



*Liberando el potencial
de Norteamérica:*

INTEGRACIÓN *del*
CAPITAL HUMANO
A TRAVÉS *del T-MEC*



México, ¿cómo vamos? es un colectivo plural de investigadoras y analistas, respaldado por un grupo más amplio de personas expertas en economía, desarrollo, comercio, finanzas, comunicación y políticas públicas.

Nuestra labor consiste en documentar el desempeño de variables económicas y sociales, así como generar investigación, análisis y propuestas que permitan impulsar el progreso social y el crecimiento económico sustentable y sostenido del país.

www.mexicocomovamos.mx

[@mexicocomovamos](https://twitter.com/mexicocomovamos)



El Instituto Baker de Políticas Públicas es un centro de estudios independiente y basado en datos ubicado en el campus de la Universidad Rice. Nuestras investigaciones, análisis y recomendaciones, altamente respetados, han servido de base para las decisiones de los responsables de las políticas, los líderes empresariales, los académicos y el público en general durante más de 30 años.

[@BakerInstitute](https://twitter.com/BakerInstitute)

[Center for the United States and Mexico](https://twitter.com/BakerInstMexico)

[@BakerInstMexico](https://twitter.com/BakerInstMexico)

México ¿cómo vamos?

Sofía Ramírez Aguilar, Directora General

Adriana García Hernández, Coordinadora de Análisis Económico

Axel Eduardo González Gómez, Coordinador de Datos

Daniela Hernández Sánchez, Coordinadora de Comunicación

Karen Torres, Coordinadora de Incidencia y Desarrollo institucional

Brenda Flores Cabrera, Analista

Sandra Martínez Peña, Analista

Alexa Castro, Analista

Jorge Juvenal Campos Ferreira, Analista de Datos

Samantha Contreras, Analista de datos

Andrea Danae Ramírez Rivera, Gestora de contenidos

Alan Hernández Suárez, Webmaster

Instituto Baker de Políticas Públicas

Tony Payan, Director fundador del Centro para los Estados Unidos y México

José Iván Rodríguez, Investigador para el Centro para los Estados Unidos y México



Descarga esta publicación en:
www.mexicocomovamos.mx

Coordinación del Proyecto: **Adriana García**
Alexa Castro
Daniela Hernández

[@mexicocomovamos](https://twitter.com/mexicocomovamos) [@BakerInstitute](https://twitter.com/BakerInstitute)

Agosto 2024

El Observatorio Económico México Cómo Vamos, A.C.

Varsovia 36 interior 437, Colonia Juárez

Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06600, CDMX

contacto@mexicocomovamos.mx

(55) 7590 1756

Diseño

Isaac Ávila

Ramón Arceo

Edición

Jaina Pereyra

Imprenta

Editores Buena Onda, S.A. de C.V.

ÍNDICE

Liberando el potencial de Norteamérica: la movilidad laboral como motor de crecimiento económico para la región más próspera y competitiva del mundo..... 05

PRIMERA SECCIÓN

Movilidad laboral en Norteamérica 06

Alcanzar el potencial del mercado laboral en Norteamérica requiere inversión en la fuerza laboral
Earl Anthony Wayne..... 07

La integración de mercados laborales en Norteamérica y el T-MEC
Tony Payan..... 17

SEGUNDA SECCIÓN

Integración del mercado laboral de Norteamérica en el contexto de *nearshoring*..... 21

Paradoja Migratoria
Brenda Estefan..... 22

Movilidad de personas para la adquisición de habilidades: microcursos, multiculturalidad y un mercado laboral cambiante
Sofía Ramírez Aguilar..... 24

Talento en América del Norte: factor de competitividad
Luz María de la Mora..... 27

Integración laboral de América del Norte: catalizador de la competitividad regional
Luis de la Calle..... 30

Potenciar el talento de la juventud
Rubén Sánchez Álvarez, Laura Noemi Herrera Ortiz y Marco Antonio Fernández Martínez..... 33

TERCERA SECCIÓN

Dinamismo en la integración laboral: mayor uso del visado T-MEC para mexicanos..... 39

Desafíos de la movilidad laboral en América del Norte bajo las visas *TN*
Nuty Cárdenas Alaminos..... 40

Actualización normativa para la integración regional: extensión de periodos y armonización de disposiciones en el marco del T-MEC
Karen Torres..... 43

Migración, desarrollo económico y derechos humanos
Dana Graber..... 44

Movilidad temporal bajo el T-MEC
Guillermo Malpica Soto..... 46

Escasez Laboral, inmigración y la visa *Trade NAFTA (TN)*
José Iván Rodríguez..... 49

Un futuro común: entendimiento clave para la integración
Mariana Raphael..... 56

CUARTA SECCIÓN

Visión 2050 sobre la integración laboral regional..... 58

Desafíos, riesgos y oportunidades desde la perspectiva de las empresas transnacionales
José Manuel Bulás Montoro..... 59

Geografía y, ahora, demografía, son destino
Pedro Casas Alatríste L..... 62

Integración laboral en 2050: ¿tenemos las competencias necesarias?
Alexa Castro..... 64

Perspectivas desde Washington: de lo improbable a lo imposible
Andrew I. Rudman..... 66

Retos, riesgos y oportunidades en la frontera de México con Estados Unidos de América
Eduardo del Valle..... 69

México, el T-MEC y Norteamérica hacia 2050
Claudia Ruiz Massieu..... 71

Conclusión..... 73

LIBERANDO EL POTENCIAL DE NORTEAMÉRICA: LA MOVILIDAD LABORAL COMO MOTOR DE CRECIMIENTO ECONÓMICO PARA LA REGIÓN MÁS PRÓSPERA Y COMPETITIVA DEL MUNDO

El 17 de abril de 2024, se celebró en la Ciudad de México el foro *Immigration on the Road: Movilidad Laboral en Norteamérica*. Este evento fue una iniciativa conjunta de México, ¿cómo vamos?, el *Baker Institute Center for the U.S. and Mexico*, y *Connecting Mexico*. El objetivo principal fue fomentar un diálogo abierto y constructivo sobre los desafíos y oportunidades para la integración efectiva del capital humano en el mercado laboral norteamericano.

Los temas principales de este foro se alinean con las metas del *The North American Project* una iniciativa para convertir a la región en la más próspera y competitiva del mundo. Este proyecto destaca las oportunidades que ofrece el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) para que Norteamérica alcance este objetivo hacia el año 2050. En particular, el foro se enfocó en dos metas clave: la Meta 1: Prosperidad compartida y creación de empleos, y la Meta 5: Movilidad laboral y atracción de talento.

Con el propósito de continuar la conversación sobre las propuestas discutidas en el foro, presentamos este compendio de textos que recopila las participaciones y ensayos de las y los participantes del evento. Los textos comprenden análisis sobre las tendencias del flujo de capital humano en la región, diagnósticos sobre la fuerza laboral de Norteamérica, y recomendaciones para asegurar que los trabajos protegidos por el T-MEC cumplan con lo estipulado en el Capítulo 23. Además, reflexionan sobre las oportunidades de crecimiento económico que implicaría flexibilizar la lista de profesiones del Capítulo 16, el efecto que podría tener en aliviar la escasez laboral en Estados Unidos y potenciar la competitividad regional, y la importancia de buscar certificaciones compartidas entre los tres países para responder a las necesidades del mercado laboral.

La coyuntura actual habilita una oportunidad para generar productos de mayor valor agregado, dada la relocalización de las cadenas de valor hacia los mercados finales, la discusión sobre el aprovechamiento de todos los factores de producción es crucial. Además del exitoso flujo de mercancías que al cierre de 2023 representó 1.6 billones de dólares, el T-MEC cuenta con instrumentos que permiten la integración de trabajadores temporales, como las visas H1-A, H1-B, y TN, propias

casi exclusivamente de este Tratado de libre comercio de Estados Unidos.

En estos textos se identifican los factores estructurales que contribuyen a la escasez laboral en Estados Unidos, como el envejecimiento de la fuerza laboral, la disminución en la tasa de fertilidad y la caída en la tasa de inmigración. Estos problemas se exacerbaban con la pandemia de COVID-19, que provocó un aumento en las jubilaciones tempranas y mejoras en los beneficios de desempleo, lo que ha llevado a que más trabajadores permanezcan fuera del mercado laboral por más tiempo. Sin embargo, no se ha aprovechado plenamente las ventajas que la movilidad temporal de profesionistas de México y Canadá podría aportar para incrementar el PIB no solo en Estados Unidos, sino en los tres países, al mismo tiempo que la demanda de talento incentivará la formación de más capital humano, requerido en los mercados laborales nacionales e internacionales.

Sin duda, la discusión sobre la integración del mercado laboral norteamericano es necesaria y oportuna de cara al reporte del T-MEC 2026. Este reporte podría, por ejemplo, iniciar un diagnóstico sobre las profesiones necesarias para la economía digital con cadenas de proveeduría sustentables en el Grupo de Trabajo de Entrada Temporal contemplado en el capítulo 16 del T-MEC, asegurando así que nuestra región logre efectivamente ser la más próspera y competitiva del mundo.



Adriana García

Coordinadora de análisis económico,
México, ¿cómo vamos?

@Adri_35

PRIMERA SECCIÓN

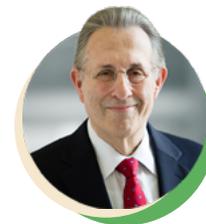
Movilidad laboral *en Norteamérica*

Earl Anthony Wayne – *Alcanzar el potencial del mercado laboral en Norteamérica requiere inversión en la fuerza laboral*

Tony Payan – *La integración de mercados laborales en Norteamérica y el T-MEC*

ALCANZAR EL POTENCIAL DEL MERCADO LABORAL EN NORTEAMÉRICA REQUIERE INVERSIÓN EN LA FUERZA LABORAL

Earl Anthony Wayne¹



Como los artículos de esta colección dejan claro, para desarrollar el potencial del mercado laboral de América del Norte, se necesita un entendimiento más profundo tanto de las características demográficas, como de las necesidades económicas del continente. Requiere de una colaboración más estrecha entre gobiernos, empresas, sindicatos, instituciones educativas y otros actores interesados para capacitar, "recapacitar" y "mejorar las capacidades" de las fuerzas laborales, en una extensa gama de habilidades que permitan satisfacer las necesidades de muchos sectores y comunidades. El progreso también requiere muchos pasos hacia el cambio, complicados en términos políticos, tanto en el ámbito de las leyes, como en regulaciones, políticas y mentalidades, entre otros.

Los problemas que deben abordarse cubren un inmenso rango de desafíos e involucran a una amplia variedad de actores a nivel local, nacional e internacional. Por ejemplo, es muy distinto intentar abordar las necesidades laborales de trabajadores que son a la vez poco calificados pero de labor sustantiva, como es el caso de los sectores agrícola y de servicios en América del Norte, como maximizar el aprovechamiento de los grupos laborales del hemisferio a, por el contrario, invertir en los requerimientos demandantes que conlleva atender a trabajadores altamente calificados en campos tecnológicos de vanguardia, como los semiconductores, que darán forma a los futuros económicos.

Se necesitan acciones significativas en ambas áreas. Además, como discuten los documentos de este compendio, la agenda

también cubre los temas de cómo abordar la movilidad laboral dentro y entre sectores industriales y países, poniendo énfasis en maneras de gestionar mejor los flujos migratorios, para obtener mejores resultados para las sociedades que envían y reciben trabajadores.

Abordando las brechas de competencias

Este artículo se centra en abordar las alarmantes brechas y disparidades de habilidades entre la fuerza laboral de los países de Norteamérica, ya que son retos clave que el mercado laboral de la región debe resolver. Si no se abordan, estos déficits y desconexiones del mercado laboral terminarán por socavar la competitividad económica de la región y sembrarán las semillas para una mayor desubicación social, polarización y una opinión pública anti-migratoria.²

Mucho antes de la pandemia y la subsecuente "gran renuncia", los empleadores en Norteamérica habían tenido problemas para identificar empleados y empleadas que contaran con las habilidades que necesitaban. A su vez, las y los trabajadores tuvieron dificultades para adquirir la educación y formación necesarias para acceder a las oportunidades laborales.

Estas asimetrías siguen impidiendo a empresas y sectores en Canadá, México y Estados Unidos, poder alcanzar el potencial inherente en las potentes redes de producción y comercio que

1 Distinguido Diplomático residente. School of International Service, American University; Co-Presidente del Consejo del Mexico Institute, Wilson Center.

2 Para más información, ver Wayne, E. A., y Alcocer, S. (2024). *El desarrollo de una fuerza de trabajo exitosa es vital para una gestión de emergencias competitiva y próspera en América del Norte* en Bersin, A. y Long, T. (Eds.), *América Del Norte 2.0: Forjar un futuro continental* (pp. 155-189). Wilson Center. Recuperado de <https://www.wilsoncenter.org/publication/north-america-20-forging-continental-future>; y Wayne, E. A., Chuayffet Godínez, R., De La O Abarca, G., & Safety, E. (2019). *North America 2.0: A Workforce Development Agenda*. Wilson Center. Recuperado de <https://www.wilsoncenter.org/publication/north-america-20-workforce-development-agenda>

sus países han estado construyendo desde principios de la década de 1990.

Las brechas y falta de habilidades en, por ejemplo, habilidades digitales³ y en tecnologías emergentes, como es el caso de los vehículos eléctricos⁴, siguen siendo desafíos importantes para la región.

Los tres gobiernos acordaron en mayo de 2023 coordinar esfuerzos para fortalecer la producción de semiconductores, incluyendo el desarrollo de la fuerza laboral como una prioridad clave para impulsar la competitividad.⁵ Sin embargo, este será un esfuerzo de varios años por parte de los gobiernos, la industria y las instituciones educativas.

En 2024, la Asociación de la Industria de Semiconductores de Estados Unidos (*SIA*, por sus siglas en inglés) informó que, si la tendencia actual persiste, es probable que la industria tenga una escasez de 67,000 trabajadores respecto a la demanda proyectada de técnicos, ingenieros y científicos necesarios para 2030. La *SIA* añadió que, tomando en cuenta únicamente las necesidades de Estados Unidos, esto es solo parte de los 1.4 millones de trabajadores con habilidades técnicas que se necesitarán para 2030.⁶

Si bien los semiconductores son un tema de enfoque particular que comparten los tres gobiernos de Norteamérica, se pueden encontrar desafíos similares en muchos otros sectores que también conciernen a la región en su conjunto.

Si la región quiere poder hacer frente a las demandas y cambios tecnológicos acelerados para que las economías sean ca-

paces de competir con China y otros países, adaptarse a los cambios demográficos en la fuerza laboral, gestionar los flujos migratorios, y crear reservas contra impactos inesperados, las y los líderes de América del Norte deben invertir en una agenda enfocada en el desarrollo de la fuerza laboral. Una agenda para Norteamérica rigurosa, que fomente instituciones para la colaboración regular y el intercambio de mejores prácticas en el cumplimiento de las necesidades de habilidades laborales de diversos sectores.

T-MEC y NALS

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) identifica el desarrollo de la fuerza laboral como un área de acción necesaria, por lo que ya ha comenzado una colaboración modesta como parte de la agenda de su propio Comité de Competitividad.⁷

Además, los liderazgos de los tres países incluyeron el desarrollo de la fuerza laboral como un objetivo de acción en las agendas de trabajo aprobadas durante las Cumbres de Líderes de América del Norte (*NALS*), tanto en 2021⁸, como en 2023⁹.

Ese acuerdo de la *NALS* incentivó que, en una conferencia en junio de 2023¹⁰, tanto ministros como representantes del sector privado, lanzaran diversos programas enfocados en el desarrollo de la fuerza laboral en la industria de semiconductores de América del Norte.

Además, desde que Estados Unidos y México reactivaron el Diálogo Económico de Alto Nivel (*HLED*, por sus siglas en inglés) en 2021¹¹, estos países han abordado el tema del desa-

- 3 National Skills Coalition. (s.f.). *Digital skills corporate sign-on*. Recuperado de <https://nationalskillscoalition.org/digital-skills-corporate-sign-on/?emci=f605b115-d89d-ee11-bea1-002248223f36&emdi=4556b1fa-e59d-ee11-bea1-002248223f36&ceid=11613005>
- 4 Beckett, E. (2023, mayo). *New Cars, New Skills: US Automakers Increase Demand for Electric Vehicle Skills*. Lightcast. Recuperado de <https://lightcast.io/resources/blog/electric-vehicle-skills>
- 5 U.S. Department of Commerce. (2023, mayo). *Joint Statement on the Launch of the North American Semiconductor Conference and North American Ministerial Committee on Economic Competitiveness*. [Hoja de datos]. Recuperado de <https://www.commerce.gov/news/fact-sheets/2023/05/joint-statement-launch-north-american-semiconductor-conference-and-north>
- 6 Isakowitz, Z. (2024, abril). *SIA Releases Policy Blueprint to Build the Future Semiconductor Workforce*. Semiconductor Industry Association. Recuperado de <https://www.semiconductors.org/sia-releases-policy-blueprint-to-build-the-future-semiconductor-workforce/>
- 7 Meltzer, J. P., Wayne, E. A., & Marroquín Bitar, D. (2023, julio). *USMCA at 3: Reflecting on impact and charting the future*. Brookings. Recuperado de <https://www.brookings.edu/articles/usmca-at-3-reflecting-on-impact-and-charting-the-future/>
- 8 The White House. (2021, noviembre). *FACT SHEET: Key Deliverables for the 2021 North American Leaders' Summit*. [Declaraciones y Comunicados]. Recuperado de <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/11/18/fact-sheet-key-deliverables-for-the-2021-north-american-leaders-summit/>
- 9 The White House. (2023, enero). *FACT SHEET: Key Deliverables for the 2023 North American Leaders' Summit*. [Declaraciones y Comunicados]. Recuperado de <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/01/10/fact-sheet-key-deliverables-for-the-2023-north-american-leaders-summit/>
- 10 Talbot, D., PhD. (2023, junio). *The North America Semiconductor Conference: Summary of Conclusions and Recommended Actions*. Milken Institute. Recuperado de <https://milkeninstitute.org/report/semiconductor-conference-north-america-summary>
- 11 The White House. (2022, septiembre). *FACT SHEET: 2022 U.S. – Mexico High-Level Economic Dialogue*. [Declaraciones y Comunicados]. Recuperado de <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/09/12/fact-sheet-2022-u-s-mexico-high-level-economic-dialogue/>

rollo de la fuerza laboral desde un enfoque bilateral. Han organizado eventos y proyectos¹² específicos de desarrollo de la fuerza laboral y han acordado examinar las cadenas de suministro de dispositivos médicos, así como de semiconductores.

En junio de 2024, el Instituto Nacional de Normas y Tecnología (NIST, por su siglas en inglés) de Estados Unidos, publicó un manual muy útil para la educación y desarrollo de la fuerza laboral en el sector de semiconductores.¹³ Este manual puede ser de gran ayuda para empresas, gobiernos y entidades educativas en todo el continente, ya que proporciona recomendaciones sobre las mejores prácticas para abordar las necesidades de la fuerza laboral, métricas e hitos, capacitación relevante para la industria, asociaciones estratégicas, y factores importantes para la contratación y retención de trabajadores.

En otro nuevo programa destinado a apoyar el desarrollo de la fuerza laboral en Estados Unidos, los Departamentos de Comercio, Trabajo y Educación del país ampliaron los programas de colaboración dirigidos a expandir la cooperación en programas de aprendizaje y otros programas de entrenamiento con empresas de Japón, Corea, Taiwán, Austria, Alemania y Suiza en 2024, a través de "Select Talent USA".¹⁴

Si bien se observa claramente un progreso en la dirección correcta, aún es necesario un enfoque más integral e institucionalizado para apoyar dicho avance en todos los sectores empresariales.

Necesidad de una agenda de trabajo integral para hacer frente a las transformaciones actuales

Estados Unidos, Canadá y México no han trabajado en una Agenda Norteamericana integral para abordar sistemáticamente las brechas y desajustes de habilidades que continúan obstaculizando la competitividad y el potencial productivo de las fuerzas laborales en la región de Norteamérica.

A más largo plazo, las transformaciones tecnológicas continuas probablemente contribuirán a la creación de más y mejores empleos. Sin embargo, dadas las transiciones complicadas por las que están pasando muchas industrias, empresas, individuos, comunidades y gobiernos, se ven en la necesidad de prepararse adecuadamente para los impactos que acompañan a la "destrucción creativa", sin mencionar que América del Norte necesita competir con China y otros países.

Al unir fuerzas, los países norteamericanos pueden convertir en realidad la creación de más y mejores empleos, y mitigar los efectos disruptivos que conlleva el cambio.¹⁵

Aunque este cambio tecnológico ya llevaba tiempo plantear desafíos significativos para la fuerza laboral, la pandemia obligó a las empresas a reevaluar el papel de la tecnología en sus lugares de trabajo, a gestionar trabajadores de forma remota, y a expandir rápidamente el comercio por internet.¹⁶ Además, la pandemia, y las recesiones que le siguieron, incentivaron la apertura de discusiones importantes acerca de la resiliencia, robustez y fiabilidad de las cadenas de suministro tanto en América del Norte, como a nivel mundial.¹⁷

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) estima que, dentro de 15 a 20 años, el 14% de los empleos en sus países miembro podrían desaparecer debido

- 12 Office of the United States Trade Representative. (2023, septiembre). *FACT SHEET: 2023 U.S.-Mexico High-Level Economic Dialogue*. [Hoja de datos]. Recuperado de <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/fact-sheets/2023/september/fact-sheet-2023-us-mexico-high-level-economic-dialogue>
- 13 Chips for America. (2024, junio). *CHIPS R&D Education and Workforce Development (EWD) Plan Guidebook*. Recuperado de <https://ssti.org/chips-rd-ewd-guidebookpdf>
- 14 U.S. Department of Commerce. (2024, junio). *U.S. Departments of Commerce, Labor, and Education Expand SelectTalentUSA Partnership to New International Markets, Increasing Quality Jobs and Apprenticeships through FDI*. [Comunicado de prensa]. Recuperado de <https://www.commerce.gov/news/press-releases/2024/06/us-departments-commerce-labor-and-education-expand-selecttalentusa>
- 15 OCDE (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Recuperado de https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en
- 16 Wayne, E. A. (2020, julio). *The Future of the North American Workforce in a Covid-19 Scenario*. Pulse News. Recuperado de <https://pulsenewsmexico.com/2020/06/22/the-future-of-the-north-american-workforce-in-a-covid-19-scenario>; y Wayne, E. A. (2020, mayo). *Don't Neglect Preparing Our Workers for a Post-Pandemic Economy*. The Hill. Recuperado de <https://thehill.com/opinion/finance/494951-dont-neglect-preparing-our-workers-for-a-post-pandemic-economy>
- 17 Wood, D., & Sands, C. (2020, mayo). *Who Is 'Us'? Thinking Like North Americans in Our Pandemic Response*. The Hill. Recuperado de <https://thehill.com/opinion/international/497305-who-is-us-thinking-like-north-americans-in-our-pandemic-response>; y Wayne, E. A. (2020, marzo). *Better Coordination Is Key to Reenergizing US-Mexico Trade*. The Hill. Recuperado de <https://thehill.com/opinion/finance/499898-better-coordination-is-key-to-reenergizing-us-mexico-trade>

a la automatización, y que es probable que otro 32 % cambie de forma radical.¹⁸

Las habilidades fundamentales requeridas en el empleo cambiarán, aumentando la demanda tanto de *reskilling* (formación para quienes han perdido sus empleos) como de *upskilling* (formación para empleados cuyos trabajos están evolucionando), además de la necesidad de integrar a nuevos trabajadores en sectores específicos.¹⁹

La alfabetización digital y las habilidades digitales fundamentales serán cada vez más importantes: para el año 2030, por ejemplo, se estima que el 77 % de los trabajos en Estados Unidos requerirán el uso de tecnología.²⁰

El surgimiento de herramientas que utilizan la Inteligencia Artificial (IA) cada vez más poderosas, ha suscitado aún más preocupaciones sobre los cambios significativos que se verán en los empleos, habilidades y el entorno laboral en toda Norteamérica, e internacionalmente.²¹ Estas preocupaciones han sido, a su vez, parte de la discusión continua sobre cómo los gobiernos podrían gestionar mejor esta nueva y poderosa tecnología. Probablemente, el rápido desarrollo y el creciente uso de la IA, complicarán la eliminación y el surgimiento de nuevos empleos y habilidades como parte de la transformación continua del lugar de trabajo y las trayectorias profesionales. El Informe sobre el Futuro de los Empleos 2023 del Foro Económico Mundial, estima que la adopción de tecnología, incluida la IA, impulsará la transformación de empleos y lugares de trabajo dentro de los próximos cinco años.²²

Invertir en más recursos y coordinación en cuatro áreas

Para poder abordar mejor las brechas existentes y poder alcanzar el potencial del mercado laboral de la región, Estados Unidos, Canadá y México necesitan tanto incrementar como focalizar mejor su atención hacia el desarrollo, ajuste y capacitación

de sus fuerzas laborales, además de promover su inversión, construyendo una mejor colaboración transcontinental.²³

América del Norte necesita acordar una estrategia para desarrollar una fuerza laboral capacitada para las necesidades del siglo XXI. Esto enfocándose en cuatro áreas:

1. Promover enfoques comunes hacia el aprendizaje basado en el trabajo.
2. Desarrollar el uso innovador de credenciales transparentes que sean ampliamente reconocidas en toda la región.
3. Mejorar tanto la recolección como la transparencia de datos del mercado laboral, para ayudar a que las y los trabajadores, y las empresas puedan entender mejor las tendencias.
4. Crear mecanismos y foros colaborativos, abriendo un espacio para compartir lecciones aprendidas y proponer mejores prácticas para mejorar el desarrollo de la fuerza laboral.²⁴

La implementación de esta agenda depende de la participación de múltiples actores involucrados, impulsada por la colaboración entre gobiernos nacionales y subnacionales, empresas, académicos y proveedores de educación, sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONGs).

