

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

ESCUELA DE GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y
POLÍTICA PÚBLICA, CAMPUS CIUDAD DE MÉXICO

*Diagnóstico de la vinculación con la diáspora mexicana altamente calificada en
América del Norte: La Red de Talentos de mexicanos en el exterior 2005-2011.*



Biblioteca
Campus Ciudad de México

Lorena Belem de la Barrera Soria



Proyecto de Investigación Aplicada

Maestría en Administración Pública y Política Pública

Asesor Dr. Miguel Ángel Valverde Loyola

6 de Junio, 2011

Resumen Ejecutivo

En esta investigación, se estudia el programa de vinculación del gobierno federal con la comunidad diaspórica altamente calificada, específicamente a través del Programa Red de Talentos creado en 2005 con la finalidad de capitalizar el talento mexicano fuera de las fronteras nacionales. Esta iniciativa se fue consolidando en lo que hoy es un programa puesto en marcha por la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Conacyt. Se explora la naturaleza y conformación de la Red de Talentos, mediante un breve diagnóstico llevado a cabo con la ayuda de siete participantes de diferentes ciudades en la región de Norteamérica. En el desarrollo de esta investigación se pretende evaluar el impacto y funcionamiento de la Red de Talentos desde sus orígenes hasta el año en curso. El papel clave de la comunidad diaspórica mexicana reside en que es una oportunidad latente de desarrollo que junto con el auge de las tecnologías digitales y las redes sociales puede traer muchos beneficios para el desarrollo del país como lo demuestran los casos de éxito y mejores prácticas analizados aquí mismo. Dentro de las alternativas consideradas se encuentra un esfuerzo continuo y mantenimiento de confianza en la Red de Talentos, el rediseño institucional mediante el aprovechamiento del capital social transnacional, una armonización de políticas al interior de los tres niveles de gobierno, así como la creación de reuniones de trabajo semestrales para concretar logros y reforzar sinergias.

INDICE

1. Introducción	4
1.1 Antecedentes Red de Talentos Mexicanos.....	8
1.2 Objetivos principales de la Red de Talentos Mexicanos.....	10
1.3 Aportación esperada de los mexicanos a la Red de Talentos Mexicanos.....	10
1.4 Contexto histórico de la Red de Talentos Mexicanos.....	10
1.5 Puntos Nacionales de Contacto Sectoriales (PNCs).....	11
1.6 Programas de trabajo de la Red de Talentos Mexicanos.....	12
2. Marco teórico	14
3. Marco metodológico	34
3.1 Diásporas del conocimiento y la influencia en el país de origen.....	34
3.2 Formas de participación de las diásporas.....	34
3.3 Cadenas migratorias y redes de la diáspora.....	36
3.4 Mejores prácticas internacionales.....	36
3.5 Políticas públicas que responden a la movilidad de los migrantes altamente calificados.....	37
3.6 Políticas públicas y el caso de México.....	38
4. Diagnóstico de la vinculación del gobierno federal con la diáspora mexicana altamente calificada	42
4.1 Retos de la investigación.....	42
4.2 Cuadros de análisis de resultados.....	43
4.3 Reporte de resultados.....	50
5. Propuestas y mejores prácticas	53
6. Aportaciones	56
7. Conclusiones	61
8. Bibliografía	63
9. Anexos	66

I. Introducción

La vinculación del gobierno federal mexicano con el fenómeno migratorio ha evolucionado en los últimos treinta años a pasos agigantados, desde la apertura de la economía y la celebración del tratado de libre comercio con América del Norte muchas han sido las políticas que se han creado para atender las necesidades de los mexicanos en el exterior.

Históricamente, la perspectiva mexicana en relación a sus migrantes ha ido de la indiferencia a la acusación de traidores, y últimamente al reconocimiento de la diáspora mexicana en Estados Unidos y Canadá mayormente. En México, se ha valorizado al mexicano que emigra ya que sigue contribuyendo al país al grado de ser llamados héroes nacionales. Este reconocimiento le ha ido otorgando espacios de atención, de servicio, asesoría y muchos programas que vinculan al mexicano que emigró hacia el Norte.

Desde finales de los años ochenta, se empezó un proceso lento y acumulativo de reconocimiento, como el otorgamiento de derechos políticos a los migrantes (derecho a voto en el extranjero y doble nacionalidad). Una serie de programas educativos, de salud, educación financiera, de desarrollo de liderazgos, de vinculación y formación de clubes de oriundos y organizaciones civiles se fue apoderando de la agenda de la política migratoria. Además de la promoción de la economía, el desarrollo, la cultura y las artes que son algunos de los temas que maneja el Instituto de los Mexicanos en el Exterior, IME, de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Esta evolución en el diseño de la política exterior del país, ha permitido identificar una población objetivo creciente y con mayor fuerza en América del Norte. Y ha creado al mismo tiempo un reto y una responsabilidad para con ellos, el de ofrecerles documentación oficial, protección consular, asesoría y demás servicios que ofrecen las Embajadas y la Red Consular, pero también el reto de lograr un espacio de interacción y vinculación con la comunidad mexicana en el exterior.

Existen muchos tipos de migrantes, los que tienen documentos y los que cruzan de manera improvisada. Los que cruzan por motivos de trabajo, los migrantes temporales, los que retornan y los que no regresan más. Hombres, mujeres, niños y familias enteras que hacen sus vidas a

kilómetros de distancia pero que conservan la nacionalidad mexicana y orgullosamente detentan su cultura, sus creencias y su arraigo en el corazón de México. Mexicanos y descendientes de mexicanos representan el 15.1% de la población estadounidense de acuerdo al censo más reciente de la Pew Hispanic Foundation. De esta población mexicana o de origen mexicano, el estudio *México: situación y migración* del Grupo Financiero BBVA Bancomer de Noviembre del 2010, reporta que el número de mexicanos en Estados Unidos representa 11% del total de los habitantes en México, en el caso de los connacionales con el máximo grado de estudios – doctorado--, los 20 mil que viven allá equivalen a 26.3% del total de personas que en México tienen el mismo nivel de estudios, que suman unos 73 mil. Lo que revela que un alto porcentaje del capital humano mexicano más calificado no se aprovecha plenamente en México, sino en Estados Unidos. (Servicio de Estudios Económicos de Fundación Bancomer, 2010).

El estudio también encontró que entre más grados de escolaridad tenga un individuo mexicano, la probabilidad de emigrar tiende a ser más alta. Por ejemplo, en comparación con otros países en vías de desarrollo, México reporta tasas de migración calificada superiores a India, Irán, Brasil y Colombia; similares a Filipinas y menores a Vietnam y Cuba, de acuerdo con datos de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). En otros datos duros, la Encuesta Continua de Población de Estados Unidos indica que 46% de los migrantes con doctorado ingresó a ese país en las últimas dos décadas; mientras 34% lo hizo entre los años setenta y ochenta; sólo 20% se fue a la Unión Americana antes de 1970. En materia de empleo, del 2000 al 2009, en personas con educación superior creció 24% en la Unión Americana, además, las plazas para los mexicanos aumentaron allá cuatro veces más, aproximadamente en un 118%.

Una muestra clara de que el capital humano altamente calificado es desperdiciado en el país, es que los mexicanos con doctorado que han emigrado a Estados Unidos para encontrar mejores oportunidades suman 20 mil personas, en tanto que sólo 16 mil investigadores con el mismo grado de estudios se encuentran adscritos al Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Lo que permanece un hecho es que la economía mexicana no está absorbiendo a una elevada proporción de la mano de obra con mayor calificación laboral y académica. Las tasas de

desocupación más elevadas se encuentran en la población con mayores niveles de escolaridad (educación media superior y educación superior). Para esta población diaspórica mexicana es que se creó en el año de 2005, un programa llamado la Red de Talentos de Mexicanos como iniciativa de la SRE y el CONACYT.

Con la hipótesis de que más que un país subdesarrollado, es un país suborganizado. Y esta organización tiene mucho que ver con el aprovechamiento de los cerebros y emprendedores nacionales. Dado esto, para la Red de Talentos Mexicanos, que está en pleno crecimiento al día de hoy, hace falta una coordinación interagencial al interior del gobierno federal para procurar una sintonía y lograr sinergias de desarrollo para el beneficio del país.

Se justifica dado que el fin último sería aprovechar esta diáspora mexicana del conocimiento en el exterior mediante el fortalecimiento de la red social de talento mexicano en el exterior, basados en la teoría de capital social transnacional y la aportación positiva de la diáspora mexicana para construir juntos un país más sólido y con mayor oportunidad de desarrollo.

A nivel mundial, muchos son los países con situaciones similares, donde se practica exitosamente la vinculación activa con las comunidades diaspóricas altamente calificadas. El Banco Mundial, por ejemplo, defiende la teoría de que una forma de acelerar el progreso en países en desarrollo es incentivando oportunidades de “intercambio de conocimientos” a través de la transferencia de habilidades y capacidad de inversión. Inclusive, el concepto de redes ha sido promovido por la institución mediante el programa “Diásporas”¹.

Este programa fue diseñado para facilitar la participación de los emigrantes en el desarrollo de sus países de origen, mitigando así los efectos de la fuga de cerebros e incentivando la “circulación de cerebros”. El objetivo principal de estos proyectos es aprovechar el

¹ Actualmente, al hablar de diáspora se hace referencia a una amplia variedad de categorías de migrantes, tanto aquéllos expulsados por razones políticas como los migrantes voluntarios. El término incluye a refugiados políticos, residentes extranjeros, trabajadores temporales, migrantes, exiliados, minorías étnicas y raciales, o comunidades en el exterior. Así, el concepto de diáspora ha adquirido un significado más bien metafórico que se utiliza cada vez más para referirse a personas que sienten, mantienen, crean, o reviven una conexión con un lugar de residencia anterior (Safra, 1991).

conocimiento, experiencia y contactos de los migrantes altamente calificados, a favor del desarrollo de su país de origen.ⁱ

De acuerdo al especialista del Banco Mundial, Yevgeny Kuznetsov, los miembros de las comunidades de expatriados altamente calificados tienen ciertas características que los colocan en una posición única para contribuir al desarrollo de sus países de origen, entre las que destacan:

- Una alta motivación intrínseca por apoyar a su país de origen.
- Conocimiento de las oportunidades a nivel global pero también a nivel local.
- Talento y creatividad para innovar.

De acuerdo a estadísticas recientes del Consejo Nacional de Población (CONAPO), la población mexicana más calificada residente en Estados Unidos se integra por alrededor de 475 mil profesionales y postgraduados. Si consideramos a todos los mexicanos que viven en la región, de origen mexicano, la cifra aumenta a más de un millón de personas con estudios a nivel terciario en Estados Unidos. Lo que representa una excelente oportunidad para que estos mexicanos estrechen sus relaciones con México, teniendo como meta que el gobierno federal mexicano cimiente lazos de oportunidades y desarrollo, así como para incentivar redes sociales que fortalezcan la sociedad civil en beneficio de México y los mexicanos.

Esta investigación primeramente hará una revisión a los conceptos principales, además de ilustrar el escenario desde el punto de vista de la administración pública y las políticas públicas. Posteriormente se revisarán dos casos de mejores prácticas a nivel mundial, con el caso de Escocia, y en Latinoamérica, quedará ilustrado por el caso de Chile. Luego se presentará un diagnóstico general de estas políticas públicas de vinculación con la diáspora mexicana altamente calificada en América del Norte, específicamente de la Red de Talentos Mexicanos. Este análisis pretende evaluar el grado de funcionalidad así como la satisfacción de los miembros de la Red de Talentos en la región, lo cual será medido mediante herramientas cuantitativas y cualitativas construidas expresamente para los fines de esta investigación. Finalmente se ofrecerán propuestas para aprovechar las áreas de oportunidad.

El objetivo principal será realizar un breve análisis de tipo diagnóstico del desempeño de la Red de Talentos en sus primeros cinco años de existencia como política pública de vinculación con la diáspora altamente calificada de mexicanos en el exterior, específicamente en América del Norte.

1.1 Antecedentes Red de Talentos Mexicanos

De la organización y creación de la Red de Talentos Mexicanos.

La Red de Talentos Mexicanos nace como un proyecto conjunto de la Secretaría de Relaciones Exteriores, a través del Instituto de los Mexicanos en el Exterior, y del Consejo Nacional de Ciencia y la Tecnología (CONACYT) con apoyo de la Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia. El modelo de organización de la red es a través de capítulos regionales que determinan sus propias metas y objetivos, es decir la red global surge y representa a redes locales que se llaman capítulos. Los capítulos son grupos con identidad local que se adhieren a la misión y visión de la red de talentos. Cada capítulo es a la vez miembro de la red global, dentro de la cual tiene una serie de obligaciones y responsabilidades.

Asimismo, la Red cuenta con un Consejo Directivo conformado por los presidentes de cada capítulo, que tiene como finalidad representar a sus miembros en la relación con las autoridades del gobierno mexicano, así como supervisar y vigilar los procesos de organización de la red. Si bien las autoridades del gobierno mexicano han acompañado los esfuerzos de organización de los migrantes calificados, han actuado como facilitadores y detonadores de proyectos; hasta el momento ha sido fundamental que este acercamiento se ha realizado sin pretender controlar el esfuerzo autónomo de organización de la Red y sus capítulos.

El Instituto de los Mexicanos en el Exterior en coordinación con la Red de Embajadas y Consulados de México juega un papel determinante en la promoción de la Red de Talentos Mexicanos, así como en la promoción de los capítulos regionales.

Por el momento, el esfuerzo se ha concentrado en Estados Unidos y Canadá pero es un programa en expansión, en un futuro próximo, a representaciones en otros países, sobre todo en la medida en que estén ubicados en regiones de alto dinamismo desde el punto de vista de la economía del

conocimiento. El modelo de consolidación de capítulos regionales ha reconocido la heterogeneidad de la diáspora mexicana y por ello ha sido lo suficientemente flexible para reconocer las ventajas comparativas de las comunidades mexicanas asentadas en cada circunscripción consular. De esta forma, por ejemplo el área de *Silicon Valley* se ha especializado en el sector de tecnologías de la información mientras que Houston ha incursionado en el área de biotecnología y salud, así como en el sector energético. Por su parte, existe mucho potencial para desarrollar programas con los mexicanos que laboran en Boeing y Microsoft en Seattle y con los ingenieros mexicanos que se especializan en el sector automotriz y que están establecidos en el área metropolitana de Detroit.

Actualmente existen 8 capítulos regionales, por mencionar algunos, se encuentra el Capítulo de Detroit, fundado en el 2007, el de Houston también del 2007. El pionero, en *Silicon Valley* del 2006. El de Los Ángeles, Washington, D.C., y en otras ciudades del mundo como el Capítulo del Reino Unido y el de Alemania.

Si bien cada capítulo de la Red define con plena autonomía sus áreas de interés y líneas de acción, las instituciones mexicanas participantes definen las áreas estratégicas de mayor prioridad, de acuerdo con el interés nacional.

El gran reto de la Red es encontrar la manera de integrar a la diáspora mexicana de migrantes altamente calificados para trabajar en conjunto a favor del desarrollo de México. La misión de la Red de Talentos es asistir a los mexicanos altamente calificados que residen en el exterior y están vinculados a negocios o sectores que generan alto valor agregado puedan contribuir a una mejor inserción de México en la economía global, y en particular a la economía del conocimiento.

La Red de Talentos tiene como objetivo buscar que medio millón de mexicanos con al menos grado universitario, que trabajan en sectores estratégicos para el desarrollo, establezcan contacto entre sí y con sus contrapartes en México. “Una de sus fortalezas más importantes es que logra reunir en una sola comunidad virtual a mexicanos que están interesados en compartir sus experiencias, contactos y conocimiento perfeccionado en el exterior para promover el desarrollo científico, tecnológico y de innovación de nuestro país.” (Página de la Red de Talentos, IME, 2011)

1.2 Objetivos principales de la Red de Talentos Mexicanos

Dentro de los objetivos principales se encuentran el promover lazos entre México y personas altamente calificadas que residen en el exterior. Además de impulsar la inserción de México en la economía global del conocimiento a través de la creación de sinergias entre este talento y su contraparte en México. Con lo que se busca facilitar la generación de proyectos de alto valor agregado en las áreas de desarrollo de negocios, educación para la innovación global y soporte a las comunidades mexicanas en el exterior. Y posteriormente, propiciar un mejor entendimiento de las contribuciones de los mexicanos en el exterior a la prosperidad tanto de México como de sus países de adopción. Teniendo como resultado final la promoción del prestigio de México en el exterior.

1.3 Aportación esperada de los mexicanos a la Red de Talentos

La Red, cuenta con la visión estratégica de los emigrados altamente especializados en los diferentes sectores de realización profesional, así como la promoción de las capacidades de México en su lugar de residencia. También considera el establecimiento de alianzas estratégicas, que involucra el aprendizaje de mejores prácticas y la consecuente transferencia de conocimiento y desarrollo de habilidades.

De igual forma, se valora el desarrollo de proyectos específicos, la mentoría hacia empresas mexicanas y desempeñar, en casos las veces de misiones comerciales y de aprendizaje de negocios. En el ámbito académico, se espera el mismo tipo de mentoría para programas educativos específicos y la orientación sobre habilidades demandadas por el campo de trabajo. Por último, se considera la realización de estancias y prácticas profesionales.

1.4 Formación de la Red de Talentos Mexicanos: Contexto histórico

Para promover la Red se organizaron en 2005, 2006 y 2007 tres reuniones en la Ciudad de México a las que se convocó, a través de la Red de Embajadas y Consulados mexicanos en América del Norte, a migrantes mexicanos altamente calificados especializados en tecnologías de la información, sector automotriz y biotecnología.

A raíz de esa convocatoria, se generó una organización autónoma de migrantes altamente calificados interesados en apoyar a nuestro país. En noviembre de 2006 se formalizó el capítulo

regional de la Red de Talentos Mexicanos de *Silicon Valley*, en mayo de 2007 lo hizo el capítulo de Houston y en diciembre de 2007 el capítulo Detroit. En el 2009 se llevó a cabo en la Ciudad de México la cuarta Jornada Informativa Red de Talentos en la que participaron representantes de los capítulos regionales ya formalizados, así como representantes de otras regiones.

1.5 Puntos Nacionales de Contacto Sectorial (PNCS).

Son instituciones mexicanas con una sólida infraestructura de gestión que acreditaron su conocimiento de frontera en el área temática de su especialidad. Tienen experiencia en la articulación y ejecución de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación a nivel internacional y son capaces de procurar fondos mediante el acceso a los programas de apoyo que ofrecen los organismos e instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales. Estos PNCS, fueron seleccionados mediante una evaluación rigurosa del programa de trabajo presentado por 29 participantes en la convocatoria 2008-1 -componente 1, infraestructura de enlace-, del fideicomiso “Fondo Sectorial de Investigación SRE-CONACYT “, en los temas y/o sectores estratégicos siguientes:

1. Cooperación Internacional para el Desarrollo (ITESM- Guadalajara)
2. Tecnologías de la Información y Comunicación.
3. Salud
4. Alimentos, Agricultura, Pesquería y Biotecnología (UNAM-PUAL, ITESM-Irapuato)
5. Nanotecnología y Nuevos Materiales (CINAV- Centro de Investigación de Materiales Avanzados)
6. Hidrocarburos y Energías Alternativas (IIC-Instituto de Investigaciones Eléctricas)
7. Medio Ambiente y Cambio Climático (IMTA- Instituto Mexicano de Tecnología del Agua)
8. Sector automotriz (FUMEC- Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia, A.C.)
9. Transporte y Aeronáutica

Resultados esperados de los Puntos Nacionales de Contacto Sectorial

Dentro de los resultados esperados de estos PNCS, se incluyen elaborar y mantener un padrón de las principales agencias de cooperación internacional para el desarrollo y sus directivos, a fin de fomentar el intercambio de experiencias y la promoción de diálogos sectoriales. Asimismo, dicho padrón incluirá las capacidades científicas y tecnológicas nacionales por sector en México y en el extranjero: recursos humanos y principales líneas de investigación, instituciones y empresas asociadas al sector, etc. Establecer una red de socios nacionales e internacionales (instituciones

académicas, centros de investigación, empresas, cámaras industriales, secretarías de estado, autoridades regionales, etc.) en el tema de competencia. Promover la articulación de alianzas y proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (IDTI) entre todos los actores del sistema nacional de innovación, diásporas de mexicanos en el extranjero y la comunidad internacional, incluyendo un espacio dentro del portal de la institución PNCS de las potencialidades del sector (en función de capacidades, recursos humanos, infraestructura, etc.). Prestar servicios de apoyo a la comunidad de científicos y tecnólogos mexicanos e incrementar sus posibilidades de participación en los programas de IDTI.

Organizar eventos, foros, encuentros, talleres y otras con objeto de propiciar alianzas entre actores nacionales, nacionales en el extranjero y extranjeros. Ofrecer información sobre oportunidades de participación en programas y convocatorias internacionales de IDTI y nacionales de Cooperación Internacional. Trabajar de manera coordinada con el Instituto de Mexicanos en el Extranjero, en particular con los diferentes capítulos de la Red de Talentos Mexicanos.

1.6 Programas de trabajo de la Red de Talentos Mexicanos

1. Desarrollo de capital humano:

Programa de Pasantías: Promover programas en las empresas o las Universidades en las que los talentos mexicanos en el exterior laboran, para estudiantes mexicanos de carreras relacionadas con el sector de especialización del PNCS.

Mentoría a instituciones mexicanas: Aprovechar el conocimiento técnico de los mexicanos en el exterior para dar asesoría a instituciones públicas, privadas y académicas mexicanas.

Realización de visitas de los miembros de la Red de Talentos a México: para celebrar conferencias y encuentros en los que se aproveche el conocimiento técnico de los mexicanos en el exterior a favor del desarrollo de nuestro país.

2. Apoyo al desarrollo de políticas de innovación:

Evaluación de proyectos y programas de cooperación: Generar mecanismos para aprovechar el conocimiento de los mexicanos en el exterior a través de comités de evaluación de proyectos que

involucren procesos de innovación tecnológica o a través de su inclusión en programas de cooperación técnica o científica.

3. Procesamiento de información

Página web: Colaborar en el ámbito de su competencia para alimentar con información relevante la página web de la Red de Talentos. Base de datos: Generar una base de datos de los mexicanos en el exterior que trabajen en el sector de su competencia.

4. Identificación de proyectos:

Promoción de oportunidades de negocios: Generar mecanismos para que, con apoyo de los mexicanos en el exterior, se promuevan las capacidades de México para aprovechar nuevas oportunidades de mercado, se organicen misiones comerciales y de aprendizaje de negocios, se conozcan las mejores prácticas. Así como la generación conjunta de proyectos de innovación: promover proyectos binacionales de innovación facilitando contactos entre empresas o instituciones en México con sus contrapartes en el exterior

5. Trabajo con los capítulos de la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior:

Atención a los capítulos de la Red de Talentos: Toda vez que deberá respetarse el proceso autónomo de organización de los mexicanos en el exterior, se buscará que los PNCS trabajen en coordinación con dichos capítulos.

Expansión fuera de EUA y Canadá: Se buscará que el trabajo que realicen los PNCS no sólo se concentre en Estados Unidos y Canadá, sino que incluya a mexicanos residentes en otros países.

6. Jornadas Informativas del IME:

Apoyo al IME en la realización de las Jornadas Informativas dedicadas a la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior, en particular en la definición de la agenda de trabajo, los ponentes, los participantes del exterior, la logística del evento y el material de trabajo.

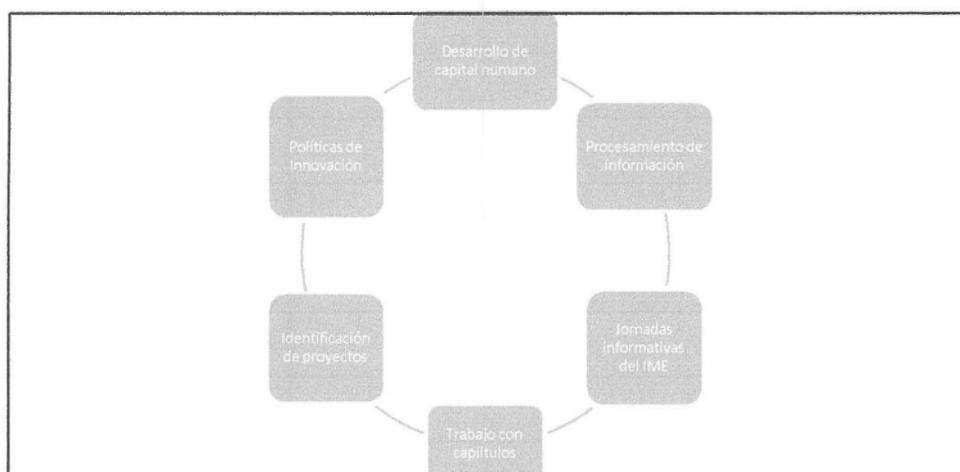


Figura 1. Componentes de los programas de trabajo de la Red de Talentos, 2010.

2. MARCO TEÓRICO

Para poder abordar el tema de los migrantes mexicanos altamente calificados, se necesita de mucha paciencia dado que no existe una base de datos estandarizada o fuente de información especializada, el único dato claro y conciso al respecto de este tema es la inexistencia de datos específicos sobre la magnitud e intensidad de la fuga de cerebros mexicanos. No existen indicadores que den respuesta a preguntas tan simples como ¿Cuántos migrantes altamente calificados se van cada año?, ¿Cuántos se han ido en total, y a dónde?, ¿Cómo se está desarrollando esta tendencia? Este déficit de información se debe, principalmente, a la carencia de una definición unívoca y operacional del tipo migratorio al que se refiere la fuga de cerebros.

