

## **MÉXICO EN EL MERCADO MUNDIAL DE COMPETENCIAS**

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

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

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

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

## La globalización del trabajo altamente calificado

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

### ÉLITES MIGRATORIAS

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

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

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

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

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

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

## NUEVAS DESIGUALDADES

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

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

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

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

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

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

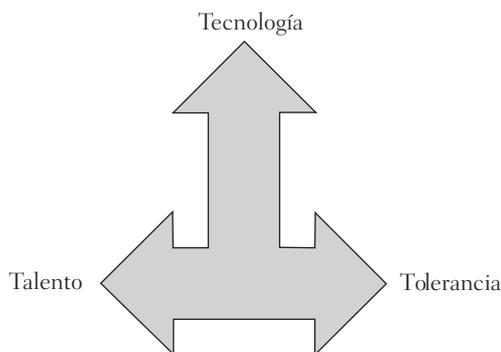
En esta dinámica, el talento se concentra en ciertas regiones del mundo, en detrimento de otras. Florida (2005: loc. 109-112) destaca que el mundo no es “plano para todos: no hay fronteras entre metrópolis como Bangalore, Londres, Shanghai o Nueva York. Sin embargo los habitantes de áreas rurales del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

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

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

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

FIGURA 1  
INDICADOR DE COMPETITIVIDAD GLOBAL



FUENTE: Florida, 2005.

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

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

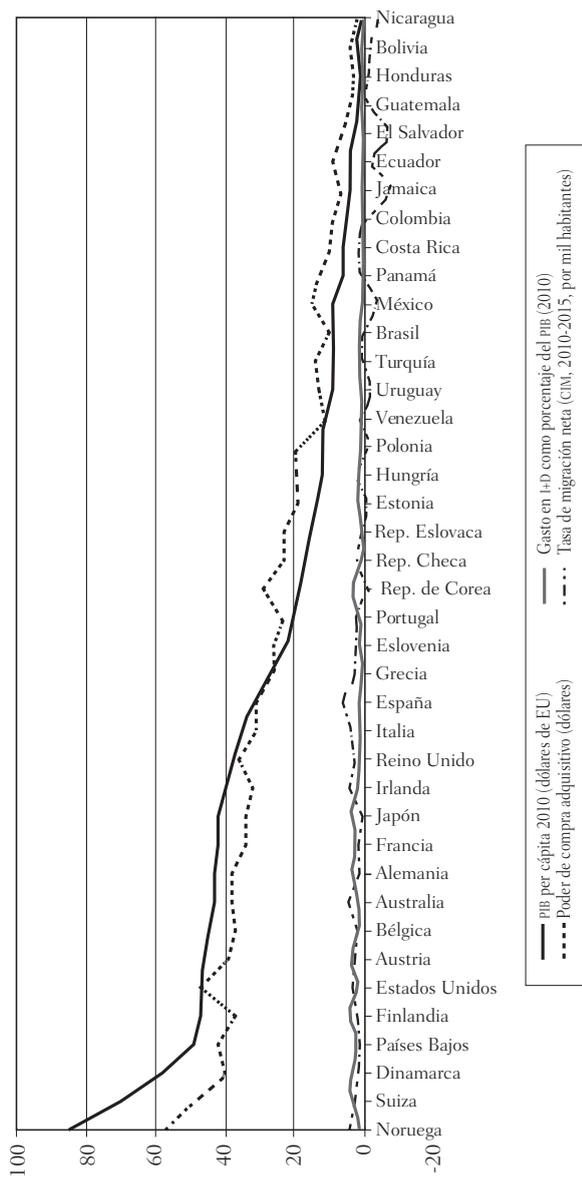
## INDICADORES DE MIGRACIÓN Y COMPETITIVIDAD REGIONAL

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

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

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

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



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

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

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

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

FUENTE: OIM, 2011.

CUADRO 2  
PAÍSES CON IMN NEGATIVOS MÁS ALTOS EN AMÉRICA LATINA

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

FUENTE: OIM, 2011.