Muchas de las asociaciones y resultados más exitosos surgirán de prácticas y modelos establecidos a nivel local y regional, y entre una variedad de partes interesadas en sectores específicos. Sin embargo, las lecciones aprendidas probablemente se puedan replicar ampliamente si se establecen foros con ese propósito.

Los tres gobiernos deben liderar este esfuerzo. Como parte de la Agenda de Competitividad de América del Norte, deberían establecer diálogos regulares y grupos de trabajo que reúnan

18 OCDE. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Recuperado de http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-es

19 World Economic Forum (WEF). (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

20 Markle Foundation. (2019, octubre). *Digital Blindspot: How Digital Literacy Can Create a More Resilient American Workforce*. Recuperado de <https://www.markle.org/sites/default/files/2019-10-24-RABN-Digital-Literacy-ReportFINAL.pdf>

21 Cazzaniga, M., et al. (2024, enero). *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*. *International Monetary Fund*. Recuperado de <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379?cid=bl-com-sd-NEA2024001>

22 World Economic Forum (WEF). (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Recuperado de https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

23 Wayne, E. A. (2024, febrero). *North American Workforce Development and Education Cooperation*. [Grabación de video del discurso]. *Cross-Border Threat Screening and Supply Chain Defense*. Recuperado de <https://cbts.tamu.edu/2024/01/29/distinguished-speaker-ambassador-earl-anthony-wayne/>

24 Gran parte de los datos utilizados para apoyar este marco cooperativo fueron recopilados y analizados antes de la pandemia de COVID-19; sin embargo, las conclusiones derivadas de estos datos previos a la pandemia son aún más relevantes en el contexto posterior a la pandemia, como lo demuestran estudios más recientes como el Informe sobre el Futuro del Empleo 2020 del WEF.

a figuras clave a nivel nacional y subnacional para discutir desafíos y avances. Los eventos y grupos de trabajo pueden servir para identificar y destacar las asociaciones y los programas exitosos existentes en todo el continente, fomentando, a la vez, que la conversación sobre cómo expandir e implementar esos éxitos sea continua, mediante, por ejemplo, la implementación de talleres regulares sobre temas específicos de interés.

Convertir este trabajo en una prioridad continua para la acción colaborativa en todo el continente y la disposición de los países a invertir más en programas específicos para la fuerza laboral, serán la clave del éxito. Según el último recuento de la OCDE sobre el gasto público total en programas de mercado laboral como porcentaje del PIB (datos de 2021), México ocupa el último lugar en el puesto 25, Estados Unidos es penúltimo en el puesto 24 y Canadá, a pesar de estar mejor ubicado, ocupa el puesto 16 entre los países miembros de la OCDE.²⁵

Estados Unidos ha aumentado significativamente su gasto en inversión económica²⁶, incluyendo fondos para el desarrollo de la fuerza laboral a través de legislaciones como la Bipartisan Infrastructure Law, la CHIPS & Science Act y el Inflation Reduction Act (*IRA*, por sus siglas en inglés). No obstante, queda mucho por hacer en términos de la inversión federal y sub-federal en programas de formación laboral en Estados Unidos, una situación que también es evidente en México y Canadá.

Será importante adaptar algunas prioridades específicas para el trabajo a nivel nacional y regional, tomando en cuenta una serie de puntos clave. Algunas iniciativas podrían comenzar por atender las necesidades de habilidades en sectores empresariales de importancia crítica a nivel regional o nacional, como se ha discutido previamente en el tema de semiconductores o en aspectos de la energía "verde", como está intentando hacer Estados Unidos con la legislación *IRA*. Deberían haber políticas y normativas que sirvan para reconocer y premiar éxitos destacados, y que también creen conciencia sobre los requisitos, ventajas y oportunidades que conllevan los programas de mejoramiento de habilidades y otros programas educativos.

Establecer el trabajo trilateral para el desarrollo de la fuerza laboral

Para seguir guiando y respaldando el progreso, México, Estados Unidos y Canadá deben establecer un grupo de trabajo trilateral de alto nivel para el desarrollo de la fuerza laboral. Para su consolidación se requiere una participación sustancial por parte del sector privado y académico, para poder marcar el camino hacia el progreso mediante una mayor inversión en esfuerzos probados de desarrollo de la fuerza laboral, que reflejen asociaciones de múltiples partes interesadas. Hay evidencia de que una inversión más inteligente en estos programas puede tener buenos efectos en el empleo.²⁷

Los agentes o personas a cargo podrían nombrar grupos de trabajo con participantes de los sectores público, privado y académico, incluidos participantes federales y sub-federales, para desarrollar propuestas de acción específicas relacionadas con las cuatro áreas mencionadas anteriormente y según se describe en el anexo. Una parte importante de este esfuerzo será asegurar que los programas sean comunicados efectivamente al público para que lleguen a más participantes.

Los trabajadores, las empresas y las comunidades de Norteamérica se beneficiarán enormemente al fomentar un diálogo activo y una mejor cooperación en el tema del desarrollo de la fuerza laboral, que es, a su vez, gran parte del desarrollo del potencial del mercado laboral del continente.

Anexo: Discusión Detallada sobre las Áreas Propuestas para el Desarrollo de la Fuerza Laboral entre México, Estados Unidos y Canadá.²⁸

Tema 1. Expandir la formación profesional, el aprendizaje basado en el trabajo y la educación técnica

El "aprendizaje basado en el trabajo" (*Work-based learning* o *WBL*, por sus siglas en inglés) o los programas de "aprendizaje integrado al trabajo", abarcan una amplia gama de modelos. La formación profesional, como las pasantías, prácticas o aprendizajes técnicos, son ejemplos bien conocidos.

25 Ver el Gasto Público como porcentaje del PIB en las políticas activas del mercado laboral, OCDE, en <https://goingdigital.oecd.org/en/indicator/42>

26 Boushey, H. (2023, agosto). Understanding the Economics of Investing in America: A Collection of Resources. *The White House*. Recuperado de <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/blog/2023/08/11/iiaresources/#:~:text=Working%20with%20Congress%2C%20the%20President,and%20the%20Inflation%20Reduction%20Act.>

27 Holzer, H. J. (2023, diciembre 21). Can workforce development help us reach full employment?. *Brookings*. Recuperado de <https://www.brookings.edu/articles/can-workplace-development-help-us-reach-full-employment/?share=interactive-1752095>

28 Alcocer, S., & Wayne, E. A. (2024). El desarrollo de una fuerza de trabajo exitosa es vital para una gestión de emergencias competitiva y próspera en América del Norte. En A. Bersin & T. Long (Eds.), *América Del Norte 2.0: Forjar un futuro continental*. Wilson Center. Recuperado de <https://www.wilsoncenter.org/publication/north-america-20-forging-continental-future>

El *WBL* combina la instrucción académica y el aprendizaje en el lugar de trabajo para equipar a las personas con habilidades relevantes para satisfacer las demandas del mercado laboral y ofrecer empleadas y empleados capacitados de manera específica para las empresas que les requieren. Los enfoques de *WBL* pueden abordar las brechas de habilidades al colocar de inmediato a trabajadores en puestos vacantes, y las empresas que ofrecen la formación profesional tienen la capacidad de ajustar la formación de acuerdo con las necesidades específicas que van cambiando con el tiempo.

El *WBL* también proporciona a las y los trabajadores la oportunidad de tener una trayectoria profesional, al ofrecerles empleos remunerados, certificaciones y habilidades requeridas por el mercado laboral.²⁹ Sin embargo, las iniciativas de formación profesional de *WBL* tienen el reto de evolucionar al ritmo del cambio tecnológico y las necesidades del lugar de trabajo. Por ejemplo, la OCDE recomienda que sus países miembros transiten de sistemas educativos tradicionales hacia un modelo educativo que incentive la actualización continua de habilidades, para así satisfacer la demanda cambiante.³⁰ Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) requieren atención especial, ya que el costo de los programas enfocados en la actualización y mejora de habilidades es muy alto para ellas. Para que las empresas más pequeñas puedan aprovechar mejor los beneficios de los programas de formación laboral, los actores interesados en el ámbito de la fuerza laboral, como son algunas industrias y sectores, pero especialmente el gobierno, pueden ayudar.³¹

Los gobiernos federales de Canadá, México y Estados Unidos deben coordinarse para acordar estándares compartidos para lo siguiente:

1. Definir las pasantías y otros tipos de aprendizaje basado en el trabajo (*WBL*), así como también los criterios mínimos y estándares de calidad.³²
2. Acordar las directrices generales, asignando roles y responsabilidades específicas a los gobiernos, la industria y a intermediarios en temas de desarrollo, implementación y

financiamiento de pasantías y otros programas de aprendizaje basado en el trabajo (*WBL*).

3. Crear un grupo de trabajo trinacional de educación técnica, profesional y de formación profesional para identificar cuáles son las mejores prácticas para promover pasantías y otros programas de aprendizaje basado en el trabajo (*WBL*).
4. Acordar los elementos clave de una estrategia de marketing que sirva para crear conciencia acerca de las ventajas del aprendizaje basado en el trabajo (*WBL*) y cambiar las percepciones públicas negativas y mal informadas sobre dichos programas.
5. Establecer espacios trinacionales para fomentar un diálogo continuo entre los actores regionales, con el fin de compartir las mejores prácticas sobre el aprendizaje basado en el trabajo (*WBL*) y la formación laboral, así como para fortalecer las asociaciones público-privadas.
6. Acordar, entre los tres países, formas coordinadas de incentivar y apoyar a las empresas, incluidas las PYMES, a desarrollar programas de formación y aprendizaje tanto para la recalificación, como para la mejora de las habilidades de sus trabajadores.

Tema 2. Mejorar el reconocimiento, la portabilidad y la transparencia de las credenciales

Las credenciales profesionales ofrecen una indicación clara de las habilidades que posee un trabajador, facilitando su movilidad en el mercado laboral y reduciendo los costos de selección para las empresas, lo que permite contratar a trabajadores mejor calificados y remunerarlos con salarios más altos.

A pesar de estos posibles beneficios, el sistema actual de credenciales está fragmentado, a través y dentro de Norteamérica lo cual implica una barrera para muchos trabajadores, con diversos niveles de calificación.³³ Este es un desafío importante entre las fronteras nacionales, donde diversas credenciales, por no ser transferibles, dejan a trabajadores con habilidades

29 Johnson, & Spiker. (s.f.). "Broadening the Apprenticeship Pipeline."

30 OECD, "OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work."

31 Spiker, K. (s.f.). *Partnering Up: How Industry Partnerships Can Bring Work-Based Learning to Scale*. National Skills Coalition. Recuperado de <https://www.nationalskillscoalition.org/resource/publications/partnering-up-how-industry-partnerships-can-bring-work-based-learning-to-scale/>

32 Institute for Workplace Skills & Innovation America. (2019). *It's Time: Using Modern Apprenticeship to Reskill America*. Recuperado de <https://www.iwsiamerica.org/itstime/>; Urban Institute. (2019). *Center on Labor, Human Services and Population*. Recuperado de <https://www.urban.org/policy-centers/center-labor-human-services-and-population/projects/competency-based-occupational-frameworks-registered-apprenticeships/>

33 Alden, & Taylor-Kale. (s.f.). *The Work Ahead*.

y educación adecuada subempleados.³⁴ La educación superior y los servicios de empleabilidad también están desarticulados en el continente, y con frecuencia se mantienen desconectados de las necesidades de empleadores y de las industrias.

Hacer que las credenciales sean comparables, transferibles, acumulables y más transparentes apoyaría la competitividad de América del Norte, además de que ayudaría a superar las brechas y desajustes de habilidades existentes. Gran parte de esto está ocurriendo *de facto*, a medida que estudiantes y trabajadores buscan más credenciales, pero este esfuerzo podría estar mejor respaldado por los gobiernos.

Los tres países norteamericanos deben trabajar para llegar a un acuerdo sobre lo siguiente:

1. Desarrollar un lenguaje común sobre credenciales y competencias para facilitar su comprensión, calidad, transferibilidad y reconocimiento, así como la capacidad de apilarlas y hasta acumularlas.
2. Desarrollar o fortalecer marcos nacionales de competencia, alineándolos con el lenguaje común trinacional de credenciales y competencias.
3. Desarrollar directrices para poder evaluar y validar tanto el aprendizaje informal como la experiencia profesional y adicionalmente poder identificar las habilidades procedentes de la experiencia en cuestión.

Tema 3. Mejorar la recolección y la transparencia de los datos del mercado laboral

Un reto significativo es que ni las autoridades públicas, ni el sector privado, ni la academia, recopilan ni comparten datos sobre credenciales, habilidades, tendencias de la fuerza laboral o la efectividad de la formación. Mejorar la recolección de datos puede permitirle a las personas tomar decisiones profesionales más informadas. Además, puede aportar valor, ya que crea y promueve la transparencia en el mercado laboral.³⁵ La velocidad del cambio en la economía también requiere, cada vez más, el desarrollo de plataformas de información acerca del mercado laboral en tiempo real, bases de datos de ha-

bilidades demandadas, y evaluaciones regulares de programas de habilidades.³⁶

Se deberían acordar, trilateralmente, los siguientes elementos:

1. Desarrollar normas para la recolección de datos e información del mercado laboral en tiempo real de manera consistente y homogénea, de modo que sea comparable entre países y en toda la región, así como fácilmente accesible.
2. Establecer un Observatorio de la Fuerza Laboral de América del Norte (NAWO, por sus siglas en inglés) que tenga el objetivo de desarrollar una plataforma trinacional en línea (vinculada a plataformas nacionales) que sirva como un punto central de datos en tiempo real del mercado laboral de los tres países, además de ser un centro que permita compartir las mejores prácticas de los sectores público y privado.
3. Desarrollar directrices para hacer que la plataforma trinacional NAWO y las herramientas de datos estén disponibles de manera abierta para todos los interesados.
4. Desarrollar directrices para las métricas utilizadas para evaluar los programas de desarrollo de la fuerza laboral y para proponer mejoras.

Tema 4. Identificar, compartir y propagar las mejores prácticas

El ritmo del cambio en las tres economías, que ya es acelerado, probablemente se agudizará aún más. El resultado de esta aceleración será un proceso complejo de creación, destrucción y transformación masiva de empleos, de lugares de trabajo y de estilos de vida laborales; fenómeno también conocido como la Industria 4.0 o la "cuarta revolución industrial".³⁷ La pandemia trajo consigo nuevas lecciones y un uso más amplio de la tecnología, reflejado en más trabajo remoto, lo cual ha abierto oportunidades también para más trabajo transfronterizo. La inteligencia artificial, con su desarrollo acelerado y uso creciente, probablemente complicará aún más la transformación continua que se está observando en el lugar de trabajo y en las carreras profesionales. Además, la tendencia continua de flujos migratorios despierta consideraciones adicionales importantes a tomar en cuenta.

34 Batalova, J., Fix, M., & Bachmeier, J. D. (2016). *Untapped Talent: The Costs of Brain Waste among Highly Skilled Immigrants in the United States*. Migration Policy Institute. Recuperado de <https://www.migrationpolicy.org/research/untapped-talent-costs-brain-waste-among-highly-skilled-immigrants-united-states/>

35 Alden, & Taylor-Kale. (s.f.). *The Work Ahead*.

36 Vilsack, R., & LaPrad, J. (2022, mayo). *Data for an Inclusive Economic Recovery*. National Skills Coalition. Recuperado de <https://nationalskillscoalition.org/resource/publications/data-for-an-inclusive-economic-recovery/>

37 McKinsey Global Institute. (2017). *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*. McKinsey and Company. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.pdf>

El reporte del Foro Económico Mundial, *Futuro del empleo 2023*, señala que los empleadores anticipan un cambio estructural en el mercado laboral del 23 % de los empleos en los próximos cinco años, y que el 44% de las habilidades de los trabajadores serán afectadas. El informe estima que seis de cada diez empleados necesitarán formación, pero que solo la mitad, tienen acceso a oportunidades de formación adecuadas hoy en día.³⁸

Estas necesidades de formación y educación también subrayan la importancia que tienen las asociaciones con instituciones educativas. Se necesita liderazgo del sector privado, público y académico para desarrollar modelos sobre cómo adaptarse al ritmo del cambio, y, de ahora en adelante, las discusiones sobre políticas económicas e industriales deben incorporar de manera más asertiva el tema del desarrollo de la fuerza laboral.

Las posibles iniciativas trilaterales incluyen:

1. Identificar y compartir ejemplos exitosos de colaboración entre sectores público y privado.
2. Acordar enfoques y estrategias para fomentar que las empresas colaboren con instituciones educativas, sindicatos, gobiernos estatales y locales y otros actores relevantes, para alinear mejor los planes de estudios con las necesidades cambiantes del mercado laboral, mejorar la conexión de los graduados con el mercado laboral, y fomentar la modernización de los espacios educativos.
3. Crear espacios trinacionales para compartir las mejores prácticas en la industria 4.0, las lecciones aprendidas de la pandemia, la incorporación de inteligencia artificial, y sobre cómo construir asociaciones que vinculen las prioridades de los sectores empresarial, académico y gubernamental. Buscar maneras de fortalecer modelos de trabajo remoto o a distancia, que puedan funcionar bien a lo largo de las cadenas de valor continentales.
4. Identificar las mejores prácticas para que pequeñas y medianas empresas se mantengan al día con los cambios tecnológicos y la creación de talento.
5. Establecer proyectos trilaterales de investigación e innovación en áreas económicas estratégicas a través del continente, con la ayuda de subvenciones y becas.
6. Invertir en evaluaciones tanto de los programas en curso, como de tendencias futuras, además de preparación para las futuras habilidades necesarias para el mercado laboral.

La Agenda de Desarrollo de la Fuerza Laboral de América del Norte implica un esfuerzo colaborativo que incluya a los gobiernos de América del Norte, al sector privado, instituciones educativas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales (ONGs), entre otros actores interesados. Debe institucionalizar foros y mecanismos que convoquen tanto a gobiernos federales como subnacionales, además de otros actores interesados, a colaborar de manera innovadora en identificar y compartir las mejores prácticas.

Traducción elaborada por el equipo de México, ¿cómo vamos?

Referencias:

Para más detalles, consultar "América Del Norte 2.0: Forjar un futuro continental" (2024). "North America 2.0: Forging a Continental Future" (2023), disponible en <https://www.wilsoncenter.org/publication/north-america-20-forging-continental-future> (También citado en la primera nota al pie de página, en la parte superior).

Además, investigación inicial esencial sobre el desarrollo de la fuerza laboral se puede encontrar en el estudio de diciembre de 2019 del Wilson Center, titulado "North America 2.0: A Workforce Development Agenda" disponible en <https://www.wilsoncenter.org/publication/north-america-20-workforce-development-agenda>. Agradecemos a los coautores e investigadores del informe de 2019: Raquel Chuayffet Godínez, Grecia De La O Abarca y Emma Sarfity, y expresamos nuestro agradecimiento a Erick Guajardo, Lessan Melke y Cameron Wheeler, por su apoyo editorial y en investigación. También expresamos nuestro agradecimiento a RASSINI, por su apoyo inicial para el estudio inicial.

Alden, & Taylor-Kale. (s.f.). *The Work Ahead*.

Batalova, J., Fix, M., & Bachmeier, J. D. (2016). *Untapped Talent: The Costs of Brain Waste among Highly Skilled Immigrants in the United States*. Migration Policy Institute. Recuperado de <https://www.migrationpolicy.org/research/untapped-talent-costs-brain-waste-among-highly-skilled-immigrants-united-states/>

Beckett, E. (2023, mayo 3). *New Cars, New Skills: us Automakers Increase Demand for Electric Vehicle Skills*. Lightcast. Recuperado de <https://lightcast.io/resources/blog/electric-vehicle-skills>

Boushey, H. (2023, agosto 11). Understanding the Economics of Investing in America: A Collection of Resources. *The White*

House. Recuperado de <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/blog/2023/08/11/ia-resources/#:~:text=Working%20with%20Congress%2C%20the%20President,and%20the%20Inflation%20Reduction%20Act>.

Cazzaniga, M., et al. (2024, enero 14). *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*. *International Monetary Fund*. Recuperado de <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379?cid=bl-com-SDNEA2024001>

Chips for America. (2024, junio 17). *CHIPS R&D Education and Workforce Development (EWD) Plan Guidebook*. Recuperado de <https://ssti.org/chips-rd-ewd-guidebookpdf>

Holzer, H. J. (2023, diciembre 21). Can workforce development help us reach full employment? *Brookings*. Recuperado de <https://www.brookings.edu/articles/can-workplace-development-help-us-reach-full-employment/?share=interactive-1752095>

Institute for Workplace Skills & Innovation America. (2019). *It's Time: Using Modern Apprenticeship to Reskill America*. Recuperado de <https://www.iwsiamerica.org/itstime/>; Urban Institute. (2019). *Center on Labor, Human Services and Population*. Recuperado de <https://www.urban.org/policy-centers/center-labor-human-services-and-population/projects/competency-based-occupational-frameworks-registered-apprenticeships/>

Isakowitz, Z. (2024, abril 8). *SIA Releases Policy Blueprint to Build the Future Semiconductor Workforce*. Semiconductor Industry Association. Recuperado de <https://www.semiconductors.org/sia-releases-policy-blueprint-to-build-the-future-semiconductor-workforce/>

Johnson, & Spiker. (s.f.). "Broadening the Apprenticeship Pipeline."

McKinsey Global Institute. (2017). *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*. McKinsey and Company. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.pdf>

Meltzer, J. P., Wayne, E. A., & Marroquín Bitar, D. (2023, julio 19). *USMCA at 3: Reflecting on impact and charting the future*. *Brookings*. Recuperado de <https://www.brookings.edu/articles/usmca-at-3-reflecting-on-impact-and-charting-the-future/>

National Skills Coalition. (s.f.). Digital skills corporate sign-on. Recuperado de <https://nationalskillscoalition.org/digital-skills-corporate-sign-on/?emci=f605b115-d89d-ee11-bea1-002248223f36&emdi=4556b1fa-e59d-ee11-bea1-002248223f36&ceid=11613005>

OCDE (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Recuperado de https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en

Office of the United States Trade Representative. (2023, septiembre). FACT SHEET: 2023 U.S.-Mexico High-Level Economic Dialogue. [Hoja de datos]. Recuperado de <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/fact-sheets/2023/september/fact-sheet-2023-us-mexico-high-level-economic-dialogue>

Spiker, K. (s.f.). Partnering Up: How Industry Partnerships Can Bring Work-Based Learning to Scale. National Skills Coalition. Recuperado de <https://www.nationalskillscoalition.org/resource/publications/partnering-up-how-industry-partnerships-can-bring-work-based-learning-to-scale/>

Talbot, D., PhD. (2023, junio 6). The North America Semiconductor Conference: Summary of Conclusions and Recommended Actions. Milken Institute. Recuperado de <https://milkeninstitute.org/report/semiconductor-conference-north-america-summary>

The White House. (2021, noviembre 18). FACT SHEET: Key Deliverables for the 2021 North American Leaders' Summit. [Declaraciones y Comunicados]. Recuperado de <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/11/18/fact-sheet-key-deliverables-for-the-2021-north-american-leaders-summit/>

The White House. (2022, septiembre 12). FACT SHEET: 2022 U.S. – Mexico High-Level Economic Dialogue. [Declaraciones y Comunicados]. Recuperado de <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/09/12/fact-sheet-2022-u-s-mexico-high-level-economic-dialogue/>

The White House. (2023, enero 10). FACT SHEET: Key Deliverables for the 2023 North American Leaders' Summit. [Declaraciones y Comunicados]. Recuperado de <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/01/10/fact-sheet-key-deliverables-for-the-2023-north-american-leaders-summit/>

U.S. Department of Commerce. (2023, mayo). Joint Statement on the Launch of the North American Semiconductor Conference and North American Ministerial Committee on Economic Competitiveness. [Hoja de datos].

Recuperado de <https://www.commerce.gov/news/fact-sheets/2023/05/joint-statement-launch-north-american-semiconductor-conference-and-north>

Vilsack, R., & LaPrad, J. (2022, mayo 25). Data for an Inclusive Economic Recovery. National Skills Coalition. Recuperado de <https://nationalskillscoalition.org/>

Wayne, E. A. (2020, marzo). Better Coordination Is Key to Reenergizing US-Mexico Trade. The Hill. Recuperado de <https://thehill.com/opinion/finance/499898-better-coordination-is-key-to-reenergizing-us-mexico-trade>.

World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023. Recuperado de https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Wood, D., & Sands, C. (2020, mayo). Who Is 'Us'? Thinking Like North Americans in Our Pandemic Response. The Hill. Recuperado de <https://thehill.com/opinion/international/497305-who-is-us-thinking-like-north-americans-in-our-pandemic-response>.