Recientemente, el Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), han generado estadísticas comparativas sobre el número y proporción de “personas altamente calificadas” que actualmente viven en un país distinto al de su nacimiento. El indicador que se maneja en ambas fuentes es el de escolaridad y concentra a los conjuntos de población que satisfacen el criterio de contar con estudios posteriores al ciclo de educación media, es decir, con educación superior (completa o incompleta), estudios profesionales posteriores al bachillerato o estudios de posgrado en sus distintos niveles.

En el estudio de (Docquier y Marfouk, International Migration and Education Attainment, 2000), publicado en el libro International Migration, Remittances and the Brain Drain, (Banco Mundial, 2005) estima que hacia el año 2000 habría casi un millón (922 mil) mexicanos

“altamente calificados” viviendo en el extranjero. Esta voluminosa cifra sólo era superada, según el estudio, por Filipinas, con 1.136 millones, y la India, con 1.037 millones (pág. 22 y ss.).

Otros estudios, basados en la encuesta continua de población de EU y en datos de la OCDE, calculan que la cifra de migrantes mexicanos altamente escolarizados se aproxima, más bien, al medio millón de individuos, dato que, por cierto, coincide con las cifras que maneja la SEP sobre el tema (de acuerdo a “Fuga de cerebros aumenta cada año”, Milenio, sección Tendencias, 2009). Lo que ocurre es que un dato, el del millón de migrantes, toma en cuenta a quienes declaran haber concluido la educación media e iniciado la superior, mientras que la cifra de medio millón incluye exclusivamente a quienes concluyeron tal nivel de formación. Con la exploración de la encuesta continua del censo estadounidense, mostramos aquí que, del total de migrantes mexicanos a EU con escolaridad superior, sólo 130 mil cuentan con estudios de posgrado, y de ellos aproximadamente once mil con grado de doctor.

De los 11.6 millones de mexicanos residentes en Estados Unidos, número que incluye a los residentes naturalizados, a los migrantes legales y a los indocumentados, 8.9 millones tienen 25 años o más. De ellos casi 85% cuenta sólo con educación básica o media, de los cuales 41.3% sólo con educación primaria o secundaria y el 43.3% con estudios equivalentes a high school, que para nosotros sería el bachillerato, es decir los grados de escolaridad del 10mo. al 12avo. La proporción restante, que se traduce en 1.4 millones de individuos, terminó la educación media y cursó al menos un año de educación superior (véase Tabla II).

Tabla II. Escolaridad de la población mexicana residente en Estados Unidos, mayores de 25 años (2005-2007)

	Naturalizados		No naturalizados		Total	
	Absolutos	(%)	Absolutos	(%)	Absolutos	(%)
Básica (grados 1 a 9)	773,223	32.7	2,906,142	44.4	3,679,365	41.3
Media (grados 10 a 12)	997,304	42.2	2,857,096	43.6	3,854,400	43.3
Superior sin grado	297,217	12.6	394,950	6.0	692,167	7.8
Superior grado asociado	99,326	4.2	123,309	1.9	222,635	2.5
Superior grado bachiller	137,911	5.8	191,362	2.9	329,273	3.7
Posgrado maestría	36,491	1.5	37,212	0.6	73,703	0.8
Posgrado profesional	14,427	0.6	30,210	0.5	44,637	0.5
Posgrado doctorado	5,577	0.2	5,811	0.1	11,388	0.1
Total	2,351,476	100.0	6,546,092	100.0	8,907,568	100.0

Fuente: U.S. Census Bureau (2008)

Se muestran 73,703 individuos con grado de maestría y 11,388 con grado de doctor. Los maestros contienen a poco más del 5% (5.4%) del subconjunto con estudios superiores, y los doctores a menos del 1% (0.8%) del mismo. En síntesis, sólo 13 de cada 1,000 mexicanos residentes en Estados Unidos, mayores de 25 años, ostentan los grados de profesional, maestro o doctor. Los 129,728 mexicanos residentes con escolaridad superior al college representan menos del 1% (0.7%) de todos los residentes estadounidenses (oriundos más emigrados) mayores de 25 años. En comparación, los nativos aportan al total el 86.8% y el restante 12.6% corresponde a migrantes del resto de los países.

Distintas bases de datos (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2008; The World Bank, 2008, UNESCO) coinciden en estimar el volumen de migrantes mexicanos altamente calificados –en el sentido antes descrito– en torno al millón de personas. Esa cifra coincide aproximadamente con la estadística del Buró del Censo estadounidense, relativa a la cantidad de personas que nacieron en México, que residen en Estados Unidos y cuentan con tal escolaridad, sin distinción del estatus migratorio (naturalizados, migrantes temporales legales o migrantes irregulares).²

¿Cómo se compara este último dato con el panorama internacional sobre la migración altamente calificada? México ocupa la primera posición mundial en cuanto al volumen migratorio total. Los casi 12 millones de nacidos en México que viven en el extranjero hacen del país el número uno en lo que se refiere a la exportación de personas. Esta posición cae hasta el sexto sitio considerar la variable de escolarización terciaria.

Tabla IV. Mexicanos con escolaridad superior residentes en Estados Unidos. Población ocupada mayor de 25 años. Distribución por grado certificado y categoría ocupacional (2005-2007)

	Asociado	Bachelor	Profesional	Maestría	Doctorado	Suma
Ciencia y Tecnología	0.4	0.9	0.4	2.0	14.1	1.0
Educación	4.7	10.1	4.8	19.4	25.9	5.3
Ingeniería	1.7	3.2	1.4	5.2	4.0	2.8
Medicina	4.3	2.6	16.0	3.0	9.5	4.2
Derecho	0.4	0.6	6.6	1.0	4.2	1.0
Gerencia	5.9	9.9	7.6	17.2	7.2	5.2
Finanzas	3.3	5.3	3.0	6.5	0.5	4.7
Informática	1.4	2.3	0.7	2.9	2.1	1.0
Administración	28.1	25.7	13.3	23.3	15.0	25.6
Otras ocupaciones	49.6	39.4	39.2	19.7	16.6	40.2
Suma	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	193,416	290,757	37,922	65,630	10,264	597,992

Fuente: U.S. Census Bureau (2008).

De quienes obtuvieron una maestría, los grupos ocupacionales más representativos se concentran en actividades administrativas (23.3%), sector educativo (19.4%) y en la gerencia (17.2%).

²² (Rodríguez Gómez, 2009)

También son relevantes las proporciones correspondientes a ingeniería (5.2%) y finanzas (6.5%). Por último, en el grupo de doctores destaca, aunque es previsible, el 14.1% del total dedicado a actividades de ciencia y tecnología. Esta proporción se complementa con un 25.9% dedicado a actividades de docencia o investigación en universidades y con proporciones significativas en las ocupaciones correspondientes a medicina (9.5%), gerencia (7.2%), ingeniería (4.9%) y derecho (4.2%) y Aún para los emigrantes con altos niveles de escolaridad la colocación en el mercado laboral estadounidense, en posiciones de ocupación congruentes con el tipo de formación adquirida, no parece sencilla. Al contrario, la estadística muestra un importante grado de inconsistencia entre estos dos elementos. (Ávila, Rivera et al, 2009)

En el periodo de 1994 a 2008, el BBVA Research estima que México transfirió a EEUU la cantidad de 81.000 millones de dólares como gasto en la educación de los migrantes mexicanos en dicho país antes de emigrar. Dicha cifra representa una transferencia promedio anual de 6.000 millones de dólares, lo que equivale a poco más de medio punto porcentual del PIB de México.

Por lo que la generación de mayores oportunidades laborales para los mexicanos, permanece una asignatura pendiente. La economía mexicana no está absorbiendo a una elevada proporción de la mano de obra con mayor calificación laboral. Las tasas de desocupación más elevadas se encuentran en la población con mayores niveles de escolaridad (educación media superior y educación superior). Superan entre 1,5 y 3 veces a las de personas con educación primaria o sin instrucción (Informe BBVA, 2010).

La teoría de la fuga y atracción de mexicanos altamente calificados en el exterior.

El contexto internacional de la circulación de capital humano se basa en el principio de un mundo cada vez más interdependiente, con un mercado laboral con tendencia hacia la integración, donde las personas con alto nivel educativo y capacitación se convierten en el elemento clave de la competitividad global.

Es un hecho, que al menos en los últimos veinte años la movilidad internacional de personas altamente calificadas ha registrado niveles nunca antes vistos en la historia de la humanidad. Cada año, entre dos y tres millones de personas emigran de sus países de origen hacia más y mejores oportunidades, lo que impacta tanto al país receptor como al de origen. Según datos

recientes (Kuznetsov, 2005), los cuatro países receptores de migrantes a nivel mundial son Estados Unidos, Alemania, Canadá y Australia. Las remesas calculadas rebasan los 100 mil millones de dólares al año. Lo que llega a representar al menos 50% del presupuesto de asistencia oficial para el desarrollo.

Estos efectos se agrupan en positivos y negativos y depende del punto de vista de países emisores o receptores. Por ejemplo, parte de los efectos positivos registrados por los países receptores son el aumento de recursos humanos altamente capacitados, la estimulación de actividades novedosas así como la dispersión internacional del conocimiento.

Parte de las desventajas para los países de origen son la contraparte de estos beneficios para los países receptores, incluyen la pérdida de nacionales altamente calificados y el costo fiscal ya que parte de su educación fue financiada por el gobierno. Por su parte, las externalidades que sufren los países receptores incluyen el envío de remesas del capital acumulado, aunado a que los migrantes regresan con la adquisición de mayor experiencia internacional y el aprovechamiento de la pertenencia a la comunidad diaspórica para beneficiarse de la sociedad del conocimiento y otros mercados relacionados.

Por parte del mercado, se espera que la fuerza de trabajo altamente calificada se vuelva cada vez más integrada a la economía global. Los países desarrollados tienden a buscar este tipo de trabajadores y para ello facilitan su integración al mercado internacional de trabajo. Dado este fenómeno, el incremento en la fuga de cerebros es un problema agudo para los países en desarrollo, por lo que se necesita capacitar a estos connacionales altamente calificados para convertirlos en un aprovechamiento de cerebros. Lo que nos lleva a las relaciones comunidades diaspóricas- estados nacionales y a la creciente importancia que han tenido para el desarrollo en las últimas tres décadas.

Para entender el fenómeno migratorio de los países en vías de desarrollo, se necesita comprender variables que arrojan luz sobre el porqué resultan tan atractivos estos polos de desarrollo. En primer lugar se encuentran los altos salarios que se ofrecen así como otros beneficios

complementarios tales como centros de investigación, acceso al financiamiento, y las facilidades dadas a la creación de empresas y al espíritu emprendedor.

Las debilidades que permean en los países en vías de desarrollo son inversamente proporcionales como se puede deducir a continuación; los bajos salarios ofrecidos y aspectos complementarios insuficientes como el reducido financiamiento al área de Investigación y Desarrollo, dificultad de acceso al capital, trabas a la creación de empresas e innovación.

Vinculación de la Red de Talentos, con el programa de repatriación de científicos de CONACYT.

El CONACYT, cuenta con el Programa de Apoyo Complementario para la Consolidación Institucional, Repatriación y Retención. El objeto de este programa es estimular a los investigadores que se encuentran en el extranjero a que se incorporen en instituciones de Educación Superior, así como a centros que realizan investigación científica en nuestro país, inscritos en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas, así como promover la consolidación de grupos de investigación de alta calidad fomentando la formación de recursos humanos de alto nivel. Además de propiciar la incorporación de investigadores mexicanos que se encuentran en el país, sin adscripción o plaza vigente en México, a instituciones y centros de Investigación de la República. Está dirigido a investigadores mexicanos radicados en México o en el extranjero, que acrediten el grado de Doctor y tengan una trayectoria coherente con la línea de investigación del grupo de trabajo al que se incorporará.

La solicitud deberá ser presentada a través de las instituciones de educación superior o centros de investigación. Hasta el momento no existe manera de garantizar que los profesionistas educados con fondos del gobierno mexicano regresen al país, y los becarios que no cumplen con el contrato quedan registrados en una lista de roja de becarios en incumplimiento, pero no hay manera de cobrar la pérdida que representa la fuga de estos becarios por parte del CONACYT. Lo que si existe es una vinculación muy precaria para los ex becarios donde cada mes se manda un boletín de empleo para las diferentes ramas de la ciencia.

El reto de la vinculación con la diáspora mexicana del conocimiento a nivel institucional

Las diásporas pueden ser útiles para el país de origen pero para desarrollar su potencial, pero hace falta un esfuerzo concertado. Este esfuerzo toma tiempo y es un proceso gradual. Son precisamente las instituciones en el lugar de origen y no la diáspora per se, las cuales recaen con el peso del compromiso de todas las partes.

En el corto plazo, los talentos individuales e historias exitosas separadas ayudan a construir el propósito. En un segundo lugar vienen acciones de largo plazo, donde las instituciones en el país de origen son la clave ya que la diáspora no debe verse como la panacea a los problemas de desarrollo doméstico. Se debe tener un enfoque pragmático al confiar en individuos talentosos para que ayuden a desarrollar las instituciones en sus países de origen.

La mayoría de los trabajadores se desplazan en busca de mejores oportunidades. Sin embargo, después de haberse trasladado al extranjero mantienen las conexiones y redes de sus países de origen. Cuando estas redes se fomentan, se puede producir un flujo de vuelta de los conocimientos y las nuevas tecnologías que pueden impulsar el crecimiento del país de origen. Ya sea que los emigrantes sean perdidos permanentemente o de corto a mediano plazo, sus vinculaciones con su país de origen pueden aumentar el conocimiento disponible y la tecnología que impulsen la productividad. A veces los expatriados organizan redes que estimulan los flujos de retorno de los conocimientos y llevan a las empresas a colaborar con investigadores del país de origen.

La Internet ha jugado un papel clave en este sentido y existe evidencia de al menos 41 nuevas redes electrónicas de expatriados fundadas durante la década de 1990. Al parecer, la mayoría comenzado de manera autónoma, espontánea, e independientemente. No hay una sola autoridad de evaluación de los efectos de estas organizaciones de expatriados, pero se aferran a la promesa de facilitar los vínculos que pueden contribuir al desarrollo económico. (Bhorat, et. al.) Ciertamente, las políticas que fortalezcan las instituciones educativas tendrán un beneficio a largo plazo. La investigación indica que la cooperación entre los países desarrollados y en desarrollo en ambientes académicos y de investigación mejora las condiciones para el crecimiento económico de los países en vías de desarrollo (Kaplan, 1997; Brown, 2000). Muchos

observadores afirman que la transferencia de conocimientos o tecnología son un medio principal para que los países en desarrollo se beneficien de los migrantes altamente calificados.

Proceso vinculatorio: globalización, comercio de servicios y movilidad altamente calificada.

Durante la década de 1980, los científicos sociales se observaron un aumento de los movimientos de trabajadores calificados entre los países desarrollados y acuñaron el término de "intercambio de cerebros." La comunicación moderna y los viajes han reducido el tiempo y costo. Inclusive dentro de las mismas compañías la transferencia de personal por las empresas transnacionales son un factor que representa un mayor volumen de movimiento. La migración de intercambio entre las ciudades globales se ve respaldado por las agencias de contratación internacional. El intercambio de "cerebros" es una característica de las economías desarrolladas, formando un componente de flujo de bienes, información y finanzas que une a los países.

La movilidad especializada forma parte de la integración global.

La migración calificada es un componente clave de la globalización. Uno de los problemas de los países en desarrollo puede ser el reto a involucrarse lo suficientemente en la migración calificada de la clase que está siendo impulsada por la globalización. El desarrollo económico puede verse obstaculizado en los países que no tienen un intenso intercambio de trabajadores calificados. Dado que las empresas de países en desarrollo surgen en el escenario nacional, ellos también deben establecer vínculos internacionales a través de transferencias de personal a los mercados de mano de obra extranjera.

Las severas restricciones sobre el empleo de los países en desarrollo expatriados en los países desarrollados constituyen un obstáculo a esta forma de desarrollo. Ciertamente, los emigrantes pueden estimular el comercio con su país de origen. La investigación encuentra que el comercio de las comunidades transnacionales impulsó las importaciones de su país de origen. En primer lugar, la movilidad de dos vías habilidad hace que el desarrollo de las economías más atractivas para la inversión de capital internacional. En segundo lugar, el rápido crecimiento económico hace que un país más atractivo como destino para los extranjeros y los nacionales que regresan. En tercer lugar, la transformación de una base de producción a una economía cada vez más orientada a los servicios requiere de una movilidad cada vez mayor de trabajadores calificados, si

un país es ser competitivo en el comercio internacional de servicios. (Vertovec 1999; Head and Ries 1998; Stalker 2000).

Estadísticas de la Red de Talentos Mexicanos, a mayo del 2010.

En la reunión del 10 de mayo del 2010 de la Red de Talentos Mexicanos, se dieron a conocer los siguientes datos cuantitativos:

Visitantes frecuentes

- 85% de los entrevistados vienen al menos una vez al año
- La mitad, visita el país dos o más veces

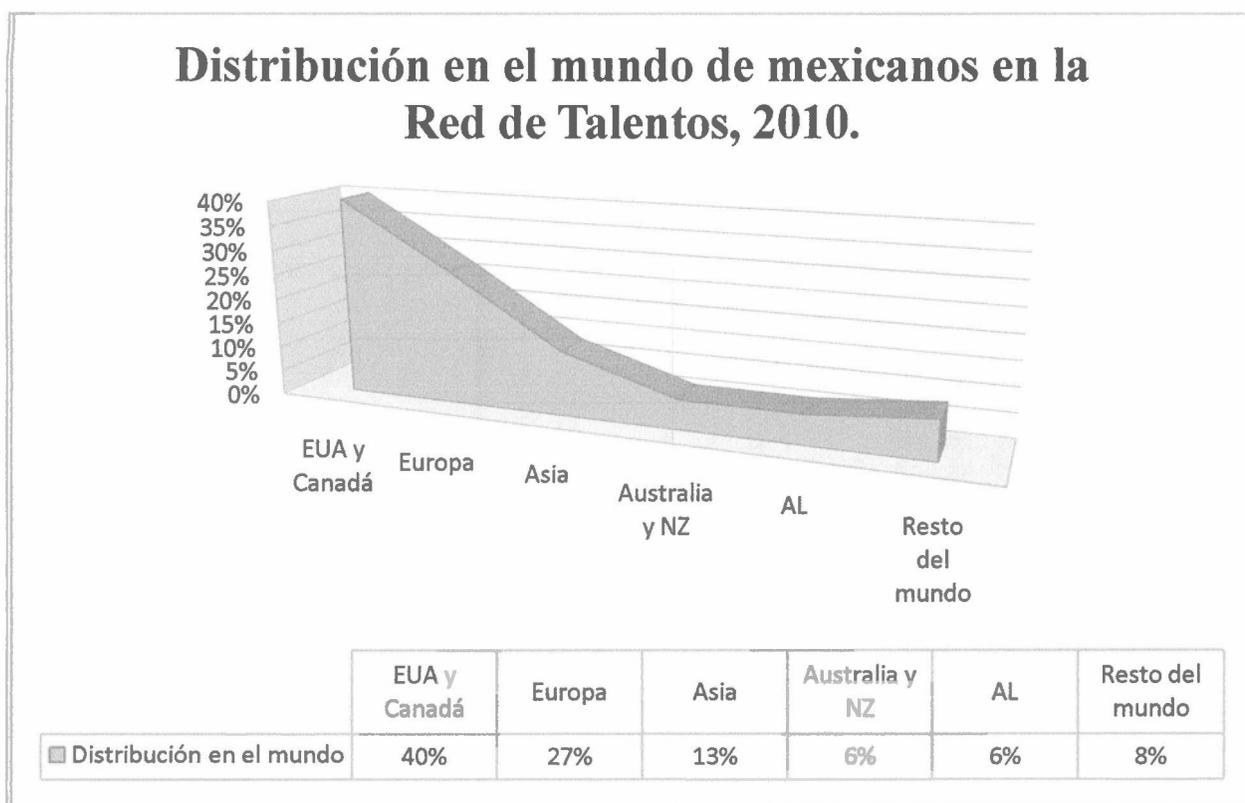


Gráfica 1. Desglosado de tipo de visita por actividades empresariales.

En la gráfica 1 se muestra una relación del tipo de visita que realizan los miembros de la Red de Talentos conectados con el mundo de negocios en México. Se tiene que el mayor porcentaje de ellos visita el país para impartir o participar en conferencias, mientras que el 23% de ellos realiza visitas de negocios. Cabe resaltar que el 21% se trasladan temporalmente a su lugar de origen para llevar a cabo consultorías, y el 17% lo hacen para entrevistarse con funcionarios de Gobierno. El 11%, que es el porcentaje más bajo, visitan el país con motivo de actividades emprendedoras relacionadas con la creación de nuevos negocios.

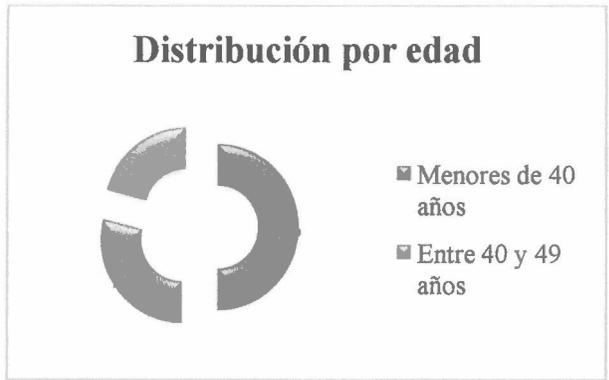
De la distribución de los mexicanos altamente calificados en los diferentes capítulos a lo ancho del mundo, tenemos que la concentración más grande de emigrados se encuentra en América del

Norte por un estimado de 40%, mientras que en segundo lugar se encuentra Europa como lugar de destino. El tercer lugar de destino lo ocupa Asia y específicamente, China, Singapur y Malasia con un 13% de mexicanos. Comparten una distribución del 6% Australia y Nueva Zelanda junto con América Latina. Y en el resto del mundo se encuentran distribuidos el 8% de los mexicanos con estas características como lo podemos ver en la gráfica número dos a continuación.



Gráfica 2. Desglosado de distribución de mexicanos en el mundo, parte de la Red de Talentos Mexicanos 2010.

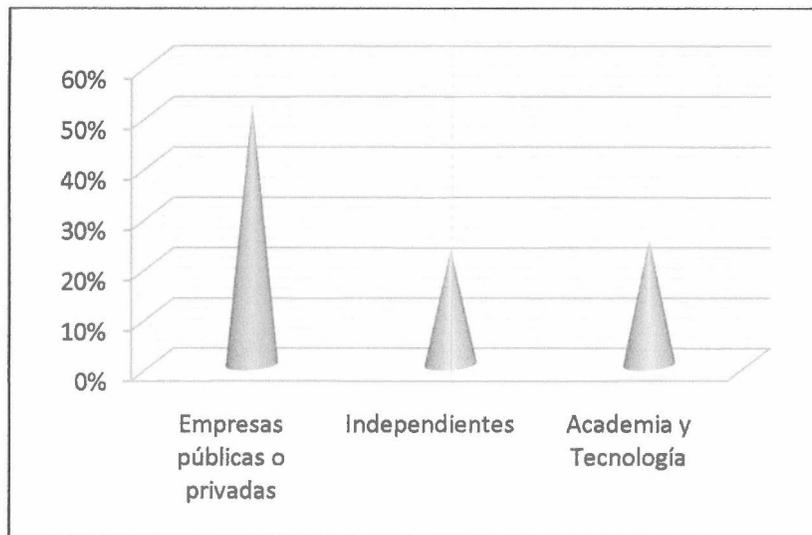
En relación a la edad, tenemos que el 50% de la muestra son menores de 40 años, mientras que el 29% de ellos tienen entre 40 y 49 años de edad. Lo que caracteriza a nuestra diáspora mexicana del conocimiento es precisamente, su juventud como se puede demostrar con estos datos duros. En la siguiente gráfica se muestra la variable de la edad de los mexicanos contemplados en este estudio.



Gráfica 3. Distribución por edad de mexicanos parte de la Red de Talentos, 2010.

Distribución por sector

Más de la mitad de los mexicanos que participan en la Red de Talentos Mexicanos trabajan para empresas públicas o privadas, mientras que solo el 23% de ellos trabaja de forma independiente y el 25% lo hace para alguna institución académica o tecnológica.



Gráfica 4. Distribución de la diáspora mexicana altamente calificada por sector laboral, 2010.

Cabe destacar que el 75% de ellos tienen capacidad de decisión en sus trabajos en el sector privado (24% son administradores, 22% tiene cargos de presidentes de compañías (CEO), y 14% desempeñan labores de Vicepresidente).

Distribución de la población actual de la Red de Talentos por industria de especialidad, 2010.

Respecto a sus áreas de concentración, se puede observar que es una comunidad diaspórica bastante diversificada, donde el mayor porcentaje lo ocupa por ejemplo, la industria de los

recursos naturales y asociados, seguidos por el sector de la cooperación internacional para el desarrollo y la Ingeniería. El porcentaje menor lo ocupa la industria de la nanotecnología con sólo 2.5% de mexicanos que se dedican a este sector.



Gráfica 5. Distribución de la población actual de la Red de Talentos por industria de especialidad, 2010.

Disposición de apoyar a empresas mexicanas a ingresar al mercado mundial.

