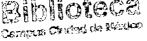
# INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

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

RED DE TALENTOS: Construcción de políticas públicas en México para recuperar capital humano del Exterior.





#### Pedro Arturo López Chaltelt

Organización Internacional para las Migraciones

Proyecto de Investigación Aplicada Maestría en Estudios Internacionales Asesora: María Isabel Studer Noguez

Junio de 2009

### Índice

Resumen	3
Introducción	4
Capítulo 1: Contexto	7
1.1 Marco de referencia	7
1.2 Migración y desarrollo: Diáspora calificada	11
1.3 Competencia global por talentos	15
1.4 Redes sociales y movilidad de talento	19
1.5 Resumen	22
Capítulo 2: Experiencia Internacional. Políticas públicas implementadas pa	ra la
transferencia de capital intelectual, humano o financiero de la diáspora calificada	a sus
países de origen: India y Chile	23
2.1 Caso de estudio: India	23
2.1.1 Papel de la diáspora en la creación de la industria de tecnología	de la
información india	25
2.1.2 Rol del Gobierno	29
2.1.3 Lecciones de la diáspora india	35
2.2 Caso de estudio: Chile	38
2.2.1 Dirección para la comunidad de chilenos en el exterior	
(DICOEX)	40
2.2.2 Red de talentos ChileGlobal	44
2.2.3 ChileGlobal Angels	52
2.2.4 Logros principales y desafíos para el futuro	54
2.3 Apuntes sobre los casos de estudio: India y Chile	55
Capítulo 3: Experiencia mexicana	58
3.1 ¿Cuántos son, quiénes son y dónde están?	59
3.1.1 Los estudiantes mexicanos	65
3.2 Acciones emprendidas por el Gobierno mexicano	66
3.2.1 Red de Talentos Mexicanos	66
3.2.2 La diáspora de científicos mexicanos	75
3.3 Acciones paralelas	76

3.4 Retos para la consolidación futura de la Red de Talentos	81
3.5 Apuntes sobre la experiencia mexicana	84
Capítulo 4: Conclusiones y propuestas de política pública que contribuyan al desarrollo	de
México, valiéndose de diáspora calificada	86
4.1 Los casos de India y Chile: su aportación al caso mexicano	86
4.2 Recomendaciones de Políticas Públicas	89
5. Bibliografía	97
5.1 Entrevistas	100

#### Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo identificar las posibles líneas de acción que el gobierno mexicano realizó y pudiera realizar para beneficiarse de su diáspora calificada. Para tal efecto se plasmó la relación entre migración y desarrollo, la evolución del fenómeno denominado fuga de cerebros y las instituciones que han surgido para atenderlo, así como las características que lo envuelven tales como la competencia global por talentos y las redes sociales, realidades que acompañan íntimamente a las diásporas.

Asimismo se analizaron las prácticas que India y Chile han realizado para beneficiarse de su diáspora calificada. Estos ejemplos sirvieron como plataforma para identificar posibles líneas de acción que podrían beneficiar al caso mexicano.

Finalmente, se analizó la práctica mexicana, enriqueciendo esta última sección con entrevistas a actores clave, culminando con algunas propuestas que podrían mejorar el maniobrar del gobierno mexicano.

#### Introducción

La presente investigación tiene por objetivo exponer el fenómeno de la emigración de mexicanos altamente calificados ya sean estudiantes, científicos o profesionales, observando las acciones y los espacios de interlocución que tanto los migrantes calificados como el gobierno mexicano han llevado a cabo para construir vínculos que favorezcan el desarrollo de México. El propósito es identificar si existen posibles líneas de acción para mejorar los esfuerzos realizados en este sentido. Para tal efecto se realizará un análisis de algunos ejercicios que han existido en el mundo para vincular a los migrantes calificados. En particular, se abordarán los siguientes aspectos: la relación entre la migración y desarrollo, la competencia global por talentos y las redes sociales y la movilidad de talentos. Para ejemplificar, esta investigación se centrará en dos casos internacionales que han sido exitosos en el desarrollo, manejo e implementación de políticas públicas direccionadas a revincular a los migrantes altamente calificados con sus países de origen, observando la influencia de los migrantes calificados y si estos han servido como motores del desarrollo en sus países. A manera de conclusión, se mostrarán las lecciones que presenta la experiencia internacional para el caso mexicano y se realizarán algunas recomendaciones de política pública.

Esta tesina busca llenar un vacío que existe respecto de la promoción y difusión sobre este tema, y, en particular, por la importancia que adquiere para un país como México. Algunas de las preguntas que motivan este estudio son: ¿las diásporas calificadas pueden influir en el desarrollo de México? ¿Cuál es el resultado de las políticas públicas implementadas en México y en el extranjero? ¿Qué se podría hacer para optimizar, perfeccionar e innovar las acciones emprendidas por México y los mexicanos en el exterior? Se parte entonces de la premisa elemental que la migración encauzada de manera positiva genera beneficios, tanto para el país de destino, como del país de origen.

Un primer obstáculo que hay que enfrentar es la escasa bibliografía en México sobre los migrantes altamente calificados y su muy corta y reciente investigación como son los casos de (kusnetzov2006) y (Saxenian 2006); además los métodos utilizados por las instituciones o los gobiernos para la recopilación y clasificación de información relativa a los migrantes calificados no es homogénea. Es decir, respecto de las clasificaciones educativas se puede encontrar que los migrantes calificados en determinados países son los

que tienen grado de posgrado (maestría o doctorado), mientras que para otros son los que tienen título universitario o mayor, otro ejemplo son los niveles jerárquicos en el empleo o calificaciones laborales, pues mientras que en un país un gerente puede tener un alto rango en otro no y puede ser susceptible o no de clasificarse como migrante altamente calificado.

Respecto a las cifras también se detecta una escasa homogenización, se pueden encontrar estudios de algunos países como Chile, que realizó sus estimaciones haciendo una investigación en diez países, utilizando las cifras oficiales de éstos para calcular el número y perfil de su diáspora. En otros ejemplos como el mexicano se pueden encontrar estudios de la Comisión Nacional de Población (CONAPO) relativos a la fuerza de trabajo de mexicanos en Estados Unidos, basados solamente en la información de la oficina de censos de Estados Unidos. Prácticamente ningún país, salvo Estados Unidos, cuenta con información sobre la localización de sus científicos en el mundo. En esta tesitura se podrían citar varios ejemplos sobre la falta de consenso internacional para determinar una metodología adecuada para la recopilación y clasificación de información sobre la migración altamente calificada.

Esta investigación está divida en 4 capítulos; uno, de referencias históricas y conceptuales, que ayudará a presentar el contexto para comprender el tema que nos ocupa; dos, dedicado a dos casos, el de India y Chile, para mostrar las acciones que han tomado los gobiernos para revincular y revincularse con su diáspora. Otro capítulo dedicado a México, y un último capítulo de conclusiones y propuestas de políticas públicas que pudieran mejorar el maniobrar tanto del gobierno como de la diáspora calificada.

El propósito del primer capítulo es plasmar la realidad del fenómeno de la emigración calificada, llamado fuga de cerebros, cómo surge y su progresividad. Se analizará la demanda creciente y prevaleciente de los países desarrollados por migrantes calificados, fenómeno denominado por algunos académicos "cacería global de talentos". También se identificará la relación entre migración y desarrollo y su vinculación con la diáspora altamente calificada; finalmente se observará la importancia de la creación de redes sociales, tema íntimamente vinculado a la diáspora y su forma de organización.

En el segundo capítulo se identificarán las políticas públicas que atañen a la diáspora calificada de India y Chile, identificando sus repercusiones y observando cómo esta diáspora ha contribuido al desarrollo de sus países de origen. Se eligió India por ser

posiblemente el ejemplo más emblemático en el mundo, la fortaleza de las instituciones creadas por la influencia de la diáspora se torna vital para la comprensión del activo que representa la diáspora, por tal motivo las acciones tomadas por el gobierno indio merecen toda la atención pues han sabido revincular a sus connacionales y promocionar, promover y motivar sustentablemente el desarrollo de India. Se eligió a Chile por ser uno de las países más referenciados por los autores que ahondan en este tema, además Chile ocupa una posición privilegiada en América Latina parecida a la de México.

En el tercer capítulo se presentan algunos datos que permiten conocer cuál es la importancia de la diáspora calificada para México. También se resume la práctica mexicana, los antecedentes y las políticas públicas que se han desarrollado e implementado para tender puentes entre esta diáspora y las instituciones gubernamentales de México. Se observará la organización del Estado mexicano para atender a este grupo, profundizando especialmente en las acciones llevadas a cabo por la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior. Se examinan también sus alcances y límites y su aportación al desarrollo del país.

Finalmente en el capítulo cuarto, tomando en cuenta la experiencia internacional se presentarán las conclusiones del estudio, se recogerán las acciones que pudieran tener impacto en la práctica mexicana y se realizarán algunas recomendaciones de política pública, con el afán de que este esfuerzo a la postre pueda tener repercusiones positivas para el desarrollo de México.

#### Capítulo 1: Contexto

#### 1.1 Marco de referencia

Prácticamente durante toda la historia se realizaron movimientos de recursos humanos calificados, ya sea para la construcción de obras públicas, para la formación de cuerpos de élite militares, o bien para el funcionamiento de centros de administración. Tanto los egipcios como los romanos incorporaban a los mejores guerreros extranjeros en sus ejércitos. La armada de las primeras campañas de Luis XI se nutre principalmente de especialistas genoveses y arqueros escoceses y, a fines del siglo XV, recluta militares en los cantones suizos. La "Grande Armée", en 1812, tenía numerosos contingentes extranjeros y la República francesa va a conservar su "legión extranjera". Un poco antes en la Edad Media, las nuevas ciudades francesas promocionaban la inmigración y el asentamiento de extranjeros, reclutando técnicos de gobiernos comunales italianos para reforzar su organización administrativa.<sup>1</sup>

La creación de las universidades a finales del primer milenio generó fuertes polos de atracción intelectuales y culturales en Bolonia, Paris, Salamanca, Oxford y Varsovia, que motivaron las migraciones de estudiantes y profesores. Aunque muy reducidas en número, visibilizaban el inicio de un fenómeno que a principios del siglo XX se comenzó a esbozar asociando a las migraciones de profesionales de los países en desarrollo a los países desarrollados a la posibilidad de resolver problemas locales por medio de la transferencia del conocimiento ideológicamente encuadrada en el progreso y en la cooperación científica internacional orientada al desarrollo. "A mediados del siglo XX las migraciones profesionales adquieren nuevas dimensiones cualitativas y cuantitativas y se introduce, a través de la literatura especializada inglesa, el concepto de *brain drain*, traducido al castellano como "fuga de cerebros"<sup>2</sup>, que otorga a este fenómeno una noción de valor positivo para los países receptores y de pérdida para los países emisores. Este concepto define originalmente la emigración de profesionales británicos hacia los EEUU y la ausencia de retorno de los estudiantes de formación superior a sus países de origen, debido a la rápida expansión económica del país receptor. La "fuga de cerebros" no es un

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Mármora. (2002, p.226-227)

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> UNESCO & THP (2008, p. 34). Para comprender el término.

fenómeno migratorio masivo como conociera Europa desde el siglo XIX y prolongado hasta 1930, a través del cual se expatriaron más de 60 millones de personas, y en donde todos los sectores sociales se encontraban representados. A partir de la segunda guerra mundial la captación de inmigrantes, esencialmente por los EEUU, se vuelve selectiva y se orientan las políticas con el fin de incorporar los conocimientos profesionales necesarios, en primer lugar, para el desarrollo de la seguridad nacional y posteriormente para todos los sectores vinculados al sistema productivo".<sup>3</sup>

En el estudio citado anteriormente, Fernando Lema afirma que uno de los primeros contactos entre la diáspora y su país de origen se inició a partir de una experiencia realizada en India, con el apoyo de la UNCTAD, a un programa de científicos visitantes, financiado desde 1977. En la misma década surgió el programa TOKTEN (Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals) del PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) cuya finalidad era facilitar el desplazamiento de expertos a países donde la lengua y la cultura facilitaban su inmediata operatividad. Actualmente, el programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) ofrece a profesionales de países en desarrollo residentes en el extranjero la posibilidad de volver a sus países de origen y ofrecer ayuda técnica a corto plazo.<sup>4</sup>

En este tenor, en América Latina y el Caribe, la salida al exterior de egresados universitarios y su parcial instalación en el extranjero fueron asimismo motivos constantes de inquietud, aunque tuvieron diversos relieves en la reflexión académica, estratégica y política: estuvieron de moda en las décadas de los sesenta y setenta, cuando su análisis remitía a una reflexión política sobre el imperialismo y las relaciones entre países capitalistas y Tercer Mundo.<sup>5</sup> Subsiguientemente, en la década de los ochenta, en un momento de coyuntura política donde en América Latina empezó a emerger la democracia, fue cuando las comunidades de científicos comenzaron a organizarse, creando organizaciones sin fines de lucro que posteriormente funcionarían como puentes con sus naciones, así surgió en 1985, en Paris, la Asociación Franco Uruguaya para el Desarrollo de la Ciencia y la Técnica (AFUDEST) que colaboró ampliamente para el desarrollo de actividades de revinculación, su aparición promovió el surgimiento de otras agrupaciones

<sup>3</sup> Lema (2004)

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> ONU. Voluntarios. Disponible en: <a href="http://dynamic.unv.org/volunteers/options/abroad/tokten\_sp.htm">http://dynamic.unv.org/volunteers/options/abroad/tokten\_sp.htm</a>

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Didou (2009, p.1)

en Francia como la Association Latinoaméricaine de Scientifiques (ALAS), e interactuó con agrupaciones científicas organizadas en los EEUU, en la década de los 90. Bajo propuesta de ALAS, se creó en UNESCO en 1991, el Proyecto Base de datos de Científicos de América Latina y del Caribe, con el apoyo de los embajadores de la región y posteriormente, en 1994, el Programa Red Inter Regional de Científicos de América Latina y del Caribe. Un poco después de 1983 se creó el CONICET, una Base de Datos de Científicos Argentinos residentes en el exterior, que después de organizar una reunión en Buenos Aires para estudiar los efectos de la dispersión de científicos y algunos mecanismos de revinculación, impulsó que el Gobierno Argentino creara el PROCITEX, programa centrado en una política de revinculación, pero especialmente de repatriación de científicos argentinos.<sup>6</sup> En 1992, el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología "Francisco José de Caldas" - COLCIENCIAS, lanzó el proyecto Red Caldas como un instrumento de comunicación para el intercambio de conocimientos científicos y tecnológicos entre los investigadores colombianos que se encuentran fuera del país y la comunidad científica nacional, con el fin de vincularlos a las actividades de ciencia y tecnología del país, hoy en día La Red Caldas constituye un capítulo de Web COLCIENCIAS.<sup>7</sup> En el mismo año, impulsado por los empresarios y los profesionales con raíces en India, se fundó The Indus Entrepreneurs (TiE), en Sillicon Valley, que es conocido también como Ideas y Empresa del Talento; actualmente se conforma por 53 capítulos en 12 países y está integrada por aproximadamente 12,000 miembros y 1,800 miembros fundadores, tiene por misión promover iniciativas empresariales de manera global a través de asesoramientos, establecimiento de contactos y educación.<sup>8</sup> En 1996, por iniciativa de la Delegación de Venezuela en UNESCO, se creó el Programa TALVEN, con el objetivo inicial de vincular a los científicos venezolanos con su país de origen. En 2002, por iniciativa del Ministerio de Relaciones Exteriores de Francia y con el apoyo de la Unión Europea, el Banco Mundial, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Comisión Suiza para la cooperación científica con los países en desarrollo, los ministerios

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Lema. Op cit.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup>Red Caldas-COLCIENCIAS.(s.f). Recuperado el 17 de abril, Disponible en: <a href="http://portal.unesco.org/shs/fr/ev.php-URL\_ID=6120&URL\_DO=DO\_TOPIC&URL\_SECTION=201.html">http://portal.unesco.org/shs/fr/ev.php-URL\_ID=6120&URL\_DO=DO\_TOPIC&URL\_SECTION=201.html</a>
<sup>8</sup>The Indus Entrepreneurs, (s.f). Recuperado el 28 de marzo, Disponible en: <a href="http://www.tie.org/">http://www.tie.org/</a>

del Empleo y la Solidaridad, de la Juventud, la Educación Nacional y la Investigación, la Academia de Ciencias, el Consejo Económico y Social, el Alto Comisariado para la Cooperación Internacional, la Asociación de Universidades Francófonas de la República Francesa y el Institut de Recherches pour le Développement (IRD), fue convocado un comité internacional de expertos con el objeto de estudiar los mecanismos de valorización de las comunidades de investigadores e ingenieros de los países en desarrollo residentes en los países desarrollados. Uno de los objetivos centrales de este trabajo fue reunir y analizar las informaciones disponibles sobre las "diásporas" <sup>9</sup> científicas y técnicas y estudiar las formas bajo las cuales las políticas públicas podrían favorecer las acciones de cooperación de estas organizaciones con los países en desarrollo. 10 Posteriormente fue fundada Kea en diciembre de 2001, con la misión de conectar a Nueva Zelanda con los 25,000 neozelandeses talentosos que viven alrededor del mundo, en 178 países, y que éstos puedan contribuir a su desarrollo y futura prosperidad de Nueva Zelanda a través de la transmisión de conocimiento, contactos y oportunidades. 11 Desde el 2002 el Gobierno de Escocia impulsó la red *Globalscot* en la cual cerca de 850 empresarios escoceses participan apoyando a las empresas escocesas brindando acceso a nuevos mercados y tecnologías. 12 Argentina lanzó el programa R@ices en 2003, su propósito es el de actuar de nexo entre los investigadores argentinos en el exterior y el sistema de ciencia y tecnología. <sup>13</sup> En enero de 2005 se crea el programa ChileGlobal<sup>14</sup> para promover y facilitar el desarrollo de la economía chilena a través del reforzamiento de los vínculos entre Chile y los talentos nacionales residentes en el exterior. En 2005 el Gobierno de México impulsó, con el apoyo del Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME), el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y a la Fundación México - Estados Unidos para la Ciencia (FUMEC) la creación de una Red de Talentos Mexicanos (RTM) que se encuentran en el exterior y 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.

-

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Cfr. Vertovec (1999)

<sup>10</sup> Lema Op cit.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup>Kea. (s.f), Recuperado el 26 de marzo, Disponible en: http://www.keanewzealand.com/index.html

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup>Globalscot. (s.f). Recuperado el 01 de abril, Disponible en: <a href="https://www.globalscot.com/public/index.aspx">https://www.globalscot.com/public/index.aspx</a>

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Menvielle (2007, p. 21)

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Chileglobal. (s.f). Recuperado el 01 de abril, Disponible en: http://www.chileglobal.org/

En suma, la fuga de cerebros no es un fenómeno reciente, sino que data de hace muchos siglos y mantiene algunos rasgos evolutivos. Si inicialmente los altamente calificados eran reclutados para cuestiones bélicas y la administración de recursos, hoy, aunque seguramente existe reclutamiento para fines similares, hay una tendencia más marcada a áreas de ciencia y tecnología que se explica por la creciente importancia que estas áreas tienen para la competitividad económica de los países. También se infieren algunos rasgos distintivos como la aceptación de facto de los países de origen sobre la pérdida que representa la emigración de sus connacionales ya exitosos o previsiblemente exitosos y el reconocimiento también de facto de los beneficios que los talentos significan para los países receptores. La evolución de este fenómeno ha sido estampada esencialmente por la demanda de conocimiento o fuerza de trabajo especializada y la búsqueda de mejores oportunidades de desarrollo. Producto de esto y con el paso del tiempo, a mediados del siglo XX, algunos organismos internacionales y países de origen se percataron de la necesidad de buscar las intersecciones apropiadas para vincular sus intereses con los de migrantes altamente calificados. Así se desarrollaron alianzas nacionales y los supranacionales, que se encuadran tanto en el orden público como en el privado y que han permitido a dichos países desarrollar estrategias para vincular a sus connacionales más exitosos.

México y su diáspora no son la excepción, ya que, como mostraremos más adelante, a mediados de la primera década del siglo XXI, emprendieron una serie de acciones con base en la experiencia internacional.

#### 1.2 Migración y desarrollo: Diáspora calificada

Es de consuno sabido que el fenómeno migratorio prácticamente nace con la aparición del ser humano y siempre su consumación ha respondido a necesidades multifactoriales que surgen a partir de las necesidades humanas como la búsqueda de paz o guerra, alimentación y desarrollo profesional o económico. Así los factores que motivan la migración son suscitados por guerras civiles, violencia, falta de oportunidades o desastres naturales, entre otros.

Desde luego, en el tiempo y respondiendo a la evolución mundial de la apertura comercial, la globalización, el desarrollo de tecnologías de la comunicación, y otros aspectos, paralelamente ha habido una diversificación de los factores que motivan la migración, tales como lazos familiares, conflictos políticos, expansión y movilidad de las empresas transnacionales, desarrollo académico, entre otros. Fenómenos que han generado un mundo que exacerba, cada día más, las premisas de su evolución en el conocimiento y los vínculos o interconexiones de todo tipo y tamaño.

Daugeliene señala que existen 5 teorías las cuales pueden explicar las razones de la migración de trabajadores, y sugiere que en 3 se podrían encontrar aspectos que ponen de relieve a la migración de trabajadores del conocimiento, en la teoría del doble mercado de trabajo, la teoría de la red migratoria y la teoría de sistemas de migración. 15

Teoría económica neo-clásica: La migración es causada por la oferta y demanda de trabajo y el resultado de las diferencias salariales, derivadas de las situaciones económicas de cada país. En el nivel micro esta teoría estima que la decisión de migrar o no, depende da cada solución individual. Los individuos migran después de realizar un análisis del costo beneficio que implica migrar. La migración es una forma de inversión en capital humano;

Teoría del doble mercado de trabajo: Existen 2 mercados de trabajo en un país, el primero es el mercado para individuos locales con alto nivel de educación y son bien remunerados salarialmente (trabajadores calificados); en el segundo mercado otorga bajos salarios y trabajos inseguros, es un mercado que no parece ser atractivo para los habitantes locales. Usualmente los espacios de trabajo de este último mercado son ocupados por migrantes;

Teoría de la red migratoria: Los flujos de migración son un fenómeno autogenerador, ya que los migrantes acumulan y diseminan información acerca de la situación del mercado de trabajo, las posibilidades de empleo, salarios, etc. El crecimiento de la migración estimula la disminución de los costos de la migración;

Teoría de los sistemas de la migración: La migración es el resultado de las interrelaciones en las estructuras micro y macro entre dos territorios. Las estructuras macro son consideras como los factores institucionales y las estructuras micro como las creencias y experiencias de los migrantes;

\_

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Daugeliene (2007, p.60)

Teoria de los sistemas del mundo: La migración está marcada por el movimiento de la mano de obra de la periferia a las regiones centrales. La periferia es considerada como un mercado económico no desarrollado. Las regiones centrales son capitalistas, países postindustrializados.

En la misma investigación Daugeliene realiza un análisis teórico sobre las diferencias entre los trabajadores del conocimiento y los trabajadores calificados, señala que los trabajadores del conocimiento son aquellos que aplican, crean y transfieren conocimiento e ideas con el fin de desarrollar productos innovadores y los trabajadores calificados son aquellos que son más especialistas que creadores. <sup>16</sup> Aunque son de primer orden estos debates, y no se deben soslayar, en un intento de pragmatismo impulsado por la literatura sobre migración donde únicamente se utiliza el término de migrante calificado o altamente calificado para englobar las características mencionadas, se abrazarán amabas definiciones de Daugeliene en el término migrante calificado para efectos de esta investigación.

Hoy la migración abarca los cuatro rincones del planeta, en el informe 2008 de la Organización Internacional para las Migraciones se estima que hay más de 200 millones de migrantes en todo el mundo y cada día son más, calcula que la población activa internacional representa alrededor del 3% de la mano de obra a escala mundial y la OIM también estima que en 2030 India y China contarán con el 40% de la mano de obra mundial, en consecuencia serán más grandes las comunidades de personas de un país que residen fuera de él, comunidades que articuladas por su identidad y afinidades configuran lazos y desarrollan vínculos con sus países, vínculos que a saber de la experiencia internacional, si son bien orientados, inciden positivamente en el desarrollo de su país de origen.

Estas comunidades, que residen en un país distinto al de origen, trazan diferentes características como su idioma, ideología política y religiosa, género, edad, experiencia y educación. Son estas dos últimas características las que resultarán de interés para esta investigación, ya que estas comunidades están integradas también por los llamados migrantes o talentos altamente calificados que, para efectos de esta investigación, como ya se indicó, llamaremos migrantes calificados. Estos conforman a lo que se denomina

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Daugeliene (2007, pp.57-59)

diáspora calificada, que encuentra su más visible manifestación en el fenómeno llamado fuga de cerebros<sup>17</sup>. Este grupo privilegiado de personas que cuentan con educación terciaria<sup>18</sup> o superior son un activo, muchas veces en desuso o mal utilizado, para los países de origen. Este activo representa el capital humano, posible generador e impulsor, a partir de su conocimiento y experiencia, de desarrollo en su país de origen, pues es una esponja del conocimiento internacional que puede ser replicable positivamente en sus países de origen. Empero, la diáspora calificada representa para los países de residencia un activo de gran valor, no son casualidades las políticas de los países desarrollados para acaparar a estos individuos, mismas que observaremos más adelante.