LA INTEGRACIÓN DE MERCADOS LABORALES EN NORTEAMÉRICA Y EL T-MEC

Tony Payan¹



Introducción

Esta breve reflexión describe las condiciones históricas y contemporáneas de los mercados laborales entre México y Estados Unidos; plantea la necesidad de reconocer, legalizar, y ordenar la integración real y efectiva de dichos mercados, y propone una ruta crítica para lograrlo. Esta solución integradora pasa por la relación comercial, específicamente por el Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC) en su capítulo 16 bajo el título Entrada Temporal de Personas de Negocios. Sin embargo, se argumenta que la efectividad de este recurso dependerá de la voluntad política de las partes para ampliar o modificar el dicho capítulo del T-MEC para un mayor y mejor ordenamiento de los mercados laborales en beneficio de ambos países y, potencialmente, de Canadá.

Los mercados laborales de Estados Unidos y México y su interacción

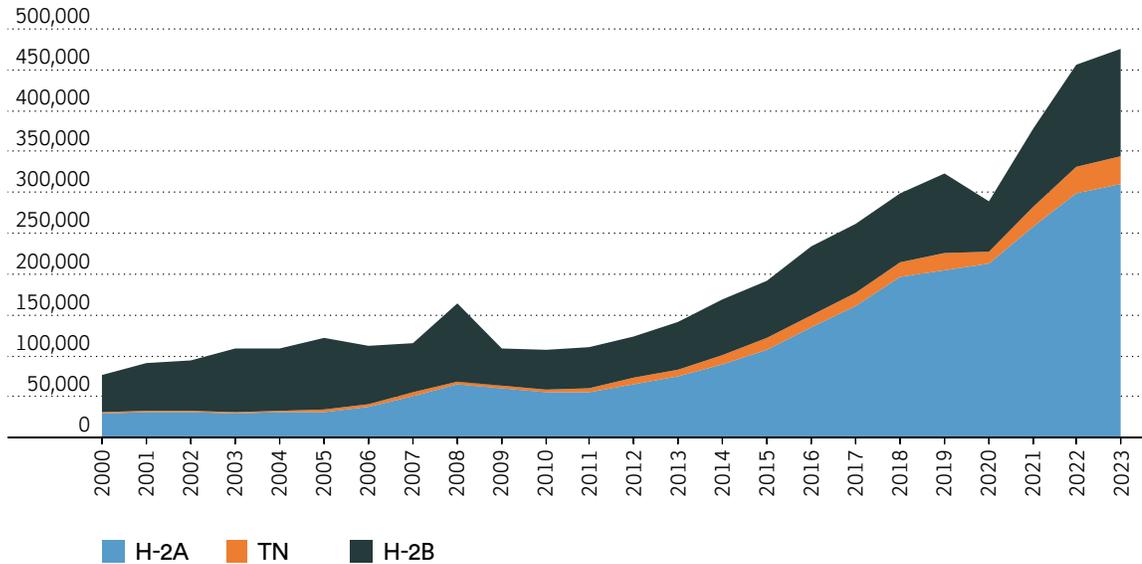
Los mercados laborales de Estados Unidos y México han mantenido una interdependencia histórica basada en dos factores. El primero es la vitalidad económica estadounidense, la cual exige un suministro constante de mano de obra, y el segundo es la demografía mexicana, la cual ha generado un excedente de mano de obra constante a lo largo de los siglos XX y XXI, aunque se espera que los cambios demográficos de México en las próximas décadas modifiquen esta condición. Este contexto ha generado una complementariedad estructural en ambos mercados laborales, que se ha manifestado en una migración constante de ciudadanos mexicanos hacia Estados Unidos.²

A pesar de esta complementariedad histórica y estructural, la integración laboral entre ambos países se ha dado de manera errática y ha seguido dos rutas distintas. Una de ellas es la vía legal que, además de 5.4 millones de residentes permanentes autorizados y ciudadanos naturalizados nacidos en México, se compone de una diversidad de programas de trabajadores con visas de empleo, incluyendo las visas H1-B para profesionales, H2-A para trabajadores agrícolas, H2-B para trabajadores no agrícolas, y la visa TN, también para profesionales (Figura 1). Esta última categoría de visado fue contemplada en un principio en el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN) y actualmente es regulada por el T-MEC. La segunda ruta ha implicado un flujo constante de migración indocumentada de mexicanos hacia los Estados Unidos, que ha resultado en la presencia de por lo menos 5.3 millones de trabajadores nacidos en México, pero sin permiso para laborar en EEUU.³

Esta presencia de millones de trabajadores documentados e indocumentados mexicanos en Estados Unidos habla por sí misma de la necesidad de una solución integradora, legal y ordenada de los mercados laborales entre ambos países.

- 1 Director fundador del Centro México en el Instituto Baker de Políticas Públicas de la Universidad Rice en Houston, Texas, y profesor de ciencias sociales de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- 2 Cornelius, W. (1998). The Structural Embeddedness of Demand for Mexican Immigrant Labor: New Evidence from California. In Suárez-Orozco, M (Ed.), *Crossings: Mexican Immigration in Interdisciplinary Perspectives* (pp. 113-155). Harvard University Press.
- 3 Migration Policy Institute. (2019). *Profile of Unauthorized Population: United States*. <https://www.migrationpolicy.org/data/unauthorized-immigrant-population/state/us#topcountries>.

Gráfica 1. Ilustración de los tres principales visados de trabajo para mexicanos en los Estados Unidos, 2000-2023.



Las condiciones de los mercados laborales en EEUU

La fortaleza de la economía estadounidense en el periodo post-COVID-19 ha exigido mayor cantidad y calidad de trabajadores. En el primer trimestre del 2024, la economía de los Estados Unidos tenía 8.1 millones⁴ de vacantes y solamente 6.1 millones de desempleados⁵, es decir, un déficit de 2 millones de trabajadores. Este déficit, que se puede convertir en un problema estructural para los mercados laborales estadounidenses y la economía en general, solamente puede ser cubierto por la adición de más trabajadores, ya sea por un crecimiento demográfico nativo o por un aumento en la inmigración. Ninguna de estas rutas es suficiente. La tasa de crecimiento de la población en EEUU se sigue desacelerando, debido a una baja en las tasas de fertilidad, un millón de muertes por la pandemia, y un aumento considerable en las tasas de jubilación de la generación conocida como los *boomers*. Por otro lado, las rutas migratorias siguen estructuralmente acotadas. El sistema de visado para trabajadores es limitado y posee características que ciñen las probabilidades de que mayores números de personas accedan al mercado laboral estadounidense, incluyendo los altos costos de las visas y una tramitología complicada.

México emigra de nuevo

La constante necesidad de mano de obra en los mercados laborales estadounidenses viene acompañada de varias condiciones que comienzan a incentivar la migración desde México, después de haber estado varios años a la baja. Las principales condiciones son el desempeño subóptimo de la economía mexicana en los últimos años, con un crecimiento promedio de apenas 0.8% en los últimos seis años. Este bajo crecimiento impulsa un nuevo éxodo de trabajadores hacia los Estados Unidos—aproximadamente 48,000 mexicanos han sido detenidos en la frontera mensualmente del 2021 al 2024.⁶ Los programas sociales, mayormente de transferencias en efectivo, no han tenido un efecto disuasorio entre muchos mexicanos que prefieren trabajar en Estados Unidos, donde los salarios son mucho más altos que en México y que las propias transferencias gubernamentales. Además, la creciente inseguridad pública estimula el éxodo de ciudadanos mexicanos de clase media y alta, con un gran número trasladando su capital, sus familias, y sus negocios a Estados Unidos—muchos de ellos con visas temporales o de inversión. Esto indica que, en el futuro inmediato, cientos de miles de mexicanos seguirán buscando oportunidades de trabajo e inversión en ese país.

4 Statista. (Marzo, 22). *Monthly Job Openings in the United States from March 2022 to March 2024*. <https://www.statista.com/statistics/217943/monthly-job-openings-in-the-united-states/>.

5 Bureau of Labor Statistics. (2024, June 4). *The Employment Situation*. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/empst.pdf>.

6 U.S. Customs and Border Protection. (2024). *Nationwide Encounters*. <https://www.cbp.gov/newsroom/stats/nationwide-encounters>.

El T-MEC y el capítulo laboral: una visa especial

Las condiciones de la economía de Estados Unidos—con una constante demanda de trabajadores—y las condiciones económicas y de seguridad en México que incentivan un nuevo éxodo son un conjunto de factores que ameritan que los gobiernos ordenen y regulen los mercados laborales para evitar la irregularidad y beneficiar a ambos países. La ruta crítica para lograr esto se encuentra en el T-MEC, específicamente en su Capítulo 16, titulado, como ya se indicó, Entrada Temporal de Personas de Negocios.

Ahora bien, el T-MEC, antes TLCAN, no es explícitamente un tratado laboral. Sin embargo, contiene un apartado insertado a partir de una petición del gobierno mexicano a principios de los 1990s. El tratado dice:

Artículo 16.4: Autorización de Entrada Temporal 1. Cada Parte autorizará la entrada temporal a una persona de negocios que se encuentre calificada para entrar conforme a sus medidas relacionadas con la salud y seguridad públicas y seguridad nacional, de conformidad con este Capítulo, incluido el Anexo 16-A (Entrada Temporal para Personas de Negocios).

Para efectos de su implementación, Estados Unidos creó la visa *TN*, con la cual pueden acceder ciudadanos mexicanos y canadienses al mercado laboral estadounidense, siempre y cuando la profesión del solicitante se encuentre en la lista de profesiones enumeradas en el anexo del Capítulo 16. El efecto ha sido un creciente, aunque todavía limitado, uso de esta visa, como lo muestra la gráfica 1. Lo que impide el uso de este visado en mayores números es principalmente el límite que impone la lista de 63 profesiones (más una agregada más tarde), las cuales se encuentran ya desfasadas de la realidad laboral de la tercera década del siglo XXI. Pero lo que facilita el uso de esta visa es que, a diferencia de otras visas, su costo es relativamente bajo, no tiene límites numéricos ni nacionales, es renovable indefinidamente, y, sobre todo, es un instrumento de integración laboral flexible porque se encuentra *de facto* indexado al desempeño económico de los Estados Unidos. Cuando la economía crece, las ofertas de trabajo se generan en mayor número y por tanto hay una mayor solicitud de visas. Cuando la economía se ralentiza, las ofertas de trabajo bajan y por tanto hay una menor solicitud de visas. En este sentido, es el mercado de trabajo el que determina cuántas visas se solicitan y se otorgan anualmente.

La visa, sin embargo, tiene la importante limitante de que solamente 64 profesiones pueden acceder a ella, en un mercado

laboral donde las categorías de profesiones individuales existentes se cuentan por decenas de miles y las profesiones existentes en la economía del Siglo XXI han cambiado sustancialmente después de más de 30 años de la integración de dicha lista. En consecuencia, muchos profesionistas acceden a esta visa bajo la categoría de "consultor," en parte porque sus profesiones no encuentran cabida en la lista del anexo, lo que desvirtúa la intención original de esta visa.

Todo esto apunta a la necesidad de actualizar el Capítulo 16 del T-MEC, el cual fue trasladado sin cambios en la renegociación del TLCAN, ahora T-MEC, entre 2017 y 2020. La oportunidad de hacerlo se presenta en la revisión del tratado mandada por el mismo acuerdo en el Capítulo 34, Sección 7, para el año 2026. Existen, sin embargo, importantes dudas respecto a la reapertura del tratado, debido al ambiente político que prevalece tanto en Estados Unidos como en México. Estas dudas existen también en Canadá, aunque ese país ha sido más proactivo y ya prepara varios escenarios para la defensa del tratado en caso de que éste llegase a entrar en una etapa de renegociación. Expertos han sugerido dejar el tratado inalterado y reducir el riesgo de modificaciones sustantivas o, incluso, de cancelación si se abre una nueva renegociación. Ante este temor, existe otro camino para modificar el Capítulo 16, sin necesidad de una renegociación.

El 7 de octubre de 2003, hubo una decisión respecto al TLCAN, precisamente sobre el Capítulo 16. En esta decisión la Comisión del TLCAN amplió la definición de la profesión "Matemático" para incluir la profesión de "Actuario." Asimismo, el término "Biólogo" fue ampliado para incluir la profesión "Patólogo de plantas."⁷ El Grupo de Trabajo de Entrada Temporal del TLCAN (GET) aceptó dicha decisión, la cual entró en efecto el 1° de febrero del 2004. El GET también solicitó desarrollar procedimientos acordados de manera trilateral para adicionar y eliminar profesiones del Apéndice 1603.D.1 (Profesionistas) del TLCAN. Los tres países aceptaron dicho acuerdo con base en la facilitación del comercio transfronterizo en materia de servicios. El Grupo de Trabajo de Entrada Temporal es dirigido por Canadá, pero esta propuesta puede presentarse al Representante de Comercio de los Estados Unidos (USTR) con la coordinación de México y Canadá y, preferentemente, en coordinación con los sectores privados de los tres países. Esta solución es conveniente porque no requeriría la renegociación del tratado.

Mercados laborales y la revisión del tratado en el 2026

En preparación para la revisión del tratado en el 2026, el gobierno de Canadá ya inició sus trabajos. La Cámara de los Comunes ordenó su primer estudio sobre el tema, e incluyó a

7 Comisión de Libre Comercio del TLCAN. (2003). *Celebrando una década del TLCAN*. http://www.sice.oas.org/tpd/nafta/Commission/2003meeting_s.pdf.

representantes de la industria, las asociaciones de comercio, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y los centros de investigación. Ottawa espera formular su postura ante las revisiones del tratado en el 2025. México, por su parte, ha comenzado algunos trabajos preparatorios para las revisiones del 2026. Estas deliberaciones deben incluir una expansión de la lista de profesiones elegibles para la visa de trabajo *TN* o incluso solicitar que esta sea una lista negativa—especificando las profesiones que no califican y dejando que el mercado laboral determine la integración de mano de obra en Norteamérica. Sin embargo, si la preferencia es que el tratado se revise con relación a su funcionamiento, pero no se abra a una renegociación, el Gobierno de México debe plantear estas modificaciones a través de la comisión trilateral que realizó los cambios a la lista en 2003.

Conclusión

Ante la improbabilidad de una reforma migratoria comprensiva en Estados Unidos en un futuro próximo y la evidente e incontenible integración de los mercados laborales de ambos países, sería un error no explorar una ruta tan prometedora para aprovechar la complementariedad de estas dos economías en mercados de trabajo de manera legal y ordenada. El T-MEC ofrece una ruta clara y relativamente efectiva, aun cuando cualquiera de los dos caminos—una apertura completa a la renegociación del tratado o un cambio a la lista de profesiones mediante los trabajos trilaterales del GET—implican riesgos importantes. La alternativa es el *estatus quo*—una integración laboral de múltiples rutas, documentadas y no autorizadas, con ineficiencias en los mercados de trabajo y una migración irregular que irrita constantemente la relación binacional.

Referencias:

Bureau of Labor Statistics. (2024, June 4). The Employment Situation. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/empsit.pdf>.

Comisión de Libre Comercio del TLCAN. (2003). Celebrando una década del TLCAN. http://www.sice.oas.org/tpd/hafta/Commission/2003meeting_s.pdf.

Cornelius, W. (1998). The Structural Embeddedness of Demand for Mexican Immigrant Labor: New Evidence from California. In Suárez-Orozco, M (Ed.), *Crossings: Mexican Immigration in Interdisciplinary Perspectives* (pp. 113-155). Harvard University Press.

Migration Policy Institute. (2019). Profile of Unauthorized Population: United States. <https://www.migrationpolicy.org/data/unauthorized-immigrant-population/state/US#topcountries>

Statista. (Marzo, 22). Montly Job Openings in the United States from March 2022 to March 2024. <https://www.statista.com/statistics/217943/monthly-job-openings-in-the-united-states/>.

U.S. Customs and Border Protection. (2024). Nationwide Encounters. <https://www.cbp.gov/newsroom/stats/nationwide-encounters>.

SEGUNDA SECCIÓN

Integración del mercado laboral de Norteamérica *en el contexto de nearshoring*

Brenda Estefan – *Paradoja migratoria*

Sofía Ramírez Aguilar – *Movilidad de
personas para la adquisición de habilidades:
microcursos, multiculturalidad y un mercado
laboral cambiante*

Luz María de la Mora – *Talento en América
del Norte: factor de competitividad*

Luis de la Calle – *Integración laboral de
América del Norte: catalizador de la
competitividad regional*

Rubén Sánchez Álvarez, Laura Nohemí
Herrera Ortiz y Marco Antonio Fernández
Martínez – *Potenciar el talento de la juventud*

PARADOJA MIGRATORIA

Brenda Estefan¹



22

MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS?

La entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en 1994 coincidió con un aumento de los flujos migratorios de México a Estados Unidos. Dicho incremento fue estimulado por la crisis económica que vivió México ese mismo año y por las enormes redes familiares y sociales de mexicanos ya establecidos en Estados Unidos, que facilitaban los cruces. Los migrantes ya no sólo se dirigían a California, Texas e Illinois, sino también a otros estados como Colorado, Florida, Georgia, Virginia y Carolina del Norte.

A partir del inicio del siglo XXI, si bien el número de migrantes mexicanos hacia Estados Unidos siguió creciendo, lo hizo con menor intensidad y, entre 2006 y 2015 se registró una drástica disminución de los flujos migratorios, llegando incluso a una migración neta de cero, es decir, que eran más mexicanos los que volvían a México que los que se iban. Esto se debió a factores como la desaceleración económica en Estados Unidos tras la crisis financiera de 2008, un contexto político y social más adverso hacia la inmigración procedente de México, un significativo aumento de las deportaciones, y cambios demográficos y sociales en México, como la disminución en la tasa de natalidad y mejoras relativas en el acceso a servicios básicos.

Sin embargo, en los años recientes ha habido nuevamente un incremento en los flujos migratorios de México hacia Estados Unidos. Este fenómeno podría obedecer a la rápida recuperación económica del país post-pandemia, pero también a los persistentes desafíos estructurales de México, como la pobreza, la desigualdad, la falta de oportunidades laborales de calidad, y sobre todo, al creciente clima de violencia que se vive en el país, especialmente en estados como Guerrero, Guanajuato, Michoacán y Tamaulipas.

Durante la segunda mitad del siglo pasado se dio una enorme disonancia entre la realidad y las leyes fronterizas y migratorias estadounidenses. Las restricciones impuestas a las opciones de migración legal no estuvieron aparejadas con un cambio real en la demanda de trabajadores migrantes ni se desmantelaron las redes sociales y laborales que permitían esos flujos. Como resultado de ello, la migración de México a Estados Unidos continuó, pero ahora bajo el estatus de "indocumentada"

de acuerdo con las autoridades estadounidenses y millones de mexicanos terminaron viviendo y trabajando en Estados Unidos en condiciones irregulares, vulnerables y de clandestinidad.

En años recientes, la compleja agenda diplomática entre ambos países se ha dividido en dos grandes paraguas temáticos: economía y seguridad. Dentro de cada uno de estos grandes paraguas se establecen diversos temas que suelen negociarse por separado para no empantanar con un tema álgido las negociaciones de asuntos de más sencillo entendimiento.

Estados Unidos ha incluido el tema migratorio en la agenda de seguridad, sobre todo por las preocupaciones de seguridad nacional de Washington tras el ataque a las Torres Gemelas en 2001, y el consecuente nacimiento del Departamento de Seguridad Interna (*DHS* por sus siglas en inglés).

Con el objetivo de garantizar la seguridad nacional y disuadir la migración, Washington ha apostado por el fortalecimiento de la seguridad fronteriza bajo la estrategia de las tres D's: "detectar, detener y disuadir". Se han construido vallas fronterizas, se ha intensificado la vigilancia y se ha desplegado un creciente número de agentes en la frontera.

El presupuesto para la Patrulla Fronteriza se incrementó casi en 2,000%, entre 1990 y 2023. Este aumento presupuestal ha estado aparejado de una estrategia de mayor concentración de recursos en algunas "áreas prioritarias", particularmente en las zonas urbanas de El Paso y San Diego. En cuanto la Patrulla Fronteriza logra el control de una parte de la frontera, el fenómeno se mueve hacia otra. La securitización de la frontera no ha logrado los resultados deseados en términos de disminución del flujo de migrantes indocumentados, pero sí ha aumentado los costos y riesgos asociados con el cruce fronterizo, pues los flujos migratorios se han desviado hacia puntos de cruce más peligrosos.

Dicha estrategia ha tenido otras consecuencias en las modalidades de la migración mexicana. Hasta finales de la década de los ochenta, la migración mexicana era más circular, es decir, los mexicanos iban a Estados Unidos, permanecían por un

1 Consultora en temas Internacionales, conferencista y catedrática del área de Entorno Político del IPADE y columnista del diario Reforma

corto período de tiempo y luego regresaban a sus lugares de origen. Este carácter circular y temporal de la migración mexicana se ha ido perdiendo debido a que los costos para migrar se han encarecido y a que los migrantes prefieren no arriesgarse a cruzar nuevamente la frontera.

A partir de 2013 observamos un cambio hacia una migración humanitaria, con un aumento de solicitantes de asilo y el surgimiento de caravanas migrantes. Esto significó una sobrecarga en las capacidades de las autoridades migratorias de Estados Unidos, particularmente del Servicio de Control de Inmigración y Aduanas (*ICE*) y de la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza (*CBP*). Estados Unidos respondió con más infraestructura restrictiva en la frontera y más personal para la Patrulla Fronteriza. Es decir, continuaron con la misma estrategia para atender un fenómeno que ya había cambiado. Como era previsible, no fue una solución eficaz.

A partir de entonces hemos visto un continuo vaivén de crisis migratorias. Dada la imposibilidad de lograr un acuerdo bipartidista en Washington para abordar el tema de una manera integral, se ha optado por exportar el problema a México a través de políticas como los "Protocolos de Protección Migratoria" mejor conocido como "Quédate en México", mediante el cual solicitantes de asilo no mexicanos son enviados a esperar a territorio mexicano mientras se resuelven sus casos.

Es relevante señalar que, a pesar de las políticas migratorias estrictas de Estados Unidos y la colaboración del gobierno de México para frenar los flujos migratorios, la economía estadounidense sigue siendo dependiente de la mano de obra mexicana en sectores clave como la agricultura o la construcción, lo que crea una contradicción entre la demanda de trabajadores y las políticas restrictivas de inmigración.

Con la buena salud del mercado laboral estadounidense, la cual se refleja en tasas de desempleo por debajo de 4% durante 2023, los estadounidenses hoy tienen amplias opciones para elegir qué trabajos quieren realizar y con frecuencia descartan posiciones que van de los 15 a los 18 dólares por hora. Además, con una tasa de desempleo tan baja, es muy fácil cambiar de trabajo, por lo que hay un creciente déficit de mano de obra calificada, particularmente en profesiones como la enfermería. Actualmente, en Estados Unidos hay más de 1.2 millones de vacantes de personal de la salud, 200,000 vacantes de conductores de autobús o camión y falta mano de obra en la industria de la construcción, la hotelería y otros sectores.

La ineficacia para asegurar la frontera y contener los flujos migratorios, y la disociación que hay entre las políticas migratorias restrictivas y las necesidades del mercado laboral estadounidense sugieren que es imprescindible que el tema migratorio deje de verse como uno que atañe estrictamente a la

agenda de seguridad y se asuma desde una dimensión mucho más amplia.

La migración no es un problema que se soluciona, sino un fenómeno que se gestiona. Por ello es crucial fomentar una colaboración estrecha y constructiva entre México y Estados Unidos, que equilibre las necesidades económicas con la seguridad de la región y los derechos humanos de las y los migrantes.

MOVILIDAD DE PERSONAS PARA LA ADQUISICIÓN DE HABILIDADES: MICROCursos, MULTICULTURALIDAD Y UN MERCADO LABORAL CAMBIANTE

Sofía Ramírez Aguilar¹



I. La regionalización y la movilidad laboral en Norteamérica

En el contexto de la regionalización de los centros de producción en el mundo, una herramienta muy valiosa para la integración comercial de América del Norte es la promoción de la movilidad estudiantil y laboral.

Los países que conforman Norteamérica -México, Estados Unidos y Canadá- comparten desafíos: una población que envejece rápidamente, desajustes en el mercado laboral doméstico y la necesidad de crear empleos de calidad dentro de sus territorios.

Sin embargo, el subcontinente también ofrece soluciones. Si logramos gestionar adecuadamente la movilidad estudiantil y laboral, habrá grandes oportunidades para promover la prosperidad dentro de cada uno de los países. Por ejemplo, México tiene vastas regiones donde la población en edad de trabajar es aún joven, y necesita capacitación en habilidades técnicas y blandas para poder ocupar los empleos que el mercado regional demanda. Estados Unidos y Canadá tienen una población que envejece con recursos financieros, pero que necesitará cuidados, ya sea viviendo en México o en sus países de origen. Todos necesitan poder entenderse en un mismo idioma -el inglés-, pero también entender la cultura y la cosmovisión del otro.

Recuperando la experiencia de los últimos 30 años de la Unión Europea, cuyo programa Erasmus de intercambio estudiantil, docente y laboral ha sido internacionalmente reconocido como una herramienta de integración para la construcción de

una ciudadanía regional compartida, podemos extrapolar algunas lecciones a Norteamérica:

II. Erasmus: recursos para la educación provocaron cambios políticos profundos

El programa **Erasmus data del año 1999**, cuando los países que entonces conformaban la Unión Europea acordaron el desarrollo de un sistema de homologación de créditos (considerando como unidad cierto número de horas de clase o capacitación a la semana) para el reconocimiento mutuo de los estudios universitarios entre países. Nunca se buscó estandarizar los sistemas educativos, ni afectar la libertad de cátedra, mucho menos la autonomía universitaria. Simplemente se buscaba reconocer la formación estudiantil, dando pie a una nueva forma de **movilidad estudiantil y laboral que prevalece hasta ahora**.