El 81% está dispuesto a apoyar a empresas mexicanas a ingresar al mercado mundial, lo que en conclusión nos retrata las características básicas de la diáspora mexicana del conocimiento que participan en la Red de Talentos Mexicanos al año de 2010, estando configurada como una población que realiza visitas frecuentes al país, es altamente globalizados, son jóvenes en su mayoría, y especializados en diversas industrias como puede apreciarse en la gráfica 5.

Las principales aportaciones que esta población tiene es la identificación de oportunidades de negocios y análisis de mercado, lo cual realiza el 16% de la población, mientras que el 11%

aporta en la transferencia de conocimiento tecnológico, y el 10% colabora con el desarrollo de planes de negocios.³

Perspectiva económica detrás del fenómeno del a diáspora altamente calificada.

La primera teoría que analiza las condiciones que incentivan la migración, (Ravestein, 1889), estudia la Teoría del Push y Pull. Los primeros modelos teóricos de migración se presentan en el siglo XX, donde se trata de explicar los factores que determinan ésta, como la diferencia de salarios entre los sectores; relaciona a la migración con el tiempo requerido para lograr un incremento en la calidad de vida; y que la decisión de migrar depende de lo que se espera recibir en el destino potencial.

En México, (Yunez Naude, 2001) hace un análisis enfocado a la migración dirigida a Estados Unidos; describe cómo los cambios estructurales y la inestabilidad de la economía desde los años ochenta, han sido un factor de la decisión de migrar de los mexicanos en las comunidades rurales. Concluye que los procesos de apertura de mercados como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte afectan negativamente los ingresos de los hogares en comunidades rurales, empeorando su nivel de vida e impulsándolos a ir en busca de otro lugar para vivir, estos efectos no serían tan catastróficos como algunos autores estimaron durante la puesta en marcha del TLC. Yunez atribuyó la aminoración del impacto de las reformas a la diversificación del ingreso que tienen las familias con estas características.

Continuando con el marco teórico, en las ideas neoclásicas se aborda el tema de la teoría general: que describe al migrante como el agente maximizador de beneficios que, al calor de diferencias sensibles entre el salario doméstico y el ofrecido en el lugar de destino, construye expectativas racionales que incentivan poderosamente la migración, de forma tal que, al incrementar la oferta de trabajadores en el exterior y reducirla en el país de origen, produce el triple efecto de la reducción salarial en el primero, el aumento salarial en el segundo y el incremento del producto

³ Estadísticas tomadas de la publicación de resultados del estudio cuantitativo "Diasporas of Highly Skilled: Institutionalization, experiences and opportunities. llevado a cabo por el Dr. Ezequiel Tacsir y el Dr. Yevgeny Kuznetsov del Banco Mundial, en el cual se entrevistaron a 205 mexicanos ex becarios del CONACYT que participan de alguna manera con la Red de Talentos. Estos resultados fueron presentados en la reunión no.76 de la Red de Talentos en Cancillería, gráficas de elaboración propia.

total acompañado del deterioro de los términos de distribución (leyes malas u opresivas, así como impuestos elevados).

En segundo término, la nueva economía de las migraciones laborales no hace sino solucionar los problemas de las ideas neoclásicas, de forma tal que identifica a la fuente de la decisión migratoria no en el agente individual maximizador, sino en el hogar, la familia que construye la estrategia de la migración de una parte de sus miembros, con el propósito no sólo de maximizar ingresos sino, fundamentalmente de diversificar sus fuentes y reducir los riesgos. En la medida en que la finalidad de la emigración es maximizar los ingresos, no lo es, necesariamente, en términos absolutos cuanto en relación con otros hogares en su grupo de referencia, retomando de este modo la vieja noción de la privación relativa. Se infiere, entonces, que cuanto más desigual sea la distribución del ingreso en una comunidad determinada, más se sentirá la privación relativa y mayores serán los incentivos para la emigración. La diferencia entre la explicación neoclásica y la nueva economía es la distribución del ingreso.

La tercera teoría, los mercados de trabajo segmentados, analiza las razones estructurales de la necesidad de mano de obra extranjera en las economías desarrolladas. La segmentación se origina en la dualidad de mercados de trabajo intensivos en capital que coexisten con los que lo son en trabajo, en un marco rígido de jerarquía laboral; la existencia de puestos de trabajo mal remunerados, riesgosos, sucios y de inexistente status social es un incentivo adverso para que la población doméstica acepte semejantes empleos, mismos que no pueden recibir los incentivos tradicionales de mercado, como aumentos salariales, en virtud de generar dos opciones igualmente indeseables: La pérdida de jerarquía laboral o, en caso de mantenerla, la escala general de salarios que produciría una inflación estructural, ya que nada garantiza que tales incrementos se hagan acompañar del crecimiento proporcional de la productividad. Es ahí donde el migrante puede convertirse en solución, ya que esos bajos salarios suelen ser mayores que los de su lugar de origen, que es el espacio en el que el migrante busca su propio status, y no en el lugar de destino, por lo que él sí cuenta con incentivos para ocupar esos puestos de trabajo.

La última teoría se desprende de la concepción marxista, en la cual se hace referencia a la penetración del capitalismo en economías periféricas y semi-periféricas como variable

explicativa de la modernización de los procesos productivos, de forma tal que el capital sustituye y desplaza a la fuerza de trabajo y, así, la obliga a migrar al centro, en el que obtendrá bajas remuneraciones, reproduciendo el esquema general de desigualdad que caracteriza al orden capitalista. Immanuel Wallerstein es el más reconocido autor de esta propuesta. El sistema mundial, de predominio europeo, empezó a formarse en el siglo XVI y está compuesto por tres esferas concéntricas: centro, periferia y semi-periferia; las migraciones emanan de las desigualdades estructurales –en este caso, de un orden internacional fuertemente desigual- y, de manera contraria al paradigma del equilibrio general, tienden a reforzarlas en lugar de contribuir a reducirlas.

La extensión del modo de producción capitalista de los países del centro hacia los de la periferia constituye el núcleo central de la explicación de las migraciones. Para contrarrestar la tendencia decreciente de la tasa de ganancia los países del centro intervienen en los de la periferia en busca de materias primas, de alimentos y de mano de obra barata. En la actualidad es cada vez más común la falta de oportunidades de empleo en el área tanto urbana como rural; el proceso de globalización y ardua competitividad ha propiciado que la esperanza de una mejora en la calidad de vida se complique día a día. Motivo por el cual la migración (interna y externa) es vista como una oportunidad por todos los individuos para mejorar su calidad de vida.

Los procesos migratorios presentan características específicas, puede decirse que la migración internacional de los últimos decenios no es un movimiento de población, sino un movimiento de fuerza de trabajo, es decir, lo que la caracteriza son los movimientos de individuos económicamente productivos. Dado lo anterior, podríamos detectar que los migrantes se desplazan de países de menor desarrollo hacia los países más avanzados, siendo éstos últimos los que controlan (o intentan controlar) los flujos de migrantes de acuerdo a sus necesidades y objetivos.

La importancia de la Migración México-Estados Unidos, se debe al porcentaje de población mexicana que se encuentra en ese país, ya que según la información proporcionada por el Banco de México, constituye cerca del 60% del total de la población indocumentada en los EU. Este flujo de indocumentados mexicanos a los EU ha ido en constante crecimiento ya que en 1970 el

total de migrantes ilegales que entraban a los EU anualmente era de 554,754 personas (el 1.15% respecto de la población total para 1970) y, en el 2000 la cantidad de ilegales ascendió a 4,808,000 (el 4.9% respecto de la población total). La realización de un estudio de migración no es fácil, ya que como lo señalan (Delaunay, D., y Santibáñez, J.,1997), la migración es un acontecimiento instantáneo que solo dura lo que tarda el traslado; constituye además un acontecimiento renovable y reversible que puede anularse mediante un retorno. Por consiguiente la migración solo puede captarse a través de una observación continua (Acosta, Tapia y Granados, 2004). En el ámbito nacional, el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), a través de los Censos de Población y Vivienda, ha tratado de recopilar dicha información, la cual representa la herramienta básica de todo investigador del fenómeno migratorio.

La diferencia de ingresos entre países ricos y pobres constituye un incentivo para emigrar, en este sentido, el gran supuesto del Consenso de Washington, en el que los mercados libres acarrearían la convergencia económica, es erróneo; de la misma forma que es equivocado el mito liberal, mediante el que las sociedades que se modernizan, se asemeja. El resultado que se deriva de imaginar que hay un sólo sistema económico compatible con las exigencias de la modernidad solo nos lleva a negar oportunidades, especialmente para los países pobres, en donde las limitaciones que tienen aumentarán y limitarán su propio desarrollo, sin la subordinación a los planteamientos económicos impuestos desde los organismos multilaterales, en donde la presencia de los países ricos es visible.

Consideraciones Teóricas de Capital Humano Altamente Calificado.

Las externalidades tecnológicas positivas de la migración surgieron por el aumento en el capital humano disponible para la economía receptora. Los argumentos teóricos datan de la literatura del desarrollo de los años cincuenta (con autores como Hirschman, Myrdal, Perroux y Wallerstein). Se vivió un resurgimiento a mitad de la década de los ochenta con el nacimiento de la llamada Nueva Teoría del Crecimiento, con los artículos de *Paul Romer* (1986, 1987, 1990), y de *Robert Lucas* (1988); en los cuales se argumentaba que la migración de personas altamente calificadas había sido evaluado como un factor que estimulaba las dinámicas de crecimiento económico (Walz 1996), sobre el trato especial de los efectos migratorios en un nuevo mundo de

crecimiento). De acuerdo a estos modelos de la Nueva Teoría del Crecimiento, se debe hacer una diferencia entre las habilidades, ligadas a las personas, y el conocimiento, el cual no está vinculado a las personas.

Todos estos estudios muestran que el crecimiento en la migración de personas altamente calificadas a aumentado en las últimas dos décadas, sobre todo de países en vías de desarrollo a países desarrollados. Por un lado, ha habido una acelerada demanda de fuerza laboral calificada en economías desarrolladas que buscan formas de cubrir su demanda en el exterior. Por otro lado, sueldos más altos y mejores condiciones de empleo, mejor información, reclutamiento y la reducción en los costos de transportación han motivado a la fuerza laboral altamente calificada a buscar mejores oportunidades en las economías desarrolladas. La globalización ha unido a estos mercados laborales creando flujos de recursos humanos que se concentran en ciudades con alta demanda de personal calificado. Así, surge la pregunta, desde la perspectiva de los países en vías de desarrollo, ¿Cuáles son las consecuencias y cuáles las respuestas apropiadas dados estos patrones de movilidad altamente calificada?

Sobre la demografía de la emigración de la fuerza laboral altamente calificada

Hoy en día no existe un sistema internacional para registrar los flujos de migración altamente calificada. Como resultado, el término “altamente calificado” es interpretado en la literatura en términos educativos. La población se divide de esta manera en la población con acceso a educación primaria (0-8 años), secundaria (9-12 años), y terciaria (más de 12 años y universitarios). Existen también, dos maneras básicas de medir la educación terciaria en el ámbito migratorio, la que define por la “Pérdida acumulativa” mide el porcentaje de todas las personas con acceso a educación que nacieron en determinado país, que ahora viven en el extranjero. Las pérdidas de la población de este sector son sustancialmente mayores que las de otros sectores migratorios, sobre todo en comparación con los de educación secundaria.

La Diáspora, ¿qué es y cómo funciona?

La opción de la diáspora representa un enfoque diferente para la fuga de cerebros. Tiene una posición fundamentalmente diferente a los enfoques tradicionales de manera que no considera la migración de personas altamente calificadas como una pérdida, sino como una ganancia

potencial para el país de origen. Los expatriados altamente cualificados son vistos como una agrupación de recursos humanos potencialmente útiles para el país de origen, el desafío consiste en movilizar a estos cerebros. La diáspora se basa en un enfoque de redes, una red puede definirse como un conjunto de contratos regulares o conexiones similares entre actores individuales o grupos (Granovetter y Swedberg, 1992). La principal característica de la diáspora es que intenta establecer conexiones y vínculos entre los expatriados altamente calificados y entre ellos y el país de origen. Esto permite el suministro de información y el intercambio de conocimientos sin tener que regresar al país de origen.

De esta manera, el país de origen no solo tiene acceso a los conocimientos y la experiencia de los expatriados, sino también las redes de conocimientos de los cuales él/ella forma parte en el país de acogida. Un elemento crucial de la diáspora es un sistema eficaz de información para facilitar la transferencia y el intercambio de información entre los miembros de la red y entre ellos y sus homólogos en el país de origen.

En este caso, el desarrollo de nuevas tecnologías de información y comunicación desempeñan un papel importante para facilitar la transferencia de conocimientos e información entre los actores de diferentes partes del mundo. Otro elemento destacado por teoristas como Callon: en cualquier red deben existir los incentivos necesarios para fungir de "cemento" con los vínculos y entre los actores de la red. Los miembros de la Red deben cosechar algunos beneficios de su participación en la red (Callon, 1995).

Redes de diásporas intelectuales/ científicas

Tienden a tener una plataforma tecnológica basada en una página web, están organizados de manera heterogénea, cada grupo determina su organización, y aunque es de suma importancia que mantengan un carácter independiente, necesitan recibir cierto impulso institucional para poder generar acciones concretas, actividades significativas y lograr sus metas. Cada una de estas organizaciones está formada por un comité ejecutivo o consejo ejecutivo que varía dependiendo de cada ciudad y del tamaño de la red. Otro hecho importante es que no porque sean organizaciones independientes significa que no necesiten financiamiento, por lo que muchas

veces la membresía tiene una cuota simbólica o cada quien contribuye de acuerdo a sus posibilidades en dinero o especie.

Los efectos: regreso, redes de la diáspora del conocimiento y transferencia de tecnología.

La movilidad internacional de los trabajadores calificados pone en marcha efectos de retroalimentación que, en términos generales, generan resultados económicos favorables. La migración de retorno, en particular, puede reabastecer la población altamente calificada en el país de origen y, en la medida en que los migrantes de retorno son más productivos, y además impulsan aún más la productividad del país de origen. El dinero regresa por las remesas de los trabajadores. Y la transferencia de tecnología puede ser tan importante como el regreso físico de los expatriados.

La migración circular acelera la productividad. Altas tasas de migración de retorno después de estancias temporales en el extranjero, puede ser el mejor de todos los fenómenos migratorios en una "óptima fuga de cerebros". Los trabajadores nacionales pueden aspirar a mayores calificaciones académicas con la esperanza de salir al extranjero, y si regresan pueden aumentar la productividad media de los países de origen, especialmente si el trabajador vuelve tras adquirir experiencia y conocimientos en una economía más avanzada. Algunos observadores creen que las tasas de rentabilidad son lo suficientemente altas en promedio ya que al menos la mitad de los trabajadores calificados parecen volver.

CUADRO: Terminología de la movilidad internacional de los Trabajadores Calificados

Se refiere al movimiento de personas con educación "terciaria", principalmente aquellos con al menos 4 años de educación primaria y de educación secundaria (12 años). La movilidad se refiere a cualquier tipo de movimiento internacional de una sola meta a patrones recurrentes.

Fuga de Cerebros

La "fuga de cerebros" puede ocurrir si la emigración de personas con educación terciaria de estancia permanente o de larga duración en el extranjero alcanza niveles significativos y no se compensa con los efectos de las remesas, la transferencia de tecnología, la inversión y el comercio. La fuga de cerebros reduce el crecimiento económico a través de un déficit en las inversiones, en educación y en el agotamiento de un país de la fuente de bienes de capital humano.

Fuga de Cerebros Óptima

Algunos economistas argumentan que los países en desarrollo se benefician de la cantidad justa de emigración de profesionales calificados (no demasiado, pero no poco). La posibilidad de trabajar en el extranjero por un aumento en los salarios es un incentivo para aspirar a mayores niveles educativos y mayores ingresos económicos.

Desperdicio de Cerebros

Cuando los mercados laborales de los países en vías de desarrollo no pueden emplear plenamente a sus nacionales, entonces hay un "desperdicio de cerebro" y la emigración presenta una baja amenaza económica. Este podría ser el caso, por ejemplo, si hay pocos puestos de trabajo para los matemáticos. Del mismo modo, los migrantes pueden encontrarse subempleados en los países receptores, como cuando los científicos sólo pueden calificar como choferes de taxi.

Circulación de cerebros

Un dinámico regreso de migrantes al país de origen, o "circulación de cerebros", vuelve a proveer de población instruida en el país de origen y, en la medida en que los migrantes devueltos son más productivos, elevan la productividad país de origen.

Intercambio de cerebros

Un país de origen podría intercambiar los migrantes altamente calificados con uno o muchos países extranjeros. UN "intercambio de cerebros" se produce cuando la pérdida de los autóctonos es compensado por una afluencia equivalente de trabajadores extranjeros altamente calificados.

Globalización de cerebros

El comercio a veces continúa luego de un despertar de los migrantes calificados; de hecho, un nivel de migración terciaria parece ser integral para el comercio. Las compañías multinacionales y las fuerzas de globalización requieren de esta movilidad internacional.

Exportación de cerebros

En algunos casos, los países en desarrollo optan por educar y exportar sus trabajadores altamente calificados, ya sea en programas de contratos bilaterales o como agentes libres de emigración. La estrategia consiste en mejorar el balance general de la nación mediante el retorno de las ganancias y el retorno de los trabajadores más experimentados, o por medio de remesas, la transferencia de tecnología, y la inversión, la mayoría de avión fuera del país, y para justificar dispensación con el regreso de trabajadores más experimentados, o a través de remesas, transferencia de tecnología e inversión. Se prefiere el término "circulación de cerebros". (Johnson and Regets 1998; Appelyard 1991)

3. Marco Metodológico

Para la realización de esta investigación se recurrió a una investigación bibliografía del tema migratorio, de capital social transnacional y de las políticas públicas existentes que abordaran el tema de personas altamente calificadas en el exterior. Tuvo mucha influencia el curso en línea sobre Migración y Desarrollo impartido vía digital por la Dra. Alexandra Délano a través del Instituto Matías Romero. En este curso, se pudo obtener un enfoque mucho más crítico sobre la migración y su relación con el desarrollo.

A través de esta primera exploración del universo de la migración en México, descubrí que poco se había escrito o investigado sobre las políticas públicas que atendieran al migrante destacado académica o profesionalmente, sobre todo comparado con programas y políticas a nivel internacional. Por lo que encontrarme con los textos sobre la creación, historia y desarrollo de la Red de Talentos fue una gran señal para mi línea de investigación. Sin embargo, más allá de poder hacer un análisis y poder medir la efectividad de este programa como se podría hacer en el área de las políticas públicas, éste programa en particular por lo reciente y sus particularidades no se prestó para poder ser medido en cuanto a su efectividad. Por lo que se decidió realizar en cambio una especie de diagnóstico preliminar de su desempeño en los 5 años de vida, así como poder investigar la percepción de la población objetivo en el área de desarrollo institucional e interagencial.

Por lo que se determinó que se haría mediante una primera parte de investigación bibliográfica y de fuentes primarias que nos pudieran ayudar a acercarnos teóricamente a la Red de Talentos, y posteriormente a la construcción de herramientas cualitativas de medición de la percepción en el desempeño de la Red de Talentos desde el punto de vista de política pública. Así, se logró contactar a más de 15 talentos mexicanos que cumplieran con los requisitos de ser miembros activos de algún capítulo en Norteamérica, y con la disposición de contestar un cuestionario de introducción y posteriormente una entrevista semi-estructurada vía telefónica o digital. De esta manera, se diseñó la investigación para poder ir más allá de los meros textos o fuentes, sino tener una visión un poco más de campo del desempeño y creación de la Red de Talentos en su primer lustro de existencia. Se pretendió también que la investigación mostrara patrones de actitudes,

opiniones y áreas de oportunidad que fueran de utilidad para los tomadores de decisiones dentro de la Cancillería y del Conacyt, sobre todo en el marco de la Jornada Anual a mediados del 2011. Por lo que las siete entrevistas logradas son parte de esta investigación primaria para conocer más de cerca la Red de Talentos e identificar las necesidades y logros para poder orientar la misión del programa.

A continuación se discuten algunos de los temas principales que sirvieron para la metodología de la investigación, ya que son los pilares teóricos de ésta.

Sobre las diásporas del conocimiento y la influencia en el país de origen. Uno de los aspectos más visibles y estudiados con respecto a las diásporas es su participación política y económica en sus países de origen y de residencia. Históricamente, algunas diásporas han desempeñado un papel fundamental para lograr la conformación de una comunidad políticamente independiente en el territorio del que emigraron. Tal es el caso de la diáspora judía con el establecimiento del Estado de Israel, y de las diásporas irlandesa, griega y armenia, en la lucha por la liberación nacional de sus países de origen, así como los casos menos exitosos como el de las diásporas kurda, sikh y vasca. En otros casos, algunas diásporas han presionado a los gobiernos de sus países de residencia a impulsar cambios en sus países de origen, como en el caso de la diáspora cubana e iraquí y su cabildeo con el gobierno estadounidense.

La expansión de la tecnología de la información y las comunicaciones ha facilitado la emergencia o consolidación de redes de activistas integradas por miembros de diásporas dispersos geográficamente, pero que comparten el interés de influir políticamente en sus lugares de origen. La facilidad para viajar y mantenerse en contacto con sus países de origen ha fomentado la participación de las diásporas en proyectos de desarrollo e inversión en sus países de origen. Otro ejemplo más reciente son las “diásporas digitales” como las describe (Brinkerhoff, 2009) que participan y se organizan por medio del uso del Internet, blogs, redes virtuales, etc. En cuanto a las formas de participación de las diásporas, en gran medida la participación de las diásporas es impulsada por sus élites, lo que (Shain, 1995) llama los “miembros núcleo” y (Armstrong, 1976) identifica como la “diáspora movilizada”. Sin embargo, la participación de las diásporas en la vida de sus países de origen abarca una amplia gama de

aspectos económicos, sociales y culturales, que involucran a otros sectores de la diáspora además de las élites.

Alguna de las formas que la participación de las diásporas puede asumir son las siguientes:

-lobbies étnicos: buscan influir en las políticas del país de residencia hacia el país de origen.

-asistencia económica a su país de origen: por medio de contribuciones individuales, remesas, inversiones o proyectos productivos.

-transmisión de valores y conocimientos: también llamadas “remesas sociales”, como los valores de las democracias, así como conocimientos técnicos y científicos.

-apoyo y donativos para grupos políticos en el país de origen: por medio de contribuciones o apoyo a partidos, candidatos, u otros grupos, movimientos sociales u organizaciones civiles que participan en la vida política nacional, así como protestas y campañas para llamar la atención sobre asuntos relacionados con el país de origen.

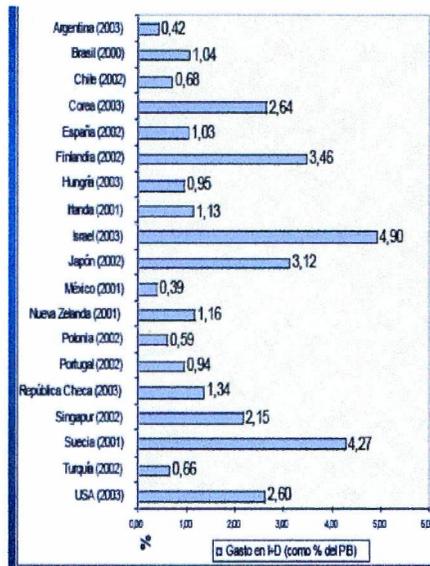
-apoyo durante crisis o desastres naturales: en muchos casos estos sucesos son claves en la movilización de la diáspora que apoya por medio de donativos o participación en trabajos de reconstrucción.

-Participación en resolución de conflictos y reconstrucción: Eritrea y Sri Lanka son ejemplos de apoyo en este ámbito por medio del dinero que envían las diásporas a sus países de origen. Sin embargo, debe enfatizarse que no todas las contribuciones de las diásporas son positivas. En casos como los de Etiopía, Kosovo, Israel y Palestina, grupos de diásporas han desempeñado un papel significativo al fomentar o apoyar conflictos o financiar a grupos insurreccionistas. (Délano, 2009).

Cadenas migratorias y redes diaspóricas

Las cadenas migratorias abiertas son consecuencia de oportunidades educativas o laborales las cuales permiten al migrante moverse hacia trabajos y actividades académicas más complejos

necesarios para el mundo globalizado. Se identifican dos tipos de cadenas migratorias, las de movilidad altamente capacitada y las de los trabajadores poco calificados.



Gráfica 6. Comparación internacional del gasto en Investigación y Desarrollo Científico como porcentaje del PIB, (OCDE, 2008).