Las contribuciones de la diáspora a su país de origen incluyen remesas, inversiones, transferencia de habilidades y conocimientos, filantropía e influencia política. Como miembros de una extensión de la sociedad civil de su país de origen, tienen el potencial de desempeñar los roles típicos de la sociedad civil, como son: suministro de servicios, interés en la agrupación y representación (ya sea sólo de la diáspora o en conjunto con agentes específicos del país de origen), y promoción y monitoreo de políticas. Más específicamente, las diásporas realizan contribuciones transnacionales de capital financiero, humano, social y político. 19

Por lo general, respecto al vínculo entre migración y desarrollo, se presupone que la migración en sus muchas formas implica necesariamente beneficios tanto para los países de origen como de los de destino. Desde luego la migración y el desarrollo son procesos interdependientes e inseparables en el mundo actual, aunque la migración no puede ser un sustituto para el desarrollo y el desarrollo no es necesariamente dependiente de la migración, cada uno de estos dos procesos puede influir de manera profunda en el otro. La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) señala que "el enfoque internacional está cambiando de los efectos negativos de la migración a la toma de

-

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Kuznetsov, Y. (2006, p.3.)

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Para entender la clasificación de niveles consultar: UNESCO (1997) International Standard Classification of Education (1997). Disponible en:

http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced\_1997.htm También se puede consultar: OECD Handbook for Internationally Comparative Education Statistics: CONCEPTS, STANDARDS, DEFINITIONS AND CLASSIFICATIONS. La OCDE recomienda considerar los aspectos relevantes contenidos en este documento para que la información sobre educación sea más homogénea y pueda ser comparable internacionalmente. Cabe señalar que esta clasificación realizada por la OCDE se apoya en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), elaborada y aprobada por la UNESCO.

19 Brinkerhoff (2009, p.3)

conciencia del potencial de la migración para contribuir al desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza. Los socios del desarrollo internacional tienen que reconsiderar la importancia de la migración para el proceso del desarrollo socioeconómico tanto en los países de origen y los de destino, así como su papel al tratar las desigualdades globales".<sup>20</sup>

Tal vez la denominada "fuga de cerebros", uno de los temas insignes que engloba la migración, es probablemente el que ha recibido menos elogios en los análisis tanto académicos como gubernamentales. Comúnmente es percibido como un déficit, una pérdida o un pasivo para los países de origen tanto intelectual como financiero por las inversiones realizadas por estos en la educación. Por ejemplo, la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) inscribió en su agenda su preocupación ante los desbalances internacionales de migrantes calificados entre países menos y más desarrollados, casi desde su creación. En 1998 la UNESCO enfatizó los efectos perversos acarreados por los intercambios desiguales de recursos humanos altamente calificados (los cuales componían un Sur genérico) los cuales impedían que los países de origen obtuvieran tasas de retorno de las inversiones públicas canalizadas a la formación superior y a la formación de investigadores. Aunque 7 años más tarde cambió su postura y ubicó la fuga de cerebros en otro escenario, definiéndolo como "uno de los principales problemas que se deben resolver, si se quiere que en las sociedades del futuro el conocimiento sea un bien compartido.<sup>21</sup>

Para Mónica Casalet la emigración calificada es un bien estratégico para los países de origen, ya que constituyen una masa crítica indispensable para los procesos de innovación de la sociedad.<sup>22</sup>

#### 1.3 Competencia global por talentos

La mayoría de los países, tradicionalmente de destino, han admitido un número creciente de migrantes calificados desde principios de los 90, estableciendo políticas dirigidas a incrementar y facilitar su entrada al país, aunque no fue hasta finales de esta década que la

<sup>21</sup> Didou. Op cit. p 3. <sup>22</sup> Casalet (2007, p.1)

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Organización Internacional para la Migraciones, migración y desarrollo, disponible en: http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/developing-migration-policy/migration-dvlpment/lang/es

mayoría de los países europeos dirigieron sus políticas en este sentido. Esta tendencia continúa y parece estar compuesta por las envolventes políticas de los gobiernos y los cambios en la naturaleza de la demanda y oferta global de trabajo.<sup>23</sup>

En 5 países examinados por Kapur y McHale del Centro para Desarrollo Global (CGD), Canadá, Australia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos, se muestran los programas que se han implementado desde los 90, para atraer migrantes calificados; en Canadá se implementó el "Independient skilled workers program", en Australia el Skill Migration, en Alemania "proposed points based sistem", en Reino Unido el "Highly Skilled Migrant Program" y en Estados Unidos, el "Employmen-based preference." Otros casos como el de la tarjeta verde alemana, la visa h1-b de Estados Unidos, el permiso británico de trabajo, la visa de inversión canadiense, la visa australiana de estudiante y la ciudadanía de Nueva Zelanda, se suman a las políticas de atracción. En las últimas décadas ha habido una notable focalización de los países desarrollados de la OCDE en el desarrollo de políticas para atraer migrantes calificados, lo anterior es sólo una muestra de ello, esta situación ha incrementado notablemente la llegada de estos migrantes desde países en vías de desarrollo. Tradicionalmente Canadá y Estados Unidos han sido los principales países de destino, cerca del 65% de los migrantes adultos que cuentan con educación terciaria en el mundo los han elegido como su lugar de residencia entre 1990 y 2000. En el desarrollos de mundo los han elegido como su lugar de residencia entre 1990 y 2000.

Por su parte, Lelio Mármora cuando se refiere a los programas de recursos humanos calificados indica que en las actuales políticas de migraciones internacionales prácticamente todos los países con mayor intensidad inmigratoria históricamente, aún los más restrictivos, están abiertos para la entrada de recursos humanos calificados.<sup>27</sup> Y cita los siguientes ejemplos:

• Australia: Que bajo la influencia del informe Fitzgerald, se ha propuesto escenarios para el año 2031, en los cuales se prevé un aumento de la migración calificada.

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup>OIM (2008, p. 51)

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup>Kapur y McHale (2005, pp. 40-43)

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup>Khadria (2006, p. 31)

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> OIM. Op cit. pp. 61-63

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Mármora (2002, pp. 226-233)

- Canadá: Que ha desarrollado una legislación abierta para los migrantes que entran en la categoría de "independientes", a partir de una selección de educación y habilidades.
- Estados Unidos: Donde la apertura para los casos de recursos humanos calificados tiene un punto de inflexión con el Acta de Inmigración de 1965, a partir de la cual el factor calificación se impone como predominante en los criterios de admisión de inmigrantes.
- Gran Bretaña: Que logra, a partir de la década de los 80, atraer las competencias que considera necesarias gracias a su sistema de permisos de trabajo.
- Japón: Que ha modificado sus leyes migratorias para poner freno a la inmigración clandestina, pero también para promover la inmigración calificada, en particular la proveniente de Filipinas y Tailandia.

La siguiente tabla resume algunas de las políticas enfocadas a atraer flujos de Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología (RHCT). Alrededor de la mitad de los países indicaron que ellos ofrecen oportunidades de movilidad vía sus políticas migratorias para migrantes calificados. Adicionalmente, casi todos han establecido políticas para asistir este tipo de flujos, otorgando visas especiales que reducen tiempos y requerimientos.<sup>28</sup>

ncenti os Económicos para la atracción de lu os de R CT

	ecus de In esti ación	ondos para pro extos	evas prestaciones	Subsidios bene icios en impaestos	Otris
Australia	111111				1
Austria	✓	111			
él ica	111	111	11		1
Canad	✓	1111			1
República Checa					
inlandia		1		1	
apón	1111	1	111		1
Corea	1	111	11	1	11

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup>OCDE ( 2008, pp.129-135)

olanda	100	1111			
Nue a elanda	11	1	1	1	444
Norue a		111	111		
Sud rica	1	11	1		11
Sui a		1			11
Reino nido	1111	111	11111		1111
Comisión Europea		11			

✓ Número de pro ramas o reciendo este tipo de a uda

uente: OCDE Cuestionario sobre mo ilidad internacional de in esti adores

Cuestionario iloto

para Australia

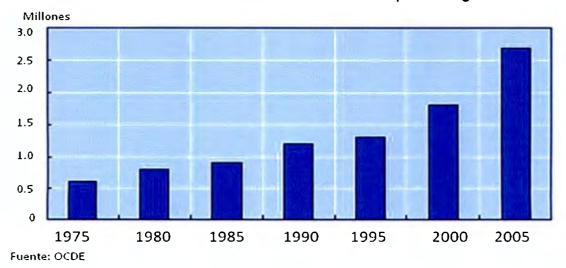
Canad Sud rica

Los estudiantes de los países que no pertenecen a la OCDE también han tenido un incremento importante desde 1995, el número de estudiantes inscritos fuera de su país de origen, mayoritariamente están matriculados en países de la OCDE especialmente en Australia, Francia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos. Dos tercios del total de estudiantes extranjeros provienen de países no miembros de OCDE, China e India los más importantes seguidos de Marruecos y Malasia.<sup>29</sup>Los estudiantes, especialmente de los países en vías de desarrollo, frecuentemente se quedan en los países de la OCDE para continuar investigaciones o por empleo, y contribuyen en la innovación de los países de residencia. Un estudio de la German University Graduates encontró que los estudiantes matriculados en el extranjero incrementan las probabilidades de trabajar fuera de su país entre 15 y 20 puntos porcentuales. La atracción de estudiantes extranjeros calificados puede proveer una reserva de trabajo calificado. Actualmente muchos países trabajan activamente para atraer estudiantes extranjeros, brindado cursos en diferentes idiomas como el francés, inglés o alemán, dan atractivas tarifas, realizan programas de intercambio con otras universidades y facilitan el trámite de visa, entre otras cosas.30La siguiente gráfica. elaborada por la OCDE, muestra el incremento quinquenal desde 1995 hasta 2005 de los estudiantes matriculados fuera de su país de origen.

<sup>29</sup> OCDE (2009, p. 3)

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup>OCDE (2008, pp. 83-89)

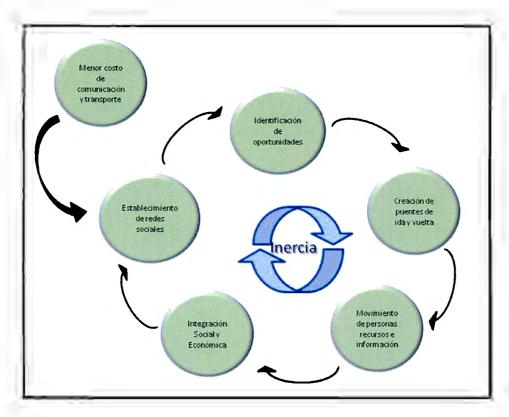
Número de estudiantes matriculados fuera de su país de origen



#### Redes sociales mo ilidad de talento

Las redes sociales entre personas que viven en su lugar de origen y quienes se encuentran lejos son fuerzas motoras de la movilidad de talento, la persistencia de vínculos sociales es una causa relevante de la movilidad humana. La inercia de las redes sociales se fortalece en importante medida por la progresiva disminución de costos en las comunicación y los nuevos caminos más sencillos y poderosos que entrelazan vínculos con los países de origen y entre las redes como Internet y los foros virtuales; asimismo el avance de las comunicaciones también ha permitido la reducción de los costos de transporte, lo que también permite un acercamiento más constante entre los emigrantes y su país de origen. Así, la inercia de las redes sociales de alguna manera nutrida por el avance en las telecomunicaciones, ayuda en su establecimiento o formación a la integración social y económica, al movimiento de personas, al movimiento de recursos humanos e información, a la creación de puentes de ida y vuelta y a la identificación de oportunidades tal y como se muestra en el siguiente diagrama:<sup>31</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Manpower (2007, pp.26-29)



Fuente: Manpower, 2007.

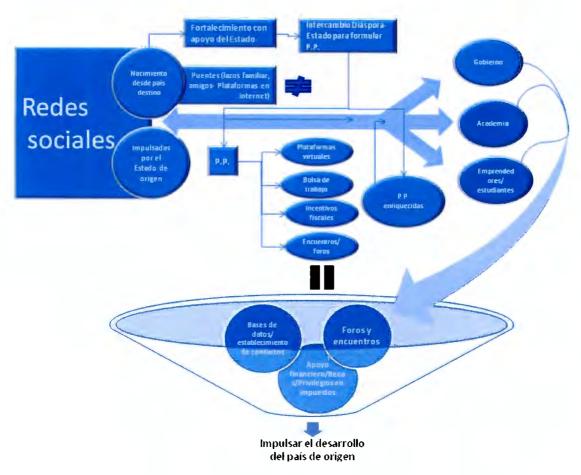
Los expatriados no necesitan ser inversionistas o realizar contribuciones financieras para obtener un impacto en sus países de origen. Ellos pueden servir como "puentes" proveyendo acceso a los mercados, recursos de inversión y experiencia. Los miembros influyentes de las diásporas pueden formular el debate público, articular planes de reformas y ayudar a implementar las reformas así como nuevos proyectos. El conocimiento de las políticas a nivel directivo y el conocimiento en mercadotecnia son los más importantes recursos de las redes de diáspora.<sup>32</sup>

Las redes sociales de emigrantes se posicionan como un elemento clave para la creación de políticas públicas que permitan articular y maximizar los recursos que los emigrantes pueden proveer a su país de origen. Asimismo, con la utilización de instrumentos de comunicación modernos se obtiene un diálogo constante, un intercambio ágil y nutrido tanto para los emigrantes como para los formuladores y ejecutores de políticas públicas y los contactos de los nacionales potencialmente atractivos.

A su vez los Estados deben promover la formación, articulación y el fortalecimiento de las redes sociales en el extranjero, mediante políticas públicas que permitan mantener un

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> Kuznetsov. Op cit. p.3.

vínculo estrecho con la diáspora que acceda y promueva la generación de inversiones humanas y financieras que impulsen el desarrollo en los países de origen. El diagrama siguiente muestra las raíces y consecuencias posibles en estas dos vertientes explicadas anteriormente.



Fuente: Elaboración propia.

La construcción de redes se vuelve un elemento efectivo en la agenda de las políticas públicas, ya que plantean formas de coordinación y cooperación que atraviesan las jerarquías formales cuya ventaja radica en la flexibilidad, la capacidad de transmisión de información y aprendizajes, cualidades esenciales para la gestión de la complejidad de la sociedad del conocimiento. Las redes entre actores interdependientes abren una nueva forma de gobernanza basada en la colaboración a través de la negociación, los acuerdos sociales y las relaciones formales e informales. La política de redes, a pesar de la ambigüedad de contenido y uso inicial, configura en la actualidad una nueva organización

de los recursos basada en la información y el aprendizaje, la distribución de los recursos económicos apoyados por la colaboración pública y privada y la participación interdependiente de los diversos actores, que ahora es menos jerárquica, ya que la acción del gobierno es percibida de forma más horizontal.<sup>33</sup>

#### 1.5 Resumen

Los migrantes calificados han representado fuerzas impulsoras del crecimiento de los países de destino, en esta lógica muchos países se han dado a la tarea de establecer políticas de atracción para hacerse de personas de otros países para satisfacer su mercado laboral interno y contar con mano de obra calificada que les permita profundizar y estar a la vanguardia en sectores como la ciencia y tecnología. En este contexto aparece una competencia global por los talentos, situación que genera la aparición de grupos de un país en otro cada día más grandes lo que les permite crear redes asociadas principalmente por sus raíces, pero también por los mercados laborales en los que están inmersos.

Como en todo mercado existen ganadores y perdedores, años atrás se empezó a reflexionar sobre la pérdida que representa este fenómeno para los países de origen. Por tal motivo distintos gobiernos iniciaron acciones que les permitieran vincular a su diáspora con el desarrollo de su país de origen. Ejemplos como el de China, Israel, Escocia, Nueva Zelanda, India y Chile, resultan representativos mundialmente, aunque para efectos de esta investigación solamente se expondrán los ejemplos de India y Chile. India es el país, junto con China, que tal vez ha sabido valerse de la mejor manera vista de su diáspora, y Chile, aunque su inmersión en esta lógica es mucho más reciente que India, la implementación de políticas públicas que ha realizado deja entrever algunos ejercicios extraídos de la experiencia internacional y otros novedosos. Por lo tanto ambos ejemplos proporcionan un alto valor y permitirán extraer algunas reflexiones para el contexto mexicano.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> Casalet. Op Cit. p. 3.

# Capítulo 2: Experiencia Internacional. Políticas públicas implementadas para la transferencia de capital intelectual, humano o financiero de la diáspora calificada a sus países de origen: India y Chile.

En este capítulo se podrán observar las acciones llevadas a cabo para revincular a la diáspora calificada de dos países con dos modelos distintos, situados en regiones diferentes, con instituciones, historias e ideologías sumamente contrastantes. India alcanzó su independencia desde 1947, es una democracia ininterrumpida por más de 60 años y ha demostrado que la pobreza, el analfabetismo y la diversidad a escala continental no son argumentos en contra de la democracia, sino a favor de ella. Es considerada la democracia más grande del planeta y tiene más de 1100 millones de habitantes. Chile también es un Estado democrático que alcanzó este status en 1990 después de una dictadura, cuenta con un poco más de 16.8 millones de habitantes y es posiblemente el país de América Latina que más ha avanzado en la implementación de políticas que revinculan a sus connacionales calificados en el exterior.

Dos países con marcados contrastes, que más allá de su historia, régimen político, organización institucional y lejanía, han sabido reconocer el reto que representan los mercados globalizados, y ninguno de ellos ha estado ajeno a la implementación de políticas que le permitan vincular a su diáspora calificada de manera amplia y ordenada. Lo que permitirá en los siguientes capítulos tener dos ejemplos comparativos para obtener un punto de análisis y enfocar de manera más clara la practica mexicana.

#### 2.1 Caso de estudio: India

La diáspora india es una fuerza mundialmente importante, mantiene un lugar particular en la economía mundial. Se calcula que hay más de veinte millones de indios residiendo fuera de su país distribuidos en 70 países. Los ingresos de la diáspora constituyen cerca de dos tercios del PIB de India, país con una población de un billón de personas.<sup>34</sup>

Las exportaciones de India en 2008 representaron \$ 175, 700, 000,000 de dólares y está ubicada en el número 29 de 228 países en la lista de la CIA. Su economía tuvo una tasa

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Kuznetsov. Op cit. p.71.

promedio de crecimiento entre 1997 y 2007 de más del 7% y ha reducido la pobreza en 10 puntos porcentuales. India alcanzó un crecimiento de su PIB en 2006 de 8.5 %, en 2007 del 9 % y en 2008 del 7.3 %.35 India también está capitalizando, gracias a su población bien educada con dominio del idioma inglés, la fortaleza del mercado internacional, siendo el mayor exportador de servicios de informática y de trabajadores para el desarrollo de software.

En el Índice Global de Competividad (IGC) 2008- 2009<sup>36</sup>, India ocupa el lugar número 50 de 134 países estudiados, ocupa el lugar 32 en innovación, el 27 en la sofisticación de sus negocios y el quinto lugar en el tamaño de su mercado. Estos y otros datos relevantes se muestran en los siguientes datos:

Concepto	Clasificación ( de 134)	Calificación (1-7)	
IGC 2008-2009	50	4.3	
IGC 2007-2008 (de 131)	48	4.3	
IGC 2006-2007 (de 122)	42	4.5	
Requerimientos Básicos	80	4.2	
Instituciones	53	4.2	
Infraestructura	72	3.5	
Estabilidad Macroeconómica	109	4.3	
Salud y educación primaria	100	5.0	
Impulsadores de eficiencia	33	4.5	
Educación superior y entrenamiento	63	4.1	
Eficiencia del mercado de bienes	47	4.5	
Eficiencia del mercado laboral	89	4.2	
Sofisticación de los mercados financieros	34	5.0	
Preparación tecnológica	69	3.3	
Tamaño del mercado	5	6.0	
Factores de innovación y sofisticación	27	4.3	
Sofisticación de los negocios	27	4.8	
Innovación	32	3.7	

Fuente: The Global Competitiveness Report 2008-2009

35 CIA (2009) Recuperado El 15 de mayo 2009, disponible en: https://www.cia.gov/library/publications/theworld-factbook/geos/in.html <sup>36</sup> WEF (2008, p. 188-189)

La diáspora india ha jugado un papel muy importante al ayudar a sus connacionales a explotar las oportunidades del mercado de alta tecnología. Su posicionamiento global estimula en la India las industrias de software y servicios informáticos.

## 2.1.1 Papel de la diáspora en la creación de la industria de tecnología de la información India.

La diáspora India en los años 70 comienza un rol distintivo, con la exposición de los talentos indios en firmas estadounidenses y los ejecutivos de origen indio comenzaron a promoverse a través del establecimiento de negocios de "body shopping", que básicamente consiste en proporcionar recursos humanos de cualquier tipo. Durante los 80 mantuvo el mismo andamiaje sin que se detecte algún cambio crítico, ya en los 90 la diáspora está comprometida en un esfuerzo concertado con la finalidad de promover la imagen de India como un destino atractivo para las compañías de outsourcing.<sup>37</sup>

En la década de los noventa, la diáspora ayudó a desarrollar la industria de tecnología de la información (IT) en India, pero todavía no tenía la importancia que conoció posteriormente.

Uno de los más importantes nichos que marcó el desempeño de la diáspora es Sillicon Valley. La fuerte presencia de la diáspora india en lugares clave para el desarrollo de tecnología como éste promovió su evolución y moldeó su destino. Tan sólo entre 1985 y el 2000, se estimaba que en el área de San Francisco Bay había 26, 765 inmigrantes indios calificados trabajando. <sup>38</sup>

Desde mediados de la década de los 90, la diáspora india tiene un papel preponderante en el desarrollo de la industria de IT. Por ejemplo, estableció la escuela privada *International School of Business* (ISB) para responder a las necesidades de las compañías indias. Muchos profesores indios que enseñan en Estados Unidos, Gran Bretaña, y Canadá toman uno o dos años sabáticos para ir a enseñar en la ISB.

Asimismo muchos indios que vivían en Canadá, Reino Unido o Estados Unidos regresaron a la India para ingresar en grandes compañías como General Electric, Intel e IBM, o para fundar sus propias compañías; el número de nuevas compañías, en el ámbito

\_

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Pandey (2004, pp.30-31)

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> Saxenian (2006, p. 52)

de IT y Business Process Outsourcing (BPO)<sup>39</sup>, inauguradas por estos últimos es alrededor de 200.<sup>40</sup>

Para ilustrar de mejor manera el papel de la diáspora india se citarán aquí cuatro ejemplos. Kanwal Rekhi de la compañía Novell fue uno de los primeros que generó, desde su puesto en Estados Unidos, contratos a Infosys, así como a otras empresas emergentes indias que desarrollan software. Alok Aggarwal de IBM convenció a su compañía de instalar un centro de investigación en la India. Rajat Gupta logró que la consultora McKinsey se transformara en una de las pioneras de subcontratos en el mercado de servicios de investigación en la India y se constituyera en líder para el desarrollo de una escuela de negocios en Hyderabad. Por último, Ash Gupta de American Express tuvo una influencia clave en la decisión de establecer en la India un centro de servicios a los clientes que actualmente ocupa a cinco mil personas.<sup>41</sup>

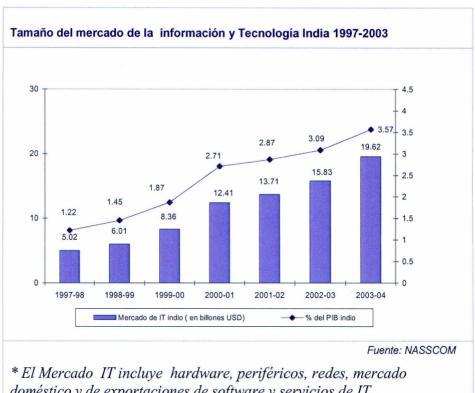
Durante el periodo de 1997-2003, la industria de la tecnología India tuvo un crecimiento acumulado del 25.5 %. La contribución de la industria de tecnología y la información al PIB también mantuvo un constante crecimiento, en 1997 creció 1.22 % y en 2003 creció 3.57 %. <sup>42</sup> Tal y como se muestra en la siguiente gráfica:

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Business Process Outsourcing (BPO) es la subcontratación de funciones de procesos de negocios en proveedores de servicios, ya sea internos o externos a la compañía, usualmente en lugares de menores costos. BPO en español se traduce como "Externalización de Procesos de Negocios".

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> Pandey Op cit. p.17

<sup>41</sup> Kuznetsov. Op cit. pp.81-82

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> Pandey Op cit. p.14



doméstico y de exportaciones de software y servicios de IT.