El programa Erasmus inició como una modalidad de cooperación técnica que promovía el diálogo entre universidades de distintos países dentro y fuera de la Unión Europea, homologando estándares en las instalaciones universitarias en temas como accesibilidad e inclusión de grupos minoritarios, pero también detonando la creación de oficinas de servicios de idiomas dentro de las casas de estudio. El programa siempre vino aparejado de recursos para las y los estudiantes, pero el esfuerzo se tradujo en un cambio institucional de las universidades participantes, generando cambios políticos y promoviendo, además, la ciudadanía europea.

1 Directora de México, ¿cómo vamos?

III. Mecanismos para el intercambio en Norteamérica

El problema de la evidente falta de intercambios académicos entre México, Estados Unidos y Canadá tiene sus raíces en que no hemos logrado concebir esquemas de movilidad estudiantil ágiles y asequibles, que promuevan estancias cortas para la capacitación laboral a lo largo de la vida.

Es necesario contar con el reconocimiento trilateral de las certificaciones técnicas, profesionales y laborales por parte de los tres países de Norteamérica, tal como lo hizo el programa Erasmus desde los años 1990 en Europa. México, Estados Unidos y Canadá, deben resolver primero la enseñanza del inglés en México y evidenciar en los dos países angloparlantes la importancia de conocer y capacitarse en México.

Para que la región pueda diseñar esquemas de capacitación atractivos, no sólo debe ofrecer cursos para enseñar inglés a mexicanos y español a canadienses y estadounidenses, sino que deben ir acompañados de la adquisición de habilidades técnicas y *soft skills* en estancias internacionales cortas, asequibles y útiles.

Vale la pena destacar las cifras actuales de movilidad estudiantil: en una región de 500 millones de personas, sólo 14 mil estudiantes mexicanos están en Estados Unidos y menos de 3 mil estadounidenses están estudiando en México. Cuando lo ponemos en perspectiva de la magnitud de estudiantes de otros países de Estados Unidos, se puede constatar que el fenómeno responde a décadas de políticas de inversión en capital humano en sus países de origen, que ha buscado que se eduquen en las instituciones de educación superior de excelencia global. No sorprende que en primer lugar está China, en segundo la India, en tercero Corea, seguido por Canadá, y que México no aparezca en estos primeros lugares.

Al mismo tiempo, pocos estudiantes estadounidenses buscan estudiar en el exterior. Sumando al costo del crédito estudiantil, el costo del viaje y la estancia pueden ser prohibitivos para estudiantes canadienses o estadounidenses, en intercambios estudiantiles tradicionales. Además, es posible que culturalmente no reconozcan valor agregado en viajar a México para capacitarse o para conocer nuevos entornos, como sí consideran enriquecedor viajar a Italia, Grecia, Inglaterra, Francia e incluso Costa Rica, que ofrece experiencias turísticas y de cercanía con la naturaleza.

Las y los estudiantes o trabajadores estadounidenses deberían reconocer el valor de venir a México por la intensa demanda que ejercen los mercados laborales regionales y domésticos

Así como en Estados Unidos y Canadá se incrementa la demanda por personal profesional de enfermería y cuidados para adultos mayores que entiendan y hablen inglés, se ha in-

crementado también el número de consumidores latinos en Estados Unidos, especialmente mexicanos o personas binacionales, que pudieran estar interesados en recibir consultas médicas con médicos mexicanos o con experiencia en México. Esta experiencia pudiera incrementar la sensibilidad para conocer hábitos y entornos culturales que pudieran explicar la mayor prevalencia o propensión para el desarrollo de algunas enfermedades derivadas de la herencia genética o tradiciones culturales. Lo mismo sucede para quien quiere abrir un salón de belleza para la clientela latina en su ciudad, o un salón de baile de música latinoamericana. O para quien quiera exportar autopartes y consolidarse como distribuidor de refacciones en Estados Unidos, puesto que ahora prácticamente todos los coches se ensamblan en ambos lados del Río Bravo.

Es evidente que el mercado regional se satisface mejor si existe un conocimiento cercano de los vecinos. Uno de los programas con mayor reputación para la movilidad estudiantil regional es el programa Fulbright García Robles, pues ha promovido el liderazgo de personas capaces de mantener la comunicación fluida entre socios comerciales.

Según expertas y expertos en la materia, aunque cada vez hay más estudiantes mexicanos que están buscando cursar programas de grado en Estados Unidos, es momento de evolucionar y promover diferentes tipos de estudiantado, más allá de quienes buscan cursar una licenciatura, una maestría o un doctorado. Se propone diseñar, promover y financiar oportunidades para que muchos más estudiantes puedan inscribirse en cursos cortos, que desarrollen habilidades específicas durante sus estancias, que puedan mejorar sus prospectos de empleabilidad y que, a la larga, ofrezcan mayor productividad a sus países de origen.

Cuando los cursos son cortos y cuando las estancias tienen objetivos definidos y prácticos, se puede ser más eficientes en la producción de bienes y servicios que se consumen en la región, promoviendo mejor calidad y mayor competitividad regional. Por ejemplo, actualmente el mercado de consumo de Norteamérica pone prácticamente los mismos productos a disposición en los tres países. Además, la compenetración de las cadenas productivas es evidente. En Texas, las cuatro principales industrias que exportan a México son las mismas cuatro industrias que exportan de México a Estados Unidos. Esto indica una verdadera integración en las cadenas de producción, por lo que, sí además se busca homologar los salarios y la calidad de vida de las familias en los tres países, se requerirán habilidades laborales complementarias y/o equivalentes en ambos lados de la frontera.

Para ello, se debe desarrollar una estrategia conjunta entre la industria y las instituciones educativas que permita mejorar la empleabilidad para satisfacer la demanda de trabajadores con ciertas calificaciones en el contexto del *nearshoring*. Por ejemplo, las empresas que están llegando a invertir en Méxi-

co enfrentan actualmente una crisis porque a pesar de que egresan anualmente miles de profesionales en ingeniería, no siempre están preparados para trabajar en las industrias y los puestos de trabajo que están llegando a México.

Para poder resolver esta crisis de empleabilidad, que por un lado orilla a muchos egresados de programas de educación superior a trabajar en ocupaciones para las cuales no estudiaron, y por otro, ahuyenta la llegada de más inversión a México, la y los recién egresados deben actualizarse rápidamente en habilidades tales como la automatización, las capacidades de recuperar y procesar *big data*, la incorporación de la inteligencia artificial a los procesos productivos, habilidades en uso de microprocesadores, y en ciencias de materiales, por citar algunos.

Con conocimientos suficientes de inglés y desarrollo de software, tanto las y los recién egresados como quienes llevan 20 años en la fuerza laboral pueden tomar cursos intensivos y cortos de especialización y actualización. La mayor parte de las y los estudiantes asiáticos en Estados Unidos están inscritos en *Community colleges*, que son escuelas de corte técnico, y no en las universidades de mayor prestigio académico internacional.

A veces también los matices culturales pueden resultar atractivos para promover la llegada de estudiantes estadounidenses o canadienses a México.

Las y los becarios Fulbright García Robles estadounidenses que vienen a México quieren mejorar sus habilidades en español pero también eligen venir a estudiar acá, porque quieren conocer la cultura que viene aparejada con aprender el idioma. Ellos saben que cuando regresen a Estados Unidos o Canadá, muchos de sus pacientes, clientes y estudiantes, serán de origen mexicano, por lo que vivir en México puede trascender en su trayectoria profesional. Si las y los meseros, administradores o enfermeros mexicanos van a trabajar en hospitalidad, cuidados o brindando atención a un público americano, también debieran estar desarrollando habilidades interculturales.

En el Foro *Immigration on the road: Movilidad laboral en Norteamérica* celebrado el 17 de abril de 2024 en la Ciudad de México, en colaboración entre México, ¿cómo vamos?, el Baker Institute Center for the U.S. and Mexico y Connecting Mexico, Hazel Blackmore, experta en la materia, compartió tres propuestas específicas para aprovechar el momento del nearshoring, la preparación para la revisión del T-MEC, y la satisfacción de las necesidades del mercado laboral regional que valen la pena recuperar:

1. Diseñar certificaciones conjuntas entre los tres países de Norteamérica. Al igual que el programa *Erasmus* en Europa, la solución requiere confiar que la autonomía universitaria y la calidad de la educación superior puede ser muy competitiva en México.

Instituciones de educación superior como el Tecnológico de Monterrey y la Universidad Estatal en Baja California han logrado acreditar en Estados Unidos la calidad de sus programas y cursos. Sin embargo, para la integración del mercado laboral en Norteamérica, debería promoverse la instalación de organismos certificadores y acreditadores trilaterales, vinculados con la industria, para que sean tan dinámicos como la incorporación de nuevas tecnologías en la producción.

2. Promover el diseño de cursos cortos y la aceptación de *microcredenciales* que se puedan sumar a las habilidades de cada persona, sin importar el grado educativo, el lugar de estudios técnicos o profesionales, ni los años de experiencia de cada trabajador o trabajadora. Debemos pensar en las y los estudiantes como personas con ánimo permanente de aprender nuevas habilidades.

Las empresas no pueden cambiar a toda su plantilla laboral, y más bien buscarán adecuarse a contextos dinámicos, por lo que incorporarán el uso de nuevas tecnologías en cuyo uso deberán capacitar a su fuerza laboral. Las y los trabajadores necesitarán nuevas habilidades. **Las instituciones educativas que ofrezcan cursos cortos serán efectivas y eficientes en ligar el conocimiento teórico con el práctico.**

3. Incorporar certificaciones para capacitar profesores y docentes, quienes transmitirán el conocimiento a sus alumnos. Las y los docentes de educación básica, por un lado, necesitan nuevas herramientas para enseñar ciencia, tecnología y matemáticas, al tiempo que inculcan interés para promover el estudio de ingenierías y ciencias exactas. Por su parte, las y los docentes de educación media, superior y técnica, conforme cuenten con más herramientas para preparar a su alumnado para el mundo laboral actual, podrán ofrecer mejores capacitaciones y certificaciones.

Estas tres propuestas, al igual que el programa *Erasmus* en Europa, tienen el potencial de incrementar las capacidades productivas de la población en Norteamérica y el poder para transformar industrias e incrementar el intercambio cultural e idiomático y, con ello, formar ciudadanía en una región mucho más próspera.

*Texto elaborado por la autora a partir de la participación de Hazel Blackmore² en el Foro *Immigration on the road: Movilidad laboral en Norteamérica*

TALENTO EN AMÉRICA DEL NORTE: FACTOR DE COMPETITIVIDAD

Luz María de la Mora¹



La competitividad y el futuro de Norteamérica dependen, entre otros factores, de poder capitalizar el talento de la región. El Tratado México, Estados Unidos, Canadá (T-MEC), a diferencia del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), incluye algunas disposiciones que consideran los aspectos laborales de la integración productiva para apuntalar la competitividad y el bienestar de la población de la región. Sin embargo, a diferencia de esquemas de integración como la Unión Europea o el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), el T-MEC no considera la integración hacia un mercado laboral norteamericano ni el libre movimiento de trabajadores en la zona de libre comercio, lo que podría llegar a ser un freno para alcanzar el potencial productivo de la región.

¿Cómo considera el T-MEC el componente laboral de la integración?

Si bien el T-MEC es un instrumento con el que se pretende impulsar la competitividad regional, el Capítulo 26 sobre competitividad es meramente un marco de cooperación. Este prevé, entre otras cosas, la creación de un Comité de Competitividad para desarrollar "actividades de cooperación" para "mejorar la competitividad de las exportaciones de América del Norte" (Art. 26. 1. 2. y 4.). Este capítulo indica que el Comité tendrá que elaborar un plan de trabajo, pero no menciona el talento como un factor para elevar la competitividad regional aunque invita a "trabajar con otros comités [y] grupos de trabajo" del Tratado (Art. 26. 1. 8.), lo que abre la puerta a la posibilidad de impulsar una colaboración en temas de entrada temporal de personas de negocios para elevar la competitividad regional. El Comité de Competitividad podría incluso llegar a constituir-

se como "un foro para que los tres gobiernos discutan los desafíos del desarrollo de la fuerza laboral."²

A diferencia del TLCAN, que manejó los aspectos laborales a través del Acuerdo de Cooperación Laboral, el T-MEC integró en su texto el Capítulo 23 en materia laboral y sujetó su cumplimiento a los Mecanismos de Solución de Diferencias en el Capítulo 31. Los socios se comprometieron a observar los Derechos en el Trabajo establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con el comercio y la inversión (Art. 23. 3.). Asimismo, se buscó asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores establecidos en las leyes nacionales. Cada Parte adoptará y mantendrá leyes y regulaciones que regulen salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el lugar de trabajo. Pero este capítulo no prevé la libre circulación de trabajadores ni la integración de los mercados laborales en la región.

El Capítulo 23 se complementa con dos Mecanismos Laborales de Respuesta Rápida (MLRR) en Instalaciones Específicas, uno para México- Estados Unidos (Anexo 31-A) y el segundo para México- Canadá (Anexo 31-B).³ Se enfocan en el cumplimiento de la protección de los derechos de los trabajadores, de manera destacada en México, y no abren vía alguna para la movilidad laboral en la región. Los MLRR se establecieron para "garantizar la reparación de una Denegación de Derechos" de trabajadores vinculada a la libertad de asociación y a su derecho de negociación colectiva.

Un tercer capítulo en el T-MEC que dispone de reglas regionales para la movilidad de personas es el Capítulo 16 sobre Entrada Temporal de Personas de Negocios que incluye las mis-

1 Directora de comercio internacional y productos básicos en UNCTAD

2 Wayne, E. (junio, 2020). Mexico, North America, and Workforce Development - Remarks by Earl Anthony Wayne to the American Chamber of Commerce in Mexico. Recuperado de: <https://www.wilsoncenter.org/article/mexico-north-america-and-workforce-development-remarks-earl-anthony-wayne-american-chamber>

3 A agosto de 2024, EE.UU. ha iniciado 24 casos en contra de México de los cuales 20 se resolvieron por la vía de la consulta y 2 llegaron a la etapa de panel: Minera San Martín y Atento Servicios, S.A. de C.V. El primer panel (Grupo México. Minera San Martín) resultó favorable a México. En el caso de Canadá, éste inició un caso en contra de México que se resolvió en la fase de consultas.

mas disposiciones que se negociaron en el TLCAN a inicios de la década de los años noventa para facilitar la libre circulación de proveedores de servicios.⁴ Con la renegociación del TLCAN, se retomó este Capítulo 16 sin cambio alguno y se incorporó en el T-MEC, también como Capítulo 16.

En él se establecen las reglas para permitir el comercio transfronterizo de servicios entre los mercados de los socios del T-MEC a través del Modo 4 de prestación de servicios.⁵ En particular, prevé la entrada temporal para Visitantes de Negocios de cualquiera de los tres países sin exigir un requisito de autorización de empleo. Las actividades que un Visitante de Negocios está autorizado a realizar se definen en el Apéndice 1.⁶ Además, prevé la entrada temporal para tres rubros adicionales: comerciantes e inversionistas, transferencias Intra-Corporativas y Profesionales. En el caso de Profesionales, se permite el acceso al mercado de "una persona de negocios que pretenda involucrarse en una actividad de negocios a nivel profesional en una profesión establecida en el Apéndice 2" que incluye 63 tipos de Profesiones como, por ejemplo, agrónomo, economista, matemático, nutriólogo o profesor universitario, entre otros, y establece los requisitos académicos mínimos y títulos alternativos que se deben presentar. Para el caso de profesionistas mexicanos que deseen acceder al mercado de los Estados Unidos y cuyas profesiones están incluidas en el Apéndice 2, pueden solicitar una visa establecida en el Tratado conocida como visa *TN*, la cual no conlleva restricciones cuantitativas ni establece límites a los años que se puede ostentar. En el caso del mercado de Canadá, para que un ciudadano mexicano pueda ofrecer servicios profesionales no se requiere la Evaluación de Impacto en el Mercado Laboral y debe demostrar que cuenta con las calificaciones para trabajar en una de las 63 profesiones consideradas, ya sea mediante un título o certificación, así como evidencia de una oferta de empleo de un empleador canadiense.

Las disposiciones del Capítulo 16 no buscan facilitar el acceso al mercado laboral de otra Parte, tampoco aplican a medidas relacionadas con la ciudadanía, nacionalidad, residencia o empleo sobre una base permanente. El T-MEC no prevé el libre tránsito de trabajadores a través de las fronteras de Norteamérica, ni propone crear de modo alguno un mercado laboral integrado en la región. Las disposiciones se refieren sólo a la

entrada temporal (no inmigrante) y exigen a cualquier ciudadano mexicano que pretenda realizarla contar con una visa para ingresar a los Estados Unidos o a Canadá.

El mercado laboral en América del Norte muestra escasez de talento en cantidad y calidad para atender las necesidades del sector productivo. Por ejemplo, de los 12 millones de trabajadores en el sector de la manufactura en Estados Unidos, alrededor de 53% tiene más de 55 años. Ello significa que en los próximos años ese país va a requerir de personal que pueda ocupar esas posiciones y seguramente muchas otras en otros sectores para poder mantener el ritmo de crecimiento de su economía.⁷

En los siguientes años se esperan grandes retos para satisfacer las necesidades laborales de la región. Entre los desafíos se encuentran la competencia global por talento, la automatización de ciertas actividades y la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y modalidades de trabajo. Para hacer frente a estos retos regionales, la solución también requiere de una perspectiva regional.

En el año 2026 se realizará la primera revisión del T-MEC. Aunque este tratado no parece ser el marco legal desde el cual se podrá definir una agenda de movilidad laboral norteamericana, su implementación sí ha hecho evidente la urgencia de contar con profesionales y técnicos especializados para asegurar el dinamismo y la competitividad de la región. América del Norte requiere, con urgencia, formular esquemas que permitan alguna modalidad de movilidad de trabajadores para satisfacer la demanda existente. Ello permitiría impulsar la actividad productiva y el crecimiento de la región, especialmente ante la relocalización de empresas hacia la región derivada de la guerra comercial entre Estados Unidos y China, y otros factores geopolíticos.

Contar con un mercado laboral más fluido permitiría a las empresas adaptarse más rápidamente a cambios en la demanda, tendencias del mercado y avances tecnológicos, lo que incidirá de manera positiva sobre su capacidad de respuesta y competitividad frente a terceros, en particular, en Asia.

4 Este a su vez se derivó del Capítulo 15 sobre Entrada Temporal de Personas de Negocios del TLC Canadá-EE. UU. de 1989.

5 El Modo 4 de prestación de servicios se refiere a los servicios prestados por personas de una Parte mediante su presencia física en el territorio de otra Parte. Este Modo de prestación de servicios considera a empleados de empresas de servicios y a prestadores de servicios por cuenta propia. OMC. Servicios por Sectores. Movimiento de personas físicas (modo 4). https://www.wto.org/spanish/tratop_s/serv_s/mouvement_persons_s/mouvement_persons_s.htm

6 Las Actividades de Negocios para Visitantes de Negocios incluyen: Investigación y Diseño, Cultivo, Manufactura y Producción, Mercadotecnia, Ventas, Distribución, Servicios Posteriores a la Venta, Servicio General, Transacciones Comerciales, Relaciones Públicas y Publicidad, Turismo, Operación de Autobuses de Excursiones, y Traducción.

7 Flores, Z. (Mayo, 2023) *Nearshoring se topa con el déficit de talento técnico en América Latina*. Recuperado de <https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/mexico/nearshoring-se-topa-con-el-deficit-de-talento-tecnico-en-america-latina/>

La movilidad laboral en América del Norte tiene el potencial de ser un motor clave para elevar la competitividad regional. Será fundamental aprovechar la movilidad laboral de manera estratégica, equitativa y sostenible para impulsar el crecimiento económico, la innovación y el desarrollo humano en la región, ya sea en el marco del T-MEC o fuera de éste.

Referencias:

Flores, Z. (Mayo, 2023) Nearshoring se topa con el déficit de talento técnico en América Latina. Recuperado de <https://www.bloomberglia.com/latinoamerica/mexico/nearshoring-se-topa-con-el-deficit-de-talento-tecnico-en-america-latina/>

Wayne, E. (Junio, 2020). Mexico, North America, and Workforce Development - Remarks by Earl Anthony Wayne to the American Chamber of Commerce in Mexico. Recuperado de: <https://www.wilsoncenter.org/article/mexico-north-america-and-workforce-development-remarks-earl-anthony-wayne-american-chamber>

INTEGRACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE: CATALIZADOR DE LA COMPETITIVIDAD REGIONAL

Luis de la Calle¹



30

MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS?

Norteamérica tiene la oportunidad de convertirse en la región más competitiva del mundo de cara al periodo 2024-50, por encima de Asia y Europa y, para ello, el mercado laboral es fundamental.

Desde hace décadas, los flujos migratorios son una realidad palpable en América del Norte, impulsados por una variedad de factores económicos, climáticos, de seguridad y sociales, entre otros. Tan solo en 2020 el mundo registró 280.6 millones de migrantes internacionales, 3.6% de la población global². De acuerdo con datos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) de la ONU la frontera México-Estados Unidos es el mayor corredor migratorio en el planeta con 11 millones de cruces anuales. En los últimos 30 años, el número de inmigrantes en América del Norte se ha más que duplicado, impulsado principalmente por la emigración de América Latina, el Caribe y Asia, pero también motivado por el crecimiento económico y la estabilidad política en la región.

Los flujos migratorios son una herramienta para habilitar la movilidad laboral entre las economías, además, podrían permitir enfrentar las necesidades del mercado laboral de la región. Actualmente, Norteamérica cuenta con una fuerza laboral de casi 250 millones de trabajadores, 167.9 millones en Estados Unidos³, 20.5 millones en Canadá⁴ y 61.2 millones en México.⁵ En términos comparativos, América del Norte tiene en su pirámide demográfica y su capacidad receptora de inmigración una ventaja comparativa fundamental, en contraste con sus principales regiones competidoras en Asia y Europa.

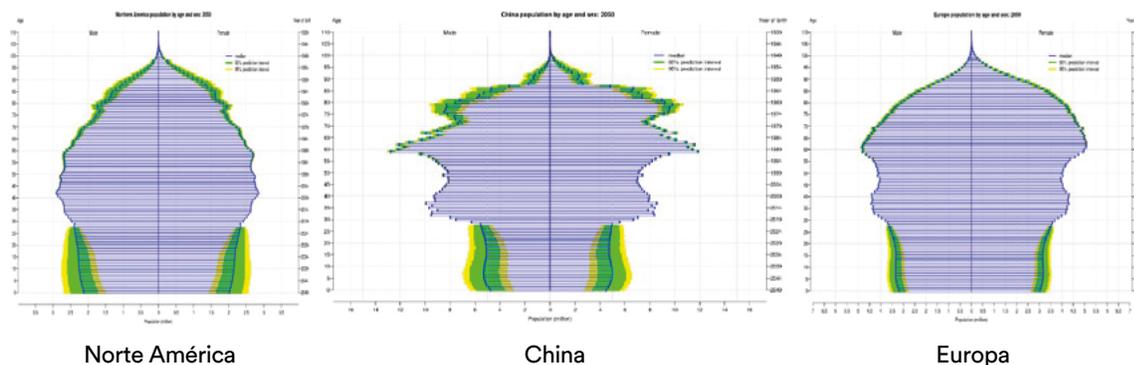
Los tres países deben aprovechar la complementariedad que hay entre sus economías y la fortaleza estructural del T-MEC con el entorno migratorio y geopolítico para consolidarse como una región altamente competitiva.

Norteamérica cuenta con tres ventajas competitivas fundamentales:

- 1 Director general y socio fundador de De la Calle, Madrazo, Mancera (CMM)
- 2 *World Migration Report*. (Mayo, 2024) ONU - IOM. Recuperado de : <https://worldmigrationreport.iom.int/>
- 3 Federal Reserve Economic Data (Abril, 2024). Civilian Labor Force Level. Recuperado de: <https://fred.stlouisfed.org/series/CLF160V/>
- 4 Statistics Canada (2024). Labour Force Survey, April 2024. Recuperado de: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240510/dq240510a-eng.htm>
- 5 INEGI (2024). Empleo y ocupación. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>

1. Una mejor demografía y relativa apertura a la inmigración.

Pirámide poblacional de Norte América, China y Europa. Expectativa para 2050.



Fuente: ONU: World Population Prospects.

2. Desarrollo tecnológico

La capacidad de innovar es otra de las fortalezas de América del Norte y la migración puede contribuir a potenciar el desarrollo e implementación de nuevas tecnologías. De tal suerte que el intercambio de ideas y la movilidad de personas, particularmente en el ámbito académico y de investigación, habilitarán a la región para consolidarse como la economía más innovadora del mundo.

Para que América del Norte sea exitosa y logre un salto tecnológico para aumentar y sostener una alta productividad en el largo plazo, se requiere de un compromiso a favor de la innovación descentralizada. El intercambio de ideas y de propuestas, el ensayo y error y el dinamismo de un mercado descentralizado, constituye el ecosistema idóneo para el liderazgo tecnológico, sobre todo en contraste con la centralización a la que pretende, aparentemente, regresar China.