Mejores Prácticas Internacionales

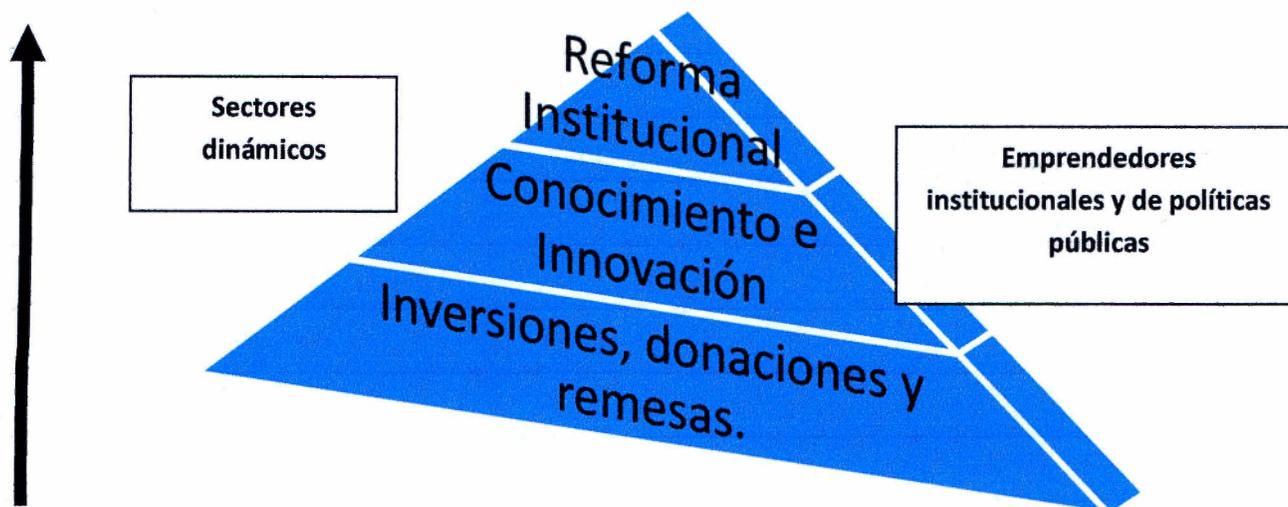
A nivel mundial, se tomarán dos ejemplos que ilustrarán la vinculación con la diáspora altamente calificada. El de GLOBALSCOT donde cerca de 900 empresarios escoceses participan en la red impulsada por el gobierno de Escocia desde 2002, para apoyar a las empresas escocesas al darles acceso a nuevos mercados y tecnologías. A nivel Latinoamérica, se seleccionó el caso de Chile con su CHILEGLOBAL. El cual cuenta con alrededor de 60 miembros de la diáspora que contribuyen al desarrollo de la industria chilena. CHILE GLOBAL forma parte de la organización sin fines de lucro “Fundación Chile”.

PRINCIPALES PAÍSES DE MIGRANTES CALIFICADOS

1. India	996,813
2. Filipinas	886,653
3. Alemania	855,815
4. China	799,834
5. México	473,923
6. Corea del Sur	425,152
7. Taiwán	263,086
8. Irán	260,270

Gráfica 7. Residentes en la OCDE con educación terciaria nacidos en el extranjero, (OCDE, 2000)

Impacto de la diáspora en sus países de origen: como hacer que se sientan parte de nuevo.



Políticas Públicas que responden a la movilidad de personas altamente calificadas

En países desarrollados como en vías de desarrollo existe una serie de políticas públicas que pretenden responder al fenómeno de la migración de nacionales altamente calificados. Se han encontrado seis tipos generales de este tipo de políticas.

En los setenta, tuvo mucho auge la política de la “reparación” de la pérdida directa a través de un impuesto a la fuga de cerebros, la cual fue abandonada en esa misma década. Luego vinieron políticas “restrictivas” las cuales recaen en los derechos de los individuos y son contraproducentes a largo plazo. En contraste, vinieron las de “reclutamiento” que son aplicadas por algunos países en vías de desarrollo con el fin de atraer a la fuerza de trabajo altamente calificada para incrementar el capital humano de la nación.

Claro está que la externalidad negativa de este tipo de políticas es que son políticas de exportación donde los países en desarrollo escogen capacitar a los trabajadores para trabajar en el mercado internacional, para exportar capacidades. Al mismo tiempo, las políticas positivas de “retorno” de expatriados tiene sentido, pero es difícil implementarla. El programa de retorno de talento de la Organización Internacional para la Migración, OIM, representa una contribución significativa en este aspecto.

Políticas Públicas y el caso de México

En el escenario internacional, nuestro país se ha caracterizado por ser un exportador de mano de obra no calificada hacia Estados Unidos, en 1990 también era el mayor exportador de migrantes con educación terciaria. El 30% de sus científicos e ingenieros residían en el extranjero, y aún cuando reciben gran parte de las retribuciones, varios estudios han demostrado que los migrantes mexicanos altamente calificados mandan menos remesas que sus compatriotas con menor nivel educativo. Además, el efecto multiplicador del PIB de las remesas es menor en las áreas urbanas de donde provienen los migrantes calificados.

México ha creado varios programas que capitalizan las remesas, destacando el programa 3x1 con la inversión conjunta de las organizaciones de migrantes y los tres niveles de gobierno para financiar obras de infraestructura básica con remesas colectivas. También otorga becas para que los mexicanos estudien en el extranjero mediante el CONACYT, y al momento de regresar a trabajar a México, no les cobra la ayuda. (Verhaal, 2001). Para los que se quedan en el extranjero existen las políticas de “*resourcing*” o la opción de la diáspora. Las cuales recaen en la creación de redes de expatriados que facilitan la transferencia de tecnología a su país de origen. A la fecha, la mayoría de las redes de expatriados son autónomas y existe mucho campo de oportunidad para los países de origen y el de llegada. La vinculación con los expatriados calificados permite tomar ventaja en el país de origen, invertir en fondos de remesas o en actividades emprendedoras cuando se ofrecen beneficios fiscales.

En el caso concreto del diseño de políticas públicas para la migración altamente calificada (Brown, 2000), se encontraron los siguientes puntos cardinales:

1. Retorno de migrantes a su país de origen

El retorno de migrantes es una forma segura de cultivar el capital humano para los países de origen, especialmente cuando existe un valor añadido al trabajar en el exterior. El regreso permanente tiende a ser el foco de muchas políticas.

2. Restricción de la movilidad internacional

Muchos países en vías de desarrollo tienen políticas restrictivas de migración que dificultan a sus nacionales aceptar trabajos en el exterior. Muchos países hacen esto para proteger a sus nacionales de la fuerza de trabajo extranjera.

3. Reclutamiento de migrantes internacionales

Si existe escasez de migrantes calificados, entonces se accede a reclutar capital humano de otros países. La revolución digital creó una gran competencia por trabajadores especializados en estas tecnologías, las nuevas políticas globales facilitan las regulaciones numéricas y proteccionistas.

4. Reparación de pérdida de capital humano (fiscal)

Una receta favorita de la década de los setenta era que los países desarrollados debían compensar a los países de origen, o que los migrantes pagaran impuestos directos para lidiar con las externalidades creadas por la pérdida inmediata de capital humano.

5. Opciones de la diáspora

Los trabajadores altamente calificados pueden ser un recurso significativo, se procura especialmente el contacto continuo con el sector académico y privado. El gobierno y el sector privado toman iniciativas que busquen incrementar la comunicación, la transferencia de tecnología, remesas e inversión.

6. Retención a través de políticas del sector educativo

Crear una fuerza de trabajo altamente calificada empieza con el fortalecimiento de las instituciones educativas. Un sistema viable que promueve que los graduados permanezcan en el sistema, que retiene al capital humano, se asegura de que el país de origen mantenga su inversión en la educación y el conocimiento.

En relación a la diáspora como población objetivo de política pública, se revisa el enfoque de los expatriados como recurso para el desarrollo. Ya sea que los migrantes permanezcan en el exterior temporal o permanentemente, sus vínculos con el país de origen se capitalizarán en grandes beneficios. Existe una tendencia natural de los migrantes de mantener los lazos con el

hogar y este vínculo alimenta el conocimiento y la inversión. Al mismo tiempo, la diáspora deberá ser promovida y atendida por el país de origen.

La creación de organizaciones de comunidades de la diáspora del conocimiento

Existen al menos 41 organizaciones de expatriados en la última década a nivel mundial, todas autónomas. Esta creación de organizaciones es una estrategia de política pública de bajo costo y mucho potencial. Estas organizaciones empezaron de manera autónoma e independiente una de otra y dependen en gran medida del Internet.

Mapa de ruta de vinculación con diásporas. (Délano, 2009)



Cuatro posibles escenarios para la Diáspora Altamente Calificada (Kuznetsov, 2009)

1. Ser empleados productivamente en el país de origen: **Crecimiento de sectores de innovación.**
2. Abandonar el país y aportar conocimientos a nuevo lugar de residencia: **Fuga de cerebros.**
3. Abandonar el país pero estar vinculados con proyectos de desarrollo en su lugar de origen: **Circulación de cerebros.**
4. Dejar el país de origen y regresar posteriormente: **Migración de retorno.**

Sociedad Civil 2.0

Este concepto de la ciudadanía digital o ciberciudadanía se refiere al ejercicio de la ciudadanía en el marco de la sociedad de la información, ya que no sólo somos usuarios de tecnologías sino también sujetos activos en sus usos y aplicaciones concretas. Es por eso que el término de apoderamiento digital le va tan bien a la vinculación de las diásporas del conocimiento, el

Internet y las redes sociales permiten la construcción de poderosos canales de comunicación y organización de ciudadanos dispersos alrededor del mundo. Fossatii, 2010)

No sólo es el acceso a la información digital, fácil y sin importar la ubicación, sino que es la importancia de la manipulación, manejo y apropiación social por parte de distintos tipos de comunidades. En nuestro caso, a mayor educación y acceso a tecnologías, mayor es la posibilidad de que nuestros migrantes altamente calificados ejerzan la ciberciudadanía. Esto represente una ventana de oportunidad que ha sabido aprovechar bien el IME mediante la página electrónica de la Red de Talentos.

Independientemente de ésta, varios capítulos hacen uso de la tecnología para abrir su propia página con información de contacto, fotos, actividades, encuestas y demás herramientas digitales que sirven para los objetivos de vinculación, difusión e integración de talento mexicano en el exterior. Lo cierto es que estas decisiones colectivas crean responsabilidades compartidas, mi identidad se vuelve la identidad del capítulo o asociación para el que sirvo. Esta nueva tendencia ayuda a la interacción directa y deliberativa ente colaboradores basados en una misma ciudad, las diferentes agencias del gobierno federal y los muchos y potenciales clientes.

Es importante señalar, que lo importante no son estas herramientas, sino las metodologías, los contenidos y las conexiones resultantes de ésta. Hay que conectar gente, información, lugares, comunidades, ideas para el beneficio mutuo de los mexicanos.

Estas herramientas permiten vincular conciencias, y son un mecanismo efectivo, de bajo costo y masivas para construir los puentes de vinculación con la diáspora del conocimiento, y sobre todo para mantener la relación mediante seguimiento, motivación y mentoría digital. Es una estrategia complementaria de vinculación con los capítulos y la diáspora potencial fuera del país. No sólo significa abrir un espacio de información, sino aprovechar la inmediatez y la accesibilidad para organizar foros, consultas, debates, cursos, consultas, y seminarios digitales, que apoyaran a las actividades tradicionales.

4. Diagnóstico de la vinculación del gobierno federal con la diáspora Mexicana altamente calificada, Red de Talentos.

Para poder hacer un diagnóstico general de la Red de Talentos en su primer sexenio de vida, se tomó el directorio de participantes de la 76° Jornada Informativa del IME: “Red de Talentos”, llevada a cabo en el 2010 en las instalaciones de la Secretaría de Relaciones Exteriores. De ahí, se seleccionaron los participantes que eran mexicanos altamente calificados residiendo en América del Norte, específicamente en Estados Unidos y Canadá. Esto resultó en una muestra de 23 mexicanos. Por lo que para tener un nivel de confianza del 95%, se requerirían 6 entrevistas semi estructuradas realizadas por vía telefónica y por video llamada de Skype. Se contactó a esta lista de 23 mexicanos residentes en América del Norte e involucrados en la Red de Talentos, y que habían asistido al a Jornada Informativa del 2010, de los cuales se pudo contactar efectivamente a nueve de ellos.

Finalmente, se logró la contribución de siete talentos mexicanos. Uno de los entrevistados tuvo que ser eliminado dado su escasa participación y conocimiento sobre el tema, en comparación de los demás entrevistados. Dos de ellos prefirieron enviar la entrevista por correo electrónico convertida a formato de cuestionario semi abierto. Para referirse a las transcripciones y cuestionarios contestados, favor de revisar la sección de anexos. De los cinco entrevistados, a lo largo de dos semanas, se grabó la entrevista en formato de sonido y la duración promedio de éstas fueron de 35 minutos.

4.1 Retos de la Investigación

Lograr la participación de este grupo selecto de individuos situados en cinco ciudades diferentes de dos países fue un reto per se. Lograr coincidir en tiempo y medio también tuvo su gracia. Los resultados producidos son descriptivos de situaciones a dos niveles, micro (actores) y meso (redes). Sin embargo, tan relevantes como pueden ser las opiniones y experiencias de cada uno, las explicaciones dadas por los procesos de la diáspora de cada capítulo no pueden ser separadas de la idiosincrasia y características particulares. El reto de la generalización está presente en esta investigación y se pretende reducir mediante el formato de diagnóstico, cual instantánea fotográfica, de un fenómeno mucho más complejo y nuevo para el país.

4.2 Cuadros de Análisis de los resultados.

A continuación se muestra el detalle de los entrevistados así como cuadros analíticos de los resultados.

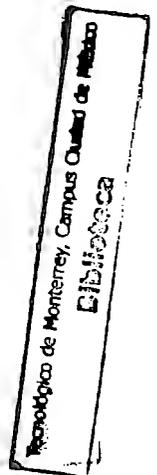
Tabla de entrevistados, detalle de perfiles.

	Entrevistado	Capítulo /Ciudad	Compañía	Cargo	Sector
1	Doctor Gabriel Pulido Cejudo	Ottawa, Canadá.	International Center for the Advancement of Health Regional Innovation and Science	Vicepresidente de Ingeniería	Alimentos, Agricultura, Pescadería y Biotecnología
2	Doctor Francisco Ucan-Marin	Ottawa, Canadá.	Environment Canada, Aquaponika	Investigador Asociado en Carleton University	Medio Ambiente y Cambio Climático
3	Anamiria Madrigal	Fresno, California, EUA.	MCV Group Inc.	Presidente	Alimentos, Agricultura, Pescadería y Biotecnología
4	Amnon Aliphaz	Boston, MA, EUA.	VentureOnLine	CEO	Tecnologías de la Información y Comunicación
5	Jorge Zavala	San José, CA, EUA.	TechBA Silicon Valley	Director General	Hidrocarburos y Energías Renovables
6	Manuel Alejandro Saldaña	Toronto, Canadá.	ArchES Computing	Ingeniero de Diseño de Hardware Digital	Hidrocarburos y Energías Renovables, Sector Automotriz
7	Candidato a Dr. Ricardo Godínez	Boston, MA, EUA.	Universidad Harvard	Co-presidente de Enlace México	Cooperación Internacional para el Desarrollo

Cuadro 1. Análisis de resultados: percepción general, motivación e ingreso a la RdT.

Entevisad o	1.Forma de participación en la Red de Talentos	2.Motivos de participación	3.Fec ha de part.	4.Forma de ingreso	5.Sector de Participación	6. Áreas de oportunidad de la RdT
Dr. Gabriel Pulido Cejudo	Mediante el programa de Alineación y Consorcio para la Innovación Regional [ACIR] se ha logrado la participación de empresas en Méx. y Can. para el co-desarrollo de nuevos productos, apertura de mercados y formación de empresas con el objeto de incrementar la innovación y competitividad de las regiones participantes.	1. Contribuir al desarrollo social y económico del país. 2. Fortalecer el potencial de los mexicanos altamente calificados para beneficio de México, sobre todo áreas menos favorecidas. 3. Promover y facilitar expansión de empresas, ONGs para apoyar la ACIR.	2009	A través del premio Ohtli por descubrimientos en prevención de Cáncer de Mama.	Alimentos, Agricultura, Pesquería y Biotecnología	Mayor crecimiento, difusión y apoyo, punto de vista logístico y financiero.
Dr. Francisco Ucan-Marin	Vicepresidente de la Red de Talentos. En Octubre del 2010, primera reunión nacional (Canadá) para tener una sola cara como Red Canadá, Toronto, Ottawa y Montreal.	"Me gusta la idea del Proyecto como ha sucedido con el éxito de otras redes como India, China, Nueva Zelanda y Chile."	2008	Fui invitado a través del Consejero del IME en Ottawa. El Dr. Francisco Diaz-Miloma.	Medio Ambiente y Cambio Climático	Por estar en la etapa inicial, necesita mucho apoyo financiero y logístico desde México.
Anamiria Madrigal	Promoviendo a México para mejorar la imagen nacional y atraer como consecuencia oportunidades empresariales, educativas, comerciales, y turísticas.	Ayudar a México aprovechando mis conocimientos y red de contactos.	2010	Invitación del Cónsul de Fresno, CA.	Alimentos, Agricultura, Pesquería y Biotecnología	Mucha información muy importante y muy poco tiempo para poder desarrollar un plan de acción para llevar a cabo el objetivo.
Amnon Alphas	Impulsar la cultura de emprendimiento en México, traer casos de éxito. "el emprendimiento es la única forma d sacar el país adelante".	Educar y crear una cultura de emprendimiento en México.	2008	A través del Consulado Mexicano, Srio de Salud, Julio Frenk lo invitó a la RdT.	Electrónica	"La gente hablaba pero no había financiamiento ". Falta de capital para financiar proyecto.
Jorge Zavaka	Desarrollar contactos de gente mexicana que vive o va llegando en Silicon Valley. Establecer actividades de trabajo que beneficien actividades económicas, emprendedoras. En México. Buscar mentores para actividades específicas.	Es todo honorario y filantrópico, en EEUU es "giving back to the community". Sentido de responsabilidad para aportar algo de regreso a México.	2006	Por medio de la SE, como promotor de oportunidades y negocios en el Silicon Valley. Héctor Ruiz platica con el Pres. Fox en el Pact for Prosperity, SRE le pide a Conacyt coordinar como buscar Méx. Fuera de México. Se le invita a la	Cooperación para el Desarrollo	Nivel de insatisfacción, gran potencial del a diáspora en EUA, pero se ha logrado muy poco aún. Ya hay empresas que se desarrollaron a partir de este programa.

				primera reunión. Guillermo Ortiz, de Conacyt lo llama a trabajar.		
Manuel Alejandro Saldaña	Presidente del capítulo Toronto, representante ante reuniones del IME	"todos somos voluntarios" lo hago por una responsabilidad social, moral, como profesionista egresado de la UNAM" circulación de cerebros.	2010	Primero como iniciativa estudiantil, luego el Consulado lo convocó. a la Reunión de Talentos 2008.	Tecnologías de la Información	Coordinación interagencial, CONACYT-IME. Falta por definir la cooperación con los capítulos faltan por definir.
Ricardo Godínez	Presidente del capítulo Boston.	"Hacer que pasen cosas en México", ser útil al país dados los conocimientos adquiridos. Que México no desperdicie talento.	2010	Convocado a participar por el Cónsul de la adscripción, y luego voluntario para presidir el capítulo.	Biología	Proponer regulación o forma de hacer las cosas para evitar q se manejen para personales propios, se creen embudos y no beneficie al país sino a un grupo.



Cuadro 2. Interpretación de resultados: Percepciones y evaluaciones de la RdT.

Entrevistado	7. Nivel de satisfacción de la RdT	8. Eficiencia/Productividad/Beneficios en su participación para México, para la RdT y para ud.	9. Calificación al Gob. Federal y RdT.	10. Nivel de efectividad de RdT	11. Percepción de coordinación al interior de la RdT
Dr. Gabriel Pulido Cejudo	Alto. "Personalmente valoro y apoyo esta iniciativa con una alta estima y satisfacción"	Méx: conocer ventajas competitivas de alianzas regionales estratégicas, inversión foránea y directa, RdT: vinculación de personas valiosas por y para México, iniciativas de beneficio mutuo, intercambio de información y áreas de negocios y proyectos específicos Personales: fungir como embajadores del potencial de México en la sociedad del conocimiento, colaborar al desarrollo de México, acceso a colegas, apoyo de organizaciones clave en México, acceso a proyectos nacionales prioritarios, mantener lazo funcional con México.	GF: su esfuerzo se reconoce en el IME, partida directa y sustancial para facilitar encuentros, eventos y programas. RdT: Visión global más robusta en lugar de fragmentación por capítulos.	Facilitador de enlace con otros mexicanos y organización en México, interfase eficaz y "extremadamente dinámica".	Creciendo de manera independiente, sin necesidad de una coordinación central. "En la medida que el crecimiento no dependa de un organismo centralizado creo que la red seguirá siendo productiva e independiente de procesos de control adverso o privilegiado"
Dr. Francisco Ucan-Marin	Alto. "Al ser un grupo voluntario de talentos, sus esfuerzos son muy admirables, con una organización y eficiencia digna de cualquier organismo de clase mundial. Desgraciadamente no es recíproco por las instituciones en México."	La RdT puede estar muy organizada pero si no tiene facultades o facilidades para realizar colaboración, intercambio, investigación o inversión en México, el esfuerzo es casi en vano. Se necesita una contraparte de apoyo en México. Ejemplo, el caso 3x1 que hizo el gobierno para infraestructura rural en México... te imaginas si fuese lo mismo con Ciencia y Tecnología?	SEP y Conacyt: baja Gob Fed: regular RdT: promedio TechBA: promedio IME: buena CEIMEXCAN: superior	Muchas trabas burocráticas en las instituciones actuales en México.	Deberían designar a alguien de la RdT y que tenga visión mundial de la red. Científico o empresario, reduciría costos al GF para que vea y organice la red, que seguir empleando burócratas que no entienden el proceso de la RdT.
Anamiria Madrigal	Mediano, debido a falta de experiencia. "Porque no se concretó ningún plan de acción"	Méx: beneficio de mi compromiso para lograr los objetivos de promoverlo a nivel mundial. RdT: mi compromiso, conocimientos y red de contactos en USA. Personal: Mayor conocimiento y vinculación con mi país de ascendencia.	X	X	X
Amnon Philiias	Alto. "Gran calidad, gente de nivel"	México: ideas innovadoras, fuente de capital que benefician al país con empleo e inversión. RdT: experiencia y conocimientos de los talentos.	GF: mayor supervisión y regulación de inversión Buena disposición. Conacyt: muy malos criterios de distribución de recursos para la innovación.	RdT: Buena organización, excelente disposición, falta coordinación financiera.	Excelente organización, el problema es que no hay cohesión con la IP y por tanto no hay inversión privada.
Jorfe Zavala	Alto. "Experiencia sumamente positiva"	RdT: Empresas de base tecnológica requieren un tipo de experiencia y conocimiento que no se tiene en México.	Diáspora hindú: cero participación del gobierno, otras diásporas nórdicas todo lo hace el	Si cumple con objetivo, pero al no tener programa de trabajo, la	Mucha trabajo por hacerse, cada agencia tiene su agenda y métricas y combinarlas no es nada sencillo. Hay un reto difícil de

			<p>gobierno. En México, han tenido que provocar que exista esta comunidad. Civic Society 2.0, CS toma responsabilidad de resolver problemas que nadie más puede resolver. Hacer conciencia, provocar para lograr motivación de la SC. Problema: no hay una posición definida. El GF ha provocado sin lograr sinergia, pero la SC espera que le den todo. Problema país, paternalista.</p>	<p>eficiencia no es siquiera medida. No hay un plan de acción contra tiempos y objetivos sobre el cual poder medir los resultados. Si no tiene razón de ser, y se construye sobre la marcha, se logra muy poco (nivel capítulos) Capítulo Los Ángeles: agencia aeroespacial: está empezando cierta interacción, seguimiento a las ideas.</p>	<p>coordinación, lograr fijar que los proyectos de la RdT sean parte de su agenda es la clave. Falta darle impulso, en Global Scot hay un equipo exclusivo para esta interacción. La eficiencia disminuye por esto, hay un área de oportunidad a través de la creación de un solo tipo de contacto.</p>
<p>Manuel Alejandro Saldaña</p>	<p>Alto. "Mexicanos de todo el mundo, muchas ganas"</p>		<p>El resto de las agencias necesitan ser más proactivos, solo cumplen con lo mínimo y no resuelven dudas de fondo.</p>	<p>Bueno, falta mucho trabajar en el reconocimiento y organización de capítulos para cuidar que se siga con el objetivo y no se desvirtúen.</p>	<p>Falta mucha organización, que entre en sus agendas el hecho de atender las diversas necesidades de la RdT.</p>
<p>Ricardo Godínez</p>	<p>Medio. "Tiene mucho potencial", pero no está satisfecho porque no hay alguien que dirija, disponga recursos, no hay compromiso por parte del consulado</p>	<p>Crear la sinergias entre idea, emprendedor, recursos y gobierno.</p>	<p>GF: Necesita darle mayores recursos, seguimiento y prioridad a largo plazo. Compromiso serio desde el nivel Ejecutivo, en cuanto a seguimiento y recursos. Conacyt se ve sobrepasado en sus funciones y no tiene recursos humanos para atender las necesidades de la diáspora. Tiene como reto aprender a incentivar talento para regresar a México.</p>	<p>"No puede medirse la efectividad porque no hay objetivos claros."</p>	<p>Tienen muy pocos recursos, y además no hay seguimiento entre personal diplomático.</p>

Cuadro 3. Propuestas de Mejora.