Las exportaciones indias de IT en software y servicios incluyendo BPO se estima que fueron de 40.3 mil millones de dólares en 2007-2008, comparado con los 31.4 mil millones de dólares en el año fiscal 2006-2007, un incremento del 28.3 %. Se estima que la industria de IT relacionada con software y servicios alcanzó una marca de 2 millones de empleos en 2007-08 (excluyendo a los empleos del sector de hardware), comparado con 1.63 millones de empleos generados en el periodo 2006-07, lo que representa un incremento del 22.7% y un incremento neto de 375,000 empleos. Se estima que los empleos indirectos generados relacionados con este sector fueron 8 millones en 2007-08. Es decir, la creación de aproximadamente 10 millones de oportunidades de trabajo es atribuida al crecimiento de este sector. 43

Algunas compañías de capital de riesgo en Estados Unidos, particularmente las de origen indio, están financiando activamente compañías indias que tienen posibilidades de producir propiedad intelectual y productos innovadores en las áreas de tecnología de

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> IT (2007-08, pp.1-2)

wireless, diseño y tecnología de semiconductores, y los nuevos modelos del negocio encaminar la investigación y el desarrollo. Los ejemplos incluyen a Westbridge Capital, Kleiner Perkins Caulfield & Byers y Venture Group.<sup>44</sup>

Por otro lado destacan *The Indus Entrepreneur*, una red internacional de profesionales indios, y el *Silicon Valley Bank* que han llevado delegaciones de compañías de capital de riesgo para explorar potenciales oportunidades de inversión. Muchas de éstas consideran de manera activa invertir en compañías indias, y algunas ya lo han hecho. Con el auge de las industrias indias de tecnología de la información y el empuje adicional de la diáspora india, muchas compañías de capital de riesgo en los Estados Unidos piden ahora a sus compañías "*Start-up*" tener un "*Back-end*" (oficina) en India para ahorrar costos de investigación y desarrollo. Algunas compañías de capital de riesgo en los Estados Unidos, especialmente las dirigidas por nativos indios, patrocinan compañías indias que probablemente producirán propiedad intelectual, productos innovadores en tecnología y nuevos modelos de negocios para gestionar investigación y desarrollo. 45

The Indus Entrepreneur (TiE) es una red internacional fundada en 1992 en Silicon Valley por un grupo de empresarios exitosos, ejecutivos corporativos y altos profesionales con raíces en la India. Actualmente cuenta con 53 capítulos en 12 países y está integrada por aproximadamente 12,000 miembros y 1,800 miembros fundadores, constituyéndose como la red que cuenta con más capital intelectual. TiE tiene por misión promover iniciativas empresariales de manera global a través de asesoramientos, establecimiento de contactos y educación. Se dedica a fomentar la economía de las comunidades en las cuales opera. Se estima en 200 mil millones de dólares su creación de riqueza económica. La red ha influido determinantemente en la liberalización de sectores clave en India y Pakistán. El enfoque de TiE es generar y nutrir la futura generación de empresarios. Es una organización apolítica y no religiosa. La red lleva a cabo varios programas de beneficio para sus miembros como eventos mensuales y anuales para que se relacionen sus miembros e intercambiar ideas para oportunidades, se realizan foros relativos a una industria específica que conectan empresarios, ejecutivos de la industria, y capitalistas de riesgo para proporcionar una red de calidad a los miembros de los Grupos de Interés Especial (GIE).

<sup>44</sup> Pandey. Op cit. p.18.

<sup>45</sup> Ibid. p.85.

También se realizan foros especiales que sirven como plataforma colaborativa entre directores jóvenes y experimentados y foros con enfoque de género dirigidos a las mujeres empresarias TiE women's Forum. Existen otros foros como el Cross Border CXO Forum, TiE Job Fair, el foro económico TiE Economic Forum, el foro Tie TV, foros que permiten abarcar integralmente los aspectos más relevantes de los negocios. En el ámbito de la educación, el Instituto TiE tiene por visión ser la "universidad de los empresarios" y está destinado a formar líderes en negocios, ofreciendo a los miembros cursos prácticos con capacitación en conocimientos concretos y relaciones interpersonales, impartidos por un profesorado internacional atraído por socios fundadores de TiE, patrocinadores y sus redes de expertos.46

Para muchos de sus miembros más destacados como Cahndra Shekar, fundador de Exodus Coroorporation, Vinod khosla, cofundador de Sun Microsystem y socio de Kleiner Perkins, el éxito de TiE se sustenta más allá del apoyo técnico y económico, es un espacio donde se pueden encontrar amigos confiables para hacer negocios, un espacio donde se intercambian ideas que generan proyectos con personas con un enfoque cultural similar y con la misma lengua, TiE genera confianza y credibilidad en su comunidad al mismo tiempo que penaliza a sus miembros si no cumplen con sus obligaciones, desde luego alguien podría retirársele su membrecía si no se conduce con lealtad en los negocios.<sup>47</sup>

#### 2.1.2 Rol del Gobierno

Aunque en la década de los 70 el rol del gobierno tendía a establecer políticas restrictivas y tenía una perspectiva centrada en la industria nacional, se empezaron a esbozar los programas espaciales y de defensa y se establecieron políticas públicas para subsidiar una buena educación técnica para los indios. Ya en la década de los 80 visionariamente se crearon varios departamentos relacionados con la industria de la electrónica, la información y tecnología, que mantuvieron una estrecha relación con NASSCOM (principal cámara de comercio de IT-BPO en India), para concentrar ambos esfuerzos, realizando estrategias para vender a India en el exterior.<sup>48</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> The Indus Entrepreneurs. (s.f). Recuperado el 28 de marzo, Disponible en: <a href="http://www.tie.org/47">http://www.tie.org/47</a> Saxenian. Op cit. 74-78

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> Ibid. pp.30-31

Asimismo el gobierno empezó a crear las facilidades necesarias para crear parques industriales para el desarrollo de tecnologías de software, proveyendo la infraestructura adecuada. Ya en los 90 hubo una apertura comercial y se postuló la liberalización económica como uno de los ejes de política pública. A finales de esta década se realizaron 3 acciones principales en este sentido: la reforma del sistema educativo superior, la reforma del sistema de innovación para realizar investigación y desarrollo así como la liberalización y reducción de barreras administrativas.

En este andamiaje el gobierno de India implementó algunas estrategias para facilitar e incentivar tanto la inversión como el crecimiento de su sector productivo, estableciendo políticas flexibles, que no obligaban a los indios a regresar a su país pero que si incentivaban la regeneración y aprovechamiento de sus lazos. Algunas de estas políticas son las siguientes:

Política para los indios no residentes (INR), Inversión con beneficios repatriables.

Plan al 100 por ciento para las industrias de alta prioridad. Los INR y los organismos corporativos en el extranjero (OCE), cuyos dueños son fundamentalmente INR, pueden invertir con beneficios completamente repatriables al 100 por ciento en las nuevas emisiones de capital propio o de bonos convertibles de una empresa limitada privada/pública en las industrias de alta prioridad, enlistadas en la Declaración de la Nueva Política Industrial (NPI). Las autorizaciones para estas inversiones se garantizan de manera automática a través del Banco de la Reserva de India (RBI).

Plan al 51 por ciento para nuevas emisiones. Los INR y los OCE pueden suscribir hasta 51 por ciento del valor nominal de las nuevas emisiones de acciones o de bonos convertibles de cualquier empresa nueva o existente comprometida con las actividades manufactureras con aprobación automática otorgada por el RBI.

Inversión en vivienda y desarrollo inmobiliario. El RBI dio autorización a los INR-OCE para invertir, sobre una base repatriable, hasta el 100 por ciento en las nuevas emisiones de capital propio, en cualquier empresa existente o nueva, comprometida o dispuesta a comprometerse en las actividades que se enuncian a continuación:

- Desarrollo de terrenos para servicios y construcción de edificios residenciales urbanizados;
- Bienes raíces que cubran la construcción de locales residenciales y comerciales, incluidos centros de negocios y oficinas;
- Desarrollo de infraestructura urbana, incluidos caminos y puentes, en los niveles municipal, urbano y regional;
- Producción de materiales de construcción; y financiamiento del desarrollo habitacional.

La repatriación de la inversión original se permitiría después de un periodo de bloqueo de tres años a partir de la fecha de expedición de las acciones propias. Sin embargo, los dividendos anuales sobre las acciones, es decir, el interés sobre los bonos pueden repatriarse libremente, sujetos al pago de los impuestos aplicables. En el caso de las OCE, la ganancia neta (superior al 16 por ciento) que se deriva de la venta de estas inversiones, también puede repatriarse después del periodo de bloqueo de tres años.

No se requiere autorización del RBI para que los ciudadanos indios residentes fuera de India adquieran, mantengan, transfieran o dispongan de propiedades inmuebles. Los ciudadanos indios que mantienen bienes inmuebles en India, pero que adquieren la ciudadanía extranjera en una fecha posterior, deben obtener la autorización del RBI para seguir conservando los bienes inmuebles.

Inversión en operaciones de taxi aéreo, restauración de las unidades en quiebra, inversión en ZLC, ZPE y UDE, Empresas comerciales-empresas exportadoras. Los INR-OCE tienen permitida una participación de hasta 100 por ciento en las acciones de las compañías indias que llevan a cabo operaciones de taxi aéreo. Pueden participar de la restauración de las unidades industriales en quiebra en India realizando una gran inversión de hasta 100 por ciento y pueden invertir hasta el 100 por ciento sobre una base repatriable en compañías o empresas que establezcan unidades en cualquier parte de India, en zonas de libre comercio (ZLC) o en zonas de procesamiento de las exportaciones (ZPE) o establecer unidades bajo el plan repatriable al 100 por ciento de las unidades dirigidas a la exportación (UDE). Se permite la inversión de 100 por ciento del patrimonio neto de la INR para establecer empresas comerciales-exportadoras.

Servicios bancarios. Los INR pueden invertir hasta 40 por ciento del capital desembolsado en el sector de servicios bancarios.

Depósitos con compañías. Los INR-OCE tienen permitido colocar fondos en depósitos fijos en empresas públicas de capital limitado (incluidos los compromisos gubernamentales de responsabilidad limitada) con beneficios completamente repatriables durante un periodo de tres años.

Inversión en los planes de fondos internos de inversión mobiliaria, Inversiones en obligaciones emitidas por las empresas del sector público, Autorización general para que los INR-OCE compren acciones de empresas del sector público, Inversiones en valoresacciones y Plan de inversión de cartera. Los INR-OCE tienen permitido invertir en los planes de todos los fondos mutuos internos de los sectores público-privado cotizados sobre la base de la repatriación. Tienen permitido invertir en obligaciones emitidas por las empresas del sector público (ESP) en India con beneficios repatriables. Los OCE pueden adquirir las acciones sobre la base de repatriación desinvertida del gobierno de India en determinadas empresas del sector público (ESP) contra dinero convertible en divisa extranjera recibido mediante los canales bancarios normales o por transferencia de fondos llevada a cabo en las cuentas de los inversores de las NRE-MENR, los INR tienen permitido invertir sus fondos en valores gubernamentales o en Unidades de Certificados de Ahorro Nacionales (UTI) y pueden invertir en acciones-bonos de las empresas indias a través de intercambios de acciones en India.

Facilidades para el regreso de los indios. Los INR que regresen a India después de una estadía continua de un año o más en el extranjero no necesitan declarar sus divisas extranjeras ni renunciar a ellas. Pueden conservar sus cuentas en moneda extranjera en los bancos en el extranjero. Disfrutan de plena libertad para la utilización de estos activos así como para la utilización de las ganancias obtenidas o lo recaudado por ventas que se haya percibido subsecuentemente.

Depósitos-cuentas bancarias. Los INR pueden conservar cuentas en rupias y en moneda extranjera. Los INR-OCE disponen de las siguientes facilidades:

- a) Mantenimiento de sus cuentas bancarias en India.
- b) Inversión en garantía, acciones y depósitos de empresas y compañías indias.
- c) Inversión en bienes inmuebles en India.

Cuentas en moneda extranjera. Los INR pueden mantener sus cuentas tipo MENR ( en Moneda Extranjera para Indios no Residentes) con los corredores autorizados en India, en las cuatro divisas designadas siguientes: libra esterlina, dólar estadounidense, marco alemán y yen japonés en la forma de "Depósito a Plazo Fijo" únicamente por un periodo de seis meses a tres años. De vez en cuando el Banco de la Reserva de India (RBI) fija las tasas de intereses para los depósitos en MENR. Sin embargo, los depósitos continuarán recibiendo los intereses pactados hasta su vencimiento. Bajo este esquema, los fondos son repatriables.

Concesiones impositivas. Los INR disponen de concesiones impositivas para los saldos y depósitos mantenidos en cuentas tipo NRE-MENR. El ingreso procedente de fondos permanentes en el crédito de cuentas NRE-MENR se halla exento de impuestos a los ingresos y de impuestos a las donaciones.

Los INR suscritos a los NSC en Moneda Extranjera Convertible remitidos desde el exterior, no pagan impuesto a los ingresos sobre el interés obtenido desde entonces.

Existen ciertas exenciones que son exclusivas para los no ciudadanos que viven en India. Un residente que no sea ciudadano indio, incluso a pesar de su origen, también tiene derecho a las mismas exenciones que las otorgadas en la sección 10(6) del Acta de Impuestos a los Ingresos:

- 1. La remuneración recibida por un individuo que no es ciudadano de India, como un funcionario de una embajada, etcétera, se encuentra libre de impuesto a los ingresos si su país de origen ofrece las mismas exenciones a los indios que se encuentren trabajando ahí.
- 2. La remuneración de un no ciudadano, como por ejemplo un empleado de una empresa extranjera, por servicios ofrecidos durante su estadía en India no se carga con el impuesto a los ingresos siempre y cuando la empresa extranjera no esté comprometida en ningún comercio o negocio en India y su estadía haya sido menor a 91 días durante el año anterior.<sup>49</sup>

Desde luego estas acciones, han sido impulsadas tanto por la diáspora como por el gobierno, y han permitido potencializar, maximizar y construir los lazos de la diáspora india con su país, tanto en inversiones como en transferencia de tecnología y conocimiento, es sólo una parte de las serie de acciones que el Gobierno indio ha implementado y que

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> González. (2006, pp. 65-97)

aunque es complejo medir su repercusión, presenta cierta obviedad un análisis positivo de estas acciones si se observan, en el inicio, los datos macroeconómicos de India.

Desde luego el gobierno tuvo que enfrentar reestructuras institucionales y diseñar políticas públicas *ad hoc*. Así reconociendo la importancia de la diáspora y el papel que puede desempeñar, tanto el gobierno central como los gobiernos estatales, estos pusieron en marcha varios mecanismos institucionales para obtener compromisos productivos y significativos.

Algunos ya fueron mencionados, como la creación de áreas especificas del gobierno encargadas de promover, difundir, facilitar y acrecentar la industria de India, también hay una activa participación de los estados o departamentos del interior de India, su activa participación ha sido clave para el desarrollo de toda una cadena que permite el crecimiento de sus mercados, otros de los ejemplos, son los siguientes:

Centro de Inversión India y comisionado en jefe. Para aprovechar los recursos económicos de la diáspora y promover la inversión, el Gobierno tuvo que establecer el Centro de Inversión India (CII). El líder de este centro se designó como comisionado en jefe para los indios no residentes. No obstante, el experimento no logró éxito alguno. En 1999, el comisionado en jefe (INR) comenzó a depender de la jurisdicción del Ministerio de Asuntos Exteriores (MAE). Sin embargo, esto nunca funcionó de manera efectiva, dado que el comisionado tuvo un papel importante como presidente, y el Centro de Inversión India seguía bajo el control del Ministerio de Finanzas. En cualquier caso, dado que el CII sólo representaba un cuerpo promocional, no podía desempeñar ningún papel efectivo.

#### Mecanismo en el MAE

a) La Célula de indios en el extranjero había sido creada en el MAE en noviembre de 1977 como parte de la División de Planeación Política. Más tarde, esta célula pasó a formar parte de la División de Coordinación. La División de indios en el Exterior se estableció en enero de 1984 en la División Especial de Coordinación. Se otorgó la responsabilidad a un secretario adjunto aparte (indios en el extranjero) en 1985. En junio de 1992, la División de indios en el extranjero se fusionó con la División Consular, de Pasaportes y Visas del Ministerio;

b) El 29 de abril de 2000 se creó la División de INR – personas de origen indio (POI) bajo la responsabilidad de una secretaría adicional que también estaba a cargo de la División Consular de Pasaportes y Visas y de la Célula Especial de Kuwait.

Algunos gobiernos estatales crearon oficinas para tratar los asuntos relacionados con los INR-POI. El foco de la mayoría de ellas era promover la inversión. Entre sus objetivos destacan:

- a) encauzar problemas enfrentados por emigrantes interactuando con los departamentos de los gobiernos estatales;
- b) procesar las investigaciones acerca de las oportunidades de inversión;
- c) proteger los derechos de los emigrantes, particularmente las cuestiones relacionadas con la propiedad;
- d) defender sus intereses frente al estado y el gobierno central;
- e) facilitar la inversión de los INR- POI para el desarrollo económico;
- f) mantener los lazos culturales y étnicos con las POI, especialmente con la nueva generación;
- g) proporcionar un foro de discusión para los INR- POI, sus amigos y sus parientes que viven en India y el gobierno para encontrarse y actuar de manera conjunta.

#### 2.1.3 Lecciones de la diáspora india

La diáspora india ha llevado a cabo una serie de acciones para ayudar a desarrollar la Industria de la tecnología en India. Estableció la Escuela Internacional de Negocios en India. Muchos indios regresaron a India para unirse a grandes compañías importantes o empezaron sus propias compañías. La TiE y el Banco de Sillicon Valley (ambos con sede en E.E.U.U) han llevado a India delegaciones de sociedades de capital de riesgo para explorar las oportunidades de inversión.

Con el auge de la Industria de la tecnología india y el empuje adicional de la diáspora, muchas sociedades de capital de riesgo en los Estados Unidos han requerido abrir sucursales en India para ahorrar en costos de investigación y desarrollo. Desde marzo del 2004 más de 150 compañías abrieron sucursales en India manteniendo su oficina central en Estados Unidos. Algunas sociedades de capital de riesgo en los Estados Unidos, particularmente aquellas operadas por personas originarias de India, han fundado

compañías indias dedicadas a producir propiedad intelectual y productos innovadores en tecnología inalámbrica, diseño y desarrollo de tecnología de semiconductores y nuevos modelos de negocio para conducir la investigación y el desarrollo.<sup>50</sup>

La experiencia india demuestra que los servicios de negocio subcontratados pueden ser una primera contribución al desarrollo económico en el siglo XXI y que las redes de la diáspora pueden jugar un papel crucial en establecer una colaboración de largo plazo en la cadena de suministros.

La diáspora india proporciona un vínculo entre las empresas domésticas y extranjeras en el sector de los servicios, inversiones clave en educación y capacitación, y suministro de servicios. La emergencia de la industria india de software fue un accidente afortunado pero dependió de condiciones estructurales que pueden ser influidas por las políticas públicas.

Para países pequeños y con una diáspora relativamente pequeña, se puede lograr proporcionalmente, una transformación similar a la de la India, en sus respectivos países, por ejemplo un país pequeño como Armenia, que su masa crítica de diáspora calificada es de alrededor de 200 personas, han podido establecer modelos para negocios en Armenia y establecido ONG,s, y han servido como ejes conectores para realizar negocios con el resto del mundo.<sup>51</sup>

Más que el número y la fortaleza de la diáspora, la transformación más importante es alcanzada por la creación de disciplina, dedicación y la generación de valor para todos los actores, las organizaciones visionarias como TiE, las cuales han provisto una muy buena plataforma de red de contactos de ejecutivos y de jugadores clave en India y que además facilitan la asesoría y apoyo a los actores en los países de origen tanto técnico como financiero. 52

The Indus Entrepreneur es una red de talentos modelo que ha logrado en quince años dar la prueba de su dinamismo y eficiencia y ha sido una herramienta muy útil para la diáspora india, ha podido multiplicar sus contactos y sus oportunidades de negocios con profesionales indios. Este tipo de iniciativa permite apoyar el desarrollo del país de origen de la diáspora. La diáspora organizada funciona como catalizador para la implementación

36

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup>OCDE (2008, p. 57)

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> Pandey. Op cit. p.32.

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup> Ibid. p.32

de políticas públicas, es el eje conductor que determina las necesidades. A esto el gobierno indio responde facilitando las transacciones e inversiones financieras, además teniendo un intercambio constante a nivel federal y estatal para conocer las demandas de la diáspora calificada y no calificada. Como se pudo observar muchas de las políticas públicas están direccionadas a los indios residentes en el exterior con capital, políticas públicas que conceden algunos privilegios y promocionan la inversión, ejercicios que desembocan en la construcción de puentes y aportan al desarrollo de la India.

Algunos autores indican que pueden destacarse varias razones por las cuales sería difícil para otras diásporas duplicar la experiencia india: <sup>53</sup>

- India tiene una larga tradición de educación en ciencias y matemáticas.
- Los líderes indios han inyectado amplias sumas de dinero en la educación superior, en la mayoría de los casos a costa de la educación primaria.
- La migración a larga escala de trabajadores legales es poco probable, sobre todo después del 11 de septiembre.
- Es difícil adquirir la masa crítica necesaria para producir un número sustancial de personas influyentes en un sector determinado.
- La mayoría de los profesionales de otros países en desarrollo migraron hacia países desarrollados dejando atrás a pocas personas instruidas para tomar ideas innovadoras. Mientras que la gente de origen indio en Canadá, Reino Unido, y Estados Unidos tienen colegas y amigos quienes estudiaron con ellos en India y no emigraron.

La de la India es una experiencia relevante para otras diásporas porque muestra que estas pueden ayudar a transformar su país de origen y tener un efecto sustancial en éste.

Los cambios en las percepciones de los países de destino, en los que se han establecido los migrantes indios con grados profesionales para formar una diáspora, podrían desempeñar un papel catalizador. Los valores que han cambiado se atribuyen ahora a la propia diáspora india, que ha sido capaz de desafiar el anticipado fracaso, al lograr un éxito económico no previsto en los países de destino del norte, lo que ha desembocado en un

-

<sup>&</sup>lt;sup>53</sup> Kuznetsov. Op cit. p.95.

cambio de paradigma en las sociedades y regiones en donde se han establecido los indios. La explicación parece estar en que, en los países de destino, se ha suscitado la conciencia de que, dado el tipo adecuado de apoyo, los recursos y la ayuda local, un tipo de migrantes —que era sospechoso de ser un «parásito social»— puede convertirse en el otro lado de la moneda, el éxito social o, como lo ha expresado alguien, ¡la «gran esperanza blanca de librarse de los blancos» de occidente (great off-white hope)!. 54 Lo anterior ha significado un importante cambio de paradigma también en India: ver la migración como un proceso que ha llevado a la formación de «la diáspora india», una posibilidad de responder al desafío de la migración convirtiéndolo en una oportunidad y, por tanto, con posibilidades de ganancia.<sup>55</sup>

#### 2.2 Caso de estudio Chile

Chile cuenta con el PIB per cápita más elevado de toda América Latina, se encuentra en el lugar 50. 56 Chile conoció un éxito económico espectacular en los últimos años e incrementó notablemente sus diferencias con los demás países de la región. Además este país se caracteriza por su disciplina fiscal, su nivel de integración en la economía globalizada y la calidad de sus instituciones públicas. Sin embargo, tiene que enfrentarse a desafíos tales como la reducción de la burocracia estatal, la mejora de la calidad de la educación y el aumento de la capacidad de innovación.

En el Índice Global de Competividad (IGC) 2008-2009, Chile ocupa el lugar número 28 de 134 países estudiados, ocupa el lugar 56 en innovación, el 31 en la sofisticación de sus negocios y el 47 lugar en el tamaño de su mercado. Estos y otros datos relevantes se muestran en los siguientes datos:

Alibinia (2000)
 Khadria (2006, p. 30)

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup>WEF. Op cit. pp. 132-133

Concepto	Clasificación ( de 134)	Calificación (1-7)
IGC 2008-2009	28	4.7
IGC 2007-2008 (de 131)	26	4.8
IGC 2006-2007 (de 122)	27	4.8
Requerimientos Básicos	36	5.1
Instituciones	37	4.7
Infraestructura	30	4.6
Estabilidad Macroeconómica	14	5.9
Salud y educación primaria	73	5.4
Impulsadores de eficiencia	30	4.6
Educación superior y entrenamiento	50	4.3
Eficiencia del mercado de bienes	26	4.9
Eficiencia del mercado laboral	17	4.9
Sofisticación de los mercados financieros	29	5.1
Preparación tecnológica	42	4.0
Tamaño del mercado	47	4.3
Factores de innovación y sofisticación	44	4.0
Sofisticación de los negocios	31	4.7
Innovación	56	3.3

Fuente: The Global Competitiveness Report 2008-2009

En el estudio más reciente elaborado por Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE) y la Dirección para la Comunidad de Chilenos en el Exterior (DICOEX) se estima que hay alrededor de 857,781 chilenos viviendo en el exterior de los cuales 487,174 nacieron en chile y 370, 607 son hijos de los que nacieron en Chile, la mayoría radican en países del continente americano (80%) y en particular en Sudamérica (61%). Esta información se muestra en el siguiente cuadro.<sup>57</sup>

-

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> INE & DICOEX (2005, p. 11)

Chilenos residentes en el exterior

Región	Población nacida en Chile	Hijos de los nacidos en Chile	Población total	Población %
TOTAL	487.174	370.607	857.781	100,0
Sud América	263.086	260.343	523.429	61,0
Norte América	110.026	46.950	156.976	18,3
Europa	80.546	44.504	125.050	14,6
Oceanía	24.272	10.702	34.974	4,1
Centro América y el Caribe	4.123	3.665	7.788	0,9
África y el Medio Oriente	3.07 <b>8</b>	2.872	5.950	0,7
Otros	2.043	1.571	3.614	0,4

Fuente: Censos de Población de países y registro INE-DICOEX.2003-2004.