La integración en Norteamérica ha presentado distintas etapas en su desarrollo e implementación. Una primera, manufacturera, otra de agricultura y la próxima etapa que, para tener éxito, tiene que ser tecnológica. El gran reto, por supuesto, es para México. La integración debe progresar hacia un aumento tanto en la calidad como en la cantidad del capital humano. El éxito del bloque deberá basarse en su capacidad de innovar y de generar ideas. Esta capacidad de innovación recae sobre el intercambio intelectual y la integración de los sistemas académicos de los tres países.

En un entorno caracterizado por políticas migratorias restrictivas que priorizan el control fronterizo y el aumento de los requisitos de entrada sobre las posibilidades, tanto de permanencia temporal como permanente, así como la entrada y salida entre países, obstaculizan la movilidad laboral que requiere la economía norteamericana. Es importante implementar medidas en el marco laboral que permitan una mayor integración del factor trabajo en la región. Diversas investigaciones económicas demuestran que establecer altos costos de entrada al mercado laboral, como ocurre en México, también incrementa los costos de salida en los Estados Unidos.⁶⁷ Por lo tanto, esquemas migratorios como la entrada múltiple para trabajadores podrían incentivar un flujo circular temporal, permitiendo a los trabajadores regresar a su país de origen con frecuencia en lugar de buscar establecerse de manera permanente. Medidas como el reconocimiento mutuo de diplomas y certificaciones, la ampliación de profesiones acreditadas y la entrada múltiple promoverán un flujo circular, aumentando la movilidad laboral y el intercambio de ideas científico-académicas.

3. Integración del mercado energético

Un sistema energético competitivo, diversificado y limpio, además de seguro, eficiente e integrado en la región permitiría aumentar la participación de valor agregado norteamericano en la producción y exportación de bienes y servicios. Buscar una integración vertical en América del Norte resulta funda-

6 Dunne, T. et al. (2009). 'Entry, exit, and the determinants of market structure', Entry, Exit, and the Determinants of Market Structure [Working Paper]. Recuperado de: <https://www.nber.org/papers/w15313>.

7 Lieberman, Marvin. (Abril 2022). *Sunk Costs and Concentration in Homogeneous Product Industries*. Recuperado de: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/stsc.2022.0159>

mental y pasa por tener un sistema energético limpio, eficiente, seguro y diversificado encauzado a incrementar la capacidad de la generación de insumos norteamericanos y la proximidad en las cadenas de suministro. Los insumos clave para la incorporación con contenido regional son todos intensivos en energía. Norteamérica tiene una ventaja fundamental por su capacidad de generar energías competitivas, diversificadas y limpias con respecto a Asia y Europa.

La migración, en el fondo, es un fenómeno social e internacional que se explica en gran medida por la oferta y demanda del mercado laboral. La demografía, la actividad económica, las brechas salariales, al igual que el vínculo y la conectividad entre las naciones tienen un impacto en la oferta y demanda de trabajadores, lo que genera incentivos para que las personas migren. De acuerdo con investigaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI), los migrantes:

Tienden a impulsar la producción, crear nuevas oportunidades para los trabajadores nativos, proporcionar las habilidades necesarias para el crecimiento, generar nuevas ideas, estimular el comercio internacional y contribuir positivamente al equilibrio fiscal a largo plazo para los países destino, pero también pueden generar desafíos en los mercados laborales locales al desplazar a algunos trabajadores nativos que compiten con ellos con una posible depresión temporal de los salarios. Por su parte, para los países de origen, la migración puede conducir a la pérdida de capital humano, creando una presión al alza sobre los salarios. Sin embargo, la emigración también crea un flujo de remesas, puede aumentar las conexiones internacionales en forma de comercio, inversión extranjera directa y transferencias tecnológicas (FMI, 2021).⁸

En el contexto del T-MEC, el reporte de 2026 presenta una oportunidad para México para plantear a sus socios una agenda en el marco de la integración económica, como una estrategia positiva más que defensiva, articulada por iniciativas y soluciones que puedan atender el reto de la migración. La clave es convencer al sistema político de Estados Unidos de que al complementar su economía con México y Canadá, podrá competir exitosamente con Asia. La integración económica pasa por integrar las cadenas productivas, el sistema financiero, las cadenas de valor y, desde luego, el mercado laboral.

En la medida en que los tres países sean capaces de disminuir las restricciones para intercambiar no solamente el flujo de inversiones y el comercio de bienes y servicios, sino también el intercambio ordenado de talento y capital humano por me-

dio de la movilidad de los trabajadores y el intercambio de ideas por medio de la investigación y el desarrollo de tecnología, la región podrá consolidarse como la más competitiva en el mundo.

Referencias:

Dunne, T. et al. (2009). Entry, Exit, and the Determinants of Market Structure [Working Paper]. Recuperado de: <https://www.nber.org/papers/w15313>.

Federal Reserve Economic Data (Abril, 2024). Civilian Labor Force Level. Recuperado de: <https://fred.stlouisfed.org/series/CLF160V/>

INEGI (2024). Empleo y ocupación. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>

Lieberman, M. (Abril 2022). Sunk Costs and Concentration in Homogeneous Product Industries. Recuperado de: <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/stsc.2022.0159>

Statistics Canada (2024). Labour Force Survey, April 2024. Recuperado de: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240510/dq240510a-eng.htm>

The Impact of International Migration on Inclusive Growth: A Review. International Monetary Fund. (Marzo, 2021). Recuperado de: <https://www.imf.org/en/Publications/wp/Issues/2021/03/19/The-Impact-of-International-Migration-on-Inclusive-Growth-A-Review-50169>

World Migration Report. (Mayo, 2024) ONU - IOM. Recuperado de : <https://worldmigrationreport.iom.int/>

⁸ *The Impact of International Migration on Inclusive Growth: A Review. International Monetary Fund. (Marzo, 2021). Recuperado de: <https://www.imf.org/en/Publications/wp/Issues/2021/03/19/The-Impact-of-International-Migration-on-Inclusive-Growth-A-Review-50169>*

POTENCIAR EL TALENTO DE LA JUVENTUD



Rubén Sánchez Álvarez¹



Laura Noemi Herrera Ortiz²

Marco Antonio Fernández Martínez³



Introducción

La reubicación estratégica de empresas internacionales hacia territorio mexicano, un fenómeno conocido como *nearshoring*, ha colocado al país en el foco de una revolución industrial y tecnológica. Sectores como el automotriz, el aeroespacial y el electrónico no solo están redibujando el mapa industrial del país, sino que también están creando una demanda de talento especializado, que debe estar preparado para enfrentar los retos de una economía globalizada y tecnológicamente avanzada.

Este despertar industrial ofrece una ventana de oportunidad para los 10.5 millones de jóvenes mexicanos que actualmente cursan la educación media superior y superior.⁴ El desafío radica en una realidad ineludible: la educación y formación profesional enfrentan el titánico reto de adaptarse a un mercado laboral que evoluciona a ritmo acelerado. Por ejemplo, la automatización y la evolución tecnológica implican que el 65 % de los estudiantes actuales se desempeñarán en empleos que aún no existen, mientras que, en unos años, el 45% de las habilidades hoy consideradas esenciales se volverán obsoletas.⁵ De hecho, ya una de cada cuatro personas ha enfrentado dis-

crepancias entre las habilidades que posee y las que su empleo demanda.⁶

A estos retos se suma uno más profundo: las carencias en el aprendizaje fundamental entre las y los jóvenes. Según los resultados de la prueba PISA (2023), a los 15 años, una proporción alarmante de jóvenes mexicanos no ha logrado desarrollar los aprendizajes esperados para su edad. Por ejemplo, en matemáticas, el 66% de las y los estudiantes tienen dificultades para aplicar fórmulas básicas y procedimientos en la solución de problemas. En ciencias, la mitad de los estudiantes enfrenta problemas para explicar fenómenos cotidianos o realizar inferencias a partir de investigaciones simples. La competencia lectora tampoco es la excepción, con un 47 % de estudiantes mostrando incapacidad para identificar la idea principal de un texto o entender inferencias y relaciones.^{7 8}

La falta de aprendizajes esenciales no solo impide que las y los estudiantes se orienten hacia carreras técnicas y especializadas, sino que también limita su habilidad para aprovechar programas de formación continua y credenciales alternativas que tienen como objetivo mejorar su empleabilidad. Tal es el caso de Nuevo León, donde los empleadores reportan que los jóve-

- 1 Investigador en la Iniciativa de Educación con Equidad y Calidad de la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey.
- 2 Investigadora de la Iniciativa de Educación con Equidad y Calidad de la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey e investigadora asociada a México Evalúa.
- 3 Profesor-Investigador en la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey, Investigador Asociado en México Evalúa y Coordinador de la Iniciativa de Educación con Equidad y Calidad.
- 4 SEP (2023). Principales cifras del sistema educativo nacional. Disponible en: https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2022_2023_bolsillo.pdf
- 5 World Economic Forum. (2023). Future of Jobs Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- 6 World Economic Forum. (2017). Accelerating workforce reskilling for the fourth industrial revolution: An agenda for leaders to share the future of education, gender, and work. <https://www.weforum.org/whitepapers/accelerating-workforce-reskilling-for-the-fourth-industrial-revolution>
- 7 BID (2022). El futuro ya está aquí: Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/El-futuro-ya-está-aquí-Habilidades-transversales-de-América-Latina-y-el-Caribe-en-el-siglo-XXI.pdf>
- 8 PISA (2023). PISA 2022 Country Notes. Disponible en: https://www.oecd.org/pisa/publications/Countrynote_MEX_Spanish.pdf

nes enfrentan dificultades significativas en habilidades básicas como la comunicación, la comprensión matemática, el inglés y las competencias digitales.⁹

Ante el desafío de preparar a la juventud mexicana para un mercado laboral en constante evolución, este ensayo propone algunas estrategias para garantizar que las y los jóvenes puedan adquirir estas habilidades. Primero, identificar y priorizar las habilidades clave que tienen mayor demanda, para garantizar que la formación que se oferta en las escuelas y en otros centros educativos para el trabajo sea dirigida y efectiva. Para este análisis se consultaron datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el catálogo de habilidades de la Red de Información Ocupacional (O²NET). Para complementar este enfoque, se propone un marco de colaboración entre los distintos actores implicados, como instituciones educativas, empresas y el gobierno en beneficio de las y los jóvenes para fomentar un ambiente de corresponsabilidad y poder desarrollar las competencias identificadas.

Transformación de la economía mexicana

El atractivo de México para la relocalización industrial, o *nearshoring*, se fundamenta en tres pilares clave: su posición geo-

gráfica contigua a Estados Unidos, la existencia de 23 acuerdos de libre comercio que facilitan el acceso a mercados internacionales, y salarios competitivos a nivel global.¹⁰ Este conjunto de factores no solo ha hecho de México un destino preferente para la inversión extranjera directa, sino que también ha impulsado el crecimiento de sectores estratégicos como el automotriz, el aeroespacial y el de electrónica. Éstos se concentran particularmente en estados dentro del corredor industrial mexicano, incluyendo Nuevo León, Chihuahua, Saltillo en el norte, Querétaro, Aguascalientes, y Guadalajara en el centro del país.^{11 12 13}

A través de un análisis detallado de los sectores estratégicos —como la fabricación de componentes automotrices, agroindustria, productos farmacéuticos, electrónicos, aeroespaciales, entre otros (DOF, 2023)— se han identificado 50 profesiones que experimentaron un significativo aumento en el número de contrataciones durante el año 2023 en comparación con el 2022. Entre las primeras diez profesiones con mayor crecimiento, se distingue la ingeniería eléctrica, la conducción de maquinaria móvil para construcción y minería, y la operación de máquinas especializadas para sostener una producción eficiente.

Tabla 1. Profesiones asociadas al *nearshoring* que han tenido mayor crecimiento entre 2022 y 2023.

Profesión	Descripción del Trabajo	Tasa de crecimiento (%)
Ingeniería eléctrica	Se encargan del diseño, desarrollo y supervisión de equipos y sistemas eléctricos.	3,920.77%
Plomería, fontanería e instalaciones de tubería	Instalan y reparan sistemas de tuberías que transportan agua, gas, y otros fluidos.	927.84%
Conducción de maquinaria móvil para la construcción y minería	Operan equipos pesados utilizados en construcción y minería para mover materiales, tierra y otros objetos.	367.16%

9 Consejo Nuevo León e Iniciativa de Educación con Equidad de la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey. (2023). Cerrando la brecha de la escuela al trabajo. Consultado en <https://www.ieec.mx/publicaciones/cerrar-la-brecha>

10 Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). México en la fábrica de América del Norte y el *nearshoring*. Consultado en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8b789717-769f-4208-9a8b-0db8c42bc82e/content>

11 CBRE. (2023, 6 de septiembre). *Nearshoring* en México: Demanda en el mercado industrial inmobiliario. Reporte *Nearshoring 1S 2023*. Consultado en: <https://www.cbre.com.mx/press-releases/cbre-reporte-nearshoring-1s-2023>

12 ManpowerGroup. (2023, 4 de agosto). *Nearshoring* en México: Una oportunidad para crear 2 millones de empleos. ManpowerGroup Blog. <https://blog.manpowergroup.com.mx/experis/nearshoring-en-m%C3%A9xico-una-oportunidad-para-crear-2-millones-de-empleos>

13 Juárez, C. (2023) *Nearshoring* en México: un fenómeno que está emergiendo rápidamente. The Logistics World. Consultado en: <https://thelogisticsworld.com/planeacion-estrategica/nearshoring-en-mexico-un-fenomeno-que-esta-emergiendo-rapidamente/>

Profesión	Descripción del Trabajo	Tasa de crecimiento (%)
Operación de máquinas	Responsables de manejar y supervisar máquinas en plantas de manufactura y otros entornos industriales.	298.77%
Ingeniería civil y de la construcción	Diseñan, supervisan y gestionan proyectos de construcción y mantenimiento de infraestructuras.	269.22%
Control de tráfico de otros transportes (terrestre, ferroviario y marítimo)	Supervisan y coordinan las operaciones de vehículos en sistemas de transporte para asegurar la seguridad y eficiencia.	263.87%
Trabajo de apoyo en la industria, no clasificados anteriormente	Realizan tareas de apoyo variadas en entornos industriales que no se ajustan a categorías específicas.	225.95%
Ayudantía de conductores de transporte terrestre	Asisten a los conductores en la operación de vehículos de transporte, ayudando en diversas tareas.	210.25%
Mecánica en instalación, mantenimiento y reparación de equipos	Especializados en la instalación, mantenimiento y reparación de diversos equipos y maquinarias.	132.52%
Trabajo de apoyo en la construcción	Ayudan en la ejecución de diversas tareas en sitios de construcción.	126.74%

Fuente: elaboración propia con información de la ENOE 2022 y 2023.

A pesar de la alta demanda de profesiones como las enlistadas, se observa una discrepancia preocupante: el número de estudiantes preparándose en estas áreas críticas es notablemente bajo. A ello se suma la brecha de género en la participación

en estas profesiones emergentes, donde las mujeres tienen significativamente menos oportunidades de integrarse en comparación con sus contrapartes masculinas, a pesar de constituir más del 50% de la población estudiantil en las escuelas.

Tabla 2. Estudiantes con potencial de trabajar en cada una de las profesiones con mayor crecimiento.

Descripción de la profesión	Estudiantes			Participación de mujeres
	Hombres	Mujeres	Total	
Ingeniería eléctrica	183,644	32,813	216,457	15.2%
Plomería, fontanería e instalaciones de tubería	678,747	461,399	1,140,146	40.5%
Conducción de maquinaria móvil para la construcción y minería	479,417	285,862	765,279	37.4%
Operación de máquinas y equipos para la captación, bombeo y distribución de agua	167,767	48,023	215,790	22.3%
Ingeniería civil y de la construcción	397,661	255,974	653,635	39.2%
Control de tráfico de otros transportes (terrestre, ferroviario y marítimo)	685,435	658,212	1,343,647	49.0%
Trabajo de apoyo en la industria, no clasificados anteriormente	156,657	84,398	241,055	35.0%
Ayudantes de conductores de transporte terrestre con motor y de maquinaria móvil	772,301	843,805	1,616,106	52.2%
Operación de máquinas en general	217,141	42,946	260,087	16.5%
Mecánica en instalación, mantenimiento y reparación de equipos	517,046	291,238	808,284	36.0%

Fuente: elaboración propia con información obtenida de la ENOE y del formato 911 de las estadísticas educativas de la Secretaría de Educación en 2023.

Identificación de una taxonomía de habilidades prioritarias para el *nearshoring*

La identificación de una taxonomía de habilidades prioritarias representa un desafío para adecuarse al dinámico entorno del *nearshoring*. La complejidad radica en discernir cuáles son las habilidades esenciales por fomentar y cómo clasificarlas efectivamente. Este desafío se ve agravado por la tendencia generalizada a subestimar el potencial de las competencias personales, considerándolas meramente cotidianas y naturales, sin reconocer su capacidad para ser aplicadas en contextos diversos y transferibles a distintas áreas de trabajo.

Las profesiones identificadas y las carreras relacionadas evidencian la existencia de habilidades transversales capaces de superar las barreras impuestas por las titulaciones específicas. Estas "habilidades para toda la vida", reconocidas por su perdurabilidad y su capacidad para enriquecer la vida de las personas de manera productiva y saludable, se destacan por su adaptabilidad a diferentes esferas de la vida y no se limitan a una única tarea, sector o disciplina. Esta flexibilidad y transferibilidad de habilidades, enfatizadas por instituciones como el BID (2022) y el WEF (2019), resaltan la importancia de fomentar

competencias que generen un impacto positivo en la vida de las personas.

Después de analizar las habilidades vinculadas a profesiones con potencial en el marco de la priorización del Gobierno Federal, se identificó un conjunto de competencias clave necesarias para prosperar en este cambiante entorno laboral. En la figura 1, se encuentran las **37 habilidades esenciales que identificamos, asociadas a los empleos de mayor crecimiento, que dada su frecuencia están asociadas con las oportunidades y desafíos presentados por el *nearshoring*.**

Por ejemplo, en las habilidades básicas o fundacionales se identifica la habilidad para comunicarse efectivamente, que es vital en un ambiente laboral donde la claridad y precisión en las interacciones puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso de proyectos. Por otro lado, el pensamiento matemático se erige como una competencia clave para la toma de decisiones basadas en datos. Finalmente, el dominio del inglés emerge como un requisito indispensable para navegar el mercado global y en el que 6 de cada 10 estudiantes, por ejemplo, de Conalep, reconocen que no logran su dominio o fluidez (IEEC, 2024).¹⁴

Figura 1. Taxonomía de habilidades para el *nearshoring*

Transversales			Específicas para el mercado laboral		
Básicas	Complejas	HSE	Digital	Técnicas	Físicas
Comunicación (oral y escrita)	Coordinación con personas	Orientación al servicio	Office (Excel, Word, Visio, powerpoint, Sharepoint)	Montenimiento de equipos	Visión cercana
Pensamiento matemático	Pensamiento crítico	Sensibilidad ante problemas	SAP	Monitoreo de operaciones	Estabilidad de brazo-mano
Comunicación en inglés (oral y escrita)	Ordenación de la información	Escucha activa	Autodesk AutoCAD	Operación y control	Destreza manual
	Fluidez de ideas	Originalidad	Adobe Systems	Reparación	Coordinación multilímbica
	Solución de problemas		Adobe Acrobat	Supervisión	Resistencia estática
	Gestión de equipos		C++		Percepción de profundidad
	Atención selectiva		Lenguaje XML		Destreza con los dedos
			SQL		Flexibilidad de alcance
			Python		

Fuente: elaboración propia.

14 Iniciativa de Educación con Equidad y Calidad. (2024). Informe: Aprender Parejo- Habilidades para el siglo XXI y la transición al mercado laboral. https://aprenderparejo.mx/informes/hab_ml

Recomendaciones para alcanzar las habilidades del futuro

En el contexto actual, marcado por un mercado laboral dinámico y desafíos emergentes, es fundamental una taxonomía de habilidades del siglo XXI bien definida para la juventud. Esta necesidad implica una colaboración estrecha entre gobiernos, educadores e industria para mantener la relevancia y efectividad en la formación y toma de decisiones. En el marco del informe de *Aprender Parejo- Habilidades para el siglo XXI y la transición al mercado laboral*, éstas son algunas de las recomendaciones que proponemos¹⁵:

1. **Consejo Sectorial de Habilidades (CSH): impulsar la constitución de un Consejo Sectorial de Habilidades (CSH) como un esfuerzo de vinculación público-privada.** Su función principal consiste en la sistematización, evaluación y actualización de las habilidades.
2. **Reforzamiento de habilidades imprescindibles mediante tutorías:** es esencial mejorar habilidades básicas como **comunicación, matemáticas y pensamiento científico**, desde la etapa escolar. Los **programas de tutorías remediales** ofrecen enseñanza personalizada y aumentan el tiempo de aprendizaje.
3. **Microcursos para la certificación de habilidades:** los microcursos ofrecen **una alternativa flexible y accesible a la educación superior tradicional**, enfocándose en habilidades prácticas del siglo XXI y proporcionando certificaciones alineadas con las demandas actuales del mercado laboral.
4. **Formación docente para habilidades socioemocionales:** esta estrategia enfatiza la capacitación docente en **métodos que fomenten habilidades socioemocionales y cognitivas complejas**, conocidas por mejorar el rendimiento y desarrollo cognitivo de las y los estudiantes. Éstas deben integrarse en el currículo de varias asignaturas, en vez de encontrarse aisladas.
5. **Formación técnica en colaboración con empresas:** esta colaboración, vital ante la rápida evolución tecnológica, podría incluir **modelos de educación dual** que combine teoría en aulas y práctica en empresas; **programas de aprendices** para adquirir habilidades específicas en contextos reales, y cursos o certificaciones en colaboración que reflejen las demandas de diferentes sectores.
6. **Tejer redes para el aumento de la participación de mujeres jóvenes en el mercado laboral:** es recomendable el de-

sarrollo de estrategias para aumentar la presencia de mujeres jóvenes en el mercado laboral. Éstas incluyen **medidas educativas para promover prácticas libres de sesgos**, incentivar la **participación femenina en áreas STEM** —ciencias, tecnología y matemáticas— y fortalecer habilidades como liderazgo y autoconfianza.

7. **Sistema de información sobre habilidades para jóvenes:** esta plataforma incluirá **cuestionarios profesionales** para explorar opciones de carrera, herramientas para crear CV alineados con el mundo laboral contemporáneo, un **emparejador de habilidades** que sugiere cursos relevantes, y un **identificador de habilidades** que vincula competencias educativas con necesidades laborales.

Conclusiones

Invertir en educación implica mucho más que el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales y económicas. Las y los recién graduados se encuentran con un mercado laboral más desafiante de lo esperado, mientras que la expectativa de que la educación conduzca a mejores oportunidades de empleo se desvanece frente a empleos mal remunerados, de pocas horas y sin seguridad social. Predomina la percepción de que las y los egresados carecen de habilidades esenciales. Por ello, no es infrecuente que las personas empleadoras suelen demandar experiencia laboral previa.

Si bien no existe un modelo único para reformar la educación y cerrar la brecha de habilidades, **las propuestas de este ensayo buscan alinear los intereses de estudiantes, universidades y personas empleadoras.** Partiendo de experiencias evaluables, estas propuestas buscan construir sobre lo ya implementado y fortalecer áreas de consenso, marcando un paso significativo hacia un mercado laboral más inclusivo y adaptativo.

La transformación en la formación de habilidades trasciende las aulas tradicionales. Urge impulsar una corresponsabilidad con el sector privado, principal generador de empleo, para que revise sus prácticas de contratación y desarrollo profesional. **Sólo con asociaciones público-privadas efectivas cerraremos las brechas de habilidades.**

Este ensayo es un llamado a la acción. Los sistemas educativos y de formación deben proveer habilidades relevantes y acordes con las demandas del siglo XXI. Es la única manera de contrarrestar el desinterés y el abandono de los centros de aprendizaje formales por parte de los estudiantes. **Es tiempo de transformar radicalmente nuestros sistemas educativos y de**

15 Se pueden encontrar los detalles de cada propuesta en el informe de Habilidades para el siglo XXI y la transición al mercado laboral de Aprender Parejo (IEEC, 2024) en https://aprenderparejo.mx/informes/hab_ml

capacitación. Debemos adaptarlos a un mundo en constante transformación.

