010 “Pauta para la ciencia”, *La Jornada*, suplemento de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, 9 de enero.

RODRÍGUEZ GÓMEZ, ROBERTO

2009a “Migración de personal altamente calificado de México a Estados Unidos: una exploración del fenómeno”, *Revista Electrónica de Investigación Educativa* 11, no. 2.

2009b “Fuga de cerebros en números”, *El Universal*, 27 de agosto.

ROSENAU, J.N.

1983 “‘Fragmegrative’ Challenges to National Security”, en Terry Heyns, ed., *Understanding US Strategy: A Reader*. Washington, D.C.: National Defense University.

ROSENZWEIG, M.

2007 *Education and Migration: A Global Perspective*. New Haven: Yale University Press.

SASSEN, SASKIA

1991 *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton: Princeton University Press.

SAXENIAN, ANNA LEE

2005 “From Brain Drain to Brain Circulation: Transnational Communities and Regional Upgrading in India and China”, *Studies in Comparative International Development* 40, no. 2.

SCHAEFFER, PETER

2005 “Human Capital, Migration Strategy and Brain Drain”, *The Journal of International Trade and Economic Development* 14, no. 3: 319-335.

SCHUTT, RUSSELL

2006 *Investigating the Social World. The Process and Practice of Research*, 5ª ed. Nueva York: Sage.

SÉGUIN, BÉATRICE *et al.*

2006 “Scientific Diasporas”, *Science*, no. 312, 16 de junio.

SHAPIRO, GARY

2010 “American Brain Drain: Why We Need H1B Visa Immigration Reform”, *Consumer Electronics Association*, 29 de junio, en <http://www.huffingtonpost.com/gary-shapiro/american-brain-drain-why_b_195627.html>, consultada el 2 de julio.

SKLAIR, LESLIE

2001 *The Transnational Capitalist Class*. Oxford: Basil Blackwell.

SOLIMANO, ANDRÉS

2008 *The International Mobility of Talent and Economic Development: An Overview of Selected Issues*. Oxford: Oxford University Press.

STRAUBHAAR, THOMAS

2000 “International Mobility Of The Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain Or Brain Exchange”, Hamburgo, Hamburg Institute of International Economics (discussion paper, 88), en <<http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/26296/1/dp000088.pdf>>.

TEJADA GUERRERO, GABRIELA y JEAN-CLAUDE BOLAY

2005 “Impulsar el desarrollo a través del conocimiento: una mirada distinta a las migraciones de los mexicanos altamente calificados”, *Global Migration Perspectives*, no. 51, en <www.gcim.org>.

THAUT, LAURA

2009 “EU Integration and Emigration Consequences: The Case of Lithuania”, *International Migration* 47, no. 1.

TIGAU, CAMELIA

2012a “¿Qué es un ‘cerebro’ y cómo sabe que lo es? Profesionistas mexicanos en la diáspora, antes y después de la crisis del 2008”, en Yerko Castro, coord., *Cultura y migración*. México: Conaculta.

2012b “De talentos a élites: un camino a recorrer por la diáspora mexicana en Norteamérica”, en A. Salas Porras y M. Luna, *¿Quién gobierna América del Norte? Élités, redes y organizaciones*. México: Océano.

2010a *¿Fuga de cerebros o nomadismo científico?* México: CISAN, UNAM.

2010b Cuestionario “Migrantes altamente calificados en el extranjero”, aplicado sobre la plataforma SurveyMonkey.com (julio-noviembre).

2010c “La fuga de cerebros mexicanos y su felicidad fuera del país”, Observatorio sobre Movilidades Académicas y Científicas (OBSMAC), sección “Los expertos opinan”, en <<http://www.iesalc.unesco.org/ve/index>>.

php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=750?=es>, noviembre.

TODARO, MICHAEL P.

2000 *El desarrollo económico del tercer mundo*. Madrid: Alianza.

TORRES, GERVER y BRETT PELHAM

2008 “Is All the Talent Leaving Latin America? Perhaps, but the Highly Educated Wish to Stay”, 26 de septiembre.

TOURAINÉ, ALAIN

2000 *Can We Live Together?: Equality and Difference*. Stanford: Stanford University Press, 1º de mayo.

TUIRÁN, RODOLFO y JOSÉ LUIS ÁVILA

2013 “¿De la fuga a la circulación de talentos?”, *Este país*, no. 266, 1 de junio.

TUNG, ROSALIE L.

2008 “Brain Circulation, Diaspora, and International Competitiveness”, *European Management Journal* 28, no. 5 (octubre).