La diáspora chilena, aunque de tamaño limitado, cuenta con migrantes calificados suficientemente destacados para alcanzar un papel determinante en el desarrollo de Chile. El gobierno chileno indica que de los 857,781 chilenos residentes en el exterior, sólo 243,879 cuentan con algún nivel de estudio de los cuales el 13.9% cuenta con educación universitaria y el 2% con maestría o doctorado. Basándonos en este estudio se puede determinar que la diáspora calificada chilena es de un poco más de 39,000 personas.

Por lo tanto una nueva generación de programas se enfoca en las "redes de circulación de cerebros" o en el mejor aprovechamiento de la diáspora, construyendo y manteniendo lazos con talentos en el extranjero a través de una variedad de redes, más que intentando hacerlos regresar físicamente al país de origen. Para lograr esto se han realizado esfuerzos públicos y privados con el fin de estructurar, desarrollar, consolidar y fortalecer estas redes. La creación de la Dirección para la Comunidad de Chilenos en el Exterior (DICOEX) del Ministerio de Relaciones Exteriores y la reciente creación en 2005 de la Red de Talentos para la Innovación *ChileGlobal* son acciones que se inscriben en este contexto.

# 2.2.1 Dirección para la comunidad de chilenos en el exterior (DICOEX)

Su objetivo es formular, coordinar y desarrollar las políticas públicas para la vinculación y el desarrollo de los chilenos que residen fuera del país, a través de la promoción de los derechos humanos y ciudadanos; la preservación de la identidad cultural; la inclusión en el

<sup>&</sup>lt;sup>58</sup> Ibid. pp.49-53( únicamente se toman en cuenta personas de 5 años de edad o mayores)

quehacer y desarrollo nacional y el fortalecimiento de la asociatividad de la comunidades de chilenos residentes en el exterior.

#### Funciones:

- Vinculación permanente de los connacionales con Chile.
- Defensa de sus derechos humanos y sociales, sin condicionarla al lugar de residencia.
- Promover el ejercicio de sus derechos ciudadanos y la inclusión al quehacer del país y a su proyecto de desarrollo.
- Fortalecer la identificación y pertenencia a la realidad del Chile del siglo XXI.
- Entregar información en materias de Seguridad Social, Leyes de Reparación y homologación de estudios y grados.
- Fortalecer las organizaciones de chilenos residentes.
- Impulsar la formación de redes para promover los talentos chilenos.
- Fomentar la cultura, identidad y pertenencia entre las comunidades.
- Capacitar a líderes y dirigentes comunitarios.
- Coordinar los "Servicios en Terreno", que atienden y prestan diversos servicios a las Comunidades Chilenas en el Exterior.
- Difundir las políticas públicas y mantenerlos informados.

DICOEX cuenta con distintos programas de acción para orientar a sus compatriotas:

- Resolución de problemas.
- Información sobre distintos programas.
- Encausar su interés con el quehacer nacional.

Entre otras actividades, realizan las de servicio en terreno, encuentros y talleres y el otorgamiento del fondo concursable:

Servicio en el terreno. DICOEX, junto con la División de Organizaciones Sociales del Ministerio General de Gobierno y los consulados de Chile en Argentina, organizan cada año visitas en terreno, que buscan acercar a la numerosa comunidad chilena residente en ese país a los beneficios que tienen todos los ciudadanos chilenos en su territorio.

Infobús Ciudadano. Es un vehículo habilitado para la atención en lugares apartados, que los últimos tres años ha apoyado la presencia de los distintos servicios públicos en Argentina.

Su finalidad es entregar asistencia personalizada a los chilenos que habitan en localidades y ciudades alejadas de las circunscripciones consulares, ya que dicho país radica el 50.1% de la población chilena residente en el exterior.

Los servicios públicos nacionales involucrados que entregan apoyo a los chilenos en el exterior son:

- Instituto de Normalización Previsional, INP.
- Servicio Nacional de Registro Civil y de Identificación.
- Fondo Nacional de Salud, FONASA.
- Servicio Nacional de la Mujer, SERNAM.
- Ministerio de Secretaria General de Gobierno.
- Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Ministerio de Educación.
- Ministerio de Vivienda y Urbanismo
- Programa de Reconocimiento del Exonerado Político, del Ministerio del Interior.
- Consulados Chilenos en Argentina.

Fondo concursable. El objetivo general del fondo concursable es potenciar la participación de organizaciones y/o asociaciones de chilenos en el exterior en la promoción de la identidad, cultura y fortalecimiento de la asociatividad.

Además, como objetivos específicos tiene:

- Promocionar el proceso de desarrollo de la asociatividad de los chilenos residentes en el exterior, como su participación en los programas y políticas que les involucran.
- Apoyar y promocionar las expresiones de identidad nacional de la comunidad chilena residente en el exterior, respaldando sus expresiones de cultura nacional y de participación en iniciativas al interior de sus comunidades

Talleres y encuentros. DICOEX, como parte de su planificación anual realiza Talleres de Asociatividad con las comunidades chilenas en el exterior, que tienen por finalidad promover la necesidad de asociarse, capacitarse y formar líderes.

Este programa, desde su puesta en marcha, ha entregado conocimientos a unas 350 personas, entre hombres, mujeres y jóvenes, quienes han mejorado y potenciado su capacidad personal, trabajo comunitario y liderazgo en sus asociaciones. Asimismo han aprendido a planificar tareas, resolver problemas y conflictos interpersonales.

En estos Talleres han tenido un rol importante los Consulados, la División de Organizaciones Sociales del Ministerio General de Gobierno, además de la DICOEX, que son los que han coordinado las jornadas, conjuntamente con los representantes de las comunidades.

Durante 2007, se realizaron talleres en La Paz y Cochabamba, Bolivia, Mendoza, San Luis, San Juan, Comodoro Rivadavia, Chubut y Santa Cruz, Argentina.

Entre los temas que se han abarcado en los talleres resaltan la asociatividad, adultos mayores, derechos ciudadanos en el exterior, y el taller radial que permitió a los comunicadores chilenos de radio en Argentina obtuvieran mejores elementos para desempeñar su trabajo.

Respecto a los encuentros resalta el realizado en Bogotá, Colombia, con la comunidad chilena, que sirvió al Gobierno a darse cuenta de la situación, analizar las principales problemáticas y condiciones en las que viven.

El enfoque de DICOEX no está direccionado específicamente a los migrantes calificados aunque periféricamente lo cubre, con acciones como la promoción del desarrollo de la asociatividad de los chilenos residentes en el exterior, y el apoyo a las expresiones de identidad nacional de la comunidad chilena residente en el exterior, políticas que permiten la cohesión sólida y solidaria de su diáspora, también permite tener un sondeo permanente. Asimismo los servicios públicos que se realizan en el exterior permiten que los chilenos incrementen su abanico de posibilidades profesionales o académicas, lo servicios del brindados por el ministerio de educación para homologar o reconocer niveles de estudio, aunque parecieren no ser políticas dirigidas a los migrantes calificados, pudieran ser la semilla para fortalecer la jerarquía intelectual y/o profesional de los migrantes , y le permite a estos enfrentar menos obstáculos en su desarrollo profesional o académico, que a

la postre podría resultar en su mejor posicionamiento y en dividendos para su país de origen.

#### 2.2.2 Red de talentos ChileGlobal.

Es una red internacional de empresarios exitosos y altos ejecutivos chilenos o con afinidad con Chile, que residen en el extranjero y tienen interés en contribuir al desarrollo de la economía chilena.

Su objetivo es contribuir a la incorporación de Chile a la economía del conocimiento, aprovechando la experiencia internacional de sus miembros en beneficio de un mecanismo de atracción de oportunidades de negocio, transferencia de tecnologías y know-how. Construyendo una red internacional que contribuya al desarrollo económico de Chile; motivando a sus miembros a que asuman un rol activo en beneficio de la actividad económica y empresarial del país; maximizando las oportunidades generadas por las relaciones de red, conocimiento y pericia.

En sus inicios fue impulsado y financiado por el Banco Mundial a través del programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) durante dos años. Después ha sido financiado por la Corporación de Fomento (CORFO) a través del programa INNOVA como proyecto de interés público. <sup>59</sup> *ChileGlobal* es una red administrada por una Secretaría Técnica coordinada por Fundación Chile y que cuenta con el apoyo de la CONICYT, a través del Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología (PBCT), Banco Mundial, CORFO a través de INNOVA CHILE y sus miembros.

La Fundación Chile es una institución de derecho privado, sin fines de lucro, creada en 1976 por el Gobierno de Chile y la ITT Corporation de Estados Unidos y su misión es introducir innovaciones y desarrollar el capital humano en los cluster claves de la economía chilena a través de la gestión de tecnologías y en alianza con redes de conocimiento locales y globales. *ChileGlobal* se inserta como catalizador articulando las necesidades de los migrantes calificados con las del país, aprovechando distintos canales para su tarea, por un lado las entidades públicas de innovación como CORFO y CONICYT y por otro lado al

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup> Entrevista con Molly Pollack, Directora de *ChileGlobal* realizada vía correo electrónico el 11 de Mayo de 2009.

Ministerio de Relaciones Exteriores que resguarda a ProChile, programa de fomento a las exportaciones chilenas y a la DICOEX, tal y como lo muestra el siguiente esquema:



Fuente: Documento preparado para la oficina de financiamiento para el desarrollo de la ONU, departamento de relaciones sociales. Fue presentado para su discusión en las oficinas centrales de la ONU el 15 de Mayo de 2008. Traducción propia.

Según las palabras de Molly Pollack, directora ejecutiva de ChileGlobal, "Chile puede dar un salto en la economía global mediante el impulso de la economía del conocimiento. Esta red responde a la necesidad de estar física, digital e intelectualmente comunicados con el resto del mundo. La experiencia y compromiso de los chilenos exitosos que residen en el exterior constituye un recurso valioso, que a través de alianzas y colaboraciones permitirán desarrollar la innovación tecnológica del país 160.

Un ejemplo de "circulación de cerebros" naciente que se propone facilitar la Red *ChileGlobal*, creando situaciones de ganar-ganar que beneficien tanto a los miembros como a la economía chilena, es la creación de Biogenetic S.A. En 1997, Ramón L. García, un empresario chileno en biotecnología, director de InterLink, contactó a la Fundación Chile. InterLink elaboró una manera de identificar novedosas entidades químicas derivadas de microorganismos. Después de haber examinado sus iniciativas, InterLink y La Fundación, crearon juntos una nueva compañía, Biogenetic S.A. La compañía es clave para la competitividad continuada del sector creciente de los negocios agropecuarios. Sin el

45

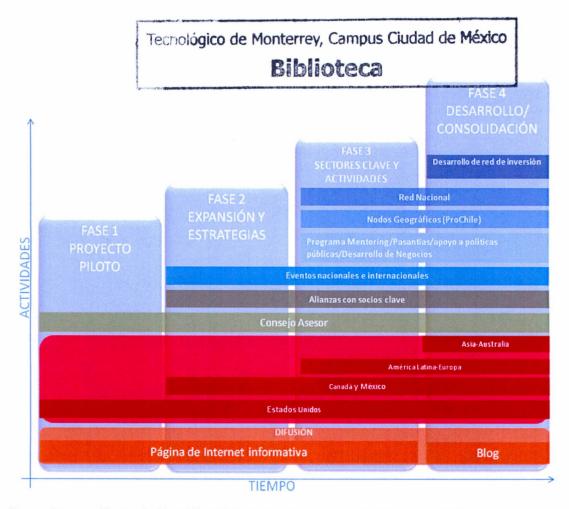
<sup>&</sup>lt;sup>60</sup> Cita de Molly Pollack en un artículo publicado en el sitio Web www.ElMostrador.cl, Santiago - Chile 12/12/2005

conocimiento profundo de Chile, la educación avanzada en Estados Unidos, las prácticas de gestión estadounidenses y la experiencia como empresario de García, la nueva compañía no habría sido concebible. A través de la Red se quieren multiplicar este tipo de experiencias.

El funcionamiento de la Red ChileGlobal. Empezó a funcionar en enero de 2005. En junio de este mismo año, se realizó una primera reunión en San Francisco, California, a la que asistieron 20 miembros junto con autoridades del Gobierno y de Fundación Chile. Se contó con la participación de autoridades de otras redes similares de otros países y del Banco Mundial. En ella participaron Carlos Álvarez, vicepresidente ejecutivo de CORFO, Vivian Heyl, presidente de la CONICYT, y Oscar Guillermo Garretón, presidente de Fundación Chile. En esta reunión se fijaron los principales objetivos de la iniciativa. Se establecieron contactos para posibles proyectos, algunos de los cuales ya están en marcha. Paralelamente, se han programado actividades conjuntas con CORFO para la incorporación de miembros de ChileGlobal a sus paneles de evaluación de proyectos de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y de biotecnología. La segunda reunión de los miembros de la Red de Talentos para la innovación, ChileGlobal, se realizó en Nueva York entre los días 22 y 24 de junio de 2006, con la participación de 35 personas, entre ellas destacados empresarios chilenos residentes en EEUU, Canadá y Europa; autoridades de gobierno y personalidades públicas, todos vinculados a la innovación y el desarrollo tecnológico.

La Red está encabezada por un consejo consultivo compuesto de nueve personas, miembros de agencias del gobierno, de ministerios o de Universidades, y por un equipo de trabajo de 5 personas.

Hasta el día de hoy *Chile Global*, ha identificado las 4 fases en las que ha estado envuelto: 1) Proyecto piloto, 2) Expansión y estrategias, 3) establecimiento de sectores clave y actividades y 4) Desarrollo y consolidación, estas etapas son el resultado de muchas discusiones entre los miembros, las mencionadas fases se muestran en el siguiente cuadro:



Fuente: Presentación Fundación Chile-ChilGlobal , realizada por Molly Polack en Dublín, enero 2009.Traducción propia

En enero 2005, el proyecto chileno empezó como un programa piloto con una meta de 6 a 8 empresarios chilenos exitosos viviendo en Estados Unidos, fue tal el entusiasmo e interés de los empresarios chilenos que después de 6 meses, un total de 30 miembros fueron registrados, la tasa de aceptabilidad de las invitaciones realizadas por *ChileGlobal* fue casi del 100%, un porcentaje más alto que el inicialmente pronosticado.

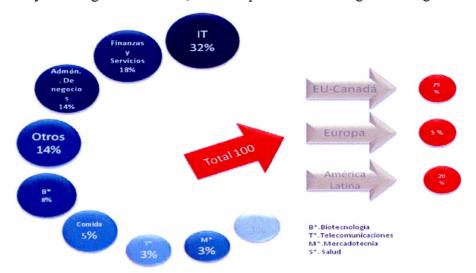
En esta fase un modelo operacional tentativo fue formulado, para este propósito, distintas personas relacionadas con el mundo de la innovación fueron consultadas. Varias sesiones de lluvias de ideas fueron organizadas y así un Consejo Consultivo ya comentado, integrado por el sector público y privado fue formado.

Durante este periodo, que originalmente estaba programado duraría 6 meses el financiamiento del Banco Mundial, se realizó una evaluación y se determinó que la Red debería continuar creciendo, por lo que el CONICYT apoyó a la Red hasta finales del 2007,

coincidiendo con la complementación de la fase 3. En la etapa de conclusión de la fase 3, ChileGlobal recibió fondos de CORFO por lo que esta fase es considerada hasta mediados del 2009.<sup>61</sup>

Los miembros de la Red. Inicialmente, el proceso de identificación de los miembros potenciales de la Red fue complicado y lento, esto fue debido a la falta de bases de datos de chilenos viviendo en el exterior. La identificación empezó a través de contactos informales con amigos, académicos y en menor medida con los contactos de los empresarios que ya estaban trabajando con contrapartes chilenas.<sup>62</sup>

Los miembros de la red son elegidos cuidadosamente: son personas que tienen influencia, con un papel activo en sus industrias, tienen una afinidad fuerte con Chile, viven en el extranjero, están motivados y son capaces de participar. Actualmente cuentan con 100 miembros registrados, *ChileGlobal* se basa, como se puede ver, esencialmente en la calidad más que en la cantidad. Entre los miembros destacan los relacionados con información y tecnología con el 75 %, como se puede ver en el siguiente diagrama.



Fuente: Presentación Fundación Chile y *ChilGlobal*, realizada por Molly Polack en Dublin, enero 2009.Traducción propia.

Actualmente, la red cuenta con capítulos en EE.UU., Canadá, México, Argentina, Brasil, España y Gran Bretaña. *ChileGlobal* está en la etapa de iniciar la red en Asia y

-

<sup>61</sup> Pollack. (2008, p.5-6)

<sup>62</sup> Ibid. P.6

Oceanía, como parte de su estrategia en la fase 4. Australia es uno de sus países prioritarios a decir de Molly Pollack, debido a que hay un gran número de chilenos en ese país. <sup>63</sup> Donde tienen más miembros es en Estados Unidos y Argentina. Los miembros están involucrados en un amplio número de sectores, principalmente los sectores de las tecnologías de la información y comunicación, y de los servicios y finanzas. <sup>64</sup>

Los miembros de *ChileGlobal* contribuyen con sus habilidades, su conocimiento y su tiempo a apoyar negocios, consolidar contactos y habilidades y promocionar proyectos empresariales. Proporcionan informaciones clave y consejos estratégicos a las agencias gubernamentales orientadas a la innovación. Estas informaciones pueden incluir las tendencias del comercio internacional, el análisis del mercado y la evaluación de proyectos de innovación.

Sus miembros se concentran en 7 sectores clave:

- 1. Alimentos
- 2. Biotecnología
- 3. Energía y Químicos
- 4. Forestal
- 5. Minería
- 6. Servicios Financieros
- 7. TICs

En síntesis los miembros de *ChileGlobal* contribuyen de tres maneras: apoyando negocios, apalancando contactos y expertice y promoviendo aspiraciones.

Infraestructura y servicios. La pagina Web de la Red, www.chileglobal.org, proporciona informaciones básicas acerca de la misión, de los objetivos y de la gestión de la Red disponibles para cualquier eibernauta. Sin embargo, ellos no tienen acceso a la parte principal de la página, que permite a los miembros de la Red acceder a sus servicios: contactos con los otros miembros, informaciones sobre las oportunidades y los eventos de

<sup>&</sup>lt;sup>63</sup> Entrevista con Molly Pollack, Directora de *ChileGlobal* realizada vía correo electrónico el 11 de Mayo de 2009.

<sup>&</sup>lt;sup>64</sup> Entrevista con Gosia Maytysek, Subdirectora del Área de Relaciones Externas *ChileGlobal*. Realizada vía correo electrónico el 03 de abril 2009.

la Red, promoción de las habilidades de sus miembros y difusión sobre el apoyo posible de los miembros.

Actualmente *ChileGlobal* tiene 3 líneas fundamentales de acción; desarrollo de capital humano; apoyo a las políticas publicas en innovación y; desarrollo de negocios.

Para el mejoramiento y apoyo al *desarrollo de capital humano* han implementado 2 programas, mentoring y pasantias

El programa de *Mentoring* pretende aumentar la exposición de emprendedores y empresas chilenas a experiencias de negocio internacional, apoyando a aquellos con el potencial de crecer para aprovechar las oportunidades locales e internacionales. La red puede abordar necesidades específicas de desarrollo y penetración de mercado de empresas chilenas. *ChileGlobal* ayuda a articular reuniones presenciales con socios y proveedores potenciales, facilitando que las empresas saquen partido a sus conocimientos, productos y servicios en un contexto nacional e internacional.

Los miembros pueden ayudar a que empresas chilenas:

- Exploren y desarrollen oportunidades de mercado y negocios
- Entren a mercados externos por primera vez
- Investiguen joint-ventures estratégicos

El tipo de apoyo que los miembros de *ChileGlobal* proveen incluye:

- Contactos
- Asesoramiento estratégico
- Asistencia con negociaciones
- Asesoramiento en entrada a nuevos mercados
- Asesoramiento en etapa start-up
- Asesoramiento en desarrollo de productos

La Secretaría Técnica realiza el "match" con un miembro de *ChileGlobal* cuyo expertise se ajuste mejor a las necesidades de la empresa/emprendedor. El contacto entre el mentor y el emprendedor puede llevarse a cabo en persona o remotamente vía correo electrónico o conferencias telefónicas. El apoyo brindado puede variar, desde consejos

informales o contactos, a mentoring intensivo y asesoramiento. Por último, la Secretaría Técnica monitorea el progreso de cada mentoring para asegurar el éxito del programa.

Las *Pasantías* tienen como objetivo apoyar y fomentar el desarrollo tecnológico y la adopción de innovaciones, fortaleciendo y/o creando capacidades en los recursos humanos, a través de la capacitación en gestión de la innovación tecnológica.

ChileGlobal y DICOEX ayudan a los pasantes a obtener el visado correspondiente. Los gastos y disposiciones del viaje y alojamiento cuentan con el apoyo de CONICYT, sin embargo, es responsabilidad del pasante y/o de la empresa que los patrocinen.

Desde que inició el programa en febrero de 2007. 10 estudiantes han participado en el programa en dos empresas de estados Unidos: Royal Consumer Information Products y Computer Associates Labs. Esta iniciativa está avanzando y se encuentra en un proceso de consolidación. De hecho, otros miembros de *ChileGlobal* han ofrecido oportunidades en sus compañías. 65

En esta etapa del desarrollo de la Red, es todavía complicado medir el impacto de este programa, de cualquier modo el mejoramiento del capital humano tendrá, de manera obvia, repercusiones positivas en la productividad.<sup>66</sup>

Políticas públicas e innovación. Esta línea de acción esta relacionada con miembros selectos que sirven como participantes activos en la formulación de políticas públicas relacionadas con la innovación. Los miembros de *chileglobal* provén información clave y consejos estratégicos a aquellas dependencias públicas vinculadas con el tema de innovación

Desarrollo de negocios. ChileGlobal facilita la generación de nuevas oportunidades de negocios intensivos en conocimiento e innovación en Chile, en las áreas de inversiones, gestión y creación de negocios, permitiendo crear una interacción efectiva entre los miembros y sus pares nacionales.

\_

<sup>65</sup> Presentación de Molly Pollack "Talent network for innovation" Dublin, enero 2009.

<sup>&</sup>lt;sup>66</sup> Pollack, Op cit, p.10

# 2.2.3 ChileGlobal Angels

La Red de inversionistas ángeles, ChileGlobal Angels, es una propuesta o sugerencia de los miembros empresarios de *ChileGlobal*. Ellos proponen la creación de esta red en junio de 2005 (en la primera reunión con ellos). Hasta el año 2008 no se había iniciado esa red, lo que resulta en este año gracias a nuevos instrumentos de CORFO que apoya este tipo de iniciativas en Chile. La red se inicia con la idea de que sus miembros sean solamente miembros de *ChileGlobal* pero a la fecha hay cinco miembros de *ChileGlobal* y cinco empresarios locales. No depende de *ChileGlobal*, ya que ha sido creada como entidad independiente por razones legales. Fundación Chile, institución donde *ChileGlobal* se aloja, es socio de ChileGlobal Angels. ChileGlobal apoya a ChileGlobal Angels a través de la participación de sus miembros. ChileGlobal Angels no tiene un sitio web todavía, y su financiamiento proviene de CORFO (programa INNOVA).<sup>67</sup>

¿Qué es ChileGlobal Angels?<sup>68</sup> Es una iniciativa novedosa en materias de diásporas y financiamiento de capital emprendedor que vincula a inversionistas y emprendedores dentro y fuera de Chile.

Esta red se constituye por inversionistas extranjeros, complementado con un grupo de contrapartes locales de carácter internacional en sus actividades. Por ende es la primera red local con talentos internacionales enfocada en start-ups chilenos dinámicos que requieran financiamiento para su escalamiento y en particular su globalización.

Además se cuenta con 3 empresas asociadas en ámbitos de relevancia que proveen servicios preferenciales a todos sus miembros y potencian de esta forma a la red; American Appraisal en el área de asesorías financieras, Fusión Consultores en el área de asesorías contables / tributarios y Albagli Zaliasnik para todos los temas legales. Así también, se han establecido redes de trabajo con actores elave dentro de las industrias de emprendimiento, innovación y capital de riesgo. Esta iniciativa se desarrolla bajo el alero de Fundación Chile y con apoyo de CORFO.

<sup>&</sup>lt;sup>67</sup> Entrevista con Molly Pollack, Directora de *ChileGlobal* realizada vía correo electrónico el 11 de Mayo de 2009.

Información proporcionada en la entrevista con Molly Pollack, Directora de *ChileGlobal* realizada vía correo electrónico el 11 de Mayo de 2009.

### Política de Inversión:

### Tipo de empresas:

- Ideas de negocio y/o empresas con cierta facturación.
- Idealmente, cada iniciativa emprendedora deberá presentar las siguientes características:
  - Alto grado de innovación
  - o Alto potencial de crecimiento y rentabilidad
  - o Claro y fuerte potencial de globalización
  - o Y una capacidad muy alta de gestión por parte del equipo emprendedor

Montos de Inversión: Promedio de US\$ 500 mil, con un máximo de US\$ 2 millones, por ronda y transacción.

### Sectores / Industrias:

- Match con el perfil de los inversionistas. De preferencia en iniciativas que participen en los siguientes sectores: Tecnologías de la Información, Servicios, Biotecnología, Alimentos, Forestal, Agroindustrias, Recursos Marinos, Forestal, Educación y Energía / Medio Ambiente.
- En ningún caso podrán ser iniciativas inmobiliarias, de servicios financieros ni sociedades de inversión.