Referencias:

BID (2022). El futuro ya está aquí: Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/El-futuro-ya-está-aquí-Habilidades-transversales-de-América-Latina-y-el-Caribe-en-el-siglo-XXI.pdf>

CBRE. (2023, 6 de septiembre). *Nearshoring en México: Demanda en el mercado industrial inmobiliario*. Reporte Nearshoring 1S 2023. Consultado en: <https://www.cbre.com.mx/press-releases/cbre-reporte-nearshoring-1s-2023>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *México en la fábrica de América del Norte y el nearshoring*. Consultado en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8b789717-769f-4208-9a8b-0db8c42bc82e/content>

Consejo Nuevo León e Iniciativa de Educación con Equidad de la Escuela de Gobierno y Transformación Pública del Tecnológico de Monterrey. (2023). *Cerrando la brecha de la escuela al trabajo*. Consultado en <https://www.ieec.mx/publicaciones/cerrar-la-brecha>

Diario Oficial de la Federación (2023, 11 de octubre) DECRETO por el que se otorgan estímulos fiscales a sectores clave de la industria exportadora consistentes en la deducción inmediata de la inversión en bienes nuevos de activo fijo y la deducción adicional de gastos de capacitación. Consultado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5704676&fecha=11/10/2023#gsc.tab=0

Iniciativa de Educación con Equidad y Calidad. (2024). *Informe: Aprender Parejo- Habilidades para el siglo XXI y la transición al mercado laboral*. https://aprenderparejo.mx/informes/hab_ml

Juárez, C. (2023) *Nearshoring en México: un fenómeno que está emergiendo rápidamente*. The Logistics World. Consultado en: <https://thelogisticsworld.com/planeacion-estrategica/nearshoring-en-mexico-un-fenomeno-que-esta-emergiendo-rapidamente/>

ManpowerGroup. (2023, 4 de agosto). *Nearshoring en México: Una oportunidad para crear 2 millones de empleos*. ManpowerGroup Blog. <https://blog.manpowergroup.com.mx/experis/nearshoring-en-mexico-una-oportunidad-para-crear-2-millones-de-empleos>

PISA (2023). PISA 2022 Country Notes. Disponible en: https://www.oecd.org/pisa/publications/Countrynote_MEX_Spanish.pdf

SEP (2023). *Principales cifras del sistema educativo nacional*. Disponible en: https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2022_2023_bolsillo.pdf

World Economic Forum. (2017). Accelerating workforce reskilling for the fourth industrial revolution: An agenda for leaders to share the future of education, gender, and work. <https://www.weforum.org/whitepapers/accelerating-workforce-reskilling-for-the-fourth-industrial-revolution>

World Economic Forum (2019, 15 de mayo). *These are the most important skills you need to be successful in the modern workplace*. Consultado en <https://www.weforum.org/agenda/2019/05/soft-skills-are-hard-to-measure-and-in-demand-can-they-be-taught/>

World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

TERCERA SECCIÓN

Dinamismo en la integración laboral: *mayor uso del visado T-MEC para mexicanos*

Nuty Cárdenas – *Desafíos de la movilidad
laboral en América del Norte bajo las visas TN*

Karen Torres – *Actualización normativa
para la integración regional: extensión de
periodos y armonización de disposiciones en el
marco del T-MEC*

Dana Graber Ladek – *Migración, desarrollo
económico y derechos humanos.*

Guillermo Malpica – *Movilidad temporal
bajo el T-MEC*

José Iván Rodríguez – *Escasez laboral,
inmigración y la visa Trade Nafta (TN)*

Mariana Raphael – *Un futuro común:
entendimiento clave para la integración*

DESAFÍOS DE LA MOVILIDAD LABORAL EN AMÉRICA DEL NORTE BAJO LAS VISAS TN

Nuty Cárdenas Alaminos¹



40

MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS?

Con miras a la llamada revisión del T-MEC en el 2026, resulta pertinente analizar los principales avances y desafíos de la movilidad laboral de mexicanos con visas TN hacia Estados Unidos, la cual fue contemplada desde el diseño original del tratado en 1994 (Rodríguez, 2013).² La visa TN (*Trade National o NAFTA*) se incluyó en el capítulo 16 del TLCAN para facilitar la movilidad de personas entre compañías y de trabajadores calificados de Canadá y México hacia Estados Unidos en cuatro grandes áreas: enseñanza, medicina, científica y profesional. Se creó una lista de un total de 63 profesiones específicas, la cual no ha sido renovada desde entonces. Se crearon dos categorías de visado: la TN-1 para canadienses y la TN-2 para mexicanos. Desde un inicio, existieron diferencias importantes en las reglas de operación para uno y otro país. En el caso de Canadá, los requisitos siguen siendo contar con título y licencia y conseguir ser empleado en Estados Unidos. No hay límite de cuotas. Además, los canadienses han tenido la facilidad de obtener la visa TN-1 en los puntos de entrada y en el interior del territorio estadounidense, gracias al derecho que tienen de migrar temporalmente sin visa a los Estados Unidos. Por el contrario, para las y los trabajadores mexicanos, la visa tiene que ser procesada por parte de las oficinas consulares estadounidenses en territorio mexicano. Además de los requisitos de contar con un título y una oferta laboral, se le solicita una certificación laboral por parte del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. Para este tipo de visas se fijó una cuota de 5,500 visas al año.^{3 4}

Estos dos últimos requerimientos se eliminaron en el 2004, lo cual significó una creciente oportunidad de movilidad laboral para las y los mexicanos. A partir de ese momento, el número de visas ha crecido de manera exponencial, de 3,392 en 2010 a 33,361 en 2022.⁵ Junto con la suspensión de cuotas, las visas TN tienen ventajas respecto a otro tipo de visado para trabajadores calificados (las H1N, por ejemplo), tales como menores requisitos de papeleo, lo que reduce los tiempos de obtención; tiene una vigencia de tres años, pero se puede renovar de manera indefinida; y hay una baja tasa de rechazo. Aun así, existen otras consideraciones con respecto a los derechos de movilidad. Se trata de visas estrictamente temporales, pues quienes las obtienen no pueden solicitar la residencia permanente (*green card*) por esta vía ni obtener la ciudadanía. Además, sus cónyuges no tienen la posibilidad de trabajar.⁶

Actualmente hay una coyuntura económica favorable para fomentar una mayor integración laboral en la región de Norteamérica. Por un lado, el interés de las y los trabajadores mexicanos de buscar mejores oportunidades de vida, sea un empleo y/o un mejor salario y, por el otro, las necesidades crecientes de mano de obra de las empresas estadounidenses. De acuerdo con la Cámara de Comercio de los Estados Unidos existen 8.8 millones de vacantes en el mercado laboral, las cuales no han sido cubiertas por nacionales debido a diversos factores, además del retiro obligado y/o voluntario de más de 3 millones de personas a raíz de la pandemia.⁷ Aun si los 6.5 millones de desempleados en EU ingresaran al mercado laboral, segui-

1 Profesora Investigadora Titular de la División de Estudios Internacionales del CIDE.

2 Rodríguez, R. (2013). El TLCAN y las profesiones. Un estado de la cuestión. *Revista de la Educación Superior*, XLII, (3): 197 – 223.

3 Ibid.

4 Cruz-Piñero, R., y W. Ruiz Ochoa. (2010). Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial. *Papeles de Población*, 66: 103-135.

5 Payán, T., y Rodríguez-Sánchez, J. Revamping the TN Visa to get workers where the US needs them. Baker Institute for Public Policy. <https://www.bakerinstitute.org/research/revamping-tn-visa-get-workers-where-us-needs-them>

6 Tigau, C. (2017). U.S. Visas for Foreign Professionals: Insights on H-1B and TN Visas. Issue Brief. Baker Institute for Public Policy. <https://www.bakerinstitute.org/research/crackdown-high-skilled-visas>

7 Ferguson, S. (2024). Understanding America's Labor Shortage. <https://www.uschamber.com/workforce/understanding-americas-labor-shortage>

rían existiendo más de dos millones de vacantes.⁸ En ese contexto, las visas *TN* representan una vía útil para impulsar la movilidad laboral. Sin embargo, existen diversos retos y dificultades de gestión para que tanto las y los trabajadores y empleadores, así como los gobiernos de México y Estados Unidos, utilicen más y de mejor manera las visas *TN*.

1) Una de las barreras ocurre en el proceso de solicitud de la visa. En algunos casos, los recién egresados no pueden obtener las visas pues, a pesar de que cuentan con títulos universitarios que son parte de las profesiones contempladas, sus conocimientos no corresponden aún con las habilidades específicas buscadas por las empresas en Estados Unidos. En otras ocasiones, el proceso de obtención de la visa se vuelve costoso para las y los solicitantes pues deben validar sus títulos profesionales y/o certificar previamente sus conocimientos. Algunos sectores laborales en Estados Unidos (como por ejemplo el de enfermería o el de veterinaria) solicitan a las y los egresados en México una serie de exámenes para comprobar que realmente cuentan con determinados conocimientos —a pesar de que ya cuentan con un título universitario que está en la lista de profesiones de las visas *TN*—. Dichas pruebas son, por lo general, caras y de un nivel de dificultad alto. Derivado de esto muchos postulantes desisten de aplicar.

2) Otras dificultades se presentan por la falta de información durante el proceso, es decir, desde la solicitud y obtención de la visa, el reclutamiento, y una vez que llegan a territorio estadounidense a desempeñar el trabajo.⁹ De acuerdo con la experiencia de algunos trabajadores y trabajadoras, muchas veces no tienen contacto directo con las empresas previo a su llegada. Más bien, son contratados a través de reclutadores, quienes no les proporcionan información completa sobre el tipo de trabajo que van a desempeñar, el salario que percibirán o, incluso, en casos extremos, no conocen los detalles de sus contratos, como el número de horas y las condiciones de trabajo.¹⁰ Una vez en territorio estadounidense, el tipo de trabajo que desempeñan las y los migrantes no coincide con las calificaciones con las que cuentan. En algunos casos, están sobrecalificados para la labor y el sueldo con los que son contratados. Lo anterior, como resultado de que las empresas, a través de los reclutadores, contratan de manera deliberada trabajadores calificados y les otorgan salarios y condiciones de trabajo inferiores a los que les corresponden, bajo el argumento de que no cuentan con todas las credenciales que se requieren para desempeñar la labor para la cual fueron contratados.¹¹

Los obstáculos mencionados con anterioridad podrían sortearse si los gobiernos de Estados Unidos y México supervisan el funcionamiento de las visas a lo largo de todo el proceso. Para ello, las administraciones de ambos países, en particular la Secretaría del Trabajo, en el caso mexicano, y el Departamento del Trabajo, en el caso estadounidense, requieren información acerca de 1) la lista de empresas, número de trabajadores, tipo de ocupaciones y los requisitos y habilidades requeridos. Con esta información, el gobierno mexicano puede hacer una mayor difusión en las universidades sobre los perfiles que demandan las empresas estadounidenses. 2) Obtener la lista de las y los reclutadores que contratan a las y los trabajadores con este tipo de visa. Se le ha pedido a Estados Unidos un registro de reclutadores para poder fiscalizar por parte, tanto de las autoridades, como de la sociedad civil, con la finalidad de detectar cualquier violación a los derechos laborales de las y los solicitantes y/o eventuales trabajadores con visa *TN*. Asimismo, los gobiernos de México y Estados Unidos deben trabajar en el compromiso de homologar las certificaciones y títulos, sobre todo, en aquellas profesiones prioritarias para hacer más expedita la solicitud, expedición y contratación de trabajadores mediante estas visas, lo cual sería beneficioso para ambos países.

Referencias:

- Construyendo Poder con Visas TN*. (2014) Centro de los Derechos del Migrante. <https://cdmigrante.org/poder-tn/>
- Cruz-Piñero, R., y W. Ruiz Ochoa. (2010). *Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial*. *Papeles de Población*, 66: 103-135.
- Ferguson, S. (2024). *Understanding America's Labor Shortage*. <https://www.uschamber.com/workforce/understanding-americas-labor-shortage>
- Juárez, B. (2021). *Migrantes se harán presentes en la primera reunión del Consejo Laboral del T-MEC*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Migrantes-se-haran-presentes-en-la-primera-reunion-del-Consejo-Laboral-del-T-MEC-20210628-0119.html>
- Payán, T., y Rodríguez-Sánchez, J. *Revamping the TN Visa to get workers where the US needs them*. Baker Institute for Public Policy. <https://www.bakerinstitute.org/research/revamping-tn-visa-get-workers-where-us-needs-them>

8 Ibid.

9 *Construyendo Poder con Visas TN*. (2014) Centro de los Derechos del Migrante. <https://cdmigrante.org/poder-tn/>

10 Juárez, B. (2021). *Migrantes se harán presentes en la primera reunión del Consejo Laboral del T-MEC*.

11 Ibid.

Rodríguez, R. (2013). *El TLCAN y las profesiones. Un estado de la cuestión*. Revista de la Educación Superior. XLII, (3): 197 – 223.

Tigau, C. (2017). *U.S. Visas for Foreign Professionals: Insights on H-1B and TN Visas*. Issue Brief. Baker Institute for Public Policy. <https://www.bakerinstitute.org/research/crackdown-high-skilled-visas>

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA PARA LA INTEGRACIÓN REGIONAL: EXTENSIÓN DE PERIODOS Y ARMONIZACIÓN DE DISPOSICIONES EN EL MARCO DEL T-MEC

Karen Torres¹



Una de las limitantes del uso de visas *TN* es la falta de conocimiento general sobre su existencia. Una estrategia de promoción, con campañas intensivas de mercadotecnia, información y difusión podría ser de gran beneficio para mexicanos, principalmente, pero también para canadienses. Muchas personas desconocen que el proceso de trámite de este tipo de visado es bastante sencillo. Aunque la persona no cuente con una carrera, puede tramitarlo por medio de la modalidad de *management consultant*, es decir, si la persona demuestra que, a pesar de no contar con una carrera y el título correspondiente, tiene un mínimo de cinco años de experiencia en la profesión, cumple con uno de los principales requisitos para obtener este tipo de visado. Otro requisito importante es contar con un empleador en Estados Unidos, pero, en términos generales, es un trámite accesible y sencillo para profesionistas acreditados con título y/o experiencia.

Aun con la facilidad de acceso a este tipo de visado, se sugiere que vaya acompañado de la asistencia de un profesional, como un abogado, sin embargo, hay otro aspecto que muchas personas desconocen y es que hay empresas que directamente se dedican al reclutamiento de personal mexicano, por lo que todavía no es plenamente aprovechada la posibilidad de postular a empresas americanas y ser considerado para trabajar en ese país por un periodo de uno o cuatro años.

También, es importante considerar que dentro del TLCAN o T-MEC existe un listado que menciona los requisitos específicos por carreras, ejemplo, si eres ingeniero se requiere de un título; en otras carreras se permite acreditar la profesión con un mínimo de cinco años de experiencia en la misma.

Existe, pues, la posibilidad de que personas que no cuentan con una carrera pero sí con experiencia profesional, puedan postularse para posiciones de consultor.

Anteriormente, solamente se podía aplicar a la Visa *TN* por un año, actualmente puede solicitarse hasta por cuatro años, lo que facilita la renovación del visado y brinda cierta estabilidad laboral. Cuando ya están laborando y no pueden salir del país, se puede solicitar una extensión dentro de Estados Unidos mediante una petición a *USCIS*, aunque el proceso es distinto pues no se solicita ante el consulado. En el caso de Canadá es más sencillo, ya que no es necesario que acudan a una entrevista en el consulado.

Como extranjeros, si queremos ser acreedores al beneficio de la visa *TN*, es importante estar en constante actualización, y aunque la información y requisitos para el trámite, es información pública, se sugiere que el proceso se lleve con acompañamiento profesional para no afectar el currículum o la trayectoria, y para poder sortear exitosamente las posibles diferencias con la autoridad.

Texto elaborado por la autora a partir de la participación de Anaibelca Soraya Gama Rivas² en el Foro *Immigration on the road: movilidad laboral en Norteamérica*.

1 Coordinadora de Incidencia y Desarrollo Institucional en México, ¿cómo vamos?

2 Directora del despacho *Legal Key International Law*.

MIGRACIÓN, DESARROLLO ECONÓMICO Y DERECHOS HUMANOS

Dana Graber¹



44

MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS?

Cuando hablamos de integración laboral efectiva, debemos hablar de la garantía de derechos humanos y laborales. La integración de las personas trabajadoras migrantes debe ir más allá de proveer documentos y visados administrativos. Deben diseñarse programas de integración socioeconómica que consideren temas de salud, educación e inclusión financiera y social.

En este sentido, uno de los acuerdos comerciales más relevantes para México y la región de Norteamérica es el T-MEC, además de ser una de las grandes referencias en materia laboral y derechos laborales. Un ejemplo de lo anterior es el capítulo 23 de este acuerdo, ya que establece la obligación trilateral de respetar y hacer cumplir los derechos laborales reconocidos en declaraciones y convenciones internacionales que son considerados como fundamentales.

De forma específica, el artículo 23.3 señala cuatro referencias importantes para evitar la violación de derechos laborales de las personas migrantes, entre los cuales se establece: a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos del Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y, d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Resulta importante subrayar que, en México, la entrada en vigor del T-MEC dio paso a una serie de cambios y reformas laborales para cumplir y garantizar lo anterior.

Considerando el contexto migratorio en México², en los años posteriores a la pandemia se registraron cifras récord de entrada de personas migrantes a México. La mayoría de la población extranjera que ingresa al país tiene como primer país

de destino los Estados Unidos. Sin embargo, las personas migrantes que ven a México como país de destino son cada vez más. Es necesario preguntarnos cuáles son las condiciones con las que cuenta nuestro país para poder integrar a las personas extranjeras en el mercado laboral formal y en ello las vías regulares toman especial relevancia.

En este sentido, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), representación en temas migratorios de las Naciones Unidas, está trabajando en coordinación con diversos actores relevantes para impulsar el uso de las vías regulares existentes —pasar por puestos fronterizos con la debida documentación— y en analizar la puesta en marcha de vías complementarias en beneficio de la población migrante —haciendo referencia a la protección internacional en el tránsito migratorio—, sobre todo cuando se trate de personas migrantes en condiciones de vulnerabilidad lo que requiere de una respuesta humanitaria. Por tanto, la respuesta a las necesidades de los flujos migratorios en México debe construirse reconociendo a México como país de origen, tránsito, destino y retorno.

La OIM cuenta con una estrategia global que busca materializar el potencial de la migración a través de tres objetivos fundamentales: i) salvar vidas y proteger a las personas migrantes, ii) ofrecer soluciones al desplazamiento y iii) facilitar vías para una migración regular que permitan el acceso al trabajo formal, lograr que sean más accesibles e inclusivas, y evitar situaciones riesgosas y violatorias de los derechos humanos como la trata de personas, la restricción de garantías de derechos laborales, esquemas de bajos salarios, entre otros. Asimismo, el trabajo de la OIM se encuentra alineado con la Agenda 2030, el Pacto Mundial sobre Migración, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, así como con directrices, tratados y acuerdos de movilidad internacionales. La OIM

1 Jefa de Misión de OIM México

2 Durante el año 2023, la autoridad migratoria mexicana registró más de 700,000 personas en situación irregular y en comparación a 2020, este número creció en más de 800%. El aumento exponencial a partir de la pandemia, supone retos significativos para lograr su integración socioeconómica efectiva, tanto de acceso a servicios públicos, como al empleo formal y digno.

también considera beneficios de convenios como el T-MEC para la región de Norteamérica.

Conforme a los cambios en el sector económico y su relación directa con la migración, creemos fundamental diversificar vías regulares ante cambios en las cadenas de suministro y el efecto del *nearshoring* en la región. En este tenor, si tomamos en cuenta las vacantes en el sector privado de Estados Unidos y la necesidad de fuerza laboral en sectores clave del *nearshoring* en México, resulta imperativo responder las siguientes preguntas: ¿México está preparado para el impacto del *nearshoring* en términos de necesidad de fuerza laboral? ¿La emisión de visas empata con las necesidades del sector privado y de la población migrante? ¿Las políticas públicas y los programas reflejan las necesidades del sector económico?

En este escenario socioeconómico, la OIM trabaja en fortalecer las vías regulares y analizar vías alternativas. Al respecto, mencionaremos dos ejemplos concretos. El primero se refiere a la implementación del *Mecanismo de Canalización Laboral (MECAL)*, un sistema integral con el objetivo de lograr la vinculación laboral de las personas migrantes en el mercado laboral formal y su efectiva integración socioeconómica de manera autónoma y sostenible; bajo los principios de autonomía pangubernamental y pansocial, y sustentabilidad. El segundo ejemplo es la operatividad de un piloto que sienta las bases para un corredor de reclutamiento ético entre México y Canadá, a través del cual hemos confirmado la necesidad de flexibilidad en las condiciones para permitir más oportunidades laborales de mexicanas y mexicanos en el exterior, con respecto de sus derechos laborales. Asimismo, se han logrado identificar los principales retos para facilitar estos movimientos laborales, incluyendo las necesidades de las mujeres migrantes trabajadoras.

En conclusión, estos son algunos puntos relevantes para ampliar las oportunidades de integración de poblaciones migrantes: (i) las visas deben estar insertas en el marco de programas de movilidad laboral que garanticen los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes, su protección y su autonomía; (ii) el marco del T-MEC tiene potencial para impactar directamente en los diversos sectores económicos de los tres países, aprovechando sus beneficios; (iii) es fundamental identificar los principales retos y barreras que supone la integración laboral de personas migrantes en los tres países bajo el marco T-MEC para poder brindar soluciones dinámicas, fundamentadas en evidencia y con una perspectiva a futuro. Además, tomando en cuenta el impacto del *nearshoring*, grandes proyectos de desarrollo y la inversión extranjera directa: (iv) se deben sentar las bases para que los programas de movilidad laboral y sus visados sean operados de forma eficiente y se cuente con las condiciones necesarias para enfrentar la demanda.

Referencias

Tablero Estadísticas sobre Movilidad y Migración en México (2023) Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, Secretaría de Gobernación y ONU Migración. Disponible en: http://www.politicamigratoria.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/tablero_estadistica

MOVILIDAD TEMPORAL BAJO EL T-MEC

Guillermo Malpica Soto¹



El capítulo sobre Entrada Temporal de Personas de Negocios (ETPN) de los tratados de libre comercio (TLCs) entre México, Estados Unidos y Canadá ha transitado sin grandes cambios desde su primera aparición en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) de 1994.² Durante los 26 años de vida del TLCAN fue un capítulo poco conocido y, por lo tanto, poco aprovechado, a pesar del enorme potencial que tiene por constituir un trato preferencial que no se extendió a otros socios comerciales de Estados Unidos.

El capítulo de ETPN aplica a las medidas que afecten la entrada temporal de personas que viajan por motivo de negocios entre ambos territorios. Cada una de las partes del Tratado define qué se entiende por temporal, de conformidad con su legislación migratoria, y para definir a qué se refiere el concepto de persona de negocios, se establecieron cuatro categorías, que se incorporan en un anexo al capítulo y que dan forma a lo que ahora se conoce como Visas TLCAN o ahora Visas T-MEC.

Lo cierto es que, desde su negociación original a principios de los años 90, el concepto de entrada temporal tuvo una enorme sensibilidad política debido a que, si bien no es migración en un sentido amplio, pareciera un tema migratorio incorporado a un acuerdo comercial y, de manera general, tiende a ser confundido como tal. Como resultado, el capítulo incorpora párrafos que cuidan de manera muy especial los compromisos que se hacen entre los tres países de Norteamérica y, particularmente en Estados Unidos, la discusión con el Congreso no fue sencilla. Por ejemplo, desde el principio del citado capítulo se deja muy claro que el objetivo no es afectar el empleo permanente y que se privilegian las medidas que garanticen la seguridad de las fronteras.

Los beneficios de tener un capítulo sobre ETPN en el TLCAN y posteriormente en el T-MEC vienen de la exención, para los na-

cionales de los países parte, de procedimientos previos de aprobación, de pruebas de certificación laboral o de restricciones numéricas. Esto es muy relevante porque, por ejemplo, Estados Unidos tiene límites numéricos anuales al otorgamiento de ciertos tipos de visa y esos límites no aplican para México ni para Canadá.³

Otra ventaja importante de este capítulo es que dejó de ser negociado por Estados Unidos en 2004. En ese año, el Congreso de Estados Unidos, como parte del procedimiento que sigue para autorizar al Poder Ejecutivo a negociar tratados comerciales internacionales, prohibió al Representante Comercial de los Estados Unidos (*USTR*, la autoridad negociadora, por sus siglas en inglés) incluir disposiciones sobre migración en sus tratados. Como resultado, los únicos tratados comerciales de Estados Unidos que tienen un capítulo sobre ETPN son el TLCAN y su sucesor, el T-MEC, además del TLC entre Estados Unidos y Chile, aunque este último con un nivel de cobertura muy inferior al de los acuerdos de Norteamérica. En otras palabras, la erosión de las preferencias comerciales de Estados Unidos hacia México, posteriores al TLCAN cuando nuestro principal socio comercial comenzó a negociar más tratados, no aplica a este capítulo.

Ahora bien, son cuatro las categorías que se negociaron en el anexo al capítulo de entrada temporal, que incluyen no solo a prestadores de servicios, sino también a personas relacionadas con el comercio de mercancías e inversionistas:

- a) Visitantes de negocios: personas que visitan por una corta estancia otro país parte para llevar a cabo actividades de negocios como las descritas en el apéndice de ese anexo (personas que realizan una investigación de manera independiente o para una empresa, personas que van a supervisar la operación de cierto equipo, personas que visitan

1 Director Ejecutivo de Alianza In México

2 México tiene capítulo de ETPN en todos sus TLCs, salvo en el de Israel (que no tiene disciplinas de comercio de servicios), en el de la Unión Europea (aunque sí hay un capítulo en la modernización de ese tratado que no ha entrado en vigor), en el que se tiene con la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y en el de Alianza del Pacífico (donde los países decidieron eliminarse por completo los requisitos de visa).

3 Con excepción de un límite numérico temporal que se impuso a México para una de las categorías que veremos más adelante.

alguna feria comercial, personas encargadas de algún servicio postventa u operadores de autobuses turísticos, por mencionar algunos ejemplos). La lista del apéndice contiene 19 actividades, pero es una lista ilustrativa, no exhaustiva. Las Visas para esta categoría en Estados Unidos son las Visas H1-B.