Entrevistados				
Dr. Gabriel Pulido Cejudo	Apoyo financiero y más robusto.	Facilitar la organización y participación de miembros de la Red a eventos, iniciativas piloto de corta duración, difusión multimedia de actividades, viajes exploratorios al interior del país, iniciativas especiales, publicación de libros, cursos de especialización impartidos por miembros de la red, programas de difusión y actividades conexas, identificación de prioridades nacionales etc.	Posicionar el Programa de Red Global de Talentos como un modelo integral de innovación y competitividad para el país.	Incentivar la creación de iniciativas piloto para la formación y o identificación de nuevos talentos tanto al interior como al exterior del país.
Dr. Francisco Ucan-Marín	Presupuesto	Más coordinación entre RdT, TechBA, SRE, Conacyt, etc, con un coordinador apto y capaz para llevar la RdT a un verdadero organismo que pueda impactar en el desarrollo del país. Si se sigue manejando como hasta ahora si crecerá, pero con una lentitud total, que incluso países como Perú, Venezuela, Brasil, Chile y Argentina nos han rebasado por mucho.	Presupuesto asignado para las diferentes áreas, para una reunión anual, y otros eventos como el Encuentro de Comunidades del IME, o el Congreso de CEIMEXCAN. Mayor impacto y beneficio que solo intentar hacerlo global en la Ciudad de México. Ejemplos: Incluir y facilitar la inclusión del sistema nacional de investigadores Mexicanos en el extranjero, premiar con viajes a instituciones Mexicanas a científicos Mexicanos en el exterior, etc.	Por ejemplo, China nombra a los profesores chinos en el extranjero, como representantes de la Republica China y tienen un alto estatus en China, el Ministerio de Ciencia y Tecnología Chino, luego les envía estudiantes que ellos preparan y regresan a su país. Esto ha incrementado el número de científicos en China sin paralelo con algún otro país del mundo. En México, un talento en el extranjero aun es considerado una "fuga de cerebro", un término común y de muy mala aceptación en México.
Anamiria Madrigal	Personas participantes	Crear una mesa directiva y comités para llevar a cabo los proyectos y objetivos.	Que las personas que participan de la RdT sean proactivas y que tengan el mismo objetivo, visión y misión para con en el grupo.	X
Amnon Philiás	Financiamiento compartido , una parte el GF, otra parte Fondos de Inversión, IP.	CONACYT da dinero en forma de becas, pero son regalos, no hay obligación de lucrar. Falta pulir criterios de meritocracia.	El éxito viene de compañías que quieren lucrar, que tienen el dinero otorgado como si fuera suyo, que los hagan parte del Consejo.	Talento humano sin capital, no sirve de nada. El gobierno debe incentivar a la IP para dar fondos, solo a los que tiene méritos.
Jorge Zavala	GF: fungir como provocador, mentor. Por porta de la Sociedad civil, aprender a ser más responsables y proactiva.	Tenemos que ser una generación mas agresiva, sabiendo que la única forma de ayudar al país es generando resultados. Tenemos que convertirlo en un sentido emprendedor de resultados, que se logre lo que quiere hacer con los recursos limitados.	Fortalecer el espíritu emprendedor en México, sobre todo en las nuevas generaciones.	X
Manuel Alejandro Saldaña	Organizar los capítulos que existen hasta el momento, con ciertos protocolos y lineamientos para que crezcan de forma ordenada y no se salgan de los objetivos.	Establecimiento desde el IME de requisitos de formación, formatos únicos de entrega de resultados y requerimiento de trámites con el fin de homogenizar resultados y aprovechar mejor las interacciones entre capítulos y con agencias mexicanas.	Ideas muy buenas pero faltan los fondos para llevarlos a cabo, debe haber una sincronización entre oferta y demanda.	Sincronización entre talento altamente calificado, necesidades de gobiernos municipales, estatales y el federal, y posteriormente buscar financiamiento.
Ricardo Godínez	Consulado: proponer	RdT canal abierto que permita	Necesitas tener una gente de relaciones públicas ahí para moverlo, el foro de	

	<p>regulación o forma de hacer las cosas para evitar que se manejen para cuestiones personales propios, se creen embudos y no beneficie al país sino a un grupo.</p>	<p>interacción abierta entre personas y compañías que no lo controle ninguna organización, que sea nacional, que permita colaboración a nivel abierto y nacional.</p>	<p>participación, si no hay alguien que modere, liderazgo. la gente se tiene q educar para aprender a colaborar</p>	
--	--	---	---	--

Cuadro 4. Mejores prácticas dentro de la RdT.

Entrevistados			
Dr. Gabriel Pulido Cejudo	Capacidad de comunicarse de manera expedita, la voluntad y disponibilidad sin remuneración para contribuir al beneficio de la Red Global y del país así como la búsqueda de nuevas oportunidades.	sentimiento de orgullo, arraigo y fraternidad de quienes han tenido el privilegio de haber participado a los eventos de la Red de Talentos	<i>El Liderazgo nunca se alcanza hablando en voz baja y en soledad [GPC, 2009].</i>
Amnon Philiás	Creación de un fondo binacional con el gobierno de Nuevo México, para proyectos de interés binacional.	La inversión no puede ser tratada como becas, si los funcionarios de CONACYT trataran el dinero del gobierno como tratan el suyo, el capital hubiera sido mejor administrado.	Beneficiar México aparte de nacionalismos, lo que hay que buscar es beneficiar a México. Si te conectas con compañías que tiene buenas ideas, puedes traer al país oportunidades donde el México también se beneficie.
Jorge Zavala	Global Scot, punto de contacto centralizado.	X	X
Manuel Alejandro Saldaña	Independencia y soberanía de los capítulos en México, es buena hasta el momento.	X	X

4.3 Reporte de resultados

- En primer lugar tenemos que del universo de entrevistados, siete mexicanos altamente calificados residentes en América del Norte y participantes de la Red de Talentos del capítulo de su ciudad, 6 son hombres y una es mujer.
- Tres de ellos tiene estudios a nivel doctorado, tres de ellos tiene estudios de licenciatura a maestría, y uno de ellos tiene preparación media superior.
- Por distribución geográfica, tres de ellos viven en Canadá, en las ciudades de Ottawa y Toronto. Cuatro de ellos viven en Estados Unidos, específicamente en las ciudades de Fresno, San José y Boston.
- En la distribución por sectores, tenemos dos de Alimentos, Agricultura, Pescadería y Biotecnología, uno de Medio Ambiente y Cambio Climático, uno de Tecnologías de la Información y Comunicación, dos de Hidrocarburos y Energías Renovables. Y uno de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

- Dos de ellos pertenecen o están vinculados con actividades académicas, y el resto para compañías privadas.
- El miembro más antiguo data de la formación misma de la iniciativa en el año 2006 y el más reciente tiene meses participando.
- Cuatro de los entrevistados forman parte del capítulo de su ciudad de residencia de forma directa ya sea como presidente, vicepresidente o miembro honorario de la Red de Talentos.
- La motivación de esta población, para participar de manera voluntaria, sin retribución económica y de manera profesional en la Red de Talentos de su adscripción incluye:
 - -Contribuir al desarrollo social y económico del país
 - Ayudar a México y Sentido de responsabilidad social y moral.

Las principales áreas de oportunidad que ven en la Red de Talentos en general son:

- Mayor crecimiento, difusión y apoyo, punto de vista logístico y financiero.
- Coordinación interagencial, CONACYT-IME.
- Falta por definir la cooperación con los capítulos.
- Homologación de actividades y formatos.

El nivel de satisfacción de la RdT es calificada como:

ALTA: por cinco mexicanos de la muestra.

Mediana: por dos mexicanos de la muestra.

Los beneficios que se perciben de pertenecer a la RdT se enlistan a continuación:

Para México:

- conocer ventajas competitivas de alianzas regionales estratégicas, inversión foránea y directa,
- ideas innovadoras, fuente de capital que benefician al país con empleo e inversión.
- Empresas de base tecnológica requieren un tipo de experiencia y conocimiento que no se tiene en México.

Para la RdT:

- vinculación de personas valiosas por y para México
- iniciativas de beneficio mutuo intercambio de información y áreas de negocios y proyectos específicos
- Crear la sinergias entre idea, emprendedor, recursos y gobierno

Personal:

- ser embajadores del potencial de México en la sociedad del conocimiento, colaborar al desarrollo de México, acceso a colegas, apoyo de organizaciones clave en México, acceso a proyectos nacionales prioritarios, mantener lazo funcional con México.

En relación a su percepción de coordinación al interior de la Red de Talentos, se obtuvieron las siguientes impresiones:

- “En la medida que el crecimiento no dependa de un organismo centralizado creo que la red seguirá siendo productiva e independiente de procesos de control adverso o privilegiado”
- “Deberían designar a alguien de la RdT y que tenga visión mundial de la red. Científico o empresario, reduciría costos al GF para que vea y organice la red, que seguir empleando burócratas que no entienden el proceso de la RdT.”
- “Excelente organización, el problema es que no hay cohesión con la IP y por tanto no hay inversión privada.”
- “Mucha trabajo por hacerse, cada agencia tiene su agenda y métricas y combinarlas no es nada sencillo. Hay un reto difícil de coordinación, lograr fijar que los proyectos de la RdT sean parte de su agenda es la clave. Falta darle impulso, en Global Scot hay un equipo exclusivo para esta interacción. La eficiencia disminuye por esto, hay un área de oportunidad a través de la creación de un solo tipo de contacto.”

5. PROPUESTAS Y MEJORES PRÁCTICAS.

Mejores prácticas a nivel nacional: Experiencia del Valle de Silicio, los pioneros.

Mexicanos y mexicanoamericanos en el valle del Silicio, fueron el ejemplo clave para poder capitalizar el contexto que provee la experiencia internacional mediante el aprovechamiento de las experiencias personales en forma de mentores para actividades específicas. La misión y el objetivo han sido lograr mentores para facilitar, promover y concretar negocios y proyectos de inversión con México. Y esto se ha logrado gracias a los esfuerzos en los últimos dos sexenios y a la visión de reconocimiento y colaboración con la diáspora altamente calificada.

Casos de sinergias exitosas con la sociedad civil:

1. Fundación Adopta una escuela, A.C.

Nace por acuerdo de un grupo de empresarios mexicanos que por más de 25 años se han dedicado al sector educativo. Su esquema de trabajo se basa en la construcción de escuelas que son hechas de vara, alambres y láminas con la ayuda del 3x1 de migrantes que incluye la participación de la comunidad local, de la fundación y de la participación de la iniciativa privada y el gobierno. La misión es reconstruir estas escuelas con materiales sólidos y limpios para la dignificación de los espacios educativos.

Todo esto se logra gracias al Comité de Validación y Atención a Migrantes, con la representación de cada uno de los participantes, se prioriza, dictamina y autoriza el proyecto presentado. Este comité nombra al responsable de la ejecución de la obra y hace un calendario para la entrega de aportaciones que permitan el inicio y ejecución del proyecto.

Inversión total del proyecto para el Jardín de niños Ruben

Darío en Acapulco, Guerrero: \$140,000.00

Aportación por Club de Migrantes: 25% (\$35,000.00)

Aportación por Sedesol : 75% (\$105,000.00)



2. La Red de Talentos Mexicanos y MATT:

Es una organización sin fines de lucro, binacional y sin afiliación política con sede en San Antonio, TX con oficina en la Ciudad de México y presencia en Washington DC.

La misión de MATT: potenciar a los miembros de la comunidad en México y en Estados Unidos para ser participantes activos en la creación de un mejor futuro. A través de la generación de ideas y programas que ofrecen soluciones verdaderas y recursos a personas tanto en EUA como en México, con el fin de crear un mejor futuro mediante la educación, la integración social, la seguridad y la sustentabilidad financiera

Programa CHANCE (Colaboradores Hispanoamericanos en Red que contribuyen a la economía) Es un Proyecto patrocinado por MATT en el cual se asiste a pequeños y micro empresarios que aspiran a obtener un préstamo, así como también ofrece recursos educativos y asistencia técnica. Fomenta el desarrollo económico en la Republica Mexicana.

Programa Líderes-a New Generation

Líderes es un programa binacional de aprendizaje y de servicio social en el cual se reunirán estudiantes universitarios de México y de Estados Unidos para trabajar juntos en proyectos productivos para la comunidad. Este proyecto durará 6 semanas y se llevará a cabo en el verano del 2011 en Guadalajara, México. Misión del Programa: Generar en los estudiantes una conciencia binacional basada en la experiencia, conocimiento y una formación socialmente responsable.

Programa RdT y Líderes: Una nueva generación.

Líderes incluye un programa de mentorship donde serán asignados mentores para los jóvenes que participarán en el proyecto. El mentor será quien les ayudará a prepararse para las seis semanas que pasarán intercambiando conocimientos, analizando y estudiando como equipos binacionales..

La Red de Talentos Mexicanos & MATT

MATT ofrecerá oportunidades a La Red de Talentos Mexicanos en las áreas de:

Desarrollo Empresarial	Políticas Públicas	Educación	Desarrollo del Capital Humano	Responsabilidad Social
<ul style="list-style-type: none">• El ser emprendedor• Desarrollo de Nuevos Negocios• Asesoría de Identificación de empresarios• Educar a nuevos empresarios	<ul style="list-style-type: none">• Apoyo de innovación.• Acontecimientos Actuales• Crear• Recomendar nuevas iniciativas de ley• Evaluar leyes	<ul style="list-style-type: none">• Soporte de Iniciativas Educativas• Diseñar programas educativos	<ul style="list-style-type: none">• Mentorship• Intercambio de Conocimientos	<ul style="list-style-type: none">• Promover la imagen de México• Ayudar en impulsar iniciativas de MATT

Lecciones de estas mejores prácticas de la sociedad civil nacional y transnacional:

Así como estos tres ejemplos a diferentes niveles y con diferentes perfiles de miembros, que van desde agentes de base tecnológica en Silicon Valley, hasta grupos de empresarios o residentes de raíces mexicanas ya establecidos en ciudades estadounidenses, podemos distinguir factores en común que resultan en distintas formas de aportar para el desarrollo de la nación.

Primeramente tenemos la población de migrantes altamente calificados del sector de las tecnologías de la información, los cuales tienen como meta crear empresas mexicanas, producir sus propias tecnologías y aprovechar las ideas y el espíritu emprendedor mexicano establecido en este punto clave para lograr más y mejores oportunidades mediante mentorías, talleres y vinculación de empresarios, emprendedores y tecnólogos.

Por otro lado tenemos la sociedad civil organizada en fundaciones interesadas en proyectos concretos de educación y en este caso en la infraestructura de las aulas educativas, este proyecto es parte del esfuerzo del programa 3x1 para migrantes donde como se puede ver en su presupuesto están involucrados tanto los clubes de oriundos en el exterior, como empresarios mexicanos y el gobierno mediante la Sedesol.

En el tercer caso tenemos a un grupo de mexicanos y mexicoamericanos que preocupados por el fenómeno migratorio y por el desarrollo económico de México, forman una organización no gubernamental en la cual crean programas para actuar y atacar el problema de educación, falta de capacitación y liderazgo, vinculación y asesoría para negocios. Atacan puntos neurálgicos en la vida de los migrantes y transmigrantes como lo son la falta de información financiera y empresarial, débiles capacidades de liderazgo, y falta de vinculación entre la comunidad mexicana en el exterior.

Todos tienen en común las ganas de ayudar a connacionales y al desarrollo del país, buenas ideas y proyectos emprendedores, experiencia en su ciudad o región y el valioso punto de vista del mexicano desde el extranjero, que con su vivencia y formación siempre tienen algo novedoso y complementario que aportar.

6. Aportaciones

Más allá de la filantropía o la nostalgia por el país de origen, el gobierno deberá buscar incentivos que motiven a la diáspora a generar proyectos en México. Los incentivos podrán ser de diversos tipos pero deberán incluir la flexibilización y homogenización de trámites, el establecimiento de enlaces a todos los niveles de gobierno para atención a la diáspora, así como incentivos fiscales, entre otros. Será un requisito sine qua non que el gobierno respete la autonomía de la organización comunitaria, buscando ante todo el diálogo y la convergencia de objetivos, evitando a toda costa las imposiciones. De este modo se mantendrá una relación de trabajo óptima, basada en la cordialidad y la confianza. La confianza deberá prevalecer como el factor de mayor importancia para garantizar el éxito. Es importante recalcar que el gobierno deberá siempre tener presente que las actividades que realice la diáspora nunca sustituirán las responsabilidades de gobierno, sino que las complementan; las expectativas en este tipo de proyectos deberán partir siempre de esta premisa e ir en concordancia con ella.

Dentro de las propuestas, se encuentran cuatro puntos principales que se muestran a continuación.

Aportación 1. De la motivación de los talentos mexicanos en el extranjero.

El sentido de responsabilidad hacia el país de origen fue la variable común en la gran mayoría de los entrevistados, sobre todo con miras a proyectos productivos, de investigación y negocios.

Parte de las satisfacciones y resultados tangibles que ha tenido la Red de Talentos es la creación de empresas que se desarrollaron a partir de este programa, hay gente voluntaria comprometida con los proyectos fruto de esta red. Y esto habla de un capital social transnacional óptimo para seguir desarrollando este proyecto, es decir, que existe terreno fértil dado que la población objetivo de este programa de política pública está dispuesto a escuchar, aportar y actuar.

Aportación 2. Del nivel de satisfacción de los participantes en Redes de Talentos activos.

En esta investigación, se encontró que la gran mayoría califican el desempeño y las acciones de la Red de Talentos por parte de la SRE en los niveles más óptimos porque destacan su compromiso, profesionalidad y organización de eventos de primer nivel. Sin embargo destacan que el Conacyt no ha sido tan efectivo en cuanto a la vinculación y la atención que han recibido

por parte de ellos, esto indica que hace falta una mejor coordinación, la cual se propone en el numeral tres.

Aportación 3. Del desarrollo institucional de la Red de Talentos.

Mientras que las redes de talentos de los países nórdicos tienen una alta participación del gobierno, países como la India, manejan su diáspora mediante su red de expatriados. En México, se tiene que repensar la estrategia de provocación de la diáspora para poder tener la sinergia con su sociedad civil nacional y transnacional. De ahí, deriva el grado de participación y compromiso de las redes de talentos en el exterior. Se plantea que México tenga un tipo de participación moderado con su diáspora, que sirve como mediador más no como el actor principal. Lo importante es fortalecer a la comunidad diaspórica en sus capacidades gerenciales y de liderazgo por un lado. Por otro lado es necesario coordinar el programa a nivel interagencial y también promover los lazos y alcances a nivel nacional para lograr vínculos efectivos y capaces de desarrollar proyectos y darle acción a las ideas de los talentos.

Para lograr la primera etapa propuesta, se propone una capacitación en liderazgo por parte de los Cónsules de Asuntos Comunitarios de cada Consulado con capítulo de Red de Talentos, para poder empoderarlos con herramientas de organización interna, coordinación con el gobierno federal y homogenizar los procesos y comunicaciones.

Es necesario crear estatutos que serán posibles solo con disposición y compromiso por parte de todas las partes, es decir, definir las vías de comunicación entre Capítulos y Red de Talentos. Esta interacción formalizada, continúa, homogenizada, con objetivos particulares y comunes, logrará mantener el interés y la confianza de la diáspora altamente calificada.

Cada agencia del gobierno federal, necesita tener bien definida un área de vinculación y una motivación clara para impulsar la misión de la Red de Talentos. Se propone el fortalecimiento del área de atención a capítulos de la diáspora (SRE-Conacyt) para que pueda haber una Dirección de Contacto, que sirva como puente entre las agencias y dependencias gubernamentales y los proyectos concretos de los capítulos. Está probado que los PNCs o puntos de contacto no están teniendo éxito, no tiene la difusión necesaria y están cortos de alcance a

nivel internacional. Es complicado dado que cada agencia tiene su agenda y prioridades, y darle espacio a la Red de Talentos no es sencillo.

La coordinación es un reto difícil porque es un proceso triple de espiral. Tenemos la creación de liderazgo y definición de actividades y objetivos a nivel capítulos, luego coordinación a nivel Red de Talentos que incluye la centralización del centro de atención y vinculación con México. Además, se requiere promoción y compromiso con las distintas dependencias e instituciones gubernamentales para darles cabida, atención y vinculación a los proyectos. Finalmente, una vez logrado esto se espera involucrar de manera oficial a la iniciativa privada, y a la sociedad civil mexicana para que expongan necesidades e ideas y lograr construir el puente entre comunidad diaspórica en el extranjero y capital social nacional. A nivel interinstitucional del gobierno federal, lograr fijar que los proyectos de la Red de Talentos sean parte de su agenda es la clave.

Por ejemplo, en Global Scott de Escocia, hay un equipo exclusivo para esta interacción. La investigación mostró que la eficiencia disminuye por esta imprecisión de liderazgo que transmite falta de objetivos y de capacidad de cumplimiento de metas. El área de oportunidad radica en la creación de un solo tipo de contacto. Al interior de la Red, se propone con la homogenización, el establecimiento desde el IME de requisitos de formación, formatos únicos de entrega de resultados y requerimiento de trámites con el fin de homogenizar resultados y aprovechar mejor las interacciones entre capítulos y con agencias mexicanas.

Aportación 4. Estrategia de fortalecimiento y posterior ampliación para integrar sociedad civil y sector privado en proyectos definidos.

La diáspora mexicana altamente calificada está ahí, lista para recibir orientación, para dar y para ayudar. El gobierno mexicano, mediante el programa de la Red de Talentos es el apropiado para capitalizar el conocimiento y la experiencia de campo de los talentos mexicanos y orquestar y servir como apoyo para la creación de proyectos productivos, empresas e investigaciones que beneficien al país. Con esto, se pretende lograr la sincronización entre talento altamente calificado, necesidades de gobiernos municipales, estatales y el federal, y posteriormente buscar financiamiento.

Si tuviera que sintetizar en oraciones las acciones que recomiendo para este programa de políticas públicas de vinculación del gobierno federal con su diáspora de migrantes altamente calificados, se resumiría en los siguientes áreas de oportunidad:

1. Esfuerzo continuo y mantenimiento de confianza en la Red de Talentos.

La confianza es el combustible de cualquier relación, más si pretendemos una vinculación sólida y emprendedora del talento mexicano en el exterior. Por lo que la única forma de mantener la confianza es mediante resultados concretos y vinculación continua, y en este proceso de creación y desarrollo es el turno del gobierno construir esta red con esta prioridad.

2. Diseño institucional mediante el aprovechamiento del capital social transnacional.

La sociedad civil nacional está en crecimiento y es muy joven comparada con la de nuestros vecinos al norte, sin embargo existe y es muy diversa y tiene tantas causas y misiones como problemas a atender. Nuestra sociedad civil transnacional no está mejor organizada y es más reciente aún, por lo que al principio hará falta un esfuerzo de entrenamiento y homogenización por parte de la Red Consular del gobierno y sus agencias mismas que tienen contacto con los migrantes, estudiantes y todos aquellos agentes potenciales de desarrollo. Es por eso, que se recomienda utilizar estrategias electrónicas como seminarios en línea o webinars, los cuales muestren en no más de media hora un curso ad hoc para encauzar y educar el liderazgo, la organización y la forma de trabajo que tendrá la RdT. Para esto, es necesario que los creadores de la Red de Talentos, así como las agencias gubernamentales y los tres niveles de gobierno se pongan de acuerdo, se reúnan y concreten la estrategia, las vías de comunicación, los objetivos y las formas de vinculación tanto en la práctica como en la norma.

3. Armonización de políticas al interior del gobierno federal, es decir a nivel interagencial, federal, estatal, municipal. Creación de un catálogo común de necesidades en cuanto a las áreas con las que cuenta la Red de Talento. Ejemplo: si el gobierno municipal de Ye necesita mejorar su sistema hidráulico, enfrentar una epidemia de cólera, estudiar el efecto de las redes sociales y el comercio, o crear un centro técnico de especialidades ortopédicas, puede subir esos proyectos que necesita a la página de la

Red de Talentos y solicitar a la comunidad diaspórica, mediante los capítulos y luego mediante las áreas de especialidad si existe el capital humano capaz de resolver esos problemas. Una vez que se armonice la demanda de proyectos, ideas o acciones con la oferta que venga de los capítulos de la Red de Talentos, subirá al Comité de Valoración de la RdT, el cual se encargará de formalizar los compromisos y vincular los proyectos concretos con las secretarías, dependencias y agencias pertinentes. Una vez lograda esta sinergia, se convocará a la iniciativa privada y se ofrecerá una cartera de proyectos viables, formales y que reúnen lo mejor del mexicano que vive en México y del que salió del país y quiere compartir lo que ha aprendido. Esta dinámica retoma la logística del 3x1 del Programa Paisano, pero con la diferencia de que es el capital humano especializado y con know how de vanguardia el que estaría resolviendo y aportando con su intelecto al desarrollo económico, social y humano del país.

- 4. Creación de reuniones semestrales para concretar logros y reforzar sinergias de puntos nacionales de contacto.** Como ya se mencionó anteriormente, la confianza y el seguimiento de este Programa de Red de Talentos es básico para su supervivencia y desarrollo, por lo que se propone reuniones semestrales en Cancillería de todos los representantes de la diáspora mexicana altamente calificada en el extranjero, así como de sus contrapartes nacionales para afianzar proyectos, escuchar iniciativas y darle cabida a un espacio de encuentro y fortalecimiento de las acciones que se vayan ejecutando a lo largo de los dos semestres de cada año. Inclusive las reuniones con la iniciativa privada podrían estar incluidas dentro de la agenda de las Jornadas Semestrales de la Red de Talentos, donde se organice un día para exponer los proyectos ya validados y consolidados y empezar una especie de subasta y así lograr el compromiso de todas las partes de la ecuación. Con esto, el gobierno lograría su papel de mentor, ejercitaría el capital social nacional y transnacional y educaría a la iniciativa privada a cooperar e invertir en proyectos primordiales basados en la base de la responsabilidad social y la retribución al país.