Esta acción suscribe un eje necesario para la inversión en Chile, asimismo, la participación gubernamental y la aparición de *ChileGlobal* como uno de los actores involucrados, permitirá que las iniciativas también encuentren otros espacios de valoración, como en el programa mentoring. Sin duda, esta estrategia consumará una de las intenciones torales de la relación con la diáspora calificada, crear un ecosistema de negocios que favorezca la creación de empleos, la ampliación del mercado, la innovación y por ende el impulso de la económica chilena.

## 2.2.4 Logros principales y desafios para el futuro

En el marco de *ChileGloba*l la presencia de muchos elementos favorables permite confiar en el futuro de la Red y en el logro de sus objetivos: existen muchas compañías influyentes, muchas iniciativas que prometen ser exitosas y profesionales de alta calificación en el extranjero.

El programa de pasantías de *ChileGlobal* en la medida que vaya creciendo fortalecerá el capital humano y los mercados de Chile se verán afectados positivamente con iniciativas como la de *ChileGlobal* Angels, el apoyo para el desarrollo e implementación de políticas públicas del CORFO y CONICYT en innovación es crucial, la asociación y articulación como solución a las problemáticas y como facilitador de procesos permite que la demanda de los talentos y del propio mercado encuentren un cauce y no se queden detenidas.

Asimismo las sinergias y los contactos de todos los actores son destacables y se han obtenido distintos resultados como el uno de los productores más importantes de Software, Synopsys, que estableció un centro de desarrollo en Chile en junio de 2006. Esta decisión era debida en parte al hecho de que uno de los miembros de *ChileGlobal* era el director de la compañía.

Sin embargo, la masa crítica para sostener el crecimiento va desarrollándose con lentitud, lo que entraña cierta frustración. Se debería lograr adquirir una masa crítica en los cinco/ocho años próximos. Como subraya Molly Pollack<sup>69</sup>, la directora ejecutiva de la Red, una de las preocupaciones mayores es hacer sostenible la red. En efecto, muchas iniciativas tienden a fracasar. En general es relativamente fácil empezar, por el entusiasmo que genera la iniciativa, pero resulta difícil mantener el impulso y se puede evaporar el entusiasmo por la falta de creación de situaciones de ganar-ganar.

Para que *ChileGlobal* siga creciendo, se han previsto varios desarrollos. Entre los planes figura establecer nodos geográficos con los agregados comerciales de las respectivas oficinas de *ProChile* y uno o dos miembros de *ChileGlobal*. Su función sería detectar nombres de posibles nuevos miembros, facilitar la concreción de negocios e invitar a participar en misiones comerciales y eventos de interés. Además, se pretende promocionar

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup> Artículo publicado en el Diario "La Segunda" Santiago - Chile el 22 de junio de 2006, consultable en la pagina Web < www.conicyt.cl>.

información económica sobre Chile así como ferias internacionales y apoyar a la oficina central de *ChileGlobal* en la organización de seminarios, talleres y reuniones de negocios, entre otros.

En resumen, se quieren realizar los objetivos siguientes: institucionalizar *ChileGlobal* como una organización publica/privada sin beneficios, desarrollar más negocios y proyectos orientados con redes de capital riesgo, desarrollar la red local con dueños de negocios y académicos o científicos y estabilizar las pasantías y los programas de asesoramiento.

En lo que respecta a DICOEX, acciones como la vinculación permanente de los connacionales, el fortalecimiento de la identificación y pertenencia con Chile, el fortalecimiento de las organizaciones de chilenos en el exterior y el impulso para la formación de redes, son acciones que permean con el tiempo y hacen que se entrelacen los pensamientos y se unan las visiones para alcanzar una visión conjunta hacia y para Chile y un arraigo impermeable que fortalece las relaciones y promueve la construcción de puentes que en el mediano plazo pueden impulsar el desarrollo. Por otro lado, acciones como la homologación de estudios y grados permiten certeza y abren una ventana de oportunidad para que los estudiantes o trabajadores puedan ocupar similares puestos de trabajo y sean reconocidos igualitariamente y que los estudiantes mientras estén fuera o cuando regresen puedan continuar sus estudios sin desfases.

### 2.3 Apuntes sobre los casos de estudio: India y Chile.

El caso de India resulta emblemático para cualquier investigación relativa a los migrantes calificados, el impacto de su diáspora en la economía es trascendental y ha sentado un precedente para los países que han emprendido acciones para revincular a sus nacionales calificados. Entre las distinciones cabe señalar el carácter masivo en las redes que construye. Un ejemplo mencionado en esta investigación es el de *TiE* con 12000 miembros, contra 100 que tiene *ChileGlobal*. Aunque el ejercicio chileno es más reciente y el tamaño de su diáspora considerablemente más pequeño que el de India, existen criterios diferentes para la elección de sus miembros. Mientras para los indios cualquier persona con el potencial de aportar, va sea un contacto, un negocio o que cualquier persona que quiera

adquirir experiencia para aportar en el futuro puede ser un miembro, los chilenos privilegian la calidad de sus integrantes, contando con una base pequeña pero sólida. Se entiende que esto les brindará mejores resultados.

Otro aspecto esencial es el nacimiento de las redes. Mientras en el caso indio surge por iniciativa del sector privado, el caso chileno en su nacimiento es más público, yendo desde el público internacional con el Banco Mundial hasta el financiamiento de CORFO, institución gubernamental. Sin embargo, no hay que perder de vista la independencia que presentan los dos sistemas, ya que en el caso indio hay una estructura orgánica integrada por miembros del sector empresarial o académico que guardan independencia en sus decisiones y sirven como ejes para empujar políticas públicas que los beneficien y por otro lado diseñan y ejecutan programas sin participación del gobierno. El caso chileno destaca por tener una estructura también independiente conformada por 5 personas de nivel directivo que se encargan absolutamente de lo que concierne a *ChileGlobal* y no tienen otras actividades de carácter gubernamental o privado que incidan en su desempeño laboral, es decir están concentrados únicamente en *ChileGlobal*. Además sirven como ejes facilitadores para la interlocución con el gobierno para atender las demandas de los talentos

El aspecto financiero es también un aspecto interesante, mientras *TiE* se sostiene fundamentalmente de las aportaciones de sus miembros, *ChileGlobal* es financiada por una institución gubernamental.

Referente a las acciones de gobierno, parece haber una interlocución efectiva en ambos casos, hay una incidencia en el desarrollo de las políticas públicas y aunque hay poca información acerca del caso indio respecto a facilidad con la que se relacionan con distintos ministerios del gobierno para alcanzar los objetivos, se puede leer en los resultados que hay un trabajo interministerial que se concentra en un mejor aprovechamiento del capital humano que representa la diáspora. En el caso chileno es más evidente el eficiente trabajo interministerial. Los aparatos del estado encargados de temas económicos, de ciencia y tecnología, de relaciones exteriores, de la academia y del mundo empresarial, alcanzan objetivos de manera coordinada con un sólo fin, el desarrollo de Chile, y se denota por las acciones alcanzadas mediante una interlocución exitosa.

Existe un rasgo preponderante en los ejercicios ejercidos por los gobiernos de ambos países, y es el marcado direccionamiento a la innovación en ciencia y tecnología. El desarrollo tecnológico de los países es uno de los factores más importantes para el posicionamiento global y la aceleración del ritmo de su impulso económico.

De hecho, para muchos países la innovación resulta una preocupación central. La ciencia y tecnología son el motor que estimulan los cambios económicos y el desarrollo, caracterizados por la revolución de las ideas, y es al menos tan importante como lo han sido los cambios históricos anteriores en la producción de bienes y servicios. El aumento en las tasas de productividad en innovación va de la mano con el crecimiento económico de los países.

Aunque no se deben perder de vista y mirar con la misma intensidad otros sectores que, aunque parecieran que pueden tener menos incidencia, son tal vez igual de importantes. Soslayar otros ámbitos como el de humanidades, ciencias sociales o cualquier otro que no esté relacionado con la ciencia y tecnología, pone en riesgo la diversificación de los productos que un país puede ofrecer y debe también atender al interior y al exterior. Este es un tema que aunque no toca de trasfondo el ámbito económico, sí incide en otros aspectos que también generan riqueza en los países, tales como el desarrollo de políticas públicas, rendición de cuentas, aspectos diplomáticos, por mencionar algunos.

### Capítulo 3: Experiencia mexicana

Con el fin de poner en contexto la potencialidad que tiene México si invierte en tecnología, en el desarrollo de productos innovadores y de industrias con altos estándares de competitividad, que le permitan una mayor presencia en un sistema abierto al comercio sustentado en la globalización, es indispensable observar que es el segundo país con el mayor número de Tratados de Libre Comercio en el mundo. La red de Tratados de Libre Comercio de México con 43 países, en tres continentes, representa una oportunidad única para el comercio exterior y para la inversión, ya que abre una puerta de acceso a un mercado potencial de más de mil millones de consumidores, que representa dos terceras partes de las importaciones mundiales y 75 por ciento del PIB mundial. <sup>70</sup>

En esta tesitura, otros aspectos relevantes que se deben observar son los indicadores de competitividad, que retratan de manera comparativa contra el resto del mundo la situación mexicana y permite visualizar la situación y posición en la que se encuentra México en relación a otros países, el Índice Global de Competividad (IGC) 2008-2009, indica que México ocupa el lugar número 60 de 134 países estudiados, ocupa el lugar 90 en innovación, el 58 en la sofisticación de sus negocios y el 11 lugar en el tamaño de su mercado. Estos y otros datos relevantes se muestran en el siguiente cuadro:

Concepto	Clasificación ( de 134)	Calificación (1-7)
IGC 2008-2009	60	4.2
IGC 2007-2008 (de 131)	52	4.3
IGC 2006-2007 (de 122)	52	4.2
Requerimientos Básicos	60	4.5
Instituciones	97	3.5
Infraestructura	68	3.5
Estabilidad Macroeconómica	48	5.3
Salud y educación primaria	65	5.6
Impulsadores de eficiencia	55	4.2
Educación superior y entrenamiento	74	3.8
Lifeiencia del mercado de bienes	73	4.1
I ficiencia del mercado laboral	110	4.0

<sup>&</sup>lt;sup>70</sup> PROMEXICO, Tratados y acuerdos comerciales. Recuperado el 5 de mayo 2009. Disponible en <a href="http://www.promexico.gob.mx/wb/Promexico/libre\_comercio">http://www.promexico.gob.mx/wb/Promexico/libre\_comercio</a>

Sofisticación de los mercados financieros	66	4.3
Preparación tecnológica	71	3.2
Tamaño del mercado	11	5.5
Factores de innovación y sofisticación	70	3.6
Sofisticación de los negocios	58	4.2
lunovación	90	2.9

Fuente: The Global Competitiveness Report 2008-2009

Sin duda resta mucho por hacer, la calificación de México en innovación es muy baja, la confianza en las instituciones públicas y por lo tanto su fortaleza ocupan el segundo peor sitio de los ranking mostrados. Otro factor negativo que impide el desarrollo competitivo de México es la eficiencia en el mercado laboral, que entre otras cosas, requiere de generación de empleo para revertir esta calificación. Una posible aportación, sin duda, debe ser el aprovechamiento adecuado y la canalización adecuada de los migrantes mexicanos calificados para incidir en el desarrollo de México.

Finalmente es importante señalar que México exporta bienes y servicios "creativos" por un monto anual de 4 mil 271 millones de dólares y esto lo colocó en el primer lugar de "economía creativa" en América Latina y en el 18 a nivel mundial, de acuerdo con datos recopilados en 108 economías por la Conferencia de la Naciones Unidas sobre el Comercio y el Desarrollo (UNCTAD). 72

# 3.1 ¿Cuántos son, quiénes son y dónde están?

A pesar de que México es el único país de la OCDE para el cual la emigración general es mayor que la de migrantes calificados, <sup>73</sup> los datos demuestran, independientemente de los factores que hayan motivado la fuga de cerebros, que existe una diáspora generosa en número y conocimiento, diáspora que puede o más bien debe ser atendida y, desde el

OCDE. Op cit. p.72

El organismo define como "economía creativa" todas las actividades que tienen como principal activo el factor intelectual y creatividad, y que pueden generar empleos, exportaciones, crecimiento y desarrollo económico. Las industrias que integran este sector van desde las artesanías tradicionales hasta las productoras de hardware, pasando por la industria editorial, pintura, cine, teatro, entre otras. Para el organismo, el comercio mundial de estas actividades está creciendo a tasas de 8.7 por ciento anual y representa una importante alternativa de diversificación comercial para los países cuyas exportaciones dependen fundamentalmente de la venta de materias primas. México destacó en las exportaciones de productos audiovisuales y culturales, pero quedó rezagado en los que involucran nuevas tecnologías.

<sup>&</sup>lt;sup>72</sup> BANCOMEXT, Exporta México creatividad. Recuperado el 10 de Mayo 2009. Disponible en <a href="http://www.bancomext.com/Bancomext/aplicaciones/noticias/muestraNoticia.jsp?idnoticia=2044">http://www.bancomext.com/Bancomext/aplicaciones/noticias/muestraNoticia.jsp?idnoticia=2044</a>

enfoque más noble aprovechada, para beneficio de México. Desde luego ha habido y hay algunos esfuerzos para construir los lazos pertinentes para el acercamiento con la diáspora, pero al parecer incipientes y que no han obtenido los beneficios que otros países han alcanzado. Esta diáspora podría aportar herramientas de todo tipo para impulsar el desarrollo del país, léase el desarrollo desde cualquier lógica o perspectiva.

Aunque no se cuenta con datos precisos del número de migrantes mexicanos calificados en el mundo, los siguientes datos nos ayudan a estimar, tomando como referencia principal la emigración de mexicanos hacia Estados Unidos. El Pew Hispanic Center (PEW) indica que el 11% de las personas que nacen en México viven en Estados Unidos, a su vez los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos representan el 32 % del total de los inmigrantes en este país.

Recientemente el PEW estimó que hay 18.785 millones de personas de origen mexicano nacidas en Estados Unidos y 12.7 millones de inmigrantes en Estados Unidos que nacieron en México y representa el grupo más grande de inmigrantes en este país. De hecho afirma que no existe ningún país en el mundo que tenga en total, aunque sea de distintas nacionalidades. lo que representa el número de mexicanos en Estados Unidos. Asimismo afirma que de los 9.9 millones de mexicanos que tienen algún nivel educacional 529,000 (5%) tienen nivel de licenciatura o mayor; además hay 572,000 trabajadores mexicanos categorizados como expertos, profesionales, técnicos, gerentes o directivos, es decir, que el nivel o jerarquía de puesto que ocupan es alto.<sup>74</sup>

Otro ejercicio que permite calcular el perfil y características de los migrantes mexicanos calificados es la encuesta denominada "Redes de mexicanos especializados en el exterior"<sup>75</sup>, realizada por la Dra. Mónica Casalet. <sup>76</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>74</sup> PHC ( 2009, pp.1-5)

<sup>&</sup>lt;sup>75</sup> Casalet. Op cit. pp. 12-15.

The La Dra. Mónica Casalet, es investigadora de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). La encuesta se realizó con apoyo del CONACYT mediante el proyecto 1100/564/05 C-498-05, se diseñó y aplicó una encuesta entre el 15 de abril y el 15 de agosto del 2006 a la población calificada residente en Estados Unidos, cuyo objetivo fue determinar quién, cómo y en qué condiciones esta población era receptiva a construir redes de colaboración con México y aceptar que tal colaboración, ya fuera en la formación profesional, investigación y creación de oportunidades de negocios, constituyera un eje articulador en la creación de una agenda de políticas públicas para el aprovechamiento de la diáspora calificada. En la elaboración de la encuesta consideraron como referentes el cuestionario desarrollado por el Banco Mundial y la Universidad Nacional de General Sarmiento de Uruguay. La encuesta se aplicó con la colaboración de las instituciones que coordinan la "red de talentos" (CONACYT, IME, FUMEC y FLACSO) y la construcción de un directorio de alrededor de 1000 contactos.

El cuestionario fue aplicado por Internet, con una tasa de respuesta del 21.9% (219 personas encuestadas), orientado a los profesionales calificados en Estados Unidos que se autodefinen como de origen mexicano, y que en su desarrollo profesional estaban vinculados con las áreas de conocimiento: de administración, finanzas, economía, educación, informática y ciencias sociales.

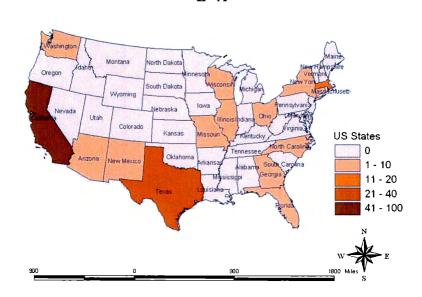
Algunas de las principales categorías que es posible identificar con los resultados de la encuesta se refieren a:

1. <u>Las características demográficas y socioeconómicas de la población encuestada.</u> La mayoría de los encuestados (84.4%) nacieron en México y el 14.7% en Estados Unidos. Por lo mismo el 71.1% tiene nacionalidad mexicana, el 16.1% americana y únicamente el 12.4% euenta con doble nacionalidad, considerando que México reconoce la doble nacionalidad a partir del 2002.

Coincidiendo con la información del censo de 2000 de Estados Unidos, los resultados de la encuesta "Redes de Mexicanos especializados en el exterior" también mostró una concentración de población joven con un 38.1% de personas menores de 30 años, y de forma contraria a la distribución por sexo que presenta el censo, en dicha encuesta se observa una superior representación masculina (71.1%) y tan sólo el 28.9% son mujeres.

Los lugares de residencia de los mexicanos calificados encuestados en Estados Unidos son principalmente: California (45.9%), Texas (16.1%), Massachussets (8.3%) y Washington (4.6%), con una distribución similar a la que se presenta en el censo (Mapa 1). El promedio de tiempo de residencia de estos mexicanos en Estados Unidos es de 8 años.

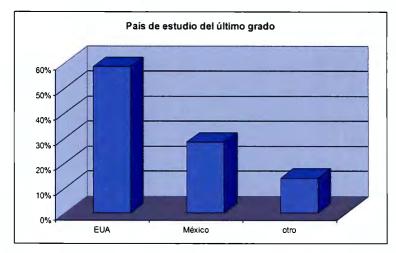
Mapa Distribución de la población encuestada cali icada de ori en mexicano en los E A



uente: Encuesta "Redes de mexicanos en el exterior", Proyecto: CONACYT: 1100/564/05 C-498-05.

2. Áreas de trabajo y especialización. Los resultados señalan que los niveles de estudio de la población encuestada está integrada principalmente por personas con maestría (39.1%), así como también por personas con licenciatura (29.8%) y personas con estudios de doctorado (21.9%). En cuanto al país donde se obtuvo el último grado de estudio alcanzado, se observa que el 58.6% lo obtuvo en Estados Unidos, el 28.4% en México y el 14% en otros países. En relación al cargo que desempeñan esta población en instituciones de los Estados Unidos, se destacan: ingenieros (11.2%), profesores investigadores (11%), directores de mercadotecnia (8.8%), y docentes (33.7%). Las actividades específicas que desarrollan tienen que ver principalmente con el diseño (33.1%) y la vinculación tecnológica (32%). El 53.2% de los mexicanos calificados trabajan en empresas con más de 200 empleados, y el 56.6% indica que la empresa donde trabajan tiene actividades con México. Es importante señalar que estas personas se encuentran involucradas en cargos con una amplia posibilidad de aportación a la innovación y en la ciencia y tecnología, y que además se encuentran ubicadas en empresas que, dado su tamaño y sus relaciones con México, posiblemente pueden facilitar el fortalecimiento y/o creación de nuevas áreas de

investigación fundamentales para el desarrollo de México. La explicación anterior se encuentra plasmada en la siguiente gráfica.



Distribución porcentual por país de obtención del último rado de estudios

uente: Encuesta "Redes de mexicanos en el exterior", Proyecto: CONACYT: 1100/564/05 C-498-05.

3. <u>Participación en redes</u>. El 54.8% de los encuestados pertenecen a grupos de profesionales asociados formal o informalmente con el objetivo de discutir proyectos, organizar eventos, efectuar trabajos conjuntos, hacer presentaciones conjuntas para búsqueda de financiamiento e identificar negocios. Las personas con las que colaboran para desempeñar su actividad principal son en pocas ocasiones mexicanos ya que en promedio el 57.7% interactúan sólo una vez al año con mexicanos especializados en la misma área de conocimiento, y 79.1% en promedio interactúan una vez con líderes de organizaciones mexicanos.

En el caso de consultas para tomar decisiones importantes, son pocas las ocasiones donde se interactúa entre mexicanos, ya que el 79.1% refiere haber acudido sólo una vez en el año con mexicanos especializados en su misma área del conocimiento, al igual que el 88.4% indican que han consultado una vez al año en promedio a líderes de organizaciones mexicanas.

Las interacciones con personas mexicanas para darles apoyo son escasas, así el 59.5% refieren apoyar en promedio sólo una vez al año a mexicanos especializados en su misma

área de conocimiento y el 80% en promedio sólo han apoyado una vez al año a lideres de organizaciones mexicanas.

4. <u>Vínculos con México</u>. En cuanto a las principales fuentes de información para detectar oportunidades de negocios o hacer intercambios científicos y tecnológicos, los colegas mexicanos obtienen el 77% y la familia o amigos con el 58.6%, en menor proporción las organizaciones profesionales mexicanas y los periódicos, internet o revistas con el 35.7% respectivamente.

Aunque la encuesta se realizó a pocas personas resulta representativa y nos brinda algunos datos clave, datos que se deben observar con precaución por el tamaño de la muestra. Por ejemplo, el 28.4 % de mexicanos encuestados se educaron en México, si se aplica este porcentaje a los 572,000 migrantes mexicanos categorizados como expertos, profesionales, técnicos, gerentes o directivos calificados indicados por el PEW, resulta un poco más de 160, 000 mexicanos trabajando en Estados Unidos educados en México. En un ejercicio similar, tomando el mismo dato del PEW, pero sumando los migrantes encuestados con maestría y doctorado clasificándolos como con estudios de posgrado constituyen el 61%, y representarían 348,000 migrantes mexicanos con estudios de posgrado en Estados Unidos.

Otros dato que resulta de interés es que más de la mitad de los encuestados pertenecen a alguna red formal o informal relacionada con su profesión, esto permite pensar que existe una amplia gama de posibilidades para articular redes enfocadas a sectores específicos no solo entre mexicanos, sino también con sus redes de contactos con empresarios estadounidenses o de otras nacionalidades. Asimismo se detecta que hay mucho trabajo por hacer para fortalecer los lazos entre mexicanos residentes en Estados Unidos, ya que casi el 80% de los encuestados refirió haber acudido sólo una vez al año con mexicanos especializados en su misma área del conocimiento para hacer alguna consulta, con el fin de tomar decisiones importantes. Este mismo porcentaje refirió haber interactuado una vez al año con líderes de organizaciones mexicanos. Sobre la importancia de este tema se profundizará más adelañte.

Finalmente, otro dato que es significativo y conviene observar es el que se refiere a las fuentes de información a las que acuden los migrantes encuestados para detectar

oportunidades de negocios o hacer intercambios científicos y tecnológicos con México. En el punto 4 en el cual se menciona que las organizaciones profesionales mexicanas y los medios de comunicación representan el más bajo porcentaje (35.7%) como fuente de información, única categoría donde la Red de Talentos tendría cabida, y es en este espacio donde la Red, de la que se hablara más adelante, enviste un reto para incrementar su presencia a través de estrategias de difusión, vinculación y atracción.

### 3.1.1 Los estudiantes mexicanos

Las cifras más recientes del compendio mundial de la educación indica sobre el flujo de estudiantes internacionales en educación terciaria en el 2005, que México tenía 25,073 estudiantes en el extranjero, 13,644 en Estados Unidos, 3,200 en España, 1,843 en Reino Unido, 1.440 en Francia y 1,266 en Canadá.<sup>77</sup>

El Anuario Estadístico de Inmigración 2007 de España señala que tanto para hombres como para mujeres, la nacionalidad mayoritaria con autorización de estancia por estudios al 31 de diciembre de 2007 era la mexicana, que sumaba el 14 % del total de extranjeros con permiso de estudios en España, asimismo la nacionalidad mexicana es en términos absolutos la que más ha crecido pasando de 1,600 en 1998 a 5,618 en 2007. 78

"En los últimos cinco años la llamada también "fuga de cerebros" (estudiantes becados en el extranjero por el gobierno federal que no regresan al terminar sus estudios) mantuvo su tasa del 6%, lo cierto es que al incrementar el número de becarios también aumentó el número de talentos que se quedaron a radicar en Europa y Estados Unidos, principalmente.

De acuerdo con las cifras del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) desde que inició el programa de becas, en 1971, México ha perdido a más de 2 mil 100 científicos y una inversión de poco más mil 140 millones de pesos, pues de acuerdo con precios de 2004, la formación de cada uno de ellos le costó al país 225 mil pesos anuales durante un promedio de tres años.

<sup>&</sup>lt;sup>77</sup> UNESCO (2007, p. 141) <sup>78</sup> OPI (2007, pp.1-7)

En los primeros cuatro años del gobierno de Vicente Fox, el número de "cerebros fugados" fue de más de 670 becarios, según cifras de becas vigentes financiadas en el extranjero.