- b) Comerciantes e inversionistas: son personas que visitan otro país del Tratado para cerrar una inversión o una operación de negocios. Corresponden en Estados Unidos a las Visas E-1 (comerciante) y E-2 (inversionista).
- c) Transferencias intra-compañías: Se refiere a personas que desempeñan funciones gerenciales, ejecutivas o que requieren conocimientos especializados, que son transferidas de la casa matriz en un país a una filial o sucursal en otro país. Las Visas correspondientes en Estados Unidos a esta categoría son las Visas L y para solicitar esta visa, la persona tiene que haber trabajado en la empresa por lo menos un año dentro de los tres años anteriores a la solicitud.
- d) Profesionistas: estas Visas son conocidas coloquialmente como las Visas NAFTA, Visas TLCAN o Visas TN, aunque todas las anteriores también lo son. Se otorgan a profesionistas que reciben una oferta de trabajo de una empresa en otro país del tratado y no aplican para profesionistas independientes. La obtención de estas Visas, que en Estados Unidos se llaman TN, son un requisito separado de la autorización para ejercer profesionalmente en un país extranjero —licencias en Estados Unidos y Canadá, cédulas profesionales en México—, que están reguladas por las autoridades especializadas en el ejercicio profesional de los tres países (la Dirección General de Profesiones de la SEP federal en México; las autoridades estatales y provinciales y los Colegios de Profesionistas o Boards en Estados Unidos y Canadá) y que se negocian desde el capítulo de Comercio Transfronterizo de Servicios. Desafortunadamente, la lista de profesiones que contiene el apéndice de esta categoría (63 profesiones, originalmente) es una lista cerrada o exhaustiva.

Bajo nuestros tratados existe el compromiso de que los países parte intercambien cifras de cuántas autorizaciones se han otorgado a nacionales de sus socios comerciales, en la medida de lo posible, desagregando por categoría de persona de negocios. Estas cifras se intercambiaban en las reuniones del Grupo de Trabajo de Entrada Temporal, un grupo establecido por el capítulo y formado por representantes de cada país en materia comercial, migratoria y profesional. Dicho grupo se reunió de manera regular, cada año por lo menos, durante los primeros diez años de vida del TLCAN.

Además de intercambiar cifras sobre las autorizaciones de entrada temporal, que para el caso de México siempre estuvieron muy por debajo de lo esperado, se buscaban maneras de profundizar los beneficios del capítulo, se negociaban interpretaciones comunes sobre las categorías y se trabajó también en agregar profesiones. De esa manera, durante la vida del TLCAN se agregaron a la lista de profesiones la profesión de Actuaría y la especialidad de Fitopatólogo para la profesión de Biología. Después se trabajó en un procedimiento trilateral para agilizar la adición de nuevas profesiones en el apéndice, pero dicho procedimiento nunca fue implementado en los tres países. Finalmente, en el Grupo de Trabajo se dio seguimiento a un límite que tuvo México para el otorgamiento de Visas TN por diez años, correspondiente a 5,500 profesionistas por año. Dicho límite siempre estuvo muy lejos de alcanzarse por profesionistas solicitantes mexicanos en sus diez años de duración y en el año once se removió definitivamente, de conformidad con el Tratado.

Para la negociación del T-MEC, en las primeras siete rondas de negociación, Estados Unidos no participó con el argumento de que tenía una prohibición de su Congreso y de hecho propuso la eliminación del Capítulo 16 del TLCAN. México y Canadá se opusieron diciendo que la negociación era en realidad una modernización de un tratado existente, no una nueva negociación, y que no podían aceptar un resultado menos ambicioso que el alcanzado en el TLCAN. México y Canadá discutieron varias mejoras al capítulo, como la idea de ampliar la lista de profesiones, elaborada a principios de los años 90, hacerla una lista abierta e incluso defendieron la idea de incluir algunas profesiones técnicas o personas con competencias laborales certificadas que se sugerían en las negociaciones de otros capítulos —como los buzos soldadores en instalaciones petroleras—.

La negativa de Estados Unidos de tener un capítulo sobre la entrada temporal de profesionistas y profesionales con objetivos específicos llegó hasta la última fase de la negociación, las negociaciones ministeriales, en las que se decidió mantener el capítulo idéntico a como estaba redactado en el TLCAN, para evitar señalamientos en el Congreso de los Estados Unidos.

Por lo tanto, el capítulo 16 del TLCAN es prácticamente igual al capítulo 16 del T-MEC⁴, lo que representa una gran oportunidad de mejora en el futuro. No es claro que dicha mejora pueda lograrse en la revisión del T-MEC en el año 2026, pues existe mucha preocupación sobre el hecho de abrir esta discusión a una renegociación. Alternativamente, se puede buscar una reactivación del Grupo de Trabajo de Entrada Temporal, desde el que se propongan mejoras que pasen por la Comisión de Libre Comercio del T-MEC sin ir al Congreso. Además, algunas

4 Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. Capítulo 16. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465798/16ESPEntradaTemporal.pdf>

de las ideas intercambiadas durante la negociación entre México y Canadá pueden ser retomadas en ese contexto.

Una alternativa más ambiciosa y que requeriría mayor trabajo de cabildeo en Estados Unidos es proponer una estrategia para atender parcialmente la presión migratoria en la frontera norte de México a través de mejoras en la entrada temporal de ciertas categorías de personas de negocios mexicanas que puedan aprobarse en la legislación de Estados Unidos, incluso por fuera del Tratado, a cambio de que Estados Unidos atienda las sensibilidades de México en otros temas de la relación bilateral. Esto dependerá de la posición sobre migración por parte del Congreso que sea electo en 2024 y de la voluntad política por encontrar soluciones innovadoras a los retos de la compleja relación entre México y Estados Unidos en los temas laboral, migratorio, energético y comercial, por mencionar solo los de carácter principalmente económico.

Referencias:

Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. Capítulo 16.
Recuperado de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465798/16ESPentradaTemporal.pdf>

ESCASEZ LABORAL, INMIGRACIÓN Y LA VISA TRADE NAFTA (TN)

José Iván Rodríguez¹



El siguiente artículo tiene como objetivo entender la escasez laboral que existe en los Estados Unidos y cómo la disminución en la inmigración ha sido un factor clave en esta escasez. Para poder enfrentar esta problemática, se ha propuesto un mayor uso de la Visa TN. Sin embargo, hay que considerar que cambiar el sistema migratorio en los Estados Unidos en el futuro cercano para tener más visas se anticipa muy poco viable.

Escasez Laboral en los Estados Unidos

En los últimos años, el mercado laboral de los Estados Unidos presenta una escasez laboral evidente que se debe a diversos factores. Esta situación inició incluso antes de la pandemia debido, principalmente, al envejecimiento de su fuerza laboral, a una disminución en su tasa nacional de fertilidad y a una caída en las tasas de inmigración.

Después de la pandemia, esta escasez se incrementó y se ha mantenido debido a que muchos trabajadores americanos decidieron jubilarse tempranamente.² Además, el aumento en el número de beneficiarios por desempleo en los Estados Unidos ha generado que muchos trabajadores permanezcan por más tiempo fuera del mercado laboral en espera de un mejor trabajo en términos de salario y condiciones laborales.³

Una manera simple de visualizar esta escasez laboral es comparando las vacantes y el número de trabajadores desempleados a nivel nacional (Figura 1). Desde el 2018, el número de vacantes ha sido mayor al total de desempleados. Dado que se cerró la economía durante la pandemia, muchos trabajadores perdieron su empleo y este número se incrementó considerablemente con respecto a las vacantes. Fue a partir de la

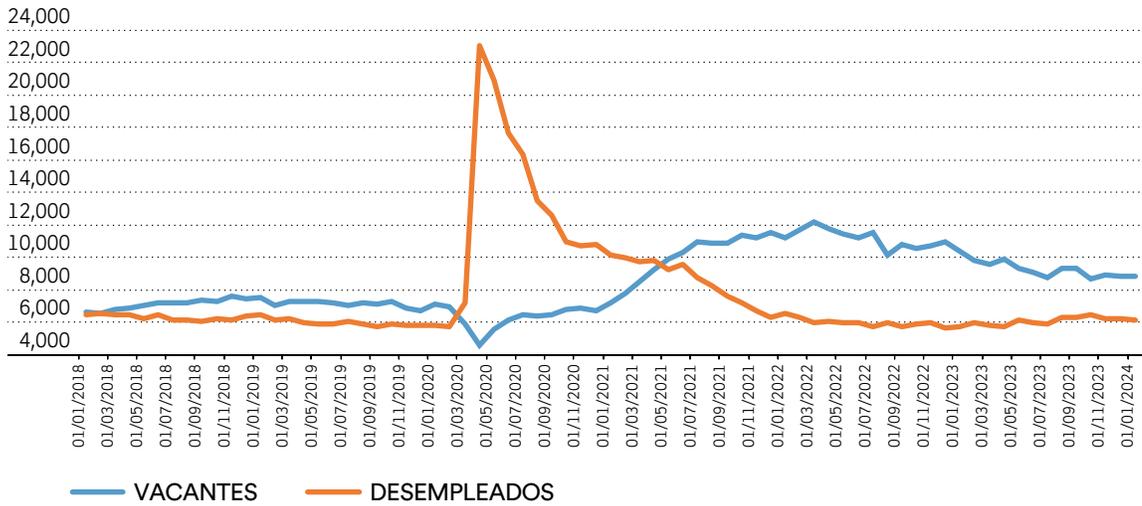
reactivación de la economía, en mayo del 2021, cuando nuevamente se observa un mayor número de vacantes con respecto a los trabajadores desempleados. Para tener un marco de referencia, en el 2023, si todos los trabajadores desempleados hubieran decidido trabajar, el promedio de empleos sin cubrir habría sido de aproximadamente 3.2 millones. En otras palabras, por cada trabajador desempleado en promedio habían 1.5 vacantes en el 2023.

1 Investigador para el Centro para los Estados Unidos y México en el Instituto Baker de Políticas Públicas de la Universidad Rice

2 Miskanic, B., Petroski-Nadeau, N. & Zhao, C. (2024, marzo, 25). To Retire or Keep Working after a Pandemic? Federal Reserve Bank of San Francisco. <https://www.frbsf.org/research-and-insights/publications/economic-letter/2024/03/to-retire-or-keep-working-after-a-pandemic/#brandon-miskanic>

3 Ferguson, S & Lucy, I. (2022, septiembre, 29) Data Deep Dive: How Government Benefits Programs Are Contributing to the Labour Shortage. U.S. Chamber of Commerce. <https://www.uschamber.com/workforce/data-deep-dive-how-government-benefits-programs-are-contributing-to-the-labor-shortage>

Figura 1. Vacantes y Número de Trabajadores Desempleados (en miles), 2018 – Enero 2024

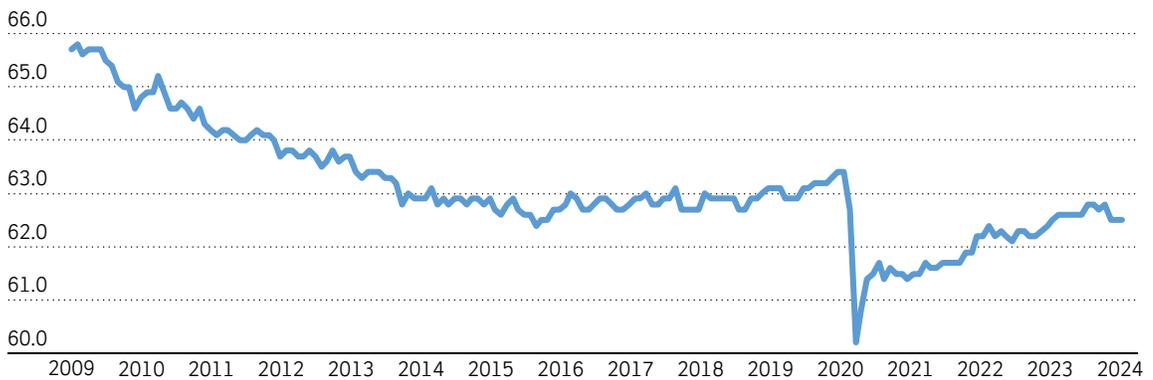


Fuente: Elaborado con datos de Bureau of Labor Statistics (BLS)

La tasa de participación en la fuerza laboral civil mide el porcentaje de la población que está trabajando o activamente en búsqueda de trabajo. Esta tasa ha disminuido considerablemente en los años recientes en Estados Unidos (Figura 2). Comparando febrero del 2020 (63.4 %), antes de la pandemia, con

febrero del 2024 (62.5 %), se puede estimar que faltan cerca de 2.4 millones de trabajadores en la economía americana. Lo anterior muestra que esta economía tiene menos trabajadores y que no se han podido cubrir las vacantes laborales en estos últimos años.

Figura 2. Tasa de Participación Laboral, 2009 – Febrero 2024 (mensual)



Fuente: Elaborado con datos de BLS

Esta escasez laboral ha ocasionado presiones al alza en los salarios. Esto debido a que, al existir un *stock* más pequeño de trabajadores, las empresas tienen que competir por ellos y una forma de lograrlo es a través de salarios más altos, ya sea para que las y los trabajadores se queden en la empresa o para atraer nuevos trabajadores. Además, la escasez laboral ha oca-

sionado disrupciones a las cadenas de suministro, que han generado presiones inflacionarias y afectaciones a la economía de Estados Unidos.⁴

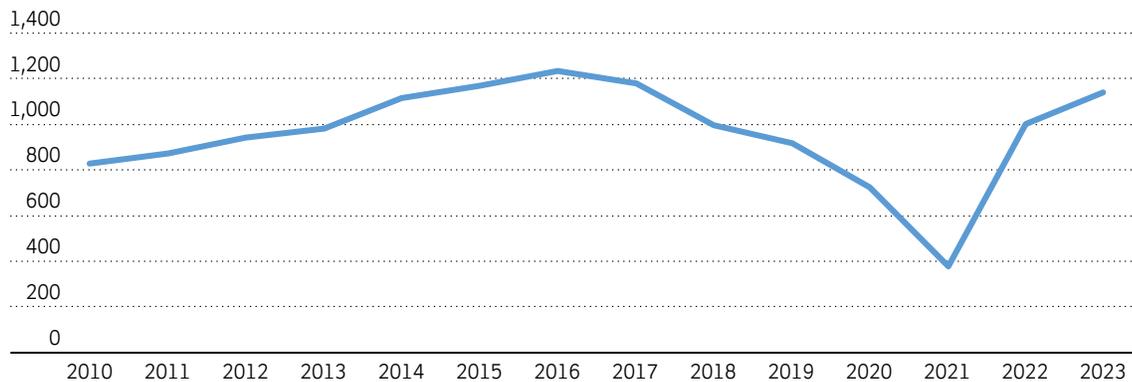
4 Andrade, P., Bräuning, F., Fillat, J.L. & Joaquim, J. (2024, enero, 16) Is Post-Pandemic Wage Growth Fueling Inflation? Federal Reserve Bank of Boston. <https://www.bostonfed.org/publications/current-policy-perspectives/2024/is-post-pandemic-wage-growth-fueling-inflation.aspx>

Inmigración

Un factor clave en la escasez laboral de Estados Unidos es la caída en sus tasas de inmigración (Figura 3). La tasa internacional de migración neta a los Estados Unidos, que mide la diferencia entre inmigración y emigración, empezó a disminuir en 2017, debido a las políticas de inmigración que se estable-

cieron ese año. Esa tendencia a la baja se mantuvo hasta el 2021, lo que generó una desaceleración en la población de inmigrantes y en el crecimiento de la fuerza laboral en los Estados Unidos.⁵ En el 2022 y 2023 esta tasa aumentó nuevamente, pero este crecimiento se ha mantenido por debajo de la tendencia que se tenía en el 2016.

Figura 3. Tasa Internacional de Migración Neta a los Estados Unidos (en miles), 2010 – 2023



Fuente: Elaborado con datos de U.S Census Bureau y Moody's Analytics

Una solución eficaz a la escasez laboral sería emplear a más trabajadores extranjeros en el mercado laboral americano mediante el sistema de visas con el que se cuenta. Por un lado, estos inmigrantes quieren trabajar y por el otro, la economía americana los necesita. Obviamente, mejorar el sistema de inmigración tendría un impacto positivo en la economía estadounidense, pero una medida de esta naturaleza, no se prevé en el futuro cercano.

La importancia de las y los trabajadores inmigrantes, documentados e indocumentados, para la economía de Estados Unidos es innegable y se ha documentado ampliamente. Por citar algunos ejemplos, las familias inmigrantes contribuyeron con más de la mitad del crecimiento de la fuerza laboral en Estados Unidos en las últimas dos décadas.⁶ Los trabajadores inmigrantes también contribuyen al producto interno bruto

(PIB), en 2013 se estimó que la economía estadounidense crece alrededor de 11% al año por la presencia de estos trabajadores en el mercado laboral, por lo que en 2023, esta contribución fue alrededor de \$3,000 billones de dólares.⁷ Se estima que el impacto económico continúe en la próxima década, dado que el aumento en migración contribuirá con un promedio de 0.2 puntos porcentuales a la tasa de crecimiento anual del PIB real.⁸

Así como se ha documentado el impacto económico positivo de los trabajadores inmigrantes, también existen datos de los efectos de su disminución en el mercado laboral. Durante 2020 y 2021 se registró una disminución de aproximadamente 2 millones de trabajadores inmigrantes en edad de trabajar a causa de la pandemia, lo que ocasionó una pérdida anual de al menos 1.1 % en el PIB de la economía de Estados Unidos.⁹

5 Duzhak, E. (2023, febrero 27) The Role of Immigration in U.S. Labor Market Tightness. Federal Reserve Bank of San Francisco. <https://www.frbsf.org/research-and-insights/publications/economic-letter/2023/02/role-of-immigration-in-us-labor-market-tightness/#:~:text=Immigration%20policies%20enacted%20after%20January%202017%20contributed%20to%20the%20decline,in%20the%20U.S.%20labor%20market>.

6 Orrenius, P. & Smith, C. (2020, abril, 9). Without Immigration, U.S. Economy will Struggle to Grow. Dallas Fed Economics: Federal Reserve Bank of Dallas. <https://www.dallasfed.org/research/economics/2020/0409>

7 Borjas, G. (2013) Immigration and the American Worker. A Review of Academic Literature. Center of Immigration Studies. <https://cis.org/Report/Immigration-and-American-Worker>

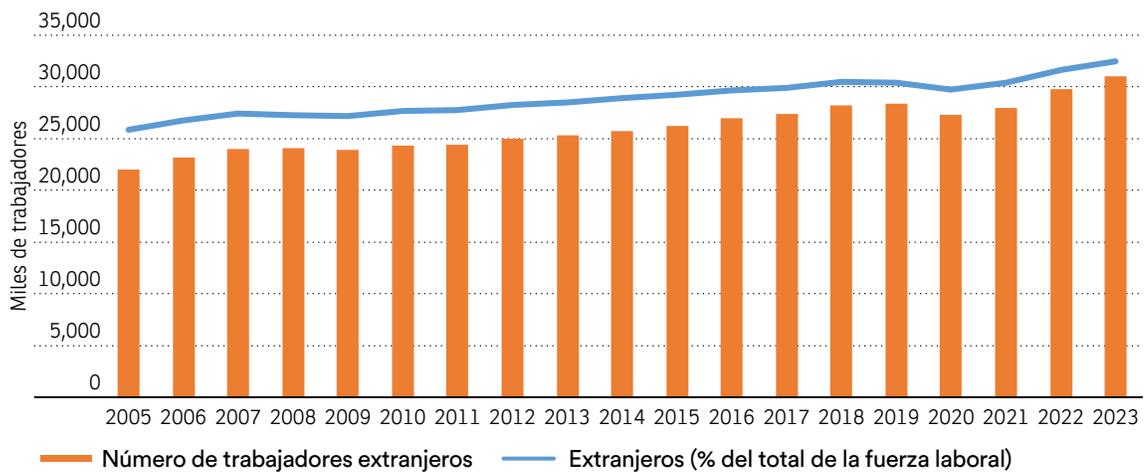
8 Congressional Budget Office (2024, febrero). The Budget and Economic Outlook: 2024 to 2034. <https://www.cbo.gov/system/files/2024-02/59710-Outlook-2024.pdf>

9 Rodriguez-Sanchez, J. (2022, junio, 14). Immigrants in Strategic Sectors of the U.S. Economy and America's Labor Shortage Crisis. <https://www.bakerinstitute.org/research/immigrants-in-strategic-sectors-of-the-us-economy-and-americas-labor-shortage-crisis>

La participación de la población de trabajadores inmigrantes ha crecido en el mercado laboral estadounidense, pasando de un 14.8% en el 2005 a un 18.6 % en el 2023 (Figura 4). Lo más interesante es que, en algunos sectores esenciales, su participación ha aumentado considerablemente. Por ejemplo, los inmigrantes representan alrededor del 37 % del total de la fuerza laboral en la agricultura, pesca y silvicultura, 34 % de los trabajadores de la construcción y extracción, y 24 % de los

trabajadores de apoyo a la salud.¹⁰ Pero, si se analizan por separado algunas industrias, su peso es todavía mayor. En el caso de la agricultura, alrededor del 41% son indocumentados y 23% tienen una visa, en su mayoría la visa H-2A, es decir, 64 % son inmigrantes.¹¹ Con respecto a las y los trabajadores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, en inglés), representan aproximadamente 23%, pero son responsables del 36% de la innovación generada en el país.¹²

Figura 4. Inmigrantes en el Mercado Laboral



Fuente: Elaborado con datos de BLS

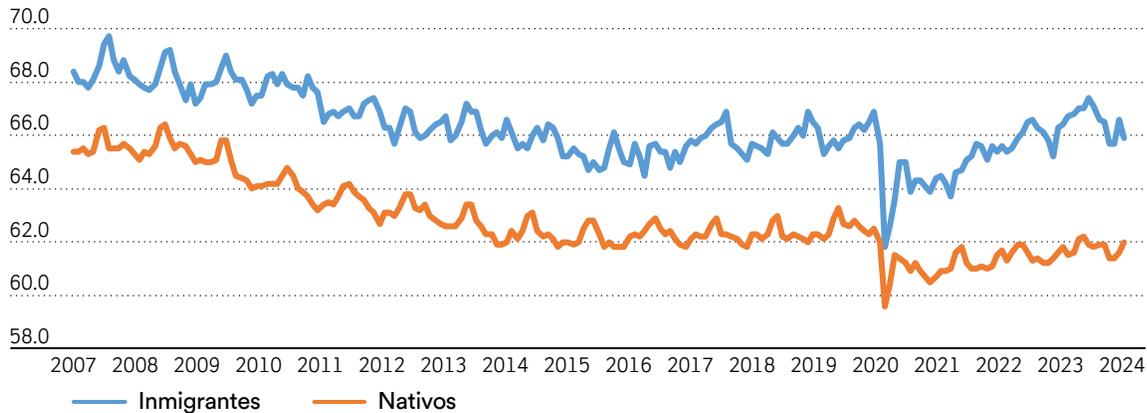
Estos trabajadores son motor no sólo de la economía estadounidense, sino también de las economías de sus países de origen, ya que envían dinero a sus familias y, con ello, contribuyen a un mayor dinamismo. Su tasa de participación en la fuerza laboral es mayor a la de los trabajadores nacidos en los Estados Unidos (Figura 5), pero también consumen, pagan impuestos, invierten, entre otras cosas que generan crecimiento económico.

10 Bureau of Labor Statistics (2024, mayo, 1). FOREIGN-BORN WORKERS: LABOR FORCE CHARACTERISTICS — 2023 (News Release). <https://www.bls.gov/news.release/pdf/forbrn.pdf>

11 U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE (2023). Legal status of hired crop farmworkers, fiscal 1991–2020. <https://www.ers.usda.gov/data-products/chart-gallery/gallery/chart-detail/?chartId=63466>

12 Anderson, S. (2023, enero, 12). Highly Skilled Immigrants Drive U.S. Innovation, Report Shows. <https://www.forbes.com/sites/stuartanderson/2023/01/12/highly-inventive-immigrants-also-make-natives-more-innovative/?sh=4197bf29324b> y <https://www.americanimmigrationcouncil.org/research/foreign-born-stem-workers-united-states>

Figura 5. Tasa de Participación Laboral, 2007 – Febrero 2024 (mensual)



Fuente: Elaborado con datos de BLS

Escasez laboral en los Estados Unidos y la Visa TN

La escasez laboral se ha convertido en un problema creciente en casi todos los sectores de la economía estadounidense como agricultura, construcción, hotelería, atención médica, tecnología, manufactura, servicios alimentarios y paisajismo.¹³ Para tener una idea de esta problemática, se abordarán brevemente dos de estos sectores: salud y manufactura. En el caso del primero, se estima que para el 2036, habrá una escasez de hasta 40,000 médicos de atención primaria y, en total, hasta 86,000 doctores.¹⁴ Aunado a esto, se proyecta que la escasez de personal de enfermería seguirá aumentando y alcanzará su punto máximo en 2029, disminuyendo moderadamente hasta llegar a 338,000 en el 2036.¹⁵ En el caso de la industria manufacturera se estima que la escasez será de aproximadamente 2.1 millones de trabajadores para el 2030 generando un impacto negativo y considerable en su economía.¹⁶

Una manera de evitar las pérdidas económicas anticipadas y aliviar la escasez laboral expuesta es permitir la contratación de trabajadoras y trabajadores extranjeros con algún tipo de visa. Una propuesta es que este proceso se desarrolle con la visa TN, que tiene grandes ventajas sobre otros tipos de visado. La visa TN se estableció con el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México en 1994. Un mayor uso de

esta visa pudiera ser clave para encontrar y ocupar a las y los trabajadores calificados. En los últimos años, esta visa junto con la visa H-2A han tenido las tasas de crecimiento más altas en emisión (Figura 6).