7. CONCLUSIONES

Hace falta crear una base de datos oficial, mediante un sondeo serio (ANUIES, CONACYT, INEGI, SRE, Red Consular) y a profundidad de las cifras que nos permitan retratar a las comunidades de mexicanos altamente calificados en sus ciudades de residencia, mediante la Red de Consulados en EUA y Canadá se podría generar un formato único y censar a la población con preguntas que incluyan desde su formación, intereses específicos, áreas de experiencia y necesidades. Para crear un indicador de eficiencia que nos permita saber qué porcentaje de los estudiantes estudiando en el extranjero regresaron a México a trabajar en el campo de estudio. La propuesta es empezar a recopilar los datos necesarios para esta base y poder tener una mejor idea del comportamiento de la diáspora.

México, desde el punto de vista federal, necesita aprovechar el ímpetu creado desde el sexenio Foxista para concretar la primera etapa de reconocimiento y conformación de sus Capítulos de la Red de Talentos.

A nivel personal, esta investigación representó un reto ya que se pretendía medir la efectividad de la política pública responsable de la vinculación del gobierno federal con la diáspora mexicana altamente calificada, lo cual resultó imposible dado que ni siquiera hay datos duros, censos o registros de tal para poder crear indicadores y medir la eficiencia de sus acciones. Es un programa de política pública nuevo, ambicioso y que ha logrado grandes cosas en los últimos años. Es también, un proyecto lleno de bondades y que va de la mano con el Plan de Desarrollo de cualquier administración, al lograr desarrollo económico sustentable, mejorar y elevar la imagen de México en el exterior y lograr un retorno migratorio de más calidad así como poder obtener mayores cuotas de estudiantes egresados del extranjero al seguir fortaleciendo y trabajando esta Red de Talentos en México.

En México hay muchos emprendedores, y fuera de México también; el reto es lograr la afinación institucional tal, que logre vincular la idea del emprendedor con los recursos ya sean públicas, privadas o mixtas, las autoridades y la sociedad.

Muchas veces, inclusive aceptar inversión de compañías extranjeras, es decir no cerrarse a nacionalismos infructuosos, si una institución tecnológica está interesada en un proyecto mexicano, abrirle las puertas para el desarrollo de dicho proyecto. Lo que permitiría tener una ciudad especializada en el desarrollo de tecnologías novedosas o de inteligencia y sería el polo de atracción de científicos y tecnólogos no sólo en el país, pero también para los talentos del Caribe, Centroamérica y América Latina.

Esta investigación sirvió para puntualizar el hecho de que hoy en día, los países, como cuerpos intergubernamentales, no son el único actor de poder. Los foros mundiales y reuniones informales fuera del sistema multilateral son cada vez más fuertes y llegan a consensos que impactan directamente a estos países, estos nuevos foros de relación entre ciudadanos del mundo es donde se empiezan a tomar cada vez más las decisiones y donde se establecen los puntos de acuerdo y alianzas en diferentes campos del desarrollo humano. Las organizaciones de la sociedad civil así como actores clave de corporaciones son actores clave. Es necesario para los gobiernos, crear instancias que concilien estas nuevas tendencias y capitalicen los resultados y oportunidades derivadas de estas nuevas interacciones.

Con otros actores clave de la escena nacional, cabe destacar que pienso en mi alma mater como un actor que podría volverse clave, de saber aprovechar la oportunidad. Hoy en día ya existe una red de talentos a nivel institucional con el programa EXATEC. Existen grupos de exalumnos establecidos en diferentes ciudades del mundo y por supuesto especializados en diversas áreas tecnológicas y académicas, ahora bien, esta es la oportunidad de la institución para aprovechar su liderazgo, visión y sólida infraestructura tecnológica para colocarse como bastión en el desarrollo de la comunidad diaspórica mexicana. Mediante su página de internet, sus contactos, sus boletines, se podría crear una convocatoria semestral para proyectos innovadores de exalumnos en el exterior, en colaboración directa con la Red de Talentos.

La globalización, el auge de las redes sociales, la evidencia que aportó esta investigación para entender el amplio compromiso de los mexicanos en el exterior con su país, así como los valores Tec de emprendedurismo, responsabilidad social y compromiso con la comunidad, hacen de esta la oportunidad dorada para beneficiar al país y lograr proyectos magistrales con el sello Tec.

Muchas oportunidades se han perdido en los últimos 20 años por no tener vinculación efectiva entre ideas, emprendedora, gobierno y capital, si no existe un incentivo, recursos económicos, no se puede aprovechar ese talento. Lo que se esperaría con esta participación es un círculo virtuoso, promover la cooperación entre mexicanos, motivar, inspirar, el trabajo en equipo. Reconocer las habilidades del otro, sumar egos. Ganarse la confianza con resultados. Ver el proyecto como equipo mexicano que puede lograr metas muy altas a pesar de la distancia y de los obstáculos.

En última instancia, me gustaría recalcar que también debemos estar abiertos a la recepción de ideas que no tienen que ser necesariamente ideas mexicanas, sino que se desarrollen en México

8. BIBLIOGRAFÍA:

1. Archibold, Randal C. 2007. Mexico's vital link to the United States: 47 consulates. *New York Times*, May 23, 2007. B92 News. 2008. Diaspora Ministry to launch "brain gain" project. September 2, 2008
2. Aguirre, Esponda G., Figueroa Fisher, B., Zavala, J. (2007) La red de talentos: un mecanismo para capitalizar la diáspora mexicana de América del Norte.
3. Brown, Mercy. Using the Intellectual Diaspora to Reverse the Brain Drain: Some Useful Examples. University of Cape Town. South Africa.
4. Cano, Gustavo and Alexandra Délano. 2004. The Institute of Mexicans Abroad: The Day After... After 156 Years. Presentation prepared for the 2004 Annual Meeting of the American Political Science Association, September 2-5, 2004.
5. Curso sobre Migración y desarrollo. (2010) Instituto Matías Romero.
6. Charum,J and Meyer,J (1998) Hacer ciencia en un mundo globalizado La diáspora científica Colombiana en perspectiva. Tercer Mundo Editores, Santa Fe De Bogot.a
7. Délano, Alexandra. ¿Integración de migrantes vs. vínculos transnacionales? El papel del Estado emisor. (2010) Revista Mexicana de Política Exterior No. 90.
8. Duana Avila, Gaona Rivera y López Lira: "Migración y su impacto en el desarrollo local en México" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 110, 2009. Texto completo en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2009/ar1.ht>
9. Fernández Santillán, José (2003) El Despertar De La Sociedad Civil, Editorial: Océano De México, México.
10. Gaillard,J and Gaillard,A (1997) Introduction: The International Mobility of Brain: Exodus or Circulation. Science, Technology and Society, Vol.2
11. González Gutiérrez, Carlos.(2006) Relaciones Estado-diáspora: aproximaciones desde cuatro continentes. Secretaría de Relaciones Exteriores. Tomo I. Instituto Matías Romero, México.
12. Granovetter ,M and Swedberg, R (1992) The Sociology of Economic Life, Westview.
13. González Gutiérrez, Carlos (2006) Relaciones Estado-diáspora: aproximaciones desde cuatro continentes. Secretaría de Relaciones Exteriores. Tomo II. Instituto Matías Romero, México.

14. González, R. (2008). La diáspora mexicana online. Una lectura en torno al capital social, *Nómadas*, 28, 112-120.
15. Granovetter, M. (1983). Informe: II Reunión Red de Talentos para la Innovación Nueva York, 22-24 junio 2006. (2006) ChileGlobal.
16. Kuznetsov, Y. (2005) Global Mobility of Talent from a Perspective of New Industrial Policy: Open Migration Chains and Diaspora Networks.
17. Kuznetsov, Y.(2006) Diaspora Networks and the International Migration of Skills: How Countries Can Draw on Their Talent Abroad.WBI Development Studies, Edited by, K4D Program.
18. Kuznetsov, Y. (2005) From Brain Drain to Brain Circulation: Emerging Policy Agenda. WBI.
19. Mapa de Ruta. (2005) Foro Mundial Sobre Migración y Desarrollo, Atenas.
20. Meyer, J.-B. 2001. "Network approach versus brain drain: lessons from the diaspora". *International Migration* 39 (5):Special Issue 2.the development of international knowledge networks".
21. Ranveig Agunias, Dovelyn. 2009. Committed to the Diaspora:More Developing Countries Setting Up Diaspora Institutions. <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=748>
22. Red de Talentos, (2011) IME, SRE.
23. Roger Díaz de Cossío...et al.(2010) Mexicanos en el exterior: trayectoria y perspectivas, 1990-2010.)México: Secretaría de Relaciones Exteriores, Instituto Matías Romero.
24. Rodríguez, Gómez Roberto. 2009. Fuga de cerebros mexicanos, ¿realidad preocupante o mito? UNAM. Instituto de Investigaciones Sociales. Seminario de Educación Superior.
25. Ross Pineda, Raúl y Mora, J.A. (2003) Instituto de los Mexicanos en el Exterior. (Notas para una discusión). Ediciones México Sin Fronteras. Chicago, Illinois.
26. Vertovec, Steven (2005). The political importance of diasporas, Migration Policy Institute. Junio 2010.<http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=313>

ANEXO 1. ENTREVISTAS Y CUESTIONARIOS APLICADOS A LA POBLACIÓN OBJETIVO

CUESTIONARIO SOBRE RED DE TALENTOS

Dr. Gabriel Pulido

1. Describa como participa en el capítulo de su adscripción y su opinión del programa:

Participo directamente en la Sección de Alimentos, Agricultura, Pesquería y Biotecnología bajo un esquema operativo desarrollado dentro del Centro que dirijo en Ottawa Canadá, The International Centre for the Advancement of Health Regional Innovation & Science. El programa de Alineación y Consorcio para la Innovación Regional [ACIR] ha logrado la participación de empresas regionales en México y Canadá para el co-desarrollo de nuevos productos, apertura de nuevos mercados y formación de nuevas empresas con el objeto de incrementar la capacidad de innovación y competitividad de las regiones participantes. Aunque estas actividades se han desarrollado de manera independiente a la estrategia de la Red de Talentos, el apoyo recibido por esta iniciativa singular ha aumentado el nivel de apertura de nuevas oportunidades en lo particular con comunidades de mexicanos destacados literalmente a través del mundo. En resumen el Programa de la Red de Talentos no sólo debe ser robustecido sino mejor conocido por todos los mexicanos al interior del país para acelerar los múltiples beneficios del mismo.

2. Describa su experiencia en la red de talentos, ¿cuánto tiempo lleva participando y desde cuándo?:

La primera vez que tuve conocimiento de este programa singular fue durante el otorgamiento del premio Ohtli por los descubrimientos y trabajos que realicé para la Salud de la Mujer y en particular de enfermedades del seno como lo es la prevención de Cáncer de Mama. Aunque el reconocimiento tuvo lugar en el 2003, mi primera participación en sesiones del programa de Red de Talentos en México tuvo lugar en el 2009. La experiencia ha sido extremadamente satisfactoria. Es un orgullo y privilegio el poder contribuir con el desarrollo de una economía y

sociedad más robusta en México. Espero que este Programa siga creciendo y apoyado de una manera más tangible desde el punto de vista logístico y financiero.

3. ¿Cómo se enteró del programa, cómo ingresó?

La primera vez que tuve el privilegio de enterarme del programa y de ser integrado al mismo fue durante el curso de una visita de negocios del Subsecretario de Relaciones Exteriores para Norte América, el embajador Carlos Rico. A fines del 2008, el embajador de México en Canadá, el excelentísimo Francisco Barrio Terrazas organizó una sesión de trabajo en presencia del Subsecretario para agilizar la apertura de programas que pudiesen atenuar el impacto de la crisis financiera mundial. Para el 2009, a través de una invitación de la embajada de México en Canadá, manifesté mi interés en participar a las Jornadas de Trabajo realizadas en la Secretaría de Relaciones Exteriores bajo la dirección del Instituto de los Mexicanos en el Exterior [IME]

4. ¿Cuál fue el motivo principal por el cual decidió unirse a la Red de Talentos y/o al proyecto?

Tuve conocimiento de la Red de Talentos durante mi participación a una de las Jornadas de Trabajo en el 2009 en la Secretaría de Relaciones Exteriores. El motivo de unirme a esta iniciativa estuvo basada en tres principios funcionales:

✦ Apoyar los esfuerzos concretos de la Secretaría para contribuir al desarrollo social y económico del país mediante el interés y apoyo de Mexicanos profesionales en el extranjero.

✦ Fortalecer el potencial del recurso humano altamente calificado que ha tenido una sólida trayectoria de éxito en diferentes países y áreas profesionales con el propósito de robustecer iniciativas concretas en los países de origen, buscando un vínculo funcional para el beneficio de regiones menos favorecidas en México.

✦ Promover y facilitar la expansión de empresas, organismos nacionales y ciudadanos en lo general que tengan la motivación, interés y capacidad para apoyar nuestra iniciativa internacional de Alineación y Consorcio para la Innovación Regional [ACIR]

5. Indique por favor cual es el nivel de satisfacción que le proporciona esta pertenencia y porque:

Aunque estoy consciente que cualquier programa o iniciativa esta expuesta a críticas improductivas, de manera imparcial y sin servir a los beneficios de ninguna institución de índole nacional, la labor de la Secretaría para fortalecer los nexos con los Mexicanos en el extranjero, en particular a través de las Jornadas Anuales de Trabajo así como en particular de la Red de Talentos es extremadamente pertinente.

Personalmente valoro y apoyo esta iniciativa con una alta estima y satisfacción. Aunque existen un sin número de ejemplos y motivos que justifican el nivel de satisfacción, la razón más funcional y valida se encuentra basada en la alta eficiencia y seguimiento de los programas emprendidos bajo esta iniciativa.

Existen sin duda un igual número de mejoramientos que este programa puede emprender existiendo los recursos humanos y financieros para lograrlo y sobre todo la voluntad física y política para apoyar los mejoramientos requeridos. Si esto se diese, personalmente estoy dispuesto a participar de manera directa para emprender cambios necesarios para robustecer esta plataforma.

6. Indique la Eficiencia/Productividad/Beneficios que ve usted en su participación para México, para la Red de Talentos y para usted:

Para México:

1. Miembros de la Red representan un portal único para conocer íntimamente las ventajas competitivas de alianzas regionales estratégicas en un gran número de países del mundo fuera y en adición a los portales tradicionales como los son las embajadas, consulados, servicios públicos y privados de índole comercial y de políticas de desarrollo integral.
2. La Red representa una entidad concreta de arraigo bidireccional tanto hacia México como hacia los compatriotas residentes en diversos países del mundo
3. La Red puede facilitar y acelerar plataformas integrales dedicadas a incentivar la inversión foránea directa

4. La Red representa una entidad formal para fungir como embajadores del potencial de México y de los mexicanos más allá de los conocidos esquemas de fuerza laboral y mano de obra temporal barata para satisfacer las necesidades de países desarrollados.

5. La Red representa un emblema prometedor, imparcial políticamente para facilitar y acelerar cambios socioeconómicos de relevancia en el país. Dentro de la negatividad cotidiana que medra a los mexicanos resididos en la república, la red es un triunfo que refleja la capacidad real de todos los ciudadanos.

Para la Red:

1. Miembros de la Red pueden emprender tanto iniciativas de beneficio mutuo sin estar limitados por las organizaciones de origen a las cuales pertenecen como el emprender proyectos y programas que incluyendo a las organizaciones de origen las dimensiones y beneficios de los mismos se multiplican.

2. La Red puede facilitar el encuentro con individuos y organizaciones clave para proyectos punteros en donde se realcen los beneficios de emprender iniciativas en México en lugar de otros países.

3. Miembros de la Red pueden complementar iniciativas emprendidas en países cede en donde los miembros de la Red radican.

4. Miembros de la Red pueden intercambiar información clave para el manejo de proyectos específicos con miembros que conocen las estructuras operacionales clave en países/regiones de interés.

5. En la medida que la Red crezca y se fortifique, miembros de la Red pueden contar con un apoyo adicional fuera de estructuras convencionales.

Personal:

1. Facilitar de una manera expedita mis relaciones e interés en colaborar al desarrollo integral de México.
2. Acceso a profesionales, colegas de alta capacidad en países/regiones de interés.
3. Contar con el apoyo, a nivel nacional, de organizaciones clave que incrementen la visibilidad e importancia de emprender nuevos proyectos en México comparativamente a otros países.
4. Tener acceso directo a prioridades del país dentro de las cuales pueden surgir proyectos de interés común.
5. Mantener un lazo funcional con México que conlleve a un acercamiento físico más permanente.

7. ¿Cuál sería la calificación que otorgaría para la actuación del gobierno federal? ¿Para la Red de Talentos? ¿Para otras dependencias relacionadas con su proyecto?

1. Gobierno Federal: Esfuerzos para robustecer las iniciativas del IME y en lo particular del operativo de la Red al interior del país deben ser efectuados. Una partida financiera directa y más sustancial debe ser otorgada para facilitar encuentros, eventos y programas específicos con miembros de la Red y cuyos operativos se lleven a cabo en México.
2. La Red de Talentos requiere una visión global más robusta en lugar de fragmentar y abocarse únicamente a la creación única y exclusiva de nuevos capítulos.
3. Las dependencias relacionadas deben abocarse a dar a conocer los logros alcanzados y a continuar expandiendo el fortalecimiento de la Red con el afán de lograr un integración funcional de los Mexicanos en el extranjero.

8. Evalúe el nivel de efectividad del programa para lograr sus objetivos. ¿Qué tanto le facilita la Red de Talentos cumplir con su proyecto o con su rol en el capítulo de su adscripción?

Aunque el concepto y el apoyo brindado por la Red de Talentos continúa creciendo, el apoyo brindado por el momento consiste como facilitador del enlace con otros Mexicanos en el

extranjero así como de organizaciones clave al interior del país. El programa provee una infraestructura de interfase eficaz y extremadamente dinámica.

9. Califique del 1 al 5, (teniendo como 1 la mayor calificación) el grado de seguimiento de proyectos por parte del Gobierno Federal, sus razones son bienvenidas:

No cuento con la información requerida para efectuar una evaluación objetiva pero daría 3. Las razones son muy probablemente de índole financiera y operativa exclusivamente otorgados a ese fin.

10. Califique del 1 al 5, (teniendo como 1 la mayor calificación) el grado de ejecución de proyectos por parte de la Red de Talentos (IME-Conacyt):

Los proyectos en curso no han dependido directamente del IME-CONACYT desconozco la ejecución de proyectos dentro de esa rúbrica por lo que no puedo opinar sobre su grado de ejecución.

11. Especifique su nivel de interacción con la SRE (describir):

Personalmente procuro mantenerme en contacto con la Secretaría de Relaciones Exteriores mediante eventos relacionados con la Red y con el fin de hacerles partícipe de proyectos que han surgido a través de los esfuerzos de enlace realizados por la Secretaría así como de oportunidades que pudiesen surgir.

12. Especifique su nivel de interacción con CONACYT (describir):

He tenido contacto con personas clave del CONACYT a fin de informarles sobre proyectos nacionales de alta competitividad a nivel nacional e internacional así como de tendencias emergentes de innovación tecnológica.

13. ¿Cuál es su percepción de coordinación al interior de la Red de Talentos? ¿Al interior del Gobierno Mexicano?

Al interior de la Red:

La red a la fecha continua creciendo de manera libre sin necesidad de una coordinación central. Un puente de anclaje importante son las embajadas y cónsules afectados. En la medida que el crecimiento no dependa de un organismo centralizado creo que la red seguirá siendo productiva e independiente de procesos de control adverso o privilegiado. Al respecto, considero de manera personal que el surgimiento de capítulos debe ser consistente con la participación libre y universal de cualquier miembro de la Red sin tener que ser miembro forzosamente adscrito a un capítulo determinado. Aunque la formación de capítulos pudiese ser de beneficio para la Red Global, estos pueden igualmente actuar como fuerzas territoriales con intereses potencialmente negativos para la cohesión de los miembros al interior de la Red que han actuado de manera independiente, universal y acorde a proyectos de interés común entre profesionales y no así en función de los artículos o estatutos específicos de cada capítulo.

Al Interior del Gobierno:

Considero que el Gobierno debe concentrarse en difundir los beneficios de una Red de Talentos Global al interior del país así como de incentivar un contacto directo con cualquiera de sus miembros a fin de actuar como consejeros libres, independientes e imparciales en aspectos tan importantes como los son las tendencias en tecnologías emergentes, dinámica de mercados, políticas de nuevos desarrollos de innovación y competitividad.

14. En caso de haberse presentado dificultades, explique cuales fueron y de ser así como se resolvieron:

Por el momento no he experimentado ninguna dificultad a nivel de la Red global como tal. Considero que la formación de algunos capítulos ha sido simplemente oportunista para el avance de intereses netamente personales y no así para robustecer la Red Global. Considero que la formación de capítulos no debe ser un mecanismo que gestione o canalice la posible aplicación de recursos o iniciativas específicas. Esta política puede conllevar sin duda a la fragmentación de los esfuerzos y logros alcanzados para incentivar a profesionales altamente calificados y con un posicionamiento clave en sus países cede a compartir experiencias con la Secretaría, el IME y con el país en lo general.

15. En caso de tener alguna propuesta de solución/mejora mucho le agradeceré si la expresa a continuación:

La Secretaria y en lo particular el IME debe contar con un apoyo financiero y operativo más robusto que pueda:

↓ Facilitar la organización y participación de miembros de la Red a eventos, iniciativas piloto de corta duración, difusión multimedia de actividades, viajes exploratorios al interior del país, iniciativas especiales, publicación de libros, cursos de especialización impartidos por miembros de la red, programas de difusión y actividades conexas, identificación de prioridades nacionales etc.

✦ Posicionar el Programa de Red Global de Talentos como un modelo integral de innovación y competitividad para el país.

↓ Incentivar la creación de iniciativas piloto para la formación y o identificación de nuevos talentos tanto al interior como al exterior del país.

✦ Crear programas más robustos para poder contar con una participación más directa y permanente de miembros de la Red a actividades de desarrollo para el beneficio de México y de los países cede de los miembros de la red.

✦ Crear oportunidades que enfatizen la nobleza de un recurso humano altamente calificado como embajadores del potencial del mexicano a nivel mundial.

16. Por último, ¿cuáles son las mejores prácticas que usted encontró en la Red de Talentos?

La capacidad de comunicarse de manera expedita, la voluntad y disponibilidad sin remuneración para contribuir al beneficio de la Red Global y del país así como la búsqueda de nuevas oportunidades que conlleven a un fortalecimiento de esta iniciativa. En lo general existe un sentimiento de orgullo, arraigo y fraternidad de quienes han tenido el privilegio de haber participado a los eventos de la Red de Talentos. Es una iniciativa válida, única, dinámica que espero se fortalezca en lugar de ser eventualmente eliminada o burocratizada. La red de talentos debe ser mejor entendida y dada a conocer, creo que en este sentido podría reiterar lo que en alguna ocasión mencionaba a algunos de mis estudiantes de post-grado: *El Liderazgo nunca se*

alcanza hablando en voz baja y en soledad [GPC, 2009]: Leadership is rarely achieved by whispering in solitude.

CUESTIONARIO SOBRE RED DE TALENTOS

Francisco Ucan-Marin

1. Describa como participa en el capítulo de su adscripción y su opinión del programa:

Soy el vicepresidente de la Red de Talentos, y realizamos en Octubre del 2010 por primera vez una reunión nacional (Canadá) para sumar esfuerzos y poner una sola cara como Red de Tal Canadá, conformado por tres diferentes capítulos, Toronto, Ottawa y Montreal.

2. Describa su experiencia en la red de talentos, ¿cuánto tiempo lleva participando y desde cuándo?:

Desde hace 3 años, ha sido una experiencia un poco lenta, porque hay organizaciones tales como la Confederación de Estudiantes de Posgrado en Investigadores Mexicanos en Canadá (www.CEIMEXCAN.org) que han tomado mucho mas fuerte el concepto de transferencia de tecnología, sin ser parte del Gob. Mexicano.

3. ¿Cómo se enteró del programa, cómo ingresó?

Fui invitado a través del Consejero del IME en Ottawa. El Dr. Francisco Diaz-Mitoma.

4. ¿Cuál fue el motivo principal por el cual decidió unirse a la Red de Talentos y/o al proyecto?

Me gusta la idea del Proyecto como ha sucedido con el éxito de otras redes como India, China, Nueva Zelanda y Chile.

5. Indique por favor cual es el nivel de satisfacción que le proporciona esta pertenencia y porque:

Me interesa el futuro de esta organización, ahora esta empezando y necesita mucho apoyo financiero y logístico desde México.

6. Indique la Eficiencia/Productividad/Beneficios que ve usted en su participación para México, para la Red de Talentos y para usted:

Eso depende del recibimiento que tenga en México, la RdT puede estar muy organizada pero si no tiene facultades o facilidades para realizar colaboración, intercambio, investigación o inversión en México, el esfuerzo es casi en vano. Se necesita una contraparte de apoyo en México. Ejemplo, el caso 3x1 que hizo el gobierno para infraestructura rural en México... te imaginas si fuese lo mismo con Ciencia y Tecnología?

7. ¿Cuál sería la calificación que otorgaría para la actuación del gobierno federal? ¿Para la Red de Talentos? ¿Para otras dependencias relacionadas con su proyecto?

SEP y Conacyt 5, Gob Fed 6, RdT 7, TechBA 7, IME 8, CEIMEXCAN 9

8. Evalúe el nivel de efectividad del programa para lograr sus objetivos. ¿Qué tanto le facilita la Red de Talentos cumplir con su proyecto o con su rol en el capítulo de su adscripción?