En un balance de la Dirección Adjunta de Formación y Desarrollo de Científicos y Tecnólogos, se señala que entre 1971 y 2005, se entregaron 135 mil 38 becas a estudiantes mexicanos para realizar estudios en el país o en el extranjero y que la inversión fue de casi 32 mil millones de pesos.

En los últimos cuatro años, la fuga de talentos se dio hacia países como Estados Unidos, España, Francia, Canadá, Alemania y Gran Bretaña.

El único estudio que hasta ahora ha realizado el CONACYT —a propósito de los 30 años del programa en el año 2000— describió que las dos terceras partes de la "fuga de cerebros" mexicanos residía en EU; 26% en Europa y el resto en Canadá y otros países. La mitad de los casi cinco mil científicos que no regresaron tenían estudios de maestría y el resto, doctorado y postdoctorado."<sup>79</sup>

# 3.2 Acciones emprendidas por el Gobierno mexicano

#### 3.2.1 Red de Talentos Mexicanos

Una de las medidas, quizás la más importante, realizada por el Gobierno mexicano es el establecimiento de la Red de Talentos la cual ha buscado enlazarse con académicos y profesionales exitosos. Creada en el 2005, busca promover una estrecha relación entre científicos, profesionistas y emprendedores mexicanos en México y Estados Unidos, involucrados en industrias de alto desarrollo tecnológico, con objeto de desarrollar una comunidad binacional para concretar negocios con alto valor agregado que contribuyan a fortalecer el desarrollo y la innovación tecnológica del país de origen.<sup>80</sup>

En mayo 30 del 2002, la Asociación Nacional de Ingenieros Universitarios Mecánicos Electricistas, entregó al Dr. Héctor Ruiz el Premio al Mérito Profesional 2002. El Doctor Ruiz, un mexicano extraordinariamente exitoso era en ese momento el CEO (chief executive officer) de AMD, una de las empresas manufactureras de microcircuitos

80 IME (s.f). Recuperado el 13 de marzo, Disponible en: http://www.ime.gob.mx/redtalentos/red\_talentos.htm

<sup>&</sup>lt;sup>79</sup> Martínez, N. (26 febrero, 2008) "Fuga de cerebros" cuesta a México mil 140 mdp. *El Universal*. Recuperado el 20 de abril de 2009, de: <a href="http://www.eluniversal.com.mx">http://www.eluniversal.com.mx</a> nacion 157818.html

más grande del mundo. Durante su visita al país, el Dr. Ruiz se entrevistó con el presidente de la República y le preguntó qué podría hacer por su país. El presidente le pidió ayuda para acercar a los mexicanos viviendo en ambos lados de la frontera con Estados Unidos. Como respuesta, el Dr. Ruiz organizó, el 29 de septiembre del 2003 la reunión "México-Estados Unidos, Colaboración para el Progreso Tecnológico" un evento que reuniría en Nueva York a más de un centenar de mexicanos del más alto nivel en México y en los Estados Unidos. El propósito era encontrar maneras para capitalizar la diáspora mexicana de América del Norte, en beneficio de ambos países. Este evento marcaría el inicio de la Red de Talentos.<sup>81</sup>

Otro de los resultados tangibles más importantes de esta reunión fue que en ella se detecta la necesidad de que el país cuente con aceleradoras de negocios, necesidad identificada por los mexicanos radicados en Silicon Valley. Esta idea es recogida de manera conjunta por la Fundación Mexicana para la Innovación y Transferencia de Tecnología en la Pequeña y Mediana Empresa (FUNTEC) y la Secretaría de Economía, abriendo la primera de estas en Silicon Valley en el 28 de febrero del 2005. La inauguración de la TECHBA la aceleradora de negocios<sup>82</sup>, simbolizaría el potencial real de la iniciativa y daría la pauta para proseguir con este esfuerzo.<sup>83</sup>

Para convocar a los talentos mexicanos a identificar mecanismos para incrementar su contribución al desarrollo de México y formar la Red, el IME organizó tres Jornadas Informativas en tres años consecutivos a las que invitó a mexicanos altamente calificados residentes en Estados Unidos y Canadá. Asimismo, ha fomentado la capacitación del personal de los consulados mexicanos solicitándoles que identifiquen las características y las ventajas comparativas de los profesionistas mexicanos residentes en sus respectivas comunidades.<sup>84</sup>

Con respecto a las jornadas, la toma de conciencia de la existencia de los migrantes calificados y su potencial motivó a la Cancillería mexicana, a través del Instituto de los Mexicanos en el Exterior a convocar, en junio de 2005 (1ra jornada), a 37 profesionistas provenientes de San Diego, Los Ángeles, Dallas, Houston, Washington D.C. y Boston y

<sup>&</sup>lt;sup>81</sup> Figueroa & Zavala (s.f., pp.1-13)

<sup>&</sup>lt;sup>82</sup> Véase apartado 3.3, para una discusión más puntual.

<sup>&</sup>lt;sup>83</sup> Ibid. pp.1-13.

<sup>84</sup> Ibíd.

San José y 80 de México. Los propósitos fueron básicamente el crear oportunidades de negocios tecnológicos binacionales, y mejorar cualitativamente el valor de los existentes; promover y difundir la oferta mexicana de proyectos económicos, científicos, tecnológicos y de desarrollo de tecnologías y técnicas nacionales.

Para Figueroa y Zavala. \*\* "este primer foro se constituyó en una magnífica oportunidad para establecer los cimientos de una Red de Talentos Mexicanos en la Unión Americana, al interconectar a una amplia gama de emprendedores, empresarios, profesionistas y personal ejecutivo de empresas vinculadas a las citadas áreas con sus similares en México, así como autoridades mexicanas en la materia \*\*86\*. Así inició la Red de Talentos, organización embrionaria de los profesionistas mexicanos de Estados Unidos, con miras a crear un círculo virtuoso que integre capital humano y financiero para contribuir al desarrollo tecnológico en México, emulando el papel de profesionistas de otros países. \*\*\*

La Red de Talentos Mexicanos en el Exterior es apoyada por el Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y la Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia (FUMEC), con apoyo del CONACYT y la Secretaría de Economía (SE). A la fecha, se han creado tres capítulos regionales de la *Red de Talentos Mexicanos*, en Sillicon Valley, Houston y Detroit. Cada capítulo define independientemente sus áreas de interés y líneas de acción, pero son las instituciones mexicanas quienes definen estratégicamente las áreas que patrocinarán de acuerdo con el interés nacional.<sup>88</sup>

Derivado de la experiencia alcanzada en las Jornadas realizadas<sup>89</sup>, la red de talentos ha planteado 9 sectores estratégicos para focalizar y canalizar de mejor manera los esfuerzos de los migrantes calificados:

- 1. Cooperación Internacional para el Desarrollo
- 2. Tecnologías de la Información y Comunicación

<sup>88</sup> IME-P (2008, pp. 1-9)

 <sup>85</sup> Bruno Figueroa, Cónsul General de México en San José California de febrero 2004 a abril 2007. Jorge Zavala. Director General de Techba en California.

<sup>&</sup>lt;sup>86</sup> Figueroa & Zavala (s.f., pp.1-13)

<sup>87</sup> Ibid. pp.1-13

<sup>&</sup>lt;sup>89</sup> Entrevista con Ana María Carrillo Soubic, Directora de Asuntos Económicos y Red de Talentos, realizada el 07 de Mayo de 2009.

- 3. Salud
- 4. Alimentos, Agricultura, Pesquería y Biotecnología
- 5. Nanotecnología y Nuevos Materiales
- 6. Hidrocarburos y Energías Alternativas
- 7. Medio Ambiente y Cambio Climático
- 8. Sector Automotor
- 9. Transporte y Aeronáutica

La Red tiene como principales objetivos promover la inserción de México en la economía global del conocimiento, generar sinergias entre los migrantes calificados en el exterior y sus contrapartes en México, fomentar el prestigio de México en el exterior, incrementar la conciencia sobre la contribución de los migrantes hacia el desarrollo del país de destino y promover la solidaridad de la diáspora mexicana a favor de los más vulnerables.<sup>90</sup>

La Red ha planteado 3 programas: el programa de pasantías, el programa de mentoría a empresas mexicanas y el de identificación de áreas prioritarias para empresas mexicanas. De ninguno de estos se conoce resultado concreto alguno. De hecho, al día de hoy no se ha ejecutado formalmente ningún programa, y se espera que esto apuntale después de la reunión para celebrar la cuarta Jornada que se realizará en Julio 2009. De hecho, al día de después de la reunión para celebrar la cuarta Jornada que se realizará en Julio 2009.

Para Annie Carrillo, Directora de Asuntos Económicos y Red de Talentos, 93 y para Lilia Arechavala, Directora del programa Techba 94, una de las experiencias más importantes derivadas de la primera jornada fue percatarse que el hecho de reunir a los migrantes calificados dedicados a diferentes actividades laborales y académicas difícilmente daría como resultado sinergias exitosas. Es decir, no se catalizaban los negocios o acuerdos con el simple hecho de reunirlos en un solo espacio, y no se daba un acercamiento natural entre los empresarios o académicos. A pesar de esto hubo algunos casos exitosos y resultó una buena experiencia para organizar y enfocar mejor la segunda

91 http://portal.sre.gob.mx/alemania/pdf/REDDETALENTOS.pdf

<sup>90</sup> Ibíd.

<sup>&</sup>lt;sup>92</sup> Entrevista con Ana María Carrillo Soubic, Directora de Asuntos Económicos y Red de Talentos, realizada el 07 de Mayo de 2009.

<sup>&</sup>lt;sup>93</sup> Entrevista con Ana María Carrillo Soubic, Directora de Asuntos Económicos y Red de Talentos, realizada el 07 de Mayo de 2009.

<sup>&</sup>lt;sup>94</sup> Entrevista con Lilia Arechavala, Directora del Programa Techba, realizada el 20 de Mayo 2009.

y tercer jornada. Una primera acción fue determinar sectores estratégicos que han ayudado a vincular a migrantes calificados según su área de especialización o interés.

Un caso exitoso resalta en esa primera reunión, la de Microscopios S.A.: "Dos participantes, Simón Golbard un mexicano con más de 15 años viviendo en los Estados Unidos y en ese momento involucrado en su segunda empresa start-up, y Oscar Rossbach, director de la empresa Microscopios, S.A. se conocieron e identificaron una oportunidad inmediata de negocios. Simón Goldbard necesitaba un fabricante para el equipo óptico de alta precisión que estaba por lanzar al mercado, y Oscar Rossbach contaba con una infraestructura de fabricación con integración vertical total. El suceso fue celebrado por todos los participantes como un primer éxito de la incipiente Red de Talentos, y un augurio del enorme potencial empresarial que podría brindar. El caso microscopios tomó una fuerza muy grande, cumpliendo cabalmente con el modelo de la India, al despertar un interés genuino de negocios entre los empresarios norteamericanos, por servicios de manufactura, diseño y pruebas."

Para dar seguimiento a los compromisos derivados de esta Jornada, del 24 al 28 de abril del 2006, con el apoyo de los Consulados de México se llevaron a cabo seis reuniones regionales en San Diego, San José, Los Ángeles, Houston, Dallas y Boston con el fin de identificar candidatos con perfiles idóneos para participar en las Jornadas Informativas sobre este tema, así como para difundir el proyecto en un número cada vez mayor de potenciales integrantes de la Red.

A partir de la promoción realizada, del 18 al 20 de junio del 2006 se organizó la 37ª Jornada Informativa del IME "Red de Talentos Mexicanos en el Exterior", la segunda jornada de Red de Talentos que contó con la asistencia de 41 personas provenientes de Estados Unidos y 80 de México.

La tercera jornada fue la 48<sup>a</sup> Jornada Informativa del IME: Red de Talentos Mexicanos, que tuvo lugar del 8 al 10 de julio del 2007 y contó con la participación de 46 miembros de la Red y 93 personas de México. La organización de esta jornada permitió que se estableciera un extenso diálogo entre participantes referido a tres áreas de importancia

<sup>95</sup> Figueroa & Zavala, Op cit. pp. 1-13

estratégica para México: "Sector de Tecnologías de Información y Comunicación"; "Sector Automotor" y "Sector de Biotecnología y Ciencias de la Salud". <sup>96</sup>

La Red ha sido bien aceptada por los expatriados, <sup>97</sup> un factor esencial a favor de su fortalecimiento y consolidación. La Red de Talentos debe posicionarse como un punto clave del lado mexicano para enlazar a los talentos con la cadena productiva de su respectivo sector, en un contexto bien delimitado. Asimismo una de las misiones que tiene la Red de Talentos es realizar informes y estudios sobre los casos de éxito, análisis que más allá de lo enunciativo deben profundizar en los canales y las cadenas de actores que fueron consolidando estos casos de éxito. <sup>98</sup>

Además del caso de Microscopios S.A. y a pesar de que la Red de Talentos no se ha consolidado, ha servido como iniciativa impulsora de distintas acciones llevadas a cabo por la diáspora y sus asociaciones, tales como, Mentoría a empresas mexicanas: Actualmente los miembros de la Red de Talentos en Silicon Valley fungen como mentores de las empresas mexicanas que forman parte del proyecto de aceleradoras de negocios (TECHBA). El Capítulo de Silicon Valley ha sido muy activo también promoviendo negocios binacionales. Los miembros de la Red han fungido también como consejeros para el establecimiento de nuevas aceleradoras en ciudades como Detroit. Identificación de áreas prioritarias para empresas mexicanas: El capítulo de la Red de Talentos en Detroit ha sido fundamental para identificar áreas de oportunidad para las pequeñas y medianas empresas mexicanas en el sector automotor. Trabajo a nivel local: En Michigan se promovió una iniciativa de ley que pretendía que en ese Estado no se otorgaran licencias de conducir a ningún migrante, sin importar su condición migratoria. El grupo de APROMEX, capítulo de la Red de Talentos en Detroit, se organizó a nivel local, envió comunicaciones a los Congresistas y sostuvo reuniones con varios funcionarios para lograr que dicha iniciativa no se concretara.

\_

http://www.ime.gob.mx/ime2/index.php?option=com\_content&task=view&id=245&Itemid=144

<sup>&</sup>lt;sup>97</sup> Entrevista con Ana María Carrillo Soubie, Directora de Asuntos Económicos y Red de Talentos, realizada el 07 de Mayo de 2009.

<sup>&</sup>lt;sup>98</sup> Entrevista con Lilia Arechavala, Directora del Programa Techba, realizada el 20 de Mayo 2009.

Sin embargo, y pese a los esfuerzos comentados, la Red ha enfocado su interés fundamentalmente en acercar a individuos que laboran en empresas o pequeños empresarios, en tanto que la vinculación de académicos no se ha dado de manera efectiva. 99

En lo que respecta a los miembros, el IME cuenta con una base de datos compilada y elaborada a partir de las Jornadas realizadas aproximadamente de 100 personas, además cada capítulo tiene una base de datos, la cual se desconoce su tamaño pero se estima que es alrededor de 1000 personas en total. <sup>100</sup> No existe una base de datos sólida que identifique y clasifique a los mexicanos en el exterior, los esfuerzos que hay son dispersos y, sin duda es uno de las metas por alcanzar.

En los próximos meses se realizará un proyecto financiado por la Fundación McArthur, dirigido por el Banco Mundial y con el apoyo de CONACYT y la SRE. Este proyecto tiene como propósito realizar una encuesta para establecer contacto, conocer el perfil, identificar si están directa o indirectamente vinculados con alguno de los sectores estratégicos de la Red de Talentos, y saber las necesidades de los mexicanos altamente calificados en el exterior. Este proyecto podría representar el punto de partida para una participación gubernamental orientada para alcanzar la internacionalización de firmas locales de tecnología, creando un mercado de consultoría y mentoría, el cual podría implicar la cooperación de los profesionales mexicanos alrededor del mundo. Este ejercicio también se realizará en con la diáspora Argentina, Rusa y Coreana.

En septiembre de 2008, la Cancillería y el CONACYT publicaron una convocatoria para que instituciones y centros nacionales de investigación mexicanos se conviertan en Puntos Nacionales de Contacto (PNC) y apoyen el proyecto de *Red de Talentos* dándole seguimiento, por sector estratégico, a los proyectos que propongan los miembros de la Red. Los mejores proyectos que recibirán hasta 1 millón de pesos para cumplir con su plan de trabajo. Se espera que con la Convocatoria se cree una infraestructura en México que dé soporte y fortalezca a la Red y se logre aprovechar el talento, la experiencia y los contactos de los mexicanos altamente calificados en el exterior. <sup>102</sup>

99 Marmolejo (2009)

Entrevista con Ana María Carrillo Soubic, Directora de Asuntos Económicos y Red de Talentos, realizada el 07 de Mayo de 2009.

<sup>101</sup> Ibíd.

<sup>&</sup>lt;sup>102</sup> IME (2008, p. 17)

La Cancillería y el CONACYT destinarán siete millones de pesos para apoyar este proyecto y los recursos se canalizarán a través del Fideicomiso del Fondo Sectorial de Investigación SRE-CONACYT a instituciones y centros nacionales para este fin. <sup>103</sup>

Lilia Arechavala comentó en la entrevista realizada, que la labor de los PNC, debe estar encaminada a seguir localizando talento y deberán tener un trabajo además de sectorial, regional, para focalizar mejor los encuentros y los resultados. Además indica que los PNC aunque son de recién creación, necesitarán una segunda inyección, con la participación de otros actores no vinculados con la academia y que tengan una experiencia consolidada en el andamiaje de negociación, networking, planeación, e implementación de negocios.

No se han dado a conocer los resultados oficiales pero, entre los ganadores figuran mayoritariamente universidades tanto públicas como privadas, y también figura la FUMEC, que ganó el concurso para el sector automotor y en este momento ya tiene asesores para realizar los enlaces y el trabajo pertinente en Sonora, Chihuahua, Monterrey y el Estado de México, en el futuro tendrán en Puebla y Querétaro. Techba participó en el concurso para los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), pero no fue considerado para ningún sector.

Al respecto Ana María Carrillo estima que este ejercicio apuntalará los esfuerzos de la Red de Talentos. Desde el inicio de la Red se pensó en encontrar la fórmula para desarrollar espacios idóneos que identifiquen y canalicen apropiadamente los intereses de la diáspora calificada, y este ejercicio apunta en esta dirección. 104

De manera incipiente, pero relacionado con la Red, el Instituto de los Mexicanos en el Exterior decidió impulsar el programa "La diáspora global de mexicanos." El objetivo es vincular a los mexicanos radicados en los cinco continentes con las actividades socio-económicas de México y, a la vez, ser facilitadores en la construcción de sus redes, contactos, proyectos comunitarios, asociaciones, etc. Asimismo, el IME buscará extender el alcance regional de algunos de los proyectos que actualmente opera de manera exitosa en Estados Unidos, con el fin de beneficiar a mexicanos radicados en otras partes del mundo. Uno de los proyectos elave de la diáspora global de mexicanos será el espacio virtual "Red de redes", a través del cual los mexicanos en el extranjero podrán vincularse

<sup>104</sup> Entrevista con Ana María Carrillo Soubic, Directora de Asuntos Económicos y Red de Talentos, realizada el 07 de Mayo de 2009.

http://www.cronica.com.mx/nota.php?id\_nota=387721

electrónicamente con otros connacionales en su país de destino, tener foros de discusión, recibir asesorías, conocerse e interactuar, entre otras actividades". <sup>105</sup> La red de redes es para todo el mundo y son redes destinadas a todos los migrantes, desde luego se insertará la Red de Talento pero incipientemente como ya se comentó. Pues es un trabajo con un enfoque distinto. <sup>106</sup>

En las entrevistas realizadas se pudieron identificar algunos obstáculos que no han permitido la consolidación de la Red, Ana María Carrillo señala que son: la coordinación interinstitucional y la falta de fondos específicos para la Red, pues cuentan con parte del presupuesto asignado al IME, y en ocasiones los vuelos para realizar las jornadas son financiados por otras instituciones, 107 este es sólo un ejemplo de la problemática que representa no contar con recursos propios.

Otro de los factores que probablemente no ha permitido un proceso de consolidación de la Red, transcurre en la duplicidad de actividades que realizan los funcionarios asignados a la Red, que además de atender los temas propios de la Red tienen asignadas otras responsabilidades en el marco de actividades del IME. Este es un tema, sin duda crucial, al que el Gobierno mexicano deberá responder, y determinar si la especialización y focalización de sus funcionarios en este ámbito debe ser unidireccionalmente dirigida o si permanece igual, la experiencia internacional indica que se generan mejores dividendos en la focalización de los esfuerzos.

Por otro lado, durante las entrevistas realizadas para enriquecer esta investigación, se pudieron identificar algunas acciones que podrían proveer y fortalecer el accionar de la Red. Para Mónica Casalet, debe haber una coordinación pública- privada y deben existir órganos de fácil de acceso, según ella existen dos corrientes y una fragmentación de los discursos entre los actores que están inmersos en el tema de la diáspora calificada, señala también que no debe haber unilateralidad en el desarrollo de políticas públicas de ciencia y tecnología, deben participar todos los agentes inmersos en este tema y las instituciones han olvidado este aspecto, deberían ser más incluyentes. Coincide con Lilia Arechavala en el sentido de afianzar relaciones para generar desarrollo regional y sectorial y cubrir las áreas

<sup>&</sup>lt;sup>105</sup> IME. Op cit. p. 20

Entrevista con Ana María Carrillo Soubic, Directora de Asuntos Económicos y Red de Talentos, realizada el 07 de Mayo de 2009.

<sup>&</sup>lt;sup>107</sup> Entrevista con Ana María Carrillo Soubic, Directora de Asuntos Económicos y Red de Talentos, realizada el 07 de Mayo de 2009.

estratégicas, el Estado como encargado de la Red debe tener un enfoque más transversal. Éste debe ser el enfoque para alcanzar resultados. Finalmente señala que parece ser que las acciones en México son monotemáticas, es decir mientras hay crisis todos se enfoca a la crisis, si hay influenza todo se enfoca a la influenza y suelen dejarse algunos aspectos importantes de lado, como el aprovechamiento de la diáspora o el desarrollo tecnológico, entre otros. <sup>108</sup>

Lilia Arechavala indica que deberían haber más actores involucrados, que representen un activo. Uno posible es ProMéxico<sup>109</sup> que cuenta con una amplia red de contactos, y una experiencia sólida en el desarrollo de negocios transnacionales.

### 3.2.2 La diáspora de científicos mexicanos.

Otro tipo de medidas han sido las relacionadas con programas para propiciar la repatriación de académicos hacia México, la retención de los establecidos en México y la atracción de académicos extranjeros hacia el país. Conocida coloquialmente como Programa de Repatriación, esta iniciativa puesta en operación a partir de la década de los 90 apoyó a 1,321 académicos mexicanos y a 934 investigadores extranjeros entre 1991 y 2002. Se desconocen las cifras actuales y no se conoce su impacto en el mediano plazo.

"A través del Programa de Repatriación, México ha establecido un mecanismo para el regreso de los científicos al país pero sólo está dirigido a científicos consolidados. En el año 2008 a este programa se le asignaron 600 millones de pesos, luego de un par de años en los que no se tuvieron recursos para el regreso de los científicos al país". <sup>111</sup>

Más recientemente, el CONACYT ha emprendido una nueva estrategia que busca contribuir a atraer a los académicos mexicanos hacia el país, aunque sea de manera temporal y que, al mismo tiempo, busca propiciar su vinculación con instituciones mexicanas. Esta iniciativa ha consistido en ampliar la cobertura del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) para permitir que académicos mexicanos que residen en el extranjero puedan participar en el mismo. Los criterios de elegibilidad y reglas de operación serían prácticamente las mismas que para los académicos residentes en México, con excepción del

<sup>&</sup>lt;sup>108</sup> Entrevista con Monica Casalet, Profesora-Investigadora de FLACSO México, realizada el 15 de mayo

<sup>109</sup> Organismo que sustituyó al Bancomext en las labores de promoción de las inversiones y las exportaciones.

<sup>110</sup> Marmolejo. Op cit.

<sup>111</sup> Martínez, N. (26 febrero, 2008)

incentivo económico que se otorga a estos últimos. En el caso de los académicos residentes en el extranjero, el nombramiento como miembro del SNI será, en general, honorífico. No obstante, si el académico tiene alguna estancia temporal en México, recibirá por parte del SNI el incentivo económico correspondiente por el tiempo que se encuentre en el país. La primera convocatoria ampliada del SNI para recibir documentación ha concluido en febrero de 2009 por lo que está por verse qué tan efectiva ha sido en atraer la participación de académicos residentes en el extranjero. Se anticipa, sin embargo, que tenga un magro resultado inicial, toda vez que la difusión de esta oportunidad entre académicos que pudieran tener algún interés fue muy limitada. 112

# 3.3 Acciones paralelas 113

TEchBA: La primera aceleradora mexicana de empresas de alta tecnología en Sillicon Valley. A principios de 2004, inició TechBA (Technology Business Accelerator, www.techba.com) como un programa creado en conjunto por la Subsecretaría de Pequeñas y Medianas Empresas de la Secretaría de Economía, y la Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia (FUMEC), como operador del programa, con el propósito de facilitar la entrada de las pequeñas y medianas empresas mexicanas de tecnología al mercado mundial. Se determinó establecer la primera aceleradora en San José, California, la cual entró en funcionamiento al iniciar 2005.