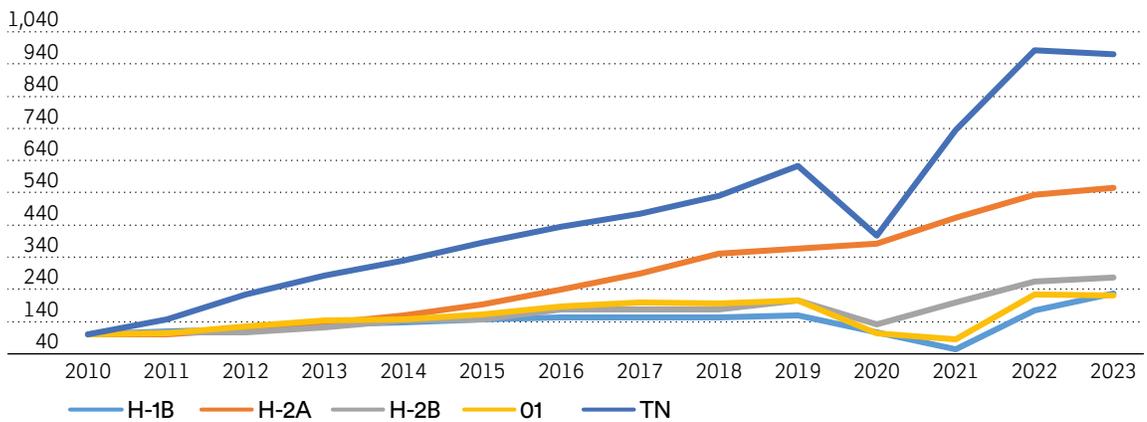
13 Payan, T. y Rodríguez-Sánchez, J. (2024, abril, 10). Migrant Workers' Vital Role in Agriculture: A Conversation with Alejandro Gutiérrez-Li. <https://www.bakerinstitute.org/research/migrant-workers-vital-role-agriculture-conversation-alejandro-gutierrez-li>

14 GlobalData Plc (2024, marzo). The Complexities of Physician Supply and Demand: Projections From 2021 to 2036. <https://www.aamc.org/media/75236/download?attachment>

15 Health Resources & Services Administration (2024, julio, 22). Workforce Projections. <https://data.hrsa.gov/topics/health-workforce/workforce-projections>

16 Ashton, H., Moutray, C., Reyes, V. y Wegener, P. (2021, mayo, 4). Creating pathways for tomorrow's workforce today. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/manufacturing/manufacturing-industry-diversity.html>

Figura 6. Emisiones de Visas de No Inmigrantes, Año Fiscal 2010 – 2023 (Índice, 2010 = 100)

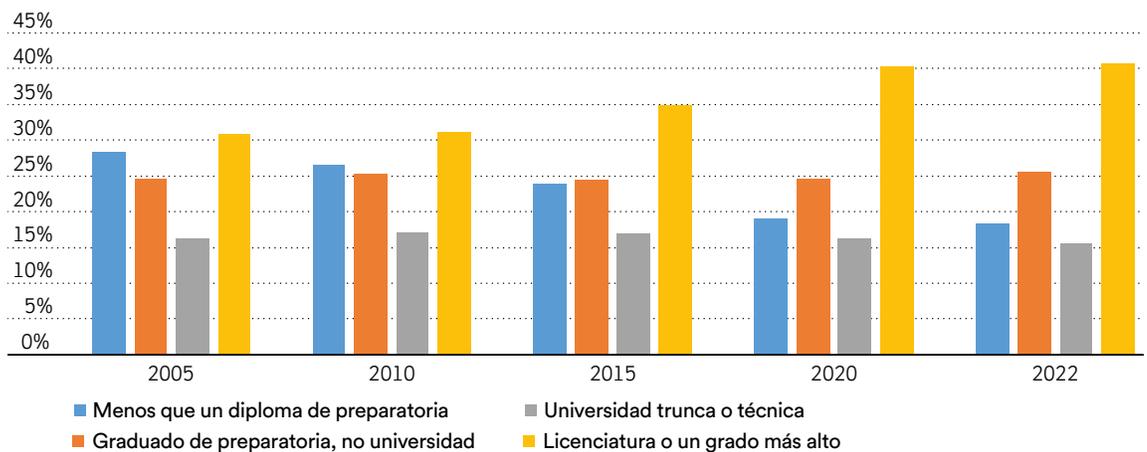


Fuente: Elaborado con datos del Departamento del Estado de los Estados Unidos.

La visa TN sirve a profesionales temporales de Canadá y México, admitidos en Estados Unidos como trabajadores no inmigrantes con base en una lista de 63 ocupaciones. Una cuestión que debería analizarse es la composición y posible actualización de esta lista.

En los últimos años, las y los inmigrantes que han llegado a Estados Unidos han incrementado su nivel educativo promedio (Figura 7). La lista de la TN generalmente requiere tener un título universitario, por lo que el cambio en la distribución educativa puede favorecer su uso, a pesar de que no se modifique la lista.

Figura 7. Distribución de Logro Educativo de los Inmigrantes



Fuente: Elaborado con datos de BLS

Consideraciones Finales

Existe una escasez laboral importante en Estados Unidos motivada, en gran medida, por la caída de la inmigración en los años recientes. Las y los trabajadores inmigrantes se encuentran en sectores esenciales de la economía estadounidense y su participación laboral ha crecido considerablemente lo que no cambiará en un futuro cercano. Dado que las empresas estadounidenses no pueden encontrar trabajadores, deben con-

siderar la opción de buscarlos en el extranjero utilizando sistemas de visados existentes.

Un tipo de visa que puede contribuir en este proceso es la TN. Sería conveniente actualizar su listado para hacerla más flexible tomando en cuenta a los sectores con mayor escasez laboral. En años recientes, el uso de esta visa ha tenido un crecimiento importante. Incrementarlo aún más podría ayudar al desarrollo de la región norteamericana, con externalidades positivas también para México. Si se promueve más su uso, las

y los estudiantes que piensen en Estados Unidos como una opción de trabajo podrían inclinarse a estudiar las licenciaturas que están actualmente en el listado y en caso de lograrlo, buscarán trabajar en Estados Unidos. En caso contrario, podrán desarrollar esas capacidades en México con un impacto positivo para la economía nacional. Obviamente, el sistema universitario mexicano deberá fortalecerse para que sus egresadas y egresados puedan adaptarse a las nuevas tecnologías y al conocimiento que requieran las empresas estadounidenses.

Referencias:

Anderson, S. (2023, enero 12). Highly Skilled Immigrants Drive U.S. Innovation, Report Shows. Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/stuartanderson/2023/01/12/highly-inventive-immigrants-also-make-natives-more-innovative/?sh=4197bf29324b> y <https://www.americanimmigrationcouncil.org/research/foreign-born-stem-workers-united-states>.

Andrade, P., Bräuning, F., Fillat, J. L., & Joaquim, J. (2024, enero 16). Is Post-Pandemic Wage Growth Fueling Inflation? Federal Reserve Bank of Boston. Disponible en: <https://www.bostonfed.org/publications/current-policy-perspectives/2024/is-post-pandemic-wage-growth-fueling-inflation.aspx>.

Borjas, G. (2013). Immigration and the American Worker. A Review of Academic Literature. Center of Immigration Studies.

Bureau of Labor Statistics (2024, mayo 1). FOREIGN-BORN WORKERS: LABOR FORCE CHARACTERISTICS — 2023 (News Release). Disponible en: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/forbrn.pdf>.

Duzhak, E. (2023, febrero 27). The Role of Immigration in U.S. Labor Market Tightness. Federal Reserve Bank of San Francisco. Disponible en: <https://www.frbsf.org/research-and-insights/publications/economic-letter/2023/02/role-of-immigration-in-us-labor-market-tightness/#:~:text=Immigration%20policies%20enacted%20after%20January%202017%20contributed%20to%20the%20decline,in%20the%20U.S.%20labor%20market>.

Ferguson, S., & Lucy, I. (2022, septiembre 29). Data Deep Dive: How Government Benefits Programs Are Contributing to the Labour Shortage. U.S. Chamber of Commerce. Disponible en: <https://www.uschamber.com/workforce/data-deep-dive-how-government-benefits-programs-are-contributing-to-the-labor-shortage>.

GlobalData Plc (2024, marzo). The Complexities of Physician Supply and Demand: Projections From 2021 to 2036. Disponible en: <https://www.aamc.org/media/75236/download?attachment>.

Health Resources & Services Administration (2024, julio 22). Workforce Projections. Disponible en: <https://data.hrsa.gov/topics/health-workforce/workforce-projections>.

Miskanic, B., Petroski-Nadeau, N., & Zhao, C. (2024, marzo 25). To Retire or Keep Working after a Pandemic? Federal Reserve Bank of San Francisco. Disponible en: <https://www.frbsf.org/research-and-insights/publications/economic-letter/2024/03/to-retire-or-keep-working-after-a-pandemic/#brandon-miskanic>.

Orrenius, P., & Smith, C. (2020, abril 9). Without Immigration, U.S. Economy will Struggle to Grow. Dallas Fed Economics: Federal Reserve Bank of Dallas. Disponible en: <https://www.dallasfed.org/research/economics/2020/0409>.

Payan, T., & Rodriguez-Sanchez, J. (2024, abril 10). Migrant Workers' Vital Role in Agriculture: A Conversation with Alejandro Gutiérrez-Li. Disponible en: <https://www.bakerinstitute.org/research/migrant-workers-vital-role-agriculture-conversation-alejandro-gutierrez-li>.

U.S. Department of Agriculture (2023). Legal status of hired crop farmworkers, fiscal 1991–2020. Disponible en: <https://www.ers.usda.gov/data-products/chart-gallery/gallery/chart-detail/?chartId=63466>.

UN FUTURO COMÚN: ENTENDIMIENTO CLAVE PARA LA INTEGRACIÓN

Mariana Raphael¹



56

MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS?

El Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), ha desempeñado un papel fundamental en el fomento del crecimiento económico, la inversión y la integración de América del Norte. A medida que la región navega por una dinámica política en evolución y por posibles cambios regulatorios, es necesario configurar estrategias sólidas de gestión de riesgos y comprensión de la arena política y económica para salvaguardar el camino de la integración regional.

La posibilidad del regreso de Donald Trump a la presidencia de Estados Unidos ha generado preguntas sobre el futuro de la región, incluyendo dudas sobre el futuro del T-MEC. Lo anterior ha alimentado preocupaciones sobre la posible imposición de aranceles, renegociaciones rígidas o, incluso, la interrupción del acuerdo como lo conocemos. Este clima de incertidumbre subraya el papel fundamental del análisis y la comprensión de los riesgos políticos para garantizar el fortalecimiento del bloque norteamericano.

Durante la negociación del T-MEC, la administración del entonces presidente Donald Trump, propuso inicialmente una cláusula de expiración de cinco años, a menos que las tres partes acordaran continuarlo. Esta propuesta se consideró controversial ya que, de aceptarse, hubiese generado incertidumbre, posiblemente desalentando la inversión y la planificación a mediano y largo plazo. Finalmente se acordó una cláusula de extinción de 16 años, con una revisión cada seis años, la cual se llevará a cabo por primera vez en 2026. Esto permitirá a las partes prorrogar el acuerdo, si así lo desean, también proporciona garantías a largo plazo y permite revisiones en caso de que los países lo consideren necesario, todo ello para garantizar que el acuerdo funcione según lo previsto.

Uno de los elementos que resultan más relevantes en este contexto es la visa *TN*. Es un instrumento útil para promover la integración laboral y facilitar el flujo continuo de talento a través de las fronteras, reconociendo que los retos del merca-

do laboral actual se modifican constantemente y, por lo tanto, requiere un análisis serio.

A pesar de su utilidad, a lo largo de los años se han observado dos limitantes principales para la obtención de esta visa; la escasez de información sobre la misma y la falta de actualización de las profesiones a las que aplica. En este sentido, uno de los retos es fortalecer la difusión de esta herramienta, incluyendo informar a las y los trabajadores y empleadores de su existencia, así como de los requisitos y ventajas de esta visa. A la par, en el contexto global actual, resulta indispensable repensar el listado de profesiones para que más trabajadores puedan acceder a esta visa y cubrir la demanda laboral actual que existe en Estados Unidos. El hecho de que el listado no haya sido actualizado desde el tratado original (TLCAN) representa un desfase importante respecto a las características y necesidades del mercado laboral actual. Es primordial abordar estas deficiencias si se busca alcanzar el pleno potencial de la visa *TN* para impulsar la movilidad laboral regional.

Actualmente el *nearshoring* es un tema recurrente en la conversación pública. Para que este fenómeno pueda cumplir las expectativas que ha generado, deben satisfacerse ciertos requisitos. En lo que respecta al tema laboral, actualmente, la falta de mano de obra calificada en México está en una situación crítica. Dinamizar la integración laboral en la región es el mejor camino para atender esta problemática, lo que permitiría, además, atender las demandas en el mercado, así como consolidar el trabajo conjunto entre los tres países en favor de una mayor competitividad.

Mantenerse informados en el ámbito requiere de una comprensión profunda sobre la interacción entre las políticas gubernamentales, los marcos regulatorios y el sector privado de los tres países. Al fomentar diálogos abiertos, y colaboraciones entre empresas, formuladores de política pública, y las partes interesadas más relevantes, los diferentes actores pueden con-

1 Directora General de *Connecting Mexico*.

tribuir con sus ideas a mitigar riesgos y a abrir nuevas oportunidades de integración del mercado laboral.

La transparencia resulta un facilitador fundamental en este esfuerzo, ya que los datos oportunos y completos sobre la oferta y demanda laboral en los tres países permiten a las partes interesadas tomar decisiones informadas y capitalizar las oportunidades emergentes para la movilidad de las y los trabajadores. La promoción de un mayor diálogo basado en evidencia permitirá garantizar que las y los inversionistas, y las empresas tengan acceso a la información necesaria para desplazarse en las complejidades del mercado laboral regional y migratorio.

Además, es esencial forjar alianzas estratégicas entre gobiernos, organizaciones internacionales, instituciones educativas y sociedad civil para una gestión eficaz del riesgo y la promoción de una integración laboral sostenible. Para lo anterior, resulta indispensable pensar en medidas proactivas para abordar la migración laboral, identificar necesidades en puntos de entrada fronterizos y agilizar los procedimientos para la integración de las personas migrantes al mercado laboral.

Es crucial reconocer y aprovechar las ventajas competitivas que posee México dentro del bloque T-MEC. Al identificar y promover estas fortalezas, se puede fomentar la creación de empleo y facilitar el intercambio de capital humano, amplificando los beneficios para toda la región.

Como especialistas en materia política, no podemos pasar por alto el contexto global. A medida que la expansión comercial de China en la región se ajusta a nuevos paradigmas, habrá que observar los intereses estratégicos de las partes interesadas. Esto puede implicar dinámicos regionales y de fuerza laboral, navegando las complejidades de un mercado laboral global cada vez más competitivo. Asimismo, garantizar la consolidación de Norteamérica como la región más competitiva del mundo requerirá de acciones coordinadas entre los tres países para enfrentar retos de carácter global.

El camino hacia una mayor integración y movilidad laboral en el marco del T-MEC es un esfuerzo multifacético que requiere de un análisis político sólido con visión a futuro. Exige un equilibrio entre la prevención y la mitigación de riesgos y el aprovechamiento de oportunidades de movilidad, crecimiento e innovación. A través del impulso de diálogos abiertos, desde *Connecting Mexico* estamos convencidas de que el entendimiento político profundo es clave para generar estrategias comerciales resilientes y prosperar en un panorama global cambiante, con el objetivo de profundizar la integración regional y facilitar el libre flujo de capital humano.

Una revisión al T-MEC en el 2026 que interrumpa o debilite la integración de Norteamérica podría dificultar el desarrollo de empresas y sectores que dependen de mano de obra especia-

lizada. Esto podría generar inestabilidad política y económica en la región, lo que disuadirá la inversión extranjera directa en México, además de obstaculizar las dinámicas migratorias y presentar nuevos retos en materia de movilidad laboral.

A medida que el mundo sigue evolucionando y se enfrenta a nuevos retos, México, Estados Unidos y Canadá se encuentran en una circunstancia crítica. Su capacidad para resolver la movilidad laboral definirá la trayectoria de la fuerza laboral y de la integración regional, ambas necesarias para garantizar que Norteamérica se consolide como la región más competitiva del mundo. Para *Connecting Mexico* es clave ser un participante activo en la discusión con el fin de fomentar un terreno fértil para los movimientos transfronterizos fluidos, el crecimiento económico y la cooperación multilateral en toda la región. Un seguimiento y análisis cuidadosos por parte de especialistas serán cruciales para que las partes interesadas puedan afrontar los cambios y aprovechar las oportunidades emergentes.

Referencias:

Connecting México. (2024). Nota sobre participación en foro "Immigration on the road: Movilidad laboral en Norteamérica". Recuperado de: <https://connectingmexico.com/agenda/inmigration-on-the-road-movilidad-laboral-en-norteamerica>

CUARTA SECCIÓN

Visión 2050 sobre la *integración laboral regional*

José Manuel Bulás Montoro – *Desafíos, riesgos y oportunidades desde las empresas transnacionales*

Pedro Casas Alatríste L. – *Geografía y, ahora, demografía, son destino*

Alexa Castro – *Integración laboral en 2050: ¿tenemos las competencias necesarias?*

Andrew I. Rudman – *Perspectivas desde Washington: de lo improbable a lo posible*

Eduardo del Valle – *Retos, riesgos y oportunidades en la frontera de México con Estados Unidos de América*

Claudia Ruiz Massieu – *México, el T-MEC y Norteamérica hacia 2050*

DESAFÍOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES

José Manuel Bulás Montoro¹



En la última década el mercado laboral global ha experimentado una transformación acelerada, especialmente a partir de la pandemia del COVID-19. Esta evolución ha vislumbrado un importante desafío: la escasez de talento —entendido como personal o recursos humanos—. El Foro Económico Mundial estima que para el 2030, harán falta más de 85 millones de trabajadores en todo el mundo, número que equivale a la población total de Alemania.²

Este desafío se vuelve relevante ya que puede afectar no sólo la competitividad de las empresas, sino que también puede ocasionar disrupciones en las cadenas de suministro globales. Además de la escasez de talento, las grandes empresas identifican cuatro desafíos principales para el mercado laboral del futuro: demografía, geopolítica, capacitación en la era de la Inteligencia Artificial (IA) y una demanda de flexibilidad.

1. **Demografía.** Según datos del Milken Institute para el 2030, habrá más población mayor de 60 años que menor de 10 en las principales economías del mundo.³ La inversión de la pirámide poblacional llevará a las empresas a adaptar sus estrategias de reclutamiento y retención de talento, así como a repensar los beneficios laborales para atraer a una fuerza laboral diversa y multigeneracional.

2. **Geopolítica.** La estabilidad o inestabilidad política y económica a nivel mundial impacta las decisiones empresariales y, por ende, influye en el mercado laboral. Por ejemplo, las tensiones comerciales entre Estados Unidos y China, entre otros factores geopolíticos, han llevado a las empresas a tomar la decisión estratégica de relocalizar sus operaciones. Este fenómeno conocido como *nearshoring*, ha generado cambios en las cadenas de suministro mundiales y en los mercados laborales regionales. En el contexto de México, el Consejo de Empresas Globales ha anticipado que el *nearshoring* creará más de 3 millones de empleos en la próxima década, lo que plantea interrogantes sobre la capacidad del país para satisfacer dicha demanda.⁴

3. **Capacitación en la era de la IA.** La rápida evolución tecnológica está generando disrupciones en los mercados laborales que varían según el sector. Sin embargo, un desafío común en todas las industrias es la capacitación del talento en la era de la inteligencia artificial, ya que la tecnología, en algunos casos, avanza a mayor velocidad que la capacidad de las empresas y las universidades para adaptarse y responder. Abordar este desafío implicará una colaboración estrecha entre el sector público y el privado para di-

1 Jefe de Asuntos Corporativos en CEMEX, Vicepresidente de la Comisión de Enlace Legislativo y Asuntos Públicos con Norteamérica en la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)

2 Meineke, M. (28 de abril, 2024). The cybersecurity industry has an urgent talent shortage. Here's how to plug the gap. World Economic Forum, Centre of Cybersecurity. Disponible en <https://www.weforum.org/agenda/2024/04/cybersecurity-industry-talent-shortage-new-report/#:~:text=The%20global%20talent%20shortage%2C%20which,in%20the%20global%20cybersecurity%20industry>.

3 Milken Institute (Junio 6, 2019). Report:Age- Forward 2030. Center for the Future of Aging. Disponible en: <https://milkeninstitute.org/article/age-forward-2030>

4 Consejo de Empresas Globales (s.f.) Hacia una estrategia efectiva de relocalización de nuevas industrias en Norteamérica. Cómo aprovechar esta oportunidad única e histórica para México y la región. Disponible en: <https://empresasglobales.com/wp-content/uploads/2023/06/Nearshoring-DIGITAL.pdf>

señar una currícula educativa de vanguardia y adaptada a las necesidades del mercado laboral del futuro.

4. **Demanda de flexibilidad.** La pandemia del COVID-19 y el cambio generacional ha impulsado una creciente demanda de flexibilidad en el trabajo, con prestaciones como el trabajo remoto, ganando relevancia. Esto plantea importantes interrogantes para las empresas globales sobre cómo mantener una cultura organizacional sólida en un entorno virtual, y cómo reclutar al mejor talento sin limitaciones geográficas.

Para aprovechar las oportunidades y abordar los desafíos del mercado laboral global es crucial generar las condiciones que faciliten la movilidad del talento en Norteamérica. Esto no solo fortalecerá la conexión entre México, Estados Unidos y Canadá, sino que hará que el mercado regional sea más competitivo.

Desde esta perspectiva, el mercado laboral mexicano desempeña un papel fundamental en la dinámica actual y futura del mercado laboral norteamericano. El mercado laboral mexicano destaca por su competitividad a nivel mundial, evidenciada al ocupar el primer lugar de los países de la OCDE con el mayor número de jóvenes técnicos egresados y el tercer lugar con más egresados universitarios.⁵ Esta sólida base educativa y la considerable cantidad de talento joven disponible otorgan a México una ventaja competitiva significativa, especialmente en el contexto de la creciente escasez de talento a nivel mundial. En este sentido, el mercado laboral mexicano tiene el potencial de emerger como un proveedor clave de talento para sus contrapartes en Norteamérica.

Para aumentar la competitividad regional, Norteamérica debe aspirar a ser no solo más integrada y dinámica en materia comercial, sino también en materia laboral. Para alcanzar este objetivo es fundamental implementar estrategias concretas, tales como potenciar y ampliar el uso de Visas TN, crear certificaciones norteamericanas de talento y fomentar la movilidad educativa.

1. **Potenciar y ampliar el uso de Visas TN.** Es esencial actualizar los requisitos y las profesiones elegibles para obtener las Visas TN de manera que reflejen las necesidades del mercado laboral. En este sentido, el Grupo de Trabajo de Entrada Temporal debe revisar periódicamente las profesiones incluidas para estas visas, adaptándolas al dinamismo

del mercado laboral del futuro. Esta revisión debe ir acompañada de una simplificación de los procesos de solicitud y renovación, con el objetivo de reducir los tiempos de espera de las y los solicitantes.

2. **Certificaciones norteamericanas de talento.** México, Estados Unidos y Canadá podrían crear mecanismos similares al *European Qualifications Framework* y al *European Credit System for Vocational Education and Training*, con el objetivo de promover el reconocimiento y la movilidad regional en certificaciones laborales. Estas certificaciones deben abarcar no solo profesiones altamente calificadas, sino también aquellas de alta demanda, como los conductores de camiones. Tan solo en México y Estados Unidos se necesitan más de 100 mil conductores para atender la escasez del mercado.⁶ Además, se podría establecer un sistema de reconocimiento de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación no formal, garantizando que las y los trabajadores puedan validar y transferir sus habilidades en toda la región norteamericana.

3. **Fomentar la movilidad educativa en Norteamérica.** Se pueden impulsar programas de movilidad educativa en todos los grados, desde licenciatura hasta altos ejecutivos. Esto fomentará la integración de los mercados y contribuirá al desarrollo de un entendimiento regional norteamericano. Las universidades y centros de formación profesional deben colaborar estrechamente con las empresas para diseñar programas educativos que satisfagan las necesidades del mercado laboral y preparen a las y los estudiantes para enfrentar los desafíos del futuro. Además, se podrían establecer mecanismos de reconocimiento de créditos y títulos académicos entre los países de América del Norte, facilitando la transferencia de estudiantes y profesionales entre las instituciones educativas de la región. Esto permitirá a los individuos adquirir habilidades y conocimientos relevantes para el mercado laboral global y contribuirá a la construcción de una fuerza laboral altamente calificada y competitiva en la región.

Los desafíos, riesgos y oportunidades del mercado laboral global requieren una respuesta coordinada por parte de los gobiernos, las empresas y las instituciones educativas en Norteamérica. Por lo aquí expuesto resulta claro que el *nearshoring