VEENKAMP, THEO

2007 “People Flow Revisited: Constructive Management of Changing Patterns of Migration”, en Michel Jandl, ed., *Innovative Concepts for Alternative Migration Policies: Ten Innovative Approaches to the Challenges of Migration in the 21st Century*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

WAGNER, ANNE-CATHERINE

2007 *Les classes sociales dans la mondialisation*. París: La Découverte.

WALDINGER, ROGER

2008 “Between ‘Here’ and ‘There’: Immigrant Cross-Border Activities and Loyalties”, *International Migration Review* 42, no. 1.

WICKRAMASEKARA, PIYASIRI

2008 “Globalisation, International Labour Migration and the Rights of Migrant Workers”, *Third World Quarterly* 29, no. 7.

WILLIAMS, ALLAN M.

2007 “International Labour Migration and Tacit Knowledge Transactions: A Multi-Level Perspective”, *Global Networks* 7, no. 1.

WILSON, JOHN DOUGLAS

2008 “A Voluntary Brain-drain Tax”, *Journal of Public Economics* 92.

WONG, A.M.

2010 “Alerta SEP alza en fuga de cerebros”, *Reforma*, 3 de marzo.

YOGUEL, GABRIEL *et al.*

2005 “Capacidades cognitivas, tecnologías y mercados: de las firmas aisladas a las redes de conocimiento”. Buenos Aires: Seminario “Redes de conocimiento como nueva forma de creación colaborativa: su construcción, dinámica y gestión”, organizado por la Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología-Unesco-Oficina Regional de Ciencia para América Latina y el Caribe.

ZHAO, JOHN

2000 “Brain Drain and Brain Gain: The Migration of Knowledge Workers from and to Canada”, *Education Quarterly Review* 6, no. 3.

ZOIDO, PABLO

2008 “Public Spending on Education in Latin America: Does It Pay?”, *Policy Insights*, no. 80.

ZÚÑIGA, V. y R. HERNÁNDEZ-LEÓN

2006 “El nuevo mapa de la migración mexicana en Estados Unidos: el paradigma de la Escuela de Chicago y los dilemas contemporáneos en la sociedad estadounidense”, *Estudios Sociológicos*, no. 24.

ZWEIG, DAVID

2006 “Competing for Talent: China’s Strategies to Reverse the Brain Drain”,
International Labour Review 145, nos. 1-2 (marzo): 65-90.

ZWEIG, DAVID *et al.*

2008 “Redifining the Brain Drain: China’s Diaspora Option”, *Science, Technology and Society* 13, no. 1, 1º de mayo (Sage).

ANEXOS

1. Coordenadas de profesionistas migrantes entrevistados en profundidad

	<i>Profesión/ ocupación</i>	<i>Edad</i>	<i>Años en el destino</i>	<i>Ciudad</i>	<i>País</i>	<i>Fecha de la entrevista</i>
1	Doctorante	34	6	Marsella	Francia	01/07/10
2	Ingeniero biomédico	44	4	Toronto	Canadá	10/09/10
3	Ingeniero	53	26	Montreal	Canadá	13/09/10
4	Ingeniero y profesor	67	26	Montreal	Canadá	13/09/10
5	Informático	43	5	Montreal	Canadá	13/09/10
6	Ingeniero y médico	56	26	Montreal	Canadá	13/09/10
7	Informático	32	3	Montreal	Canadá	13/09/10
8	Estudiante	n.d.	n.d.	Montreal	Canadá	13/09/10
9	Recepcionista y estudiante de cocina, economista	25	2	Ottawa	Canadá	15/09/10
10	Contadora	42	5	Quebec	Canadá	18/09/10
11	Informático	41	5	Quebec	Canadá	18/09/10
12	Informático	41	5	Quebec	Canadá	18/09/10
13	Ayudante de cocina, ex contadora	40	5	Quebec	Canadá	18/09/10
14	Informático	40	4	Quebec	Canadá	18/09/10
15	Ama de casa			Quebec	Canadá	18/09/10
16	Informático	33	3	Quebec	Canadá	19/09/10
17	Ama de casa, ex psicóloga	29	3	Quebec	Canadá	19/09/10

Continúa

	<i>Profesión/ ocupación</i>	<i>Edad</i>	<i>Años en el destino</i>	<i>Ciudad</i>	<i>País</i>	<i>Fecha de la entrevista</i>
18	Economista	30	8	Toronto	Canadá	21/09/10
19	Informático	39	13	Toronto	Canadá	22/09/10
20	Ingeniero	33	6	Toronto	Canadá	23/09/10
21	Informático	37	4	Toronto	Canadá	24/09/10
22	Informático	47	9	Toronto	Canadá	28/09/10
23	Economista	33	8	Toronto	Canadá	28/09/10
24	Economista	30	8	Toronto	Canadá	29/09/10
25	Economista	44	8	Toronto	Canadá	30/09/10
26	Posdoctorante	n.d.	2	Toronto	Canadá	30/09/10
27	Estadista	29	3	Toronto	Canadá	30/09/10
28	Ingeniero químico	50	8	Toronto	Canadá	06/10/10
29	Actriz	32	8	Toronto	Canadá	13/12/10
30	Ingeniero	33	10	Seattle	Estados Unidos	22/02/11
31	Desarrollador de software	29	5	Seattle	Estados Unidos	23/02/11
32	Periodista	40	7	Nueva York	Estados Unidos	01/03/11
33	Académico-investigador	36	13	Arkansas	Estados Unidos	08/03/11
34	Psicólogo	35	10	Pittsburgh	Estados Unidos	14/03/11
35	Doctorante	30	4	Pittsburgh	Estados Unidos	15/03/11
36	Actor e ingeniero	42	11	Nueva York	Estados Unidos	06/04/11
37	Diseñadora	35	1	Nueva York	Estados Unidos	06/04/11
38	Ama de casa/ maestría	43	24	Las Vegas	Estados Unidos	07/04/11
39	Artista	39	15	Nueva York	Estados Unidos	07/04/11

Continúa

	<i>Profesión/ ocupación</i>	<i>Edad</i>	<i>Años en el destino</i>	<i>Ciudad</i>	<i>País</i>	<i>Fecha de la entrevista</i>
40	Desarrolladora de proyectos	37	11	Nueva Jersey	Estados Unidos	08/04/11
41	Nutrióloga y niñera	30	3	Nueva York	Estados Unidos	09/04/11
42	Artista plástica	35	6	Nueva York	Estados Unidos	09/04/11
43	Analista financiero	39	11	Washington	Estados Unidos	09/04/11
44	Fotógrafa	32	6	Nueva York	Estados Unidos	09/04/11
45	Abogado	40	18	Nueva York	Estados Unidos	10/04/11
46	Empresario	55	26	Texas	Estados Unidos	28/04/11
47	Investigador en sistemas electrónicos	31	5	Karlsruhe	Alemania	06/06/12
48	Neurocientífica	50	13	Berlin	Alemania	06/06/12
49	Metrólogo	43	11	Copenhague	Dinamarca	10/07/12
50	Arquitecto y filósofo	31	5	Barcelona	España	26/06/12
51	Físico	54	25	Toulouse	Francia	20/06/12
52	Ingeniero	30	1	Ginebra	Suiza	25/06/12
53	Publicista	24	5	Estrasburgo	Francia	20/06/12
54	Doctorante	29	4	París	Francia	21/06/12
55	Mercadotecnóloga	30	4	Grenoble	Francia	16/06/12
56	Abogada	35	7	Toulouse	Francia	19/06/12
57	Diseñador automotriz	54	24	Turín	Italia	27/06/12
58	Mercadotecnóloga	39	7	Malta	Malta	25/06/12
59	Director comercial	41	8	Lisboa y Madrid	Portugal y España	25/06/12
60	Economista	40	2	Tokio	Japón	13/09/10

n.d.: no disponible.

NOTAS:

- Listado ordenado por fecha de realización de la entrevista.
- La lista no incluye los datos de entrevistas con representantes del gobierno.

8	Profesionistas mexicanos emigran a otros países	18/07/09	Notimex	360	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Jóvenes: nos interesa la ciencia, pero no hay apoyos	23/07/09	David Galicia	384	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
10	Fuga de cerebros en números	27/08/09	Roberto Rodríguez Gómez	691	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	El desempleo nos eclipsa	07/09/09	Redacción	1 783	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	México malgasta su fuerza laboral	07/09/09	Redacción	308	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Pedro Armendáriz lamenta fuga de talentos en cine	15/09/09	Notimex	603	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	India, ejemplo para México en desarrollo espacial	05/10/09	Redacción	282	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Dos caras tristes de una crisis que no mira edades	16/12/09	Cinthya Sánchez	858	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0
16	Urge reforma educativa para evitar fuga de cerebros	27/12/09	Notimex	301	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total 2009 <i>El Universal</i>				10 404	16	3	0	0	1	3	0	0	0	0	8	0	0	0	0

Título	Fecha	Autor	PAL	Fuentes													
				ACA	GUB	MIG	SC	ONG	OI	EMP	AR	POL	TAL	PER	CUL		
71 Tender lazos con profesionistas que viven en el extranjero, pide Tuirán	04/06/10	Matilde Pérez U.	339	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
72 Drástica caída de la migración desde y a través de México a EU en 2009; OCDE	13/07/10	Notimex	303	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
73 UNAM: 100 años	22/09/10	Editorial	702	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
74 Para pensante	05/10/10	René Drucker Colín	649	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
75 Violencia y narcotráfico influyen en la fuga de cerebros	12/10/10	No disponible	257	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
76 Emigran a Estados Unidos más de 800 mil profesionistas: SEP	22/10/10	Laura Poy Solano	557	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
77 Apremia foro de negocios a garantizar el crecimiento de la economía mexicana	24/10/10	Roberto González Amador	980	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

78	Desaprovecha el país a profesionistas con maestría y doctorado, afirman economistas	26/10/10	Víctor Cardoso	468	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
79	Por la crisis, han salido de México 125 mil maestros y doctores hacia EU: Orozco	30/10/10	Rocío González Alvarado	458	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80	Optimismo en el sector científico	06/11/10	Carolina Gómez Mena	440	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81	Empresarios del norte del país se mudan al DF: Coparmex	17/11/10	Juan Carlos Miranda	380	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
82	Sube la migración calificada de América Latina y el Caribe: SELA	12/12/10	Susana González G.	765	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
83	Ricos huyen a Texas por la violencia en México	19/12/10	Sanjuana Martínez	1 615	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
84	Se dispara el éxodo de ricos de México a EU	26/12/10	Sanjuana Martínez	1 495	3	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
85	Fuga de cerebros en México, un problema más en la dinámica migratoria	29/12/10	No disponible	406	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0

Total 2010 *La Jornada* 12 025 9 5 2 0 1 2 5 0 2 0 0 0

LA JORNADA

Título	Fecha	Autor	PAL	Fuentes													
				ACA	GUB	MIG	SC	ONG	OI	EMP	AR	POL	TAL	PER	CUL		
102 México, en desventaja ante países que sí apoyan la investigación	11/12/11	David Carrizales	1 169	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
103 Más de 10 millones de mexicanos ganan sólo un minisalario o nada	12/12/11	Susana González	647	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total 2011 <i>La Jornada</i>			12 088	10	13	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0
104 Monterrey sufre éxodo por el narcotráfico; refugiados internos, nuevo fenómeno social	09/01/12	Fernando Camacho Servín	965	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
105 75% de los 7.8 millones de niñas son mujeres: Tuirán	27/01/12	Armando Cruz Sánchez	382	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
106 Cuatro de cada 10 profesionistas no recibieron aumento salarial en 2011	23/02/12	Víctor Cardoso	443	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
107 Importante, combatir el rezago que hay en ciencia y tecnología en el país: AMILO	13/03/12	Alma E. Muñoz	690	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

Total 2012 <i>Reforma</i>	1	7	4	1	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1
Total global por periódico <i>Reforma</i>	16	269	15	6	0	0	1	4	4	0	1	0	1	11

CLAVES

PAL: número de palabras.

FUENTES

ACA: académicas

GUB: gubernamentales

MIG: migrantes

SC: sociedad civil

ONG: organizaciones no gubernamentales

OI: organizaciones internacionales

EMP: empresas

AR: artistas

POL: políticos

TAL: talentos sin migrar

PER: periodistas

CUL: culturales (libros no académicos, autores clásicos, etcétera).

Riesgos de la fuga de cerebros en México: construcción mediática, posturas gubernamentales y expectativas de los migrantes, de Camelia Tigau, editado por el Centro de Investigaciones sobre América del Norte de la UNAM, se terminó de imprimir en la ciudad de México el 28 de noviembre de 2013, en Acrom Impresores, Juan José Eguiara y Eguren 127, Col. Viaducto Piedad, México, D. F. En su composición se usaron tipos Fairfield LH Light y Formata Light y Medium de 8, 11, 12, 14 y 18 puntos. Se tiraron 300 ejemplares, más sobrantes, sobre papel cultural de 90 grs. La formación la realizó María Elena Álvarez Sotelo. La corrección de estilo y el cuidado de la edición estuvieron a cargo del Departamento de Ediciones.