Su principio es sencillo: a través de un riguroso proceso de selección realizado a nivel nacional por un selecto grupo de evaluadores de empresa compuesto por empresarios, académicos, organismos gubernamentales a nivel estatal y federal e inversionistas globales, se identifica a un número reducido de pequeñas empresas mexicanas que cuentan con un producto probado y potencial para crecer, las cuales son invitadas a abrir oficinas en San José. Su estancia en el Silicon Valley, subsidiada por el gobierno mexicano, les facilita el acceso al mercado más grande del mundo, les abre las puertas al capital de riesgo, prácticamente inexistente en nuestro país, y los pone en contacto con los centros de innovación tecnológica y las redes que sostienen el crecimiento del Valle (networking). No

<sup>&</sup>lt;sup>112</sup> Marmolejo. Op cit.

<sup>&</sup>lt;sup>113</sup> Figueroa & Zavala. Op cit. pp. 1-13 (la mayor parte de la información de esta sección fue recuperada del citado documento)

es una incubadora de empresas tradicional, dado que no inicia un proceso empresarial, sino que acelera comercialmente un negocio exitoso que opera en alguna ciudad de la República Mexicana, le proporciona ayuda para crecer dentro de su entorno en Estados Unidos y al cabo de un año las empresas que se constituyeron como negocios bajo leyes estadounidenses, deciden si vuelven a México o permanecen más tiempo. En 2005 se "graduaron" 25 empresas, y en el primer semestre de 2006, 15. Para mediados del mismo año, se contaba ya con un portafolio de 55 empresas miembros del programa en las instalaciones de Silicon Valley, y 97 en todo el programa TechBA. ¿Cuáles han sido las experiencias de las empresas TechBA en San José, y sus primeros resultados? Las empresas apoyadas por el programa han logrado una mayor madurez empresarial que les ha permitido crecer en el mercado mexicano; algunas más se han consolidado en Estados Unidos. Los casos más notables han sido las empresas que han logrado levantar capital de riesgo fuera de México.

Un ejemplo paradigmático de una historia de éxito relacionada con TechBA ha sido JackBe (www.jackbe.com), la cual ha tenido un escalamiento acelerado gracias a la inyección de capital de riesgo. Esta empresa, fundada en 2001 por dos egresados del ITESM y del ITAM en la Ciudad de México, provee servicios y software para aplicaciones Web de alto rendimiento. A finales de 2005, los inversionistas de Blue Chip Venture Company (www.bcvc.com) de Cincinnati, Ohio, pusieron su mirada en ella y, encontrándole gran potencial de desarrollo, decidieron aportarle capital. Jackbe cuenta con clientes del tamaño de la Agencia de Inteligencia de la Secretaría de Defensa de Estados Unidos (DIA), Tupperware, Forbes, Citibank/Banamex, Cemex, el SAT, el Instituto Nacional de Migración (INAMI), entre otros. Su sede corporativa se encuentra actualmente en Maryland (EUA), y mantiene oficinas en la Ciudad de México. Jackbe es un ejemplo exitoso de empresa tecnológica transnacionalizada, con directivos, capital, oficinas y clientes repartidos en por lo menos dos países. TechBA fue una etapa importante de su proceso de maduración, alineándola a otras empresas de primer nivel en su nicho de negocios.

Todas las empresas se benefician de la asistencia para la venta y cierre de proyectos que les permiten cerrar negocios en Estados Unidos y Latinoamérica, así como acceso a la red de contactos de negocios generada por TechBA. La apuesta del gobierno mexicano es

que el éxito de estas empresas permitirá reducir un tanto la enorme brecha tecnológica entre México y los países de un nivel de desarrollo económico equivalente o superior: crearán más empleos en México, incursionarán en terrenos desconocidos para empresas nacionales, requerirán suministros y una mano de obra calificada, creativa e innovadora, y fomentarán el interés de otros emprendedores. <sup>114</sup>

Techba cuenta con 3 personas trabajando en el Distrito Federal y con 423 consultores de 423 empresas participantes, a través de sus contactos consigue costos reducidos con sus contactos como despachos integrados por mexicanos y consultores. Reconocen que les falta realizar una base de datos sólida. Como se puede observar tiene una línea de acción que nace en México y termina en Estados Unidos<sup>115</sup>, promueve que las empresas mexicanas se consoliden en el exterior, y sus esfuerzos no se concentran directamente en impulsar la implementación o crecimiento de empresas en México. Aunque lo hace indirectamente.

La Red de Talentos en Silicon Valley. En busca de aliados locales, Techba y sus empresarios comenzaron a tejer de modo natural vínculos con los mexicanos y latinos implantados en Silicon Valley. De esta manera Techba inició, con el apoyo del consulado mexicano en San José, un primer inventario de talentos que ayudarían a abrir las puertas de Silicon Valley a empresarios con poca experiencia internacional.

Uno de los primeros frutos del encuentro de 2006 fue la constitución de la primera asociación de profesionistas mexicanos del Valle del Silicio enfocada en la tecnología, por un pequeño grupo de entusiastas ejecutivos y emprendedores de empresas como HP, Sun Microsystems, AMD, y Nec Solutions, quienes habían asistido a ambas reuniones del IME.

Precedentes organizativos en Silicon Valley: de Mexpro a Ex-A-Tecs. Correspondió al consulado mexicano en San José y a la dirección de TechBA identificar a los 20 profesionistas de Silicon Valley que asistieron a la reunión. CONACYT y FUMEC contribuyeron en la elaboración del programa. Existen precedentes de organización de mexicanos y latinos en el Valle del Silicio que vale la pena mencionar, para subrayar la evolución cualitativa entre las iniciativas anteriores y la actual.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>114</sup> Figueroa & Zavala. Op cit, pp. 1-13

Entrevista con Lilia Arechavala, Directora del Programa Techba, realizada el 20 de Mayo 2009.

En 1993, en plena discusión sobre el Tratado de Libre Comercio de América del Norte recién aprobado, un grupo de mexicanos decide constituir una Asociación de Profesionistas Mexicanos de Silicon Valley, o Mexpro. Ésta buscaba ser un enlace entre asociaciones, instituciones y profesionistas de México y Estados Unidos, además de proveer un foro para el intercambio de ideas. Su membresía no se limitó a la tecnología, buscando ser una red de amplio espectro profesional, aunque predominaban los ingenieros y especialistas en computación. Constituyó una bolsa de trabajo, promovía seminarios mensuales, y fomentaba actividades de apoyo a la comunidad mexicana local. Mexpro se volvió una red informal, que en sus mejores años unía mediante el Internet a unas 150 personas.

Hispanic-Net, fundada en 2001, es una organización de emprendedores y profesionales de la alta tecnología, software e Internet, de origen latino, con sede en Palo Alto (www.hispanienet.org). Al mismo tiempo centro de networking, promotor de oportunidades y foro de discusión, también se interesa en la creación de modelos (role models), la defensa de los intereses locales de los latinos y la promoción de un número más importante de ellos en puestos de mando de las corporaciones de Silicon Valley. A mediados de 2006, su membresía superaba los 500 miembros, y puede destacarse que en apenas 5 años, ya se había ganado un espacio respetado en el competido mundo del Valle, con artículos en la prensa especializada, presencia de docenas de personas a sus eventos, y un escrutinio cada vez más interesado de los inversionistas de riesgo (VCs), en busca de nuevas oportunidades de negocio. Aunque dista todavía de tener la solidez e influencia de las asociaciones étnicas de profesionistas más importantes, como The Indus Entrepreneur (TiE) o The Chinese Institute of Engineers (CIE), el crecimiento de su membresía en tan corto tiempo, la seriedad de sus actividades y la visión de sus dirigentes permiten augurar un futuro exitoso. Los vínculos de Hispanic-Net con México como país son tenues, dado que esa asociación fue concebida sobre todo para defender y hacer avanzar los intereses de los latinos en Estados Unidos en el campo tecnológico, mas no como una herramienta para apalancar el desarrollo tecnológico de otros países.

La asociación de talentos mexicanos (MTN) creada en julio de 2006, tiene precisamente esa vocación de la cual carece Hispanic-Net: apoyar proyectos tecnológicos y empresariales en nuestro país. Las sinergias entre ambas asociaciones son evidentes,

tomando en cuenta que varios miembros mexicanos de Hispanie-Net, están interesados a título individual en alcanzar los mismos objetivos que MTN, y seguramente se incorporarán a esta última asociación.

La MTN está conformada por un compacto grupo de mexicanos residentes en la zona del Valle del Silicio con antecedentes diversos, quienes asistieron a las dos jornadas informativas de la Secretaría de Relaciones Exteriores y CONACYT, integraron el grupo fundador de MTN. Son casi todos representativos de la generación actual de profesionistas mexicanos en el extranjero, y viven de manera permanente el reto de sobresalir en un entorno altamente competitivo, teniendo que demostrar sus habilidades de organización y conocimientos tecnológicos. El grupo también incluye a mexicanos de segunda generación residentes en Silicon Valley, que mantienen un gran arraigo por la tierra de sus padres. Junto a ellos se encuentran otros ingenieros, científicos, empresarios y ejecutivos que aportaron su tiempo y sus ideas para estructurar esta asociación. Todos comparten los mismos valores e intereses para apoyar a su país en su tránsito de una economía basada en la mano de obra poco calificada, a una sociedad cimentada en el conocimiento, creador de alto valor agregado, convencidos de que sólo así se podrá incrementar el nivel de vida de los mexicanos de manera definitiva.

Los principales objetivos planteados por la Red de Talentos Mexicanos del Valle del Silicio son los siguientes:

- 1. Unir a la comunidad de ingenieros y científicos mexicanos del Valle del Silicio con propósitos comunes, como el incremento de sus oportunidades empresariales.
- 2. Generar vínculos entre los mexicanos residentes en Silicon Valley, con contrapartes residentes en México, para fortalecer la cadena productiva mexicana en el ámbito tecnológico.
- 3. Facilitar la promoción de oportunidades detectadas en Silicon Valley para convertirlas en relaciones de negocio integradas con sus contrapartes residentes en México.
- 4. Integrar a los talentos mexicanos residentes en Silicon Valley a una red de talentos en América del Norte con el fin de desarrollar en la Republica Mexicana nueva riqueza a partir de la tecnología.

Con un conjunto de acciones:

- 1. Facilitación de los medios de asociación y relación para la identificación de oportunidades locales de negocio, educación y bienestar para los asociados.
- 2. Promoción de la capacidad y valor de los mexicanos en actividades de alta tecnología en Silicon Valley a través de eventos y materiales de comunicación:
- 3. Instrumentación de los mecanismos facilitadores para la generación de riqueza donde los involucrados descubran las formas de capitalización de las oportunidades disponibles en Silicon Valley.
- 4. Promoción del desarrollo de la ciencia y la tecnología interactuando con universidades del Área de la Bahía, y personal académico con raíces latinas en primera instancia, y la comunidad académica en general.

Otro desarrollo organizativo reciente que cabe señalar es la constitución de la asociación de ex alumnos del Tecnológico de Monterrey (Ex-A-Tec) en Silicon Valley / Área de la Bahía de San Francisco, en marzo de 2005. Esta asociación reunía a mediados de 2006 a unos 50 profesionistas vinculados por sus orígenes universitarios y su domicilio en el área; la mayoría, naturalmente, labora en empresas tecnológicas, tanto en sectores de desarrollo de productos e investigación, como en mercadotecnia o gerencia.

Esta asociación reproduce un patrón iniciado años atrás por egresados de otras universidades y escuelas de ingenieros de países asiáticos, como la National Taiwan University Alumni Association, o la asociación Chiao-Tung, que cuentan con 1,500 y 1,000 miembros respectivamente. Entre los objetivos de la asociación mexicana, se pueden destacar: cooperar con los diferentes organismos de la zona en la integración de los profesionistas a la comunidad mexicana en el estado de California, y participar de manera activa en nuestra comunidad, contribuyendo a su desarrollo económico y social, al igual que las asociaciones de otros países promueven los intereses de sus comunidades.

### 3.4 Retos para la consolidación futura de la Red de Talentos

La Red de Talentos se dirige a ser un próspero ejercicio, parece ya haber rebasado las fases de aprendizaje, debe enfrentar al corto plazo una fase de consolidación y maduración, con resultados evidentes, tangibles. Las acciones realizadas y los PNC no son los únicos elementos que le permitirán dar este paso, serán, sin duda, una de las aristas impulsoras.

Empero, deben tomarse en cuenta otros aspectos tales como la ejecución de los programas que ya se han diseñado, la identificación y definición clara de los miembros que podrán asociarse, así como los comentados Lilia Arechavala por aue señala<sup>116</sup>como uno de los ejes esenciales la atención a los talentos, personas con agendas muy ocupadas, donde se debe tener mucha precaución y crear una estrategia muy sutil e ingeniosa de focalización, que permita establecer vínculos sólidos, acciones como enviarles la información adecuada según su perfil. Señala que debe haber astucia e inteligencia para personalizar la relación y se debe saber cómo utilizar al talento. Es decir, una estrategia de visibilidad "encauzada" a los propios intereses de los talentos. Para tal efecto el trabajo consular podría ayudar, sobre este último punto resaltó como ejemplo, el trabajo de Vicente Sánchez cónsul en Detroit, Michigan quien tiene un contacto con todos los actores, desde los mexicanos más modestos hasta los mejor posicionados y ha sido un actor fundamental en la focalización y generación de una estrecha y exitosa a relación con los talentos.

En este sentido, Lilia Arechavala indicó 3 concepciones que deben estar siempre presentes para la toma de decisiones en políticas públicas relacionadas con los migrantes mexicanos talentosos y los negocios.

- 1) No se pueden forzar las reglas de los negocios, siempre van de la mano con los resultados económicos.
- 2) Articular las cadenas comerciales de polo a polo, respetando los intereses de cada extremo, entendiendo y analizando profundamente las asociaciones posibles en la cadena para rescatar lo mejor de cada agente involucrado, es decir encapsular todo en su propio entorno, ya que es el único lugar donde se consolidará de mejor manera. Entrelazar las redes apropiadas con experiencia es la elave.
- 3) La focalización de otros profesionales que pudieran no estar catalogados como talento, pero lo son, deben ser un punto de atención, por ejemplo los restauranteros, a través de la Red de Talentos, podrían realizarse algunos cursos de formación para los empresarios mexicanos en Estados Unidos para conocer sus inquietudes y establecer estrategias gubernamentales para que cuenten con herramientas para invertir en México (desde luego

<sup>&</sup>lt;sup>116</sup> Entrevista con Lilia Arechavala, Directora del Programa Techba, realizada el 20 de Mayo 2009.

se requerirá de un trabajo interinstitucional para crear las condiciones necesarias así como incentivos fiscales para consumarlo, entre otros factores).

En otro sentido, pero de la mano con las acciones comentadas que permitirán consolidar la Red, Annie Carrillo y Mónica Casalet coinciden en la idea de generar un Comité, Oficina u Órgano independiente o exclusivo para la Red de Talentos, que pueda contar con sus propios recursos, y con personal exclusivamente dedicado a la Red, esto le podría dar ventajas en su accionar, le brindaría la oportunidad de ser transversal y brincar algunas las reglas burocráticas, le podría dotar de mejores herramientas para enfrentar los mayúsculos retos que tiene. Aunque para Lilia Arechavala el IME tiene la factibilidad de seguir con el liderazgo de estas acciones, para ella, no se debe perder el valor agregado y experiencia de las personas que han estado involueradas tanto en la Red de Talentos como en todos los ámbitos del IME que, aunque indirectamente, aportan a la Red, indica que el IME es capaz de cumplir con esta tarea si fuera dotado de más recursos económicos.

Otra de las posibles líneas de acción que Annie Carrillo señaló, es una demanda hecha por los migrantes calificados miembros de la Red, que han manifestado su interés por tener un secretariado de la red en Estados Unidos.

En lo referente a la diáspora de científicos y estudiantes deberá estar mejor identificada y buscar mecanismos para articularla diseccionándola y conduciéndola hacia el beneficio de México, se deben crear espacios laborales bien remunerados para generar interés, estos espacios podrían generarse a través de la propia diáspora, brindando canales para facilitar la inversión para la apertura de nuevos negocios, con la inversión del Estado en Centros de Investigación y clusters, que le permita a esta masa crítica, profundizar e invertir tanto financiara como intelectualmente en sus determinadas áreas de especialización. Como ya se señaló, desde hace muchos años se ha identificado el problema de la pérdida de científicos en México y lo que se ha hecho, no parece tener resultados de alto impacto. El CONACYT y todos los agentes involucrados, deben hacer una pausa y formular ideas innovadoras, articuladas, incluyentes que le permitan a México favorecerse del conocimiento de sus científicos, profesionales y estudiantes en el mundo.

Iniciativas como la del programa AVANCE<sup>117</sup> del CONACYT que es integral y tiene como objetivo impulsar la detección y generación de oportunidades de negocios así

<sup>117</sup> CONACYT, Programa AVANCE disponible en: http://www.conacyt.mx/Avance/Index/Avance.html

como la creación de nuevos negocios de alto valor agregado basados en la aplicación del conocimiento científico y/o tecnológico, pudrían ser vinculadas a la diáspora calificada, pero no la considera, al menos explícitamente, y tampoco se conoce ningún tipo de asociación o vinculación con la Red de Talentos. Otros programas que también podrán ser vinculables con la diáspora en el marco de la Red son los ejecutados por FUMEC<sup>118</sup>, por ejemplo el programa en microsistemas y los proyectos en cambio climático.

Las acciones del Estado mexicano deben ser multidisciplinarias e interinstitucionales. Se debe entender que una de las premisas es que hay redes tanto informales como formales y que hay perspectivas diversas y múltiples que pueden ser gérmenes a pesar de que sean informales. Tienen que plantearse vías flexibles que colaboren y fomenten la perspectiva de todos los actores, de tal modo que se genere un sistema transversal que atienda las múltiples demandas y que a su vez las encauce apropiadamente. <sup>119</sup>

# 3.5 Apuntes sobre la experiencia mexicana.

Desde el 2005 se comienzan a esbozar los primeros esfuerzos del gobierno mexicano para poder aprovechar a su diáspora de manera ordenada, en 4 años los resultados parecen ser pocos, existe una evidente desatención sobre este tema, consecuencia, como ya se comentó, de la falta de recursos, del traslape de actividades de los funcionarios del IME, el escaso involucramiento de otras dependencias y por no tener una estrategia sólida de largo plazo.

El caso de Chile demuestra que con un ejercicio bien planeado y con el disciplinamiento institucional dirigido en una lógica transversal, permite obtener resultados a corto plazo. De hecho, es en 2005 al mismo tiempo que surge la Red de Talentos de Mexicanos, cuando nace ChileGlobal. Y en este mismo periodo ha logrado consolidar tanto sus programas como la vinculación e influencia de sus miembros a favor del desarrollo de Chile.

El caso de India demuestra contundentemente que al generar los espacios propicios desde el gobierno, se pueden canalizar exitosamente los recursos de la diáspora. Más allá de

<sup>118</sup> FUMEC (2008, 23-46)

Entrevista con Mónica Casalet, Profesora-Investigadora de FLACSO México, realizada el 15 de mayo 2009.

su número, calificación o ideología. Y deja constatado el evidente alto impacto que ha tenido en el desarrollo de su economía aprovechándose de su diáspora.

Los casos internacionales de estudio constatan que no existe una fórmula exacta o regla general para organizar y aprovechar a la diáspora calificada, se trata más bien de una acumulación de factores impulsados por todos los actores, pero fundamentalmente con la visión y voluntad del Estado para proporcionar las herramientas adecuadas para incentivar la revinculación de su diáspora.

La Red de Talentos Mexicanos es una institución débil con poco margen de maniobra, es evidente si se leen sus resultados, pero a pesar de esto tiene un enorme potencial para consolidarse y además de servir como centro de atención de los talentos, de punto de encuentro para cristalizar negocios o como promotor del fortalecimiento cultural de estudiantes. Debe servir como un centro de pensamiento, un espacio donde circulen las ideas de los intelectuales, profesionales y académicos mexicanos que radican en el exterior.

México no puede perder más tiempo, necesita consolidar los planteamientos que ya están en el papel e innovar para beneficiarse de su diáspora calificada, así como invertir en el capital humano que se encuentra en México para que capitalice eficientemente la inversión de la diáspora en el país. Debe plantearse un trabajo programático y transversal que incluya a todos los actores, sectores y regiones. Se deben aprovechar y vincular con la diáspora calificada y la Red a más actores en una estrategia de Estado ordenada desde el más alto nivel con más rigor.

# Capítulo 4: Conclusiones y propuestas de política pública que contribuyan al desarrollo de México, valiéndose de diáspora calificada.

# 4.1 Los casos de India y Chile: su aportación al caso mexicano.

En gran medida, el desarrollo económico de un país depende de la educación de sus habitantes y de la experiencia que éstos adquieren cuando rebasan sus fronteras, aprendiendo nuevas técnicas, complementado su experiencia con colegas del mismo ramo pero educados en otros rincones del planeta, y contando con distintas o a veces con mejores herramientas para desempeñar su trabajo. Eso les permite expandir sus conocimientos y contactos e incrementar su visión sobre los mecanismos que permiten a los países ser más competitivos, convirtiéndolos en un elemento clave para sus países de origen.

La migración es un fenómeno que nace prácticamente con la aparición del ser humano, es un fenómeno natural que ha practicado la humanidad durante toda su existencia; por tal motivo no hay ningún indicio de que deje de existir y en este tenor, es primordial entender que la búsqueda de mejores prácticas para atender a la población migrante debe ser una constante en los gobiernos del mundo. Para México existe un amplio margen de maniobra respecto a la diáspora calificada en el extranjero, tanto para revincularlos como aprovechando su capital humano, intelectual y financiero en el desarrollo de México. La dirección para la construcción de puentes sólidos entre la diáspora calificada y México debe estar regida por principios básicos de legalidad, transparencia, tolerancia, inclusión, autonomía, equidad e igualdad, pues es la única forma de generar un ambiente propicio para la revinculación de nuestros connacionales.

En lo que respecta a las redes sociales, éstas tienen una experiencia intrínseca, su desarrollo, maduración e interconexiones sólidas dependen en gran medida de la atención del Estado. Un Estado ajeno a la atención de su diáspora es un Estado que no ve a largo plazo. Los casos internacionales estudiados muestran que no ha sido un proceso rápido, sino al contrario, que ha tomado varios años su consolidación y resultados, pero al final fueron benéficos para todos los agentes involucrados.

Las redes de talentos, ya sean públicas o privadas, conforman el vínculo entre las redes de migrantes calificados establecidas en el exterior y el Estado de origen, y sirven para **identificar oportunidades** respecto a la vinculación de los migrantes calificados, y de esta manera pueden **crear puentes de ida y vuelta**, fomentar el **movimiento de personas**, recursos e información para construir una **vinculación económica y social exitosa**. Este ciclo se puede observar tanto en el caso chileno, como en el indio, y asegura el establecimiento de canales sólidos de interlocución entre las redes sociales conformadas por talentos y los talentos aislados con las Redes de Talentos. Parece sencillo, pero la tarea de articular y comprometer a distintos actores, entrelaza un fuerte compromiso del Estado de alto nivel. Los actores, esencialmente gubernamentales, son el eje conductor que ha llevado al éxito a las Redes de Talentos.

Como queda demostrado, casos en el mundo han sabido aprovechar a su diáspora conviviendo y promoviendo la inclusión de sus connacionales con un costo financiero y político bajo; las inversiones económicas del Estado no requieren ser grandiosas, y estos ejercicios no generan desgastes políticos ni de otro tipo. Al contrario, si el Estado actúa con algunos de los principios mencionados, prepara el terreno para que los migrantes encuentren un espacio de confianza y se den pasos hacia adelante a favor del desarrollo.

Los casos estudiados en esta investigación demuestran que la relación entre las políticas públicas que incentiven la participación, inversión o el retorno de los migrantes calificados, es toral para el éxito de los programas de revinculación. Y que una sólida organización institucional conlleva a estos países a beneficiarse de su diáspora. A su vez, la interacción del Estado con las redes ya constituidas formal o informalmente en el exterior, ha permitido a estos países consolidar a las redes, generando un espacio de diálogo promotor de políticas públicas que tiene como intención fundamental crear las condiciones apropiadas tanto para atraer inversión, como para establecer mecanismos adecuados que resulten de interés para aprovechar el conocimiento de científicos, profesionales y académicos.

Algunas de las acciones realizadas por Chile e India se pueden encontrar en la práctica mexicana, por ejemplo al interior de sus respectivas Redes existen los programas de pasantías, mentoring y desarrollo de negocios. Aunque en el caso mexicano no se han implementado formalmente, es otro aspecto que la Red de Talentos debe atender con

prontitud; para las pasantías se debe hacer difusión en las Universidades y establecer los convenios pertinentes; para desarrollar el programa de mentoring se deberá contar con un grupo de miembros reducido, especialistas en cada sector abarcado por la Red, que sirvan como mentores; y para el desarrollo de negocios, el más consolidado de los programas, con el apoyo de los PNC deberán fortalecerse.

Otro aspecto es determinar el perfil de los miembros y los criterios de selección. Por lo visto no hay criterios claros en México para atender este tema, la experiencia chilena muestra que al corto plazo (4 años) su membresía se ha centrado en la calidad más que en la cantidad y le da la oportunidad de dirigir mejor sus programas y acciones, por lo que se puede sugerir que el gobierno mexicano camine en esta dirección, al menos, mientras se consolida, ya que difícilmente podrá atender eficientemente la gama de servicios que ofrece si se inclina por la cantidad, además podrá forjar experiencia para que en el futuro pueda integrar a más miembros.