## PREMIOS A LA EDUCACIÓN

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

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

Esto se contrapone a las conclusiones del estudio de Gandini y Lozano (2012), quienes advierten sobre el “vertiginoso incremento” de la población mexicana con estudios de posgrado<sup>2</sup> y la posibilidad de que esta tendencia sea parte una política de credencialización del gobierno mexicano, lo que pondría en duda la calidad de la formación de los profesionistas mexicanos con posgrado.<sup>3</sup> Según el estudio de Aedo y Walker, en las economías avanzadas existe una demanda creciente de habilidades cognitivas, analíticas y de comunicación interpersonal. Los países con una fuerza laboral que se adapta más fácilmente a estas habilidades de la nueva economía han involucrado más rápido las nuevas tecnologías, lo que permitió a sus ciudadanos el acceso a mejores trabajos.

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

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

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

CUADRO 3  
PRINCIPALES PAÍSES DE MIGRACIÓN LABORAL

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

FUENTE: División de Población de la ONU, 2006.

#### EDUCACIÓN Y FUGA DE CEREBROS

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

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

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

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

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

#### EL POTENCIAL DE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL

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

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

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

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

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

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

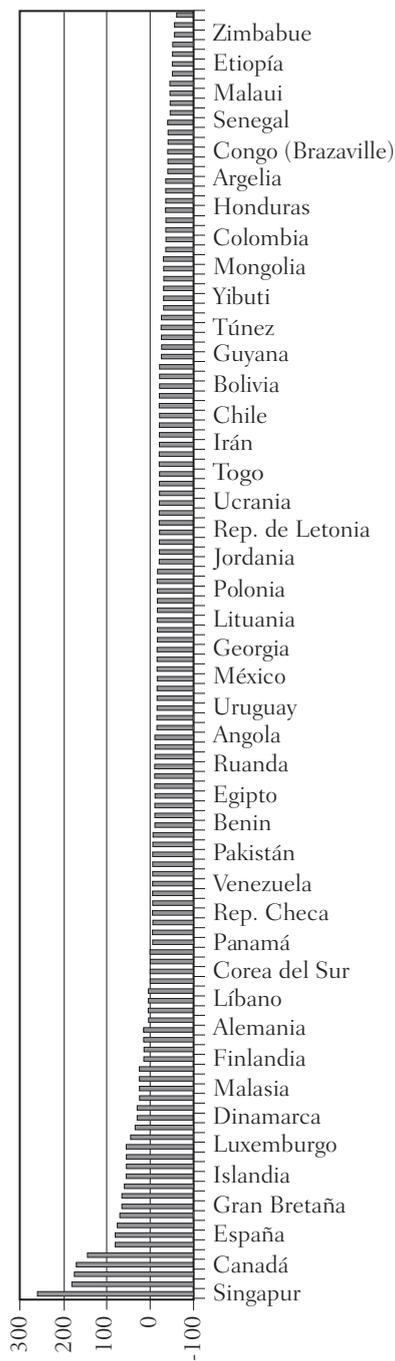
	<i>Índice neto de migración potencial</i>	<i>Índice neto de ganancia de cerebros</i>	<i>Índice neto de migración joven potencial</i>
Estados Unidos y Canadá	70	22	167
Estados Unidos hacia Europa Occidental y del Sur	39	25	121
Asia desarrollada	1	-16	20
Australia/Nueva Zelanda Oceanía	155	186	271
México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

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

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

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

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



FUENTE: Gallup, 2010.

CUADRO 5  
DESEOS DE MIGRAR POR CATEGORÍAS DE POBLACIÓN

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

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

CUADRO 6  
DESEOS DE MIGRAR POR REGIONES EN EL MUNDO

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CONSECUENCIAS DE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL

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

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

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

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

#### EFFECTOS DE LA DIÁSPORA EN EL COMERCIO INTERNACIONAL

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

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

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

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

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

## LOS DESPERDICIOS

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

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

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

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

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

### **Acuerdos regionales para la migración altamente calificada**

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

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

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

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

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

## Las visas del TLCAN

### LA ESTRATEGIA ESTADUNIDENSE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### EL SISTEMA CANADIENSE DE PUNTOS

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

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

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

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

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

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

#### DIFERENCIAS ENTRE ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ COMO DESTINOS DE MIGRACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### RECUADRO 1

#### ¿EUROPA O NORTEAMÉRICA? OPCIONES DE MIGRACIÓN

---

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

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

#### TESTIMONIOS DE PROFESIONISTAS MEXICANOS EN EUROPA

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



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

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

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



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

---

FUENTE: Elaboración propia.