En este momento la RdT no me facilita nada, estamos trabajando para que en el futuro la RdT tengo acceso a mas beneficios y pueda ser un agente de cambio en el país. Hay muchas trabas burocráticas en las instituciones actuales en México.

9. Califique del 1 al 5, (teniendo como 1 la mayor calificación) el grado de seguimiento de proyectos por parte del Gobierno Federal, sus razones son bienvenidas:

3, el cambio de Gobierno en México tan frecuente es el peor enemigo de una continuidad de transferencia tecnológica. Pero también las Universidades, gente en el Conacyt, la UNAM, la SEP. Todos dependen de los cambios directos del Gobierno Federal o Estatal, no hay autonomía de instituciones en este sentido.

10. Califique del 1 al 5, (teniendo como 1 la mayor calificación) el grado de ejecución de proyectos por parte de la Red de Talentos (IME-Conacyt):

IME y Conacyt son dos entidades muy diferentes; Al IME le pondría un 2, al Conacyt 4

11. Especifique su nivel de interacción con la SRE (describir):

Ahora son Consejero por Trayectoria y Meritos para el Canadá, periodo 2009-2011 de la SER.

12. Especifique su nivel de interacción con CONACYT (describir):

Nula, los hemos invitado a participar en varias jornadas y nos envían gente con panfletos, pero no con soluciones necesarias para la gente en el exterior, que tienen necesidades diferentes a las de los mexicanos en México.

13. ¿Cuál es su percepción de coordinación al interior de la Red de Talentos? ¿Al interior del Gobierno Mexicano?

No está muy clara esta línea, y espero poder ser parte de una línea más clara de la Organización. De hecho creo que deberían designar a alguien que venga de la RdT y que tenga visión mundial de la red. Ya sea un científico o un empresario exitoso. De ahí le saldría mas barato al Gobierno pagarle para que vea y organice la red desde donde este, que seguir empleando burócratas que no entienden bien el proceso de la RdT (al menos como funciona para otros países)

14. En caso de haberse presentado dificultades, explique cuáles fueron y de ser así como se resolvieron:

La única dificultad fue con el consulado de Toronto, cuando intentamos hacer la reunión de la RdT en Oct. 2010 en Canadá, al recibir nulo apoyo, movimos la reunión a Ottawa donde con apoyo directo del Embajador y de la UNAM extensión Canadá, el evento fue un éxito total.

15. En caso de tener alguna propuesta de solución/mejora mucho le agradeceré si la expresa a continuación:

Deben tener un presupuesto asignado para las diferentes áreas, por lo menos para una reunión anual, junto con otros eventos como el Encuentro de Comunidades del IME, o el Congreso de CEIMEXCAN (www.ceimexcan.org) el evento podría ser de mayor impacto y beneficio que

solo intentar hacerlo global en la Ciudad de México. Más coordinación entre RdT, TechBA, SRE, Conacyt, etc, pero con un coordinador apto y capaz para llevar la RdT de su estado potencial a un verdadero organismo que pueda impactar en el desarrollo del país. Si se sigue manejando como hasta ahora si crecerá, pero con una lentitud total, que incluso países como Perú, Venezuela, Brasil, Chile y Argentina nos han rebasado por mucho. Ejemplos:

Incluir y facilitar la inclusión del sistema nacional de investigadores Mexicanos en el extranjero, premiar con viajes a instituciones Mexicanas a sobresalientes científicos Mexicanos en el exterior, etc, etc.

Por ejemplo los Chinos nombran a los profesores chinos en el extranjero, como representantes de la Republica China y tienen un alto estatus en China, el Ministerio de Ciencia y Tecnología Chino, luego les envía estudiantes que ellos preparan y regresan a su país. Esto ha incrementado el número de Científicos en China sin paralelo con algún otro país del mundo. En México, un talento en el extranjero aun es considerado una “fuga de cerebro”, un término común y de muy mala aceptación en México.

16. Por último, ¿cuáles son las mejores prácticas que usted encontró en la Red de Talentos?

Creo que al ser un grupo voluntario de talentos, sus esfuerzos son muy admirables, con una organización y eficiencia digna de cualquier organismo de clase mundial. Desgraciadamente esto no está comprometido por las instituciones que representan su contraparte en México.

CUESTIONARIO SOBRE RED DE TALENTOS

Anamiria Madrigal

1. **Describa como participa en el capítulo de su adscripción y su opinión del programa:**

Mi participación fue por invitación del Cónsul de Fresno CA de SRE. Mi opinión es que tiene mucho potencial para llevar a cabo el objetivo si se establece el grupo de personas participando y se crea una mesa directiva y comités para llevar a cabo los proyectos y objetivos.

2. **Describa su experiencia en la red de talentos, ¿cuánto tiempo lleva participando y desde cuándo?:**

Mi experiencia fue muy agradable eh informativa. Fue mucha información muy importante y muy poco tiempo para poder desarrollar un plan de acción para llevar a cabo el objetivo. Fue mi primer año de participación creo necesario el poder seguir participando para realmente poder ser útil y aplicar mis conocimientos y experiencias para mejor apoyo hacia la organización.

3. **¿Cómo se enteró del programa, cómo ingresó?**

Me entere por medio de La Cónsul de Fresno de SRE. Ella me ofreció una invitación para mi participación.

4. **¿Cuál fue el motivo principal por el cual decidió unirse a la Red de Talentos y/o al proyecto?**

Mi motivo fue el de poder asistir a México utilizando mis conocimientos y red de influencias después de aprender y mejor entender cuáles son los objetivos de México. Me gustaría poder ser parte de promover a México para que la imagen de México ante el Mundo sea de respeto y oportunidades empresariales, educativo, comercial, y turístico para nombrar algunos.

5. **Indique por favor cual es el nivel de satisfacción que le proporciona esta pertenencia y porque:**

El nivel de satisfacción fue normal por la razón que para mi punto de vista faltó el plan de acción.

6. Indique la Eficiencia/Productividad/Beneficios que ve usted en su participación para México, para la Red de Talentos y para usted:

Para México el beneficio de mi compromiso para lograr los objetivos de promover a México ante el Mundo. Para la Red de Talentos mi compromiso y conocimientos al igual que mi red de contactos en USA Para Mí el obtener conocimiento de México en todos aspectos (empresarial, educativos, política, gobierno).

7. ¿Cuál sería la calificación que otorgaría para la actuación del gobierno federal? ¿Para la Red de Talentos? ¿Para otras dependencias relacionadas con su proyecto?

En estos momentos no conozco lo suficiente de cada uno de estas organizaciones para poder calificarlos.

8. Evalúe el nivel de efectividad del programa para lograr sus objetivos. ¿Qué tanto le facilita la Red de Talentos cumplir con su proyecto o con su rol en el capítulo de su adscripción?

En estos momentos no conozco lo suficiente de cada uno de estas organizaciones para poder calificarlos.

9. Califique del 1 al 5, (teniendo como 1 la mayor calificación) el grado de seguimiento de proyectos por parte del Gobierno Federal, sus razones son bienvenidas:

En estos momentos no conozco lo suficiente de cada uno de estas organizaciones para poder calificarlos.

10. Califique del 1 al 5, (teniendo como 1 la mayor calificación) el grado de ejecución de proyectos por parte de la Red de Talentos (IME-Conacyt):

En estos momentos no conozco lo suficiente de cada uno de estas organizaciones para poder calificarlos.

11. **Especifique su nivel de interacción con la SRE (describir):**

Muy poca en estos momentos.

12. **Especifique su nivel de interacción con CONACYT (describir):**

Muy poca en estos momentos.

13. **¿Cuál es su percepción de coordinación al interior de la Red de Talentos? ¿Al interior del Gobierno Mexicano?**

Es muy reciente mi participación para dar mi opinión a su pregunta en estos momentos

14. **En caso de haberse presentado dificultades, explique cuáles fueron y de ser así como se resolvieron:**

Ninguno de los que yo recuerde.

15. **En caso de tener alguna propuesta de solución/mejora mucho le agradeceré si la expresa a continuación:**

Establecer las personas participantes y activas con el mismo objetivo, visión misión para con en el grupo y crear una mesa directiva y comités para llevar a cabo los proyectos y objetivos.

15. **Por último, ¿cuáles son las mejores prácticas que usted encontró en la Red de Talentos?**

La participación de los diferentes departamentos de gobierno y sus objetivos.

ENTREVISTA SOBRE RED DE TALENTOS

Amnon Aliphas

Amnon Aliphas: Tratamos por un buen tiempo de atraer tecnología de fuera de México, no de México si no de fuera a México. A tratar de impulsar lo que llaman en inglés “to jump-start”, que es una cultura de emprendimiento en México. Íbamos a traer a México casos de éxito y de emprendimiento y la idea era que el emprendimiento es la única manera que yo pienso que el país salga adelante. Desgraciadamente el país se ha sumido en violencia de una manera que ha cerrado casi todo.

Entrevistadora: Claro. Una pregunta, eres mexicano, pero tu nombre no lo parece ¿cuál es tu origen?

AA: Es hebreo, nací en México, estudié en la Unam mi licenciatura y luego me fui a hacer mi maestría y mi doctorado a Stanford.

E: ¿Y de ahí ya te quedaste en el extranjero?

AA: Si, bueno me fui a Boston y aquí en Boston, trabajé unos años en la industria y en la investigación en procesamiento de señales, y en reconocimiento de voz. Y después de dos años me dedique al emprendimiento, comencé dos compañías las cuales crecieron y fueron adquiridas por una compañía británica.

E: Llegaste a la iniciativa del IME a través de..

AA: A través del Consulado mexicano

E: ¿Cómo supiste del programa?

AA: Me agarraste un poco en curva, porque no me acuerdo cronológicamente.., vino a hablar aquí el ex Secretario de Salud, Julio Frenk Mora, egresado de la Escuela de Salud Pública de Harvard. Escuché a la gente hablar sobre esto, y yo lo oí y le dije que teníamos una relación de

trabajo con una de las compañías de media en tecnología y que teníamos una red de 150 000 profesionistas en electrónica. En EUA solamente.

E: A partir de ahí yate pusiste en contacto con el Consulado...

AA: A partir de ahí me invitaron a la Red de Talentos.

E: ¿Tienes alguna función en específico dentro del capítulo Boston?

AA: En este momento no

E: ¿Podrías mencionarme por favor cuál es tu participación en la RdT?

AA: Fui invitado en México a la reunión que hubo, la idea es que era una serie de eventos en los cuales íbamos a platicar casos de éxito, y en esos casos facilitar la inmersión en México de ciertos proyectos que tendrían la conveniencia de ser implementados en México más que en EUA.

E: Claro.

AA: Esperando que esto ayudara al emprendimiento en México, íbamos a tener eventos mensuales en la ciudad de México, Guadalajara y monterrey. Y pues el asunto un poco se congeló, porque estábamos esperando un apoyo económico. Hablamos con Nafinsa, con varias gentes en el gobierno, del gobierno del estado de Jalisco, Conacyt. Pero desgraciadamente la gente hablaba pero no había seguimiento de poder financiar algo así, ¿me entiendes?

E: Claro, y ¿cuál era en sí el proyecto que tenían?

AA: La misión del proyecto era educar y crear una cultura de emprendimiento en México, tal como ha pasado en otros países que se ha desatado y ha ayudado a la economía como en la economía de Finlandia, Dinamarca, Israel. Y tratar de hacer lo que nosotros tenemos aquí en Boston, en Silicon Valley eso de reuniones semanales o bisemanales donde de juntan muchos elementos del ecosistema del emprendimiento como inversionistas, abogados, contadores, y vienen y hablan cada uno hablan de sus proyectos en ciertos casos buscan capital, inversión y eso es lo que queríamos hacer.

E: Perfecto, entonces..

AA: como dije en este momento está congelado, porque ya va un año y medio. No pudimos encontrar a alguien que fungiera como sponsor.

E: entonces se frenó debido a la falta de capital para poder financiar el proyecto, ¿fue eso?

AA: Sí, de hecho ya tenía yo alienados varios emprendedores. No sé si has oído de :: es una renta de coches, que tienen estaciones en todas las estaciones mayores de EUA. Donde llegas, tomas el coche y ya por siete dólares la hora puedes llevártelo mientras dejes el tanque lleno de regreso. Porque hay ciudades muy grandes de México donde es difícil tener coche. Y ha crecido impresionantemente, la fundadora ha querido venir a participar. Y hubiera sido un gran ejemplo, una mujer así, donde todo comenzó en una charla de sobremesa. Y así la gente se da cuenta de lo que es posible hacer. ¿Si me entiendes?

E: Ideas innovadoras

AA: ideas innovadoras que son fuente de trabajo, y eventualmente es fuente de capital que pues, vienen a beneficiar al país tanto fiscalmente como proveen trabajo y pues es así que las economías se mantienen dinámicas. Una economía no se puede mantener de petróleo, porque todas las economías que son dependientes de cíclicos son muy débiles aún Arabia Saudita no llega ni siquiera al número 30 per cápita del PIB.

E: Claro, debemos diversificar la economía como bien dices.

AA: Si, y la única manera de hacerlo es explotar el recurso humano que la sociedad puede dar. Y México tiene elementos, es una sociedad muy creativa pero desgraciadamente ahorita está pasando una situación horrible. Aquí se oye muchísimas noticias violentas, a la mejor es más de lo que es. No sé.

E: Si, así es, quizás es que la violencia se concentra al norte de la frontera.

AA: Pero los inversionistas se alejan de esto, por ese miedo, se alejan de querer hacer manufactura en México y las pérdidas con cuantiosas.

E: bueno, ahora si me permites, le quisiera preguntar cuál es su nivel de satisfacción, ya me expresaste que quizá te sientes frustrado por no lograr el capital para el proyecto. ¿Cuál es tu satisfacción al pertenecer a este proyecto, aún a sabiendas de que está estancado?

AA: Pues de una gran calidad, la gente que estaba involucrada era gente de nivel. Creo que lo que se necesita es traer apoyo de la iniciativa privada para poder alimentar esto. Porque hay muchas ideas, mucho talento.. pero el talento sin capital no puede hacerse mucho. No estoy hablando de capital proveído poro el gobierno, sino siguiendo u n poco lo que ha pasado en México que es que el gobierno tiene fondos.. Conacyt por ejemplo, los cuales tiene que distribuir así sean buena o malas ideas. Las malas ideas no reeditúan pero las buenas tampoco si se les da dinero así sin revisión ni seguimiento, y en la iniciativa privada en EUA o en otras partes del mundo, los emprendedores forman parte de la mesa directiva de la compañía y se aseguran de que el dinero sea bien utilizado. En México se dan becas en pocas palabras, el Conacyt te da dinero, y otras dependencias gubernamentales te dan el dinero pero son prácticamente regaladas, no hay voluntad de lucrar. Y desgraciadamente el éxito viene de compañías que tienen como finalidad lucrar. Es un proceso muy Darwiniano, supervivencia del más apto en la economía. Es lo que a mí me parece que falta, porque creo que hay mucho talento, muy buena disposición de la gente del gobierno. De la SRE.

E: Eso es lo que te iba a preguntar precisamente, cuál es tu percepción a nivel institucional .. lo bueno, lo malo, tus recomendaciones.

AA: Ah bueno, te digo, gente excelente. Yo acabé muy impresionado, una muchacha que organizaba todo, de la Sre, y gente muy buena en Nafinsa también. El problema es que no hay coordinación con la iniciativa privada y por lo tanto no hay inversión. Para poder levantar esto, se necesita traer inversión privada y eventualmente también hay que tratar de dar incentivos a .. una vez que ya se eche esto adelante,,, hay una figura en EU y otros países de Venture capital, ellos no entrarían a México a menos de que se calma la situación, pero el gobierno debe incentivar a la IP para que participe en estos proyectos. Y nada más dar fondos a los mejores. El dinero se tiene que dar de tal manera que el gobierno no sea el único que está haciendo el

funding, tiene que ser privado, el gobierno a la mejor entrar con la mitad y luego, dar la posibilidad de los fondos que compren la parte del gobierno y si es así sería muy difícil que los inversionistas digan que no. Porque el riesgo de distribuye y los inversionistas tienen la posibilidad de ser dueños totales al final. Así le han hecho en Israel por ejemplo.

Si ves todo lo que ha pagado Conacyt y otros fondos que no han llegado a producir nada, cero. Y también podríamos investigar, hay una cosa que hablé con la Oficina del gobernador en Nuevo México para crear un fondo binacional EUA-Mex... y necesita un apoyo a nivel gubernamental. Pero como he estado fuera del país, pues no he podido. Digo, tengo contactos con el Tec de Monterrey, pero mucha gente habla, habla y es difícil tener algo real.

E: ¿A usted le da confianza el papel del IME en la RdT?

AA: Ah, claro creo que es muy loable, creo que hace falta tratar de traer el elemento de la iniciativa privada en el ecosistema. Porque tenemos gente talentosa, con ideas sin dinero.

E: ¿Y al Conacyt como lo percibe?

AA: Ah bueno, yo fui a hablar con la gente del Conacyt a alto nivel, porque te digo me parece que es muy bueno para dar becas y lo que quieras pero no pueden seguir siendo tratadas como becas. La inversión de países que han funcionado han sido inversiones que deben ser dirigidas a aquellos proyectos o ideas que sean los más posibles de lograr resultados. Si los funcionarios del Conacyt tuvieran que meter su propio dinero, ahí es donde habla la cosa. ¿me entiendes?

Si empezaran a tratar el dinero del gobierno como si fuera el suyo, no hubieran soltado el capital tan fácil es tan malas inversiones, reglado y en malos proyectos. Muchos investigadores van y piden capital para mantenerse dos años mas o tres años mas y no producen nada entonces el dinero se quema.

Mucho de esto es grilla, en el sentido de que a los que conocen son los que reciben los fondos, no es una meritocracia desgraciadamente.

E: Ese es otro gran problema, qué recomendación le haría al gobierno de México para aprovechar tanto a sus recursos humanos altamente calificados como el esfuerzo del IME por medio de la SRE.

AA: Mira Lorena, no se trata de nacionalismos, muchas veces la gente lo que debe buscar es oportunidades que puedan funcionar en México así sean creadas fuera de México.

E: Ok

AA: y lo que falta del IME, lo que falta en México es que todo el funding q ha salido de México es para México. Esa no es la manera, lo que hay que beneficiar es el país. No tienen que ser necesariamente ideas mexicanas, sino que en México se desarrollen. Lo que hay que hacer es pescar ideas en todo el océano no solamente en el lago de Texcoco, y si limitamos a que la idea sean únicamente nacionales, estamos limitando las capacidades de desarrollo del país.

E: Esa es una buena perspectiva

AA: Yo pienso que si tú te conectas con compañías que tiene las mejores ideas del mundo, puedes traer los al país para que se beneficien con él. Vamos a decir, un fondo de inversión de EUA y mete dinero, y parte del dinero va a beneficiar a México. Yo creo que el mundo es muy pequeño y no nos podemos aislar. Esas posiciones ciegas que se arrastran de muchos años con nacionalismos absurdos no ayudan. Eso requiere de cambios radicales. Hablamos con gente de Proméxico estaba entonces Bruno Ferrari, pero luego lo escogieron para otra cosa, y ya no pudimos concretar la reunión.

ENTREVISTA SOBRE RED DE TALENTOS

Entrevista a Jorge Zavala

E: Buenas tardes Jorge y gracias por aceptar esta videoentrevista mediante Skype, antes que nada quiero saludarte y preguntar cómo fue tu participación en la jornada numero 76 de la Red de Talentos.

Jorge Zavala: Bueno, antes que nada ahí realmente yo estoy involucrada no en la 76z sino he estado involucrada en todas las jornadas porque soy una persona que ha estado involucrada desde el principio. Y la manera que buscamos es relaciones de contactos de gente mexicana que está aquí en el silicon valley, puede ser gente que recién llega que ya tiene tiempo o que inclusive puede ser de una o dos generaciones viviendo aquí. Y el objetivo es establecer actividades de trabajo que pudieran beneficiar actividades que se llevan a cabo en México. Mucha de la gente que está aquí pues tiene una experiencia, una visión, un contexto que es radicalmente distinto al que se tiene en México, o sea salir de tu país e ir a otro lado cambia tus reglas y apartar de eso es de donde hay una capacidad de aprendizaje y los que buscamos de una forma común es que la gente con esta experiencia se convierta en un mentor de actividades de las que nosotros traemos. Aquí yo lo combino por la actividad por la que estoy aquí, que es un proyecto de la secretaría de economía que ayuda a empresas mexicanas a que busquen mercados internacionales, el hecho de conocer y vincular gente local que conoce el negocio, conoce el mercado de estados unidos pues al ser mentores acorta el tiempo, aumenta relaciones y eventualmente genera oportunidades de negocio para ambas partes.

E: Perfecto, podría saber si tienes algún tipo de mención en el capítulo, algún cargo jerárquico.

JZ: No, en ese sentido soy, un rol de vinculación, la posición que tengo es de miembro honorario del consejo y participo activamente con las organizaciones con la ventaja de aunque cada nueva administración o cambio de mesa directiva pues sigo participando y pues compartiendo la experiencia con más gente.

E: Me gustaría saber cómo te enteraste de la red de talentos y como es que te uniste a ella.

JZ: Mi caso está fuera de todo contexto, yo me enteré del proyecto estando viviendo en México cuando la idea a través de la SRE dieron cauce a una iniciativa que Héctor Ruiz, era presidente de AMD la empresa competidora de Intel, cuando estaban reunidos en el Pacto for Prosperity en NYC y le dijo oye porque no aprovechas el talento mexicano. Yo estaba en México y mi interés particular de crear comunidades ha sido amplio y conocido por mucha gente, entonces SRE le pide a Conacyt que organice coordine el buscar cómo encontrar a los mexicanos fuera de México y ahí e invitan a participar en la primera reunión que tuvieron y les compartí todo mi conocimiento sobre social media y todas esas cosas que no conocían aun. En el 2004 y ahí Guillermo Aguirre que entonces era el director adjunto de conacyt me invita a participar y entonces después me doy cuenta que estoy invitado a estar del otro lado de la mesa y me vengo a vivir a EUA. Entonces, fue la manera en que descubrí esto, prácticamente yo lleve la Red de Talentos al Consulado de aquí porque prácticamente yo sabía mas del problema y pues porque en eso estaba metido.

E:Cuál sería tu motivación principal para trabajar en la Red de Talentos?

JZ: Si o sea, todo esto es honorario, filantrópico y realmente pues es una actividad que el gran reto que hay es el cómo buscar... aquí en EUA hay un conepto que es giving back to the community que es un sentido de mucha responsabilidad el poder buscar que establezcas una relación entre dos gentes y eso se convierta en una oportunidad.

E: ¿podrías indicarme cuál es tu nivel de satisfacción con la RdT?

JZ: ahí hay una parte dual, por una parte es muy satisfactorio muchas cosas que se han hecho, cierres de oportunidades que se han desarrollado a través de nuestros contactos. Pero por el otro lado, hay un nivel de insatisfacción que yo creo que por el tamaño de la diáspora que hay en EUA el potencial que tiene es infinitamente mayor de lo que hemos logrado. Entonces bueno es como un balance porque es muy agradable ver como hay empresas que se desarrollaron a partir de estas contribuciones, que hay gente que está ayudando filantrópicamente a desarrollar actividades en México, que a través de darles recomendaciones de proyectos, como manejar la tecnología. O sea, el enfoque y eso si es muy personal el tema a mí lo que me interesa es crear

empresas de base tecnológica requiere experiencia y en México hay muy poca gente con esa experiencia. Entonces si llegas aquí y tienes la oportunidad de platicar con un director de una empresa que es mexicano y le puedes preguntar cómo se hace tal producto, y te puedes poner a platicar durante 4 horas pues una oportunidad en ese sentido de mucha satisfacción. Como muchos de los eventos que organizamos en México y llevamos a estas personas para que compartan su experiencia, no sé si hayas visto publicada recientemente en la revista de vuelo de Aeroméxico, donde salen mexicanos de silicon valley donde me entrevistan junto con otras 3 personas muchos de ellos han sido mentores y continúan relación con gente en México y con eso continúan el proceso de transferencia de conocimiento y es muy satisfactorio.

E: Por el lado institucional, cual sería tu evaluación del gobierno. Cancillería y conacyt como evalúas su desempeño y que recomendaciones les harías desde tu punto de vista

JZ: Yo creo que aquí hay uno de los grandes problemas en estas organizaciones, si tu volteas a ver en este espectro de las diásporas... encuentras que la de Nueva Zelanda tiene una alta participación del gobierno igual que la de Irlanda, ese tipo de lugares han funcionado con la ayuda del gobierno. Si tú ves la diáspora hindú aquí en california es algo que ha trabajado 100% con cero participaciones del gobierno. Entonces va de extremo a extremo. Es difícil darle una métrica, el problema es que en México la labor que ha llevado la secretaría través del Ime y el Conacyt pues ha sido de provocar que exista una cierta comunidad. A mi punto de vista hoy el concepto de la civic society 2.0 en donde realmente la sociedad civil está tomando una responsabilidad en verdad que ni el sector publico ni el privado. Ahí es donde yo diría como hacer conciencia de ese tipo de actividad tanto que el gobierno no se convierta en un... si se va a meter con esto es con un esfuerzo muy grande, y si lo que va a hacer es simplemente provocar tiene que crear esa provocación para lograr resultados. Yo creo que uno de los problemas de la RdT es que no hay una posición ni de un lado ni del otro, el gobierno ha provocado sin lograr un resultado sinérgico, la sociedad civil espera que el gobierno le de todo y ese es un problema de país. Es una seria preocupación que debemos transformar. En vez de que busquemos que el gobierno haga todo, pues grupos como los nuestros deben provocar alguna acción sin esperar que papá gobierno resuelva el problema. Y en ese sentido yo creo que si hay una deficiencia, el gobierno debe ser un provocador y la sociedad civil dejar de ser tan infantil y dejar que papa

gobierno resuelva todos los problemas. En el capítulo de silicon valley, está conformado ya como osc, tiene estatuto. Ahí curiosamente estamos en ese problema de definición, se hizo un estatuto y ahí se quedo parado el asunto, es el factor compromiso y disponibilidad hubo un intento y no alcanzaron a conformarlo y ahorita si yo siento que esta esa actividad pendiente de realizar. Al final de cuentas pues tiene un tema que pues si deberías buscar como fomentar, que las cosas salgan.

E: Ya tienen algún tipo de proyecto, o se dedican a esta colaboración entre empresas.

JZ: hay mucha actividad que se dé de manera espontanea y otra como organización. Y si es complejo, porque yo quisiera poder separar la red de talentos... que puede ser una más de las fuentes de interacción con lo que tengamos que hacer.

E: Si yo te preguntara por la efectividad de la RdT como la calificarías

JZ: Si cumple con un objetivo pero al no tener la presión de un programa de trabajo pues la eficiencia, cualquier cosa que hagas sino tienes objetivo es bueno. Pero si siento que hace falta tomar responsabilidad y disciplinar a la sociedad civil, En general todos los que están alrededor tiene inquietud, han hecho un poco más un poco menos, pero todos.. Por ejemplo los de Los Ángeles que se están enfocando al a actividad aeroespacial ya tiene objetivos y es lo que hace falta ellos ya tienen razón de ser, si dejas que la razón de ser surja sobre la marcha se logra muy poco. Te digo, esa razón de ser como nuestro caso que traemos a TechBa es una razón de ser y facilita el proceso, el caso de Los Ángeles con la agencia aeroespacial tiene otra interacción y eso ayuda a concretar metas.

E: Tú crees que a nivel interagencial, como evaluarías el desempeño de las agencias.

JZ: creo que ese es uno de los temas que se deben considerar mucho, porque cada agencia tiene sus líneas y sus métricas y combinarlo no es nada sencillo. Cada quien tiene que lograr su objetivo, para el Ime es el contacto con la gente, para el Conacyt es tener proyectos. El cómo fijar que el proyecto con la gente sea componente pues no hay una motivación clara, entonces ahí yo sí creo que hace falta darle ese impulso. Y en casos de red de talentos, que han teniendo éxito vienen de un equipo exclusivo y seleccionado para atender a la diáspora pero mientras no

pase eso difícilmente habrá una buena actuación, a quien dos duelos atiende, con nadie queda bien. No es que este mal por la eficiencia disminuye y ahí hay un terreno para crear una interacción para crear interacción a través de un solo punto de contacto.

E: ¿Cuál sería tu recomendación para la nueva generación ara dejar la visión de papa gobierno hacia una Soc. Civil más responsable?

JZ: ayudar a desbocar inquietudes, capacitación de liderazgo. Tenemos que ser más agresivos y saber que la única manera de salir adelante en tu país es produciendo resultados, las nuevas generaciones vienen con muchas ganas y muy emprendedores pero hacen falta emprendedores de resultados, que logran lo que quieren hacer. Mi definición de emprendedor es aquel que da resultados sin tener recursos, de otra manera eres un ejecutivo.

E: Agradezco muchísimo tu tiempo, paciencia y disponibilidad, muchas gracias y muy buen día.

JZ. Claro que si, suerte y mucho éxito.

ENTREVISTA SOBRE RED DE TALENTOS

Manuel Saldaña

E: ¿Cómo participas en el capítulo de Toronto, y cuál es tu evaluación sobre el mismo

MS: Mira, soy el presidente del capítulo soy de los que lo iniciaron, es una buena idea el capitulo como tal. La red de talentos ha ido evolucionando poco a poco todavía la hace falta mucho encontrar los mecanismos concretos específicos de cooperación. Como que no es muy sistemático todavía, pero bueno, es parte de la red de talentos. Creo que es una buena idea, tiene sentido, pero hay que ver la implementación porque aun esta discusión.

E: ¿Cuáles son tus funciones como presidente del capitulo

MS: Es representar el capitulo antes el Ime, este año, se hará en junio y ahí va el presidente del capítulo a nombre del capítulo con el consulado, hacemos representaciones formales del capítulo. Obviamente coordinar con los demás miembros del capítulos, decisiones organizativas, planear eventos de difusión y definir el capitulo como tal. El punto es que la diferencia entre una red y una asociación civil. Una red es más informal. Como se estructura la red de talentos, que es en sí un capitulo pues no existe una descripción de que tiene que haber un presidente, etc, etc... por ejemplo en Montreal y en Ottawa aparecieron capítulos pero es muy informal. Aquí en Toronto quisimos hacerlos muy formal, nos registramos como ONGs sin finalidades de lucro ante la provincia de Ontario, declaramos impuestos, etc. Que vaya a funcionar o no, no sabemos pero por eso decidimos hacerlo formal porque así nos toman más en serio, pueden darte donaciones, etc. Pero eso tiene implicaciones burocráticas, minutas, asambleas entonces no sabemos cuál es la mejor manera, creemos que esta manera de institucionalizarlo es mejor. Pero aun no lo sabemos. Como presidente tengo que participar, motivarlos, empujarlos, reclutar más miembros.

E: entonces ustedes determinan, autónomamente, cómo y con quienes quieren su capítulo.

Ms: Así es por ejemplo en Alemania es nacional, capitulo Alemania, y en EUA es por colonia casi y aquí en Canadá es por ciudad primordialmente. Entonces cual es nivel de medida, provincia, ciudad o nacional pues todo depende de las necesidades de cada ciudad. Así se

definen los roles, aquí nada más somos cinco, nosotros decidimos nuestras necesidades controlado por ciudadanos.

E: Como es que llegaste no solo a ser presidente , sino como te enteraste de la existencia del Ime y además de la RdT,

MS. Antes de salir de México yo ya sabía de la existencia del Ime, cuando estaba allá estudiando la maestría hicimos un grupo de estudiantes queriendo ayudar al desarrollo de México pero no tuvo mayores frutos, le hicimos la presentación al cónsul del proyecto Mexpansion. Pero no se dio. Después con ese antecedente, el cónsul nos convoco al City Hall para enterarnos de la RdT, y fui a las dos anteriores reuniones de la RdT. Nosotros tenemos que pagarnos el avión y ellos ponen el hotel y eso. Y así fue como me vi involucrado.

E: ¿Por qué participas, cuál es tu motivación?

Ms: en el capitulo todos somos voluntarios, nadie gana nada por la participación, lo hago personalmente por una razón moral, al ser educado en la Unam como ingeniero yo tengo deseos de regresar algo. Siempre con ese pendiente de no regresar, todos aquellos que se van al extranjero son traidores y esas ideas te acosan en el extranjero. Conocí a un amigo indio que me conto su historia y me habló sobre la diáspora india, y yo le preguntaba si él no deseaba regresar a su país a aportar y mejorar y él me dijo que no que el ayudaba mas desde aquí aportando capital. Y así es como me cayó el veinte, luego tienes talentos muy capacitados que son subutilizados en el mercado nacional, por eso mejor aprovechas a los que se posicionan en el exterior y tu como recurso humano note desperdicias. No esta tan desarrollado el mercado laboral en México, y lejos de pudrirte mejor salte, vuélvete más poderoso y no te olvides de donde vienes y de esa responsabilidad, social, moral, Mientras no se quede ahí no hay fuga de cererbos, es circulación porque regresamos algo. En lugar de llegar con Conacyt y pagarle de regreso, mejor esta es mi manera de retribuirle al país.

E: ¿Cuál es tu sector, en qué te especializas y qué proyectos tienes para ayudar a México?

Yo sé que puedo ayudar a más mexicanos que vengan a estudiar aquí lo que yo estudié, ingeniería en sistemas electrónicos. Y de ahí entrar a trabajar a las empresas líderes, egresados de

las mejores universidades como la Universidad de Toronto en esta área. En la parte comercial, FUMEC tiene un programa que quiere impulsar el uso de los GPCAS en México.

E: Cual es el procedimiento para unirse al capítulo de Toronto?

MS: pues eso es complejo, definir un talento, que es un talento... inclusive el IME define siete ramas de colaboración y me preguntan los talentos en ciencias sociales, deportes, etc? Si pero no puedes crear una red todologa, es mejor empezar por red de técnicos y científicos, lo primero que se les pregunta son sus calificaciones. Nosotros no hacemos distinción en cuanto a nivel de estudios, puedes tener solo primaria pero ser un millonario. Nos centramos en talentos de base tecnológica, la red de talento es una red de empresarios, profesionistas, estudiantes. Si llega una antropóloga social y dice estoy interesada, yo digo adelante no es tan desvinculados. En nuestros miembros fundadores hay un abogado, un contador público y dos actuarías por ejemplo. Hay capítulos que cobran cuotas, nosotros cobramos cuota anual de 50 dólares a profesionistas y 10 para los estudiantes, el dinero se usa para promoción y es módico para que si pagas al menos estés pendiente de lo que sucede. Hay personas que no quieren pagar y nada mas quieren estar pendientes, y pues no sabes de donde vendrá el proyecto. Por eso tenemos categoría de socios cooperativos, honorarios, activos, con esas clasificaciones todavía estamos en veremos. Tenemos un grupo en LinkedIn y ahí nos vamos vinculando y discutiendo temas. En la pagina del capítulo también nos gustaría hacer un registro en línea, pero inclusive al consulado se le complica no hay un directorio o lista de talentos, para cuando necesitamos contactos es literal corriendo la voz o con la suerte de encontrar algo en la red.

E: tiene algún proyecto en marcha el capítulo Toronto?

MS: todo depende como se defina proyecto, una vez intentamos con conacyt un proyecto de cachar todos los becarios de conacyt que llegan a Toronto el consulado muy emocionado dijo si nosotros ponemos el vino y el queso. Y ya tratamos de contactar a conacyt y luego de un correo, y decir que iban a consolidar la lista de estos estudiantes, pues hasta el momento seguimos esperando la lista para poder hacer el evento.

Hay otra posibilidad, un proyecto de dirigir tesis en la facultad de diseño industrial, algo de prótesis electrónicas, quiere ver la manera de una codirección de tesis que haya un extranjero mexicano que codirija la tesis con una visión de campo. Y a la mejor en la empresa donde trabaja el talento mexicano hace una buena investigación y la empresa decide contratarlo, entonces se empieza un nuevo círculo virtuoso de circulación de cerebros. Pero es muy frustrante que tienes actividades y recibir desde, o que no respondan.

E: ¿Cuál sería tu recomendación para estas instituciones?

MS: No existe un puesto encargado exprofeso para comunicarse con la comunidad en el exterior, para coordinar agencias, porque los contactos que nos dan pues no nos hacen caso o ni siquiera está en sus funciones poder ayudarnos como en el ejemplo de la lista de becarios. Lo que podemos hacer es darle a conacyt el link de la pagina de talentos y darles el folleto a los mexicanos que vienen a las ciudades de Canadá sobre la red de talentos. Ese mecanismo formal de cooperación directa con los capítulos de red de talentos es lo que falta. Otro proyecto se llama CEIMEXCAN, surge en Montreal y la idea es que mexicanos que están haciendo sus doctorados presenten en esta comunidad sus trabajos. El objetivo es dar a conocer la creación de conocimiento de los mexicanos, no solo son migrantes temporales que vienen a la pizca de tomate. Y hay muchas y muy diversas especialidades. Ya van cinco congresos realizados y lo que yo proponía era hacer giras por ciudades de Canadá para generar una serie de contactos mexicanos en Canadá. Como capitulo Toronto estoy en el comité organizador y ya conseguimos patrocinio de Scotiabank, y quiero llegar con la RdT y decirle mira Conacyt llevamos esto, necesitamos fondos este es el avance, y sobre todo darle seguimiento. Sobre todo mantener el vínculo con México, las ganas de retribuir. Para que no caiga en el desligamiento de nuestras raíces.

E: ¿Cuál sería tu recomendación para las autoridades involucradas en la RdT?

MS: Pues mira el IME, le está echando los kilos, con los recursos limitados que tiene, se le dio dinero a los puntos nacionales de contacto y a los que ganaron se les dio cierta cantidad de dinero. Ellos se quejaban de que eran muy pocos recursos pero aquí en Canada también quieren hacer su RdT canadiense, el 10% de su población está fuera igual que el 10% de la población

mexicana. Hicieron una reunión y bueno no se compara con las que hace el Ime, que son muy buenas. Las demás instituciones de gobierno, Nafinsa, Economía, etc.. y otras no gubernamentales como la Canacindra.

E: ¿Cómo evalúas el desempeño de las demás agencias gubernamentales?

Ms: del 1 al 5 donde el cinco es la mejor, yo diría entre el 2 y el 3 exceptuando al IME. Las demás van y te dicen algunos proyectos, información pero no son mas proactivos como que cumplen con la invitación y ya no hay mayor seguimiento. No tiene caso, eso lo puedo ver en la página web , el chiste para nosotros es ver ganas de concretar acciones.

E: ¿Qué esperas para la reunión de este año del Ime'

MS: yo esperaría que se pusieran mas de acuerdo para con los capítulos porque apenas crearon los capítulos fuera de Norteamérica, como el de Alemania y empieza una explosión de capítulos. El chiste es controlar, normatividad para delimitar que es u capitulo y qué no. A mí me gustaría proponer que si nos PNCs no funcionan bien, porque no está en sus actividades formales o por lo que sea, entonces porque no mejor das dinero a los capitulo mismos para que ellos puedan llevar a cabo los proyectos que tengan y eso obligaría estándares y lineamientos para presentar un capitulo, un proyecto de capitulo. Y estas recomendaciones van más a la estructuración y el modelado de la RdT. Estandarizar y consolidar la estrategia con los capítulos existentes, y ya que estemos funcionando igual todos abrir de nuevo la convocatoria de los capítulos. Para que crezcan de manera ordenada y no se inmiscuyan asuntos religiosos u otros intereses, y que no se desvirtúe el propósito.

ANEXO 2. DIRECTORIO DE RED DE TALENTOS Y PNCs, REUNIÓN 26ª.

1

Mtra. María Paz Díaz Nieto Directora (33) 3669 3097 paz.diaz.nieto@itesm.mx

2

Elena del Toro
Responsable de
Proyectos
(33) 3669 3097 ext.
1266 elenadeltoro@itesm.mx

3

ITESM Campus Guadalajara Dr. Eliseo L. Vilalta
Head of the Industrial
& Systems
Engineering
Department - ITESM
Campus Guadalajara
Av. General Ramón Corona
2514, Col. Nuevo México
Zapopan, Jalisco, México CP
45201
33 3669 3000
Exts. 2320, 1235
eliseo.vilalta@itesm.mx

4

Cindel Vega Garcia 52000560 cvega@fumec.org

5

MC Juan Carlos Becerril
Coordinador del
Programa de Sistemas
Embebidos
5201 0560
55 24 51 50 Ext. 104
jcbecerril@fumec.org

6

**Centro de Investigación en
Materiales Avanzados S.C.
CIMAV**
Lic. Jorge Armendariz
Planeación y Asuntos
Estratégicos del
CIMAV
AV. MIGUEL DE CERVANTES NO.
120 .COMPLEJO INDUSTRIAL
CHIHUAHUA CHIHUAHUA, CHIH.
C.P. 31109
614 439 48 63
Fax: 614 481 42 66
jorge.armendariz@cimav.edu.mx

C.P. Nora Rocío Pérez Flores
Coordinadora de
Relaciones
Internacionales,

Unidad de Apoyo al
PNC-Hidrocarburos y
Energías Alternas
Tel. (+52 777) 362 38
52 directo
nrperez@iie.org.mx

Lic. Dalia García Parrilla
Relaciones
Internacionales IIEPNC-
Energía

**Instituto Mexicano de
Tecnología del Agua IMTA**
Dr. Carlos Patiño Gómez
Subcoordinador de
Gestión Integrada del
Agua
Coordinación de
Hidrología
carlos_patino@tlaloc.imta.mx

**Instituto Mexicano de
Tecnología del Agua IMTA**
Ivette Reza García
Coordinación de
Hidrología
Calle Reforma Núm. 113, Col.
Palmira, C.P. 62490,
Cuernavaca, Morelos

**Instituto de Investigaciones
Eléctricas IIE**
Paseo Cuauhnahuac 8532,
Edificio 6 Col. Progreso
Jiutepec, Morelos. México
C.P. 62550
Tel. +52 (777)329-3628;
+52 (777) 329-3600 ext
512
SAN FRANCISCO 1626,
DESPACHO. 205, COL. DEL
VALLE, MÉXICO, D.F. CP 03100

**Fundación México Estados
Unidos para la Ciencia A.C**
FUMEC
Reunión Red de Talentos
19 de marzo 2010- Sala Paula Alegría
ITESM Campus Guadalajara
Eurocentro - ITESM Campus
Guadalajara
Av. General Ramón Corona
2514
Colonia Nuevo México
Zapopan, Jalisco, México
CP 45201

19 de marzo 2010- Sala Paula Alegría

Dra. Amanda Gálvez
Mariscal
Coordinadora del
Programa
Universitario de
Alimentos (PUAL)
galvez@servidor.unam.mx
galvez@unam.mx

Marcela Castillo
PUAL-UNAM, NCP
Sectorial de
Alimentos,
Agriicultura,
PEsquerías y
Biotecnología

Carlos Moles
PUAL-UNAM, NCP
Sectorial de
Alimentos,
Agriicultura,
PEsquerías y
Biotecnología

CONACYT Lic. Moira Karosuo Arguelles Proyecto EULARINET
Av. Insurgentes Sur 1582 3er
Piso ala Sur Col. Crédito
Constructor, C.P. 03940 México,
D.F.
53 22 77 00 ext 3719,
3716 mkarosuo@conacyt.mx

CONACYT Rita Torres Pascacio
Proyecto INCONTACT
/ Ciencias
Socioeconómicas y
Humanidades,
Medio ambiente,
Energía y Transporte
Av. Insurgentes Sur 1582 3er
Piso ala Sur Col. Crédito
Constructor, C.P. 03940 México,
D.F.
53 22 77 00 ext 3716 rtorresp@conacyt.mx

CONACYT
Oficina de Cooperación
Unión Europea - México en
Ciencia, Tecnología e
Innovación
Mtro. Ángel Cárdenas

Cravioto
Project Officer
Av. Insurgentes Sur 1582 3er
Piso ala Sur Col. Crédito
Constructor, C.P. 03940 México,
D.F.
Tel: 53227700 ext 3715 acardenas@conacyt.mx]

S.R.E.

**Dirección General de
Cooperación Científica y
Técnica**

LIC. MARÍA CRISTINA
EMIGDIA RUIZ RUIZ
Directora General
Adjunta
Ave. Juárez #20, Col. Centro,
CP 06010,
3686-5349 cruiz@sre.gob.mx

DIPUTADO

Dip. José Trinidad Padilla
López
Coordinador de
diputados del Panal
Av. Congreso de la Unión No. 66
Col. El Parque, CP. 15969
5628 1300
5036 00 00 trino.padilla@congreso.gob.mx

Oficina del Diputado Reyes

Tamez

Lic. Yatzibe Castro Representante

SEP Roger de la Cruz Asesor
República de Brasil No. 31
Oficina 306, segundo piso
CP 06020. México, DF
3601 - 1028

SEP César Barona Asesor
República de Brasil No.31
Oficina 303; segundo piso
CP 06020. México, DF
3601 - 10 32

**Programa Universitario de
Alimentos UNAM,**

Circuito de la Investigación
Científica s/n Edificio de
Programas Universitarios.
Ciudad Universitaria-México
D.F. 04510 Méx.
Tel + 52-55-5616-6816,
5622-5208 y 5622-5217

19 de marzo 2010- Sala Paula Alegría

PROMEXICO

SYLVIA ADRIANA PINAL
CALVILLO

Directora de Redes y
Relaciones
estratégicas

CAMINO A SANTA TERESA NO.
1679

COL. JARDINES DEL PEDREGAL
DEL. ÁLVARO OBREGÓN
CP 01900, MÉXICO D.F.

Tel. 5447 7000

ext. 1098 sylvia.pinal@promexico.gob.mx

CAPÍTULO MONTREAL José Miguel Ramírez Olivio

Agencia Espacial
Canadiense

Controlador de
Satélites

Tel.- . 514 529-5078 jmiguelraoli@hotmail.com

CAPÍTULO ALEMANIA M.Sc. Leticia Elías

Coordinadora de
Comunicación y

Relaciones Públicas

Leibniz Universität Hannover

Appelstrasse 11 D-30167

Hannover / Germany

49-(0)511-762-4128 leticia.elias@redtalentos.de

CAPÍTULO ALEMANIA M.Sc. David Oliva Uribe

Institutsverbund für
Mechanik

Leibniz Universität Hannover

Appelstrasse 11 D-30167

Hannover / Germany

Tel.: +49-(0)511-762-
4128

Fax: +49-(0)511-762-
4164

uribe@ids.uni-hannover.de

CAPÍTULO ALEMANIA M.Sc. Paola Núñez

Mesa Directiva del
Capítulo Alemania

Leibniz Universität Hannover

Appelstrasse 11 D-30167

Hannover / Germany

49-(0)511-762-4128

CAPÍTULO HOUSTON Katerina

Asistente de
proyectos

US: 1 (832) 217.9453
MX: (52) 55 4169.1215 katerina@infinitaconsulting.com

CAPÍTULO HOUSTON Gonzalo Roque SENIOR CONSULTANT
US: 1 (832) 217.9453
MX: (52) 55 4169.1215 gonzalo@infinitaconsulting.com

**CAPÍTULO
SILICON VALLEY**
Jorge Zavala
TechBA Silicon Valley
en San Jose California
Director General
TEL (408) 821 6295 en
EUA, (55) 53 51 52 95
Desde México
jorge.zavala@techba.com

**CAPÍTULO
SILICON VALEY**
Alberto Scherb
TechBA Silicon Valley
en San Jose California scherb@me.com

**CAPÍTULO
SILICON VALEY**
Rodolfo Reyna
TechBA Silicon Valley
en San Jose California rodolfo_reyna@rreynagroup.com

CAPÍTULO DETROIT Carlos González
Denso Internacional
América
APROMEX
(248) 535-3713 (Celular)
(248) 372-8598 (Oficina)
cgonzalez1@msn.com
cienciaytecnologia@apromex.org

CAPÍTULO BOSTON Carlos Martínez - Vela
Director of Innovation
Policy
Tel: 508 870 0212 Ext.
1465
Fax: 508 898 9226
martinezvela@masstech.org

CAPÍTULO BOSTON Fernando. Quezada Director 781-894-7457 bcec@mindspring.com

ANEXO 3. “Red de Talentos Mexicanos” 1
REUNION PUNTOS NACIONALES DE CONTACTO SECTORIAL Y LA RED DE
TALENTOS MEXICANOS EN EL EXTERIOR

En el marco de la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior: Ciencia, Tecnología y Academia, el pasado 18 de marzo se reunieron en la Ciudad de México, los Puntos Nacionales de Contacto Sectorial (PNCS)¹ y miembros de la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior procedentes de Alemania, Estados Unidos y Canadá. Asimismo, participaron de manera virtual representantes de los capítulos de la Red en Silicon Valey, Boston, y Detroit.

En el encuentro se contó con la participación de autoridades institucionales que promueven el acercamiento con la diáspora calificada como la Secretaría de Educación Pública, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, ProMéxico y la Secretaría de Relaciones Exteriores a través de la Dirección General de Cooperación Técnica y Científica y el Instituto de los Mexicanos en el Exterior.

El modelo de acercamiento entre los PNCS y los capítulos de la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior abre un abanico de posibilidades de colaboración que se espera sean el motor que permita detonar proyectos productivos en múltiples ámbitos económicos para generar sinergias entre México y los países y las empresas de residencia de los talentos en el exterior.

Se destaca el trabajo iniciado en los sectores automotriz, nanotecnología y nuevos materiales, cooperación internacional para el desarrollo, hidrocarburos y energías alternativas, entre otros.

Para conocer en detalle los participantes y temas tratados en esta reunión, favor de hacer clic en los siguientes links enlistados a continuación.

1 Los PNCS son instituciones mexicanas con una sólida infraestructura de gestión en el área temática de su especialidad. Tienen experiencia en la articulación y ejecución de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación a nivel internacional y son capaces de procurar fondos mediante el acceso a los programas de apoyo que ofrecen los organismos e instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales“Red de Talentos Mexicanos” 2

PRESENTACIONES:

Red de Talentos Mexicanos en el Exterior

Instituto de los Mexicanos en el Exterior

Sector de Alimentos, Agricultura, Pesquerías y Biotecnología

UNAM –PUAL

ITESM – IRAPUATO

Sector de Cooperación Internacional para el Desarrollo

ITESM – GUADALAJARA

Sector de Nanotecnología y Nuevos Materiales

CINAV – Centro de Investigación de Materiales Avanzados

Sector de Medio Ambiente y Cambio Climático

IMTA – Instituto Mexicano de Tecnología del Agua

Sector Automotriz

FUMEC – Fundación México – Estados Unidos para la Ciencia A.C.

Sector Educativo

SEP – Secretaría de Educación Pública

ProMéxico

México es Oportunidad (video español)

México es Oportunidad (video Inglés)