Asimismo se observa que aunque no hay un sólo camino por seguir para el aprovechamiento de la diáspora, existen algunas acciones en las que coinciden los casos internacionales, tales como un fuerte trabajo interministerial con un sólido involucramiento de actores clave como las instituciones encargadas de ciencia y tecnología, hacendarias y de comercio.

La Red de Talentos, puede ser el espacio de convergencia para impulsar estas acciones, como ya se comentó debe plantarse un trabajo programático y transversal que incluya a todos los actores, sectores y regiones. Se deben aprovechar y vincular con la diáspora calificada y la Red a más actores en una estrategia de Estado ordenada desde el más alto nivel, con más rigor.

México, India y Chile son considerados países en vías de desarrollo, los tres dependen fuertemente de la generación de una base bien cimentada en ciencia y tecnología que promueva la innovación para generar empleo y competitividad. Al respecto, según el Índice de Competitividad Global, México se encuentra en el último lugar de los tres, por lo que requerirá de distintas acciones para mejorar en este tema, como el apropiado aprovechamiento de su diáspora calificada.

#### 4.2 Recomendaciones de Políticas Públicas.

Finalmente, se señalarán algunas recomendaciones, que emanan de esta investigación y tienen como propósito principal aportar ideas que hagan reflexionar a las autoridades responsables y además sirvan como un aporte para generar riqueza en el país, en el afán de propiciar un círculo virtuoso entre el crecimiento de México y capital humano y financiero depositado en su diáspora.

La diáspora mexicana representa un enorme potencial para generar riqueza en México, sus habilidades, conocimientos, liderazgo y entendimiento del ecosistema internacional son factores que los posicionan en un lugar privilegiado y único, la perspectiva que alcanzan es amplia y consolidada en países desarrollados, si México genera las condiciones apropiadas para convertirse en un polo de atracción, pero también de inversión tanto económica como de conocimiento, para sus expatriados calificados, alcanzará desarrollos inimaginables.

Ha quedado constatado que los ejercicios bien encaminados, realizados por India y Chile dejan rastro del impacto positivo que permea en sus economías. Las acciones incluyentes y la participación multisectorial de agentes tanto privados como públicos son elementos evidentemente indispensables para cristalizar los resultados del potencial de la diáspora calificada. Asimismo la canalización de los esfuerzos por áreas especificas muestran mayores y mejores resultados, la intervención del Gobierno es primordial, pues en definitiva el agente prepondera la facilitación y a su vez el resultado de las iniciativas.

Como se ha observado, los principales factores transcurren en la fortaleza institucional y la habilidad para generar cadenas de valor bien definidas que orienten adecuadamente a cada migrante calificado.

Por lo tanto las propuestas se enmarcaran en los siguientes grandes temas o alternativas: rediseño institucional y planeación estratégica.

Rediseño Institucional. Como se indicó anteriormente, los funcionarios que trabajan para la Red de Talentos además también realizan diversas actividades en el ámbito general del IME. Experiencias como la de *ChileGlobal* denotan que la focalización absoluta en las actividades destinadas a un sólo espacio brinda mejor atención y fortalecimiento

institucional. *ChileGolbal* cuenta con un grupo de 5 personas dedicadas exclusivamente a la red, y aunque no se conocen datos precisos sobre la diáspora calificada chilena es muy probable que sea menor a la mexicana. La focalización y fortalecimiento de los recursos humanos direccionados a la Red de Talentos de Mexicanos en el exterior permitirá apuntalar los esfuerzos de esta Red.

Como se ha podido observar la estructura de las principales redes estudiadas no encuentran problemática evidente descansando en lo público o lo privado, de hecho ambas formulas parecen funcionar adecuadamente, al parecer la fortaleza, más bien, transcurre en la flexibilidad de las instituciones para auto administrarse y la asociatividad que esto les permite.

Se recomienda que la Red de Talentos de Mexicanos en el exterior que actualmente descansa en el IME, sea una oficina independiente del IME, ya sea un órgano desconcentrado o descentralizado<sup>120</sup>, financiada, según el caso, por alguna Secretaría, o por el Ejecutivo. Contando un presupuesto propio para desempeñar sus funciones y con un cuerpo directivo también exclusivamente dedicado la Red de Talentos, que sirva como eje rector de instrumento de coordinación, para todos los asuntos relacionados con los mexicanos calificados residentes en el exterior, con la siguiente estructura básica:

<del>-----</del>

Los órganos desconcentrados son las unidades administrativas a las que un órgano central, les transmite parte de sus funciones, con el objeto de acercar la prestación del servicio al usuario y descongestionar el poder. De hecho, los órganos desconcentrados son parte de los centrales, ya que son creados para cumplir con atribuciones que corresponden a la competencia de éstos. Respecto a la instauración de órganos desconcentrados, existen dos planteamientos: el primero, con la idea regional, es decir, que se desincorporan funciones a ciertos sitios geográficos de un país; la segunda, con un carácter atributivo, refiriéndose tan sólo a desconcentrar facultades.

Dentro de las ventajas que se le atribuyen a los órganos desconcentrados, la doctrina contempla las siguientes: la acción administrativa es más rápida y flexible al descongestionar la actividad; propicia el acercamiento entre autoridad y particulares, ya que el órgano puede conocer más de cerca los problemas y motiva la eficacia de los órganos inferiores al otorgarles la responsabilidad de ciertos asuntos.

Respecto a la diferencia entre órganos desconcentrados y órganos descentralizados; los primeros son subordinados de uno central, mientras que los segundos, dependen indirectamente del Poder Ejecutivo; los desconcentrados pueden contar o no con personalidad jurídica y patrimonio propio, mientras que los descentralizados siempre lo tienen; en cuanto a facultades, la de los desconcentrados son limitadas y la de los descentralizados son autónomos. De una manera general, en ambos casos, la desconcentración y la descentralización buscan separarse del centro.



Las funciones de manera general que tendría cada área serian las siguientes:

Dirección General: Coordinar y administrar todos los asuntos de la Red.

Oficina de Recursos Humanos y Financieros: Todo lo relativo a contabilidad y la administración de recursos humanos como contratos, salarios, etc.

Dirección de Atención a los miembros de la Red en el Exterior y Relaciones Internacionales: Afianzar las relaciones con actores internacionales, realizar informes de los casos de éxitos y las rutas críticas que impulsaron su realización, servir como canal de comunicación con los miembros y sobre todo servir de enlace para capitalizar las demandas de los miembros en el exterior y de los programas que a ellos convienen, con una sólida coordinación con la Subdirección de Enlace y Atención a Miembros y Contrapartes Nacionales.

Dirección de Enlace y Atención a Miembros y Contrapartes Nacionales: Afianzar las relaciones con actores nacionales que pudieran servir como beneficiarios de los recursos de los talentos en el exterior, realizar alianzas, determinar los actores en cada sector y líneas de trabajo, con una sólida coordinación con la Subdirección de Atención a los miembros de la Red en el Exterior y Relaciones Internacionales.

Dirección de Desarrollo y Seguimiento de Programas: observar que los acuerdos, interinstitucionales se lleven a cabo, establecer y monitorear los programas establecidos por la Red, desarrollar ejercicios de lecciones aprendidas

Dirección de Mercadotecnia Tecnologías de Información: establecer, ejecutar y monitorear las estrategias relativas la mercadotecnia de la Red, difundir la Red, desarrollar y ejecutar las herramientas tecnológicas para el mejor desempeño de la Red como el sitio web, boletines, etc. Precisar la información que se le enviará a los talentos y a las contrapartes.

Planeación Estratégica. <sup>121</sup>La planeación estratégica debe contener objetivos y resultados claros que proporcionen por un lado el marco de acción de la Red y por otro preestablezcan posibles escenarios a futuro, por tal motivo las siguientes recomendaciones se concentran en estos dos fines, la orientación sobre las acciones que debe realizar la Red para maniobrar adecuadamente y las acciones que de cara al futuro le permitan conducir de mejor modo el ejercicio de toma de decisiones.

La primera acción que debe abordar la Red de Talentos es crear un plan de trabajo de largo plazo con bases y objetivos claros, que le permita medir sus resultados con cierta temporalidad, plan en el que se debe ir abarcando a los migrantes mexicanos calificados no sólo de Estados Unidos sino de todo el mundo. Y, al menos, debe cubrir los siguientes aspectos:

- 1. Determinar las fases que ha cruzado y espera enfrentar la Red:
- 2. Estrategia de acercamiento con los talentos;
- 3. Estrategia para posicionar el tema en la agenda pública:

De acuerdo con Humberto Serna, la planeación estratégica se entiende como: "un sistema dinámico de gestión participativa que facilita a los directivos la definición de la misión (visión corporativa), los objetivos y las metas de mediano y largo plazo, la estrategia (orientación) y los programas de acción, y, en general, tomar decisiones congruentes con dichos objetivos y metas, con base en información confiable y oportuna". Es decir, la planeación estratégica es aquella herramienta por medio de la cual una institución desarrolla estrategias y tácticas que le permiten actuar y reaccionar proactivamente a situaciones diversas. Serna (1992, p.2)

- 4. Estrategia para el consolidar el trabajo del Estado mexicano.
- 5. Determinar aliados estratégicos y responsabilidades concretas de cada uno.
- Establecer líneas de acción para promover la designación de Puntos Focales de Enlace exclusivos para la Red con los socios estratégicos como CONACYT. Esto facilitará la interlocución.
- 7. Determinar los sistemas y actores de apoyo de cada sector y región estratégica.
- 8. Realizar convenios con Secretarías de Estado, iniciativa privada y sociedad civil delimitando obligaciones y resultados. Brindará mayor certeza y compromiso
- 9. Generar una estrategia para empoderar a las Entidades Federales a fin de que puedan construir los ecosistemas pertinentes para la aportación de sus paisanos.

Otra acción que debe abordar el Gobierno mexicano integralmente es la recolección de datos respecto al nivel de estudios y calificación profesional de los migrantes en el exterior; aunque efectivamente México ha creado una base de datos importante, particularmente de mexicanos que habitan en Estados Unidos, a partir de información del Consejo Nacional de Población (CONAPO), Geografía e Informática (INEGI) y la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), se cuenta con datos pocos precisos sobre los migrantes calificados. Las bases de datos, hoy en día, ocupan un lugar determinante en la toma de decisiones, permiten visibilizar los agentes clave, su localización geográfica, sus características educacionales, familiares y de experiencia laboral.

Un buen comienzo podría ser fijar reglas claras para la distinción estadística de los migrantes altamente calificados, semi calificados y poco calificados, en términos de nivel de estudios por un lado y por otro en términos de calificación y experiencia laboral.

Específicamente sobre los migrantes altamente calificados se debería contar al menos con los siguientes datos, sin dejar de lado en cada concepto el enfoque de género (identificando hombres, mujeres, adultos mayores y jóvenes):

- Clasificación por nivel de estudios
- Clasificación por nivel profesional
- Lugar de trabajo
- Área de trabajo

- Lugar de residencia
- Dependientes económicos
- Ingresos
- Área de especialización laboral
- Área de especialización académica
- Datos generales (edad, estado civil, medio de contacto)

La identificación de los migrantes altamente calificados se puede hacer inicialmente a través de los consulados de México en el exterior, acompañado por una página de internet dinámica que ayude en la recolección de más datos.

Una vez que hayan podido ser bien identificados y caracterizados podrá echarse a andar mecanismos mejor dirigidos para revincular a la diáspora calificada con México y canalizados a las áreas estratégicas donde mejor convenga.

Otras acciones de primer orden que debe ejecutar el Gobierno mexicano están relacionadas con instrumentos de vanguardia y de difusión:

- 1. Establecimientos de mecanismos de vanguardia como una plataforma de internet que permita a los miembros interactuar ya sea con los mismos miembros o con agentes claves en México, aunque éste no es un tema nuevo, más bien es un tema que se viene arrastrando desde hace tiempo, hasta la fecha no se ha consolidado, resulta de primer orden un espacio virtual que permita la compilación de información sobre las jornadas realizadas, el perfil de los miembros y las interconexiones necesarias con el mercado mexicano. Desde mi punto de vista la plataforma debería contar al menos con los siguientes elementos o herramientas:
- Datos Básicos de la Red de Talentos
- Datos estadísticos
- Información de las reuniones
- Listado y perfil de los miembros en el exterior
- La posibilidad de integrar miembros residentes en México que pudieran servir como socios estratégicos y puentes para inversión o desarrollo de tecnología

- Listado y enlaces con los capítulos consolidados
- Ejemplos de éxito
- La posibilidad de realizar videoconferencias entre los miembros
- Descripción de los programas
- Videos de las ponencias más importantes de las jornadas
- Un espacio destinado a videos de ponencias, entrevistas o pláticas de expertos mexicanos seleccionados en el extranjero que permita difundir sus conocimientos, como un especie de clases virtuales, en una área específica o sus puntos de vista en temas específicos y que esté abierto a la población en general, *Per se* se convierte en un modo de interlocución y contribución.
- 2. Campaña de difusión en el extranjero, que genere un ambiente favorable para incentivar a los mexicanos calificados en el exterior a ser miembros de la Red y les permita consolidar el sueño de ayudar a su país. Una alternativa puede ser a través de los consulados, pues tal como afirma Carlos González "A partir de la década de los 90 por razones que van más allá de lo estrictamente económico la Cancillería ha dotado a sus funcionarios consulares de una creciente autonomía, para establecer asociaciones ad hoc con actores locales, lo que obedece a razones tanto económicas como políticas y sociales. Por medio de su agenda de servicios, el Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) contribuye a darle valor agregado a la aportación de los cónsules, fortaleciendo su capacidad de respuesta y, con ello, su credibilidad frente a la comunidad. Lo que permite tener un margen de acción amplio para impulsar estas acciones. Por su puesto el IME y la cancillería tendrán que ser un socio clave.

Otro aspecto que puede encaminar el gobierno mexicano es el otorgamiento de incentivos fiscales para los mexicanos en el exterior que descen invertir en México, las exenciones o subvenciones para la colocación de un negocio en México con capital de la diáspora, podría ser un canal que reanime en parte la actividad comercial del país; además puede servir como facilitador para que los mexicanos articulen contactos entre México y el

<sup>&</sup>lt;sup>122</sup> González. Op cit. pp. 191-192.

mercado de sus países de residencia en búsqueda de opciones para inversión en México. Ejemplos como de India dejan claro que los incentivos fiscales han sido clave para la atracción de inversión y es una estrategia toral que le ha permitido a India impulsar ciertos sectores de producción e innovación como el de tecnología. Y sobre científicos y docentes la CONACYT debe crear una estrategia que más que promueva la atracción de los científicos, promueva su circularidad por el mundo.

## 5. Bibliografía

Alibinia, A. (2000), «The Great Off–White Hope», *The Hindustan Times*, Nueva Delhi, 26 Sept.

BANCOMEXT, Exporta México ereatividad. Recuperado el 10 de Mayo 2009. Disponible en: <a href="http://www.bancomext.com/Bancomext/aplicaciones/noticias/muestraNoticia.jsp?idnoticia=2044">http://www.bancomext.com/Bancomext/aplicaciones/noticias/muestraNoticia.jsp?idnoticia=2044</a>

Brinkerhoff, J. (2009), Creating an Enabling Environment for diasporas Participation in Homeland Development, George Washington University.

Casalet, M. (2007), "La diáspora calificada: un recurso crítico en la construcción de la sociedad del conocimiento", V congreso Latinoamericano de sociología del Trabajo, Uruguay.

ChileGlobal. (s.f), Recuperado el 01 de abril, Disponible en: http://www.chileglobal.org/

CIA (2009), *World Factbook*. Estados Unidos, Central Intelligence Agency. Recuperado El 15 de mayo 2009. Disponible en: <a href="https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.html">https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.html</a>

CONACYT, Programa AVANCE disponible en: <a href="http://www.conacyt.mx/Avance/Index\_Avance.html">http://www.conacyt.mx/Avance/Index\_Avance.html</a>

Daugeliene, R. (2007), "The peculiarities of Knowledge Workers Migration in Europe and the World" *Engineering Economics*, 2007, No 3(53), pp. 57-64.

David, F. (1997), Conceptos de Administración estratégica, Prentice-hall Hispanoamérica.

Didou, S. (2009)" ¿Pérdida de cerebros y ganancia de saberes?: la movilidad internacional de recursos humanos altamente calificados en América Latina y el Caribe", Seminario Internacional: Fuga de cerebros, movilidad académica y redes científicas CINVESTAV/IRD, 2-4 de marzo 2009.

Figueroa y Zavala (s.f.), DE FUGA A RECUPERACIÓN DE CEREBROS: La Red de Talentos en Sillicon Valley. Recuperado el 7 de mayo 2009. Disponible en: <a href="http://turing.iimas.unam.mx/~remidec/difusion/textos/DE FUGA A RECUPERACION\_DE CEREBRO\_final%5B1%5D.pdf">http://turing.iimas.unam.mx/~remidec/difusion/textos/DE FUGA A RECUPERACION\_DE CEREBRO\_final%5B1%5D.pdf</a>

FUMEC (2008) Reporte de Actividades 2006-2008, Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia.

Globalscot. (s.f). Recuperado el 01 de abril, Disponible en: https://www.globalscot.com/public/index.aspx

González, C. (Coord), (2006), Relaciones Estado-diáspora: aproximaciones desde cuatro continentes, México, Miguel Ángel Porrúa.

IME (2008), Reporte de actividades el Instituto de los Mexicanos en el Exterior 2007-2008, México, Recuperado el 15 de marzo de 2009. Disponible en: http://www.ime.gob.mx/ime2/images//reporte\_actividades\_07\_08.pdf

IME (s.f). Recuperado el 13 de marzo, Disponible en: <a href="http://www.ime.gob.mx/redtalentos/red-talentos.htm">http://www.ime.gob.mx/redtalentos/red-talentos.htm</a>

IME-P (2008) "Relaciones Estado-Diáspora: Redes de Migrantes Altamente Calificados" *Publicación del Instituto de los Mexicanos en el Exterior*, Noviembre, pp. 1-9. Recuperado el 07 de abril de 2009. Disponible en:

http://www.ime.gob.mx/noticias/boletines\_tematicos/cired3.pdf

INE & DICOEX (2005) CHILENOS EN EL EXTERIOR, dónde viven, cuántos son, y qué hacen los chilenos en el exterior. Recuperado el 13 de mayo de 2009, de: <a href="http://www.gobiernodechile.el/chilenos exterior/registro-chilenos exterior.pdf">http://www.gobiernodechile.el/chilenos exterior/registro-chilenos exterior.pdf</a>

IT(2007-08) *Information Technology annual Report,* India, Government of India, Ministry of Communications & Information Technology, Department of information Technology.

Kapur, D. & J. Mchale (2005), *Give us your best and brightest, the global hunt for talent and its impact on the developing world*, Estados Unidos, Center for Global Development. Kea. (s.f). Recuperado el 26 de marzo, Disponible en: <a href="http://www.keanewzealand.com/index.html">http://www.keanewzealand.com/index.html</a>

Khadria, B. (2006), "India: Migración calificada a los países desarrollados y migración laboral al golfo", *Migración y desarrollo*, Segundo semestre, pp. 4-37. Recuperado el 15 de marzo de 2009. Disponible en:

http://memc.phpwebhosting.com/~migracion/rimd/revistas/rev7/2.pdf

Kuznetsov, Y. (Coord.), (2006), Diaspora networks and the international migration of skills: how countries can draw on their talent abroad, Estados Unidos, World Bank Institute.

Lema, F. (2004). "La construcción de la sociedad del conocimiento en América Latina. La diáspora del conocimiento", *Estudios Avanzados Interactivos*, año 3, núm. 5. Recuperado el 15 de marzo de 2009. Disponible en:

http://web.usach.cl/revistaidea/html/revista%205/pdf/Fernando\_lema.pdf

Manpower (2007), La movilidad del talento de América Latina, México, Manpower.

Marmolejo, F. (2009), Redes, movilidad académica y fuga de cerebros en América del Norte: El caso de los académicos mexicanos. *Seminario internacional Fuga de cerebros, movilidad académica y redes científicas CINVESTAV/IRD*, México, D.F. 2 al 4 de marzo del 2009.

Mármora, L. (2002), Las Políticas de Migraciones Internacionales, Argentina, Editorial Paidós.

Martínez, N (26 febrero, 2008) "Fuga de cerebros" cuesta a México mil 140 mdp. El Universal. Recuperado el 20 de abril de 2009, de: http://www.eluniversal.com.mx/nacion/157818.html

Menvielle, A. (2007) "El programa raíces en una Argentina en transformación" *Ruptura y reconstrucción de la Ciencia Argentina*, pp. 21-22. Recuperado el 15 de marzo de 2009. Disponible en: <a href="http://www.raices.mincyt.gov.ar/pdfs/ruptura\_v\_reconstruc\_ciencia\_arg.pdf">http://www.raices.mincyt.gov.ar/pdfs/ruptura\_v\_reconstruc\_ciencia\_arg.pdf</a>

OCDE (2008), *The global competition for talent: Mobility of the highly skilled*, Francia, Organización para la Cooperación y el Desarrollo.

OCDE (2009), "Policy Brief: The global competition for talent", *OECD Observer*, febrero, pp. 1-8. Recuperado el 16 de marzo del 2009. Disponible en: http://www.occd.org/dataoccd/58/50/42259140.pdf

OIM (2008), World migration 2008: managing labour mobility in the evolving global economy, Suiza, Organización Internacional para las Migraciones.

ONU. Voluntarios. Recuperado el 30 de marzo de 2009. Disponible en: <a href="http://dynamic.unv.org/volunteers/options/abroad/tokten-sp.htm">http://dynamic.unv.org/volunteers/options/abroad/tokten-sp.htm</a>

OPI (2007), Anuario estadístico de inmigración 2007, capítulo II, España, Observatorio Permanente de Inmigración. Recuperado el 10 de abril de 2009. Disponible en: http://extranjeros.mtas.es/es/InformacionEstadística/Anuarios/Anuario2007.html

Pandey, A (2004), (with collaboration of Alig Aggrwal, Richard Devane and Yevgeny Kuznetzov) India's Transformation to knowledge-based Economy-envolving Role of the Indian Diáspora, Evalueserve.

Parsons, W. (2007), *POLÍTICAS PÚBLICAS*, una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas. México, FLACSO.

PHC (2009) "Mexican immigrants in the United States,2008", *Fact sheet*,15 de abril de 2009, pp. 1-5. Recuperado el 18 de abril de 2009. Disponible en: <a href="http://pewhispanic.org/files/factsheets/47.pdf">http://pewhispanic.org/files/factsheets/47.pdf</a>

Polack, Molly (2008) ChileGlobal A talent network for innovation, Paper prepared for UN Financing for Developing Office, Department of Social Affairs, to be presented for discussion at UN headquarters on May 15 2008.

PROMEXICO, Tratados y acuerdos comerciales. Recuperado el 5 de mayo. Disponible en http://www.promexico.gob.mx/wb/Promexico/libre comercio

Red Caldas-COLCIENCIAS. (s.f.). Recuperado el 17 de abril, Disponible en: <a href="http://portal.unesco.org/shs/fr/ev.php-">http://portal.unesco.org/shs/fr/ev.php-</a>

URL ID=6120&URL DO=DO TOPIC&URL SECTION=201.html

Saxenian, A. (2006), *The Argonauts: Regional advantage in a global economy*, Estados Unidos, Harvard University.

Serna, H. (1992), Gestión Estrategia, auditoría organizacional, una guía para el diagnóstico estratégico, Colombia, Universidad de los Andes.

The Indus Entrepreneurs. (s.f). Recuperado el 28 de marzo, Disponible en: http://www.tie.org/

UNESCO & THP. (2008) People on the move: Handbook of selected terms and concepts, version 1.0, Paris, The Hague process and UNHCR.

UNESCO (1997) International Standard Classification of Education (1997). Disponible en: <a href="http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced\_1997.htm">http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced\_1997.htm</a>

UNESCO (2007), Compendio mundial de la educación 2007, comparación de las estadísticas de educación en el mundo, Canadá, Instituto de Estadística de la UNESCO.

Vertovec, S. (1999), Three meanings of 'diaspora', exemplified among South Asian religions', *Diaspora*, Londres, Oxford University Press.vol. 6, núm. 3, pp. 277-300.

WEF (2008), *The Global Competitiveness Report 2008-2009*, Suiza, World Economic Forum. Recuperado el 05 de mayo de 2009, de: <a href="http://www.weforum.org/documents/GCR0809/index.html">http://www.weforum.org/documents/GCR0809/index.html</a>

### 5.1 Entrevistas

Ana María Carrillo Soubic, Directora de Asuntos Económicos y Red de Talentos, Instituto para los Mexicanos en el Exterior, Secretaria de Relaciones Exteriores. La entrevista fue realizada en la SRE el 07 de Mayo de 2009.

Molly Pollack Directora de *ChileGlobal*. Entrevista realizada vía correo electrónico el 11 de Mayo de 2009.

Monica Casalett, Profesora-Investigadora de la Facultad Latinoamericana para las Ciencias Sociales (FLACSO) México. La entrevista fue realizada en FLACSO - México el 15 de mayo 2009.

Lilia Arechavala, Directora del Programa Techba. La entrevista fue realizada en las oficinas de Techba en México el 20 de Mayo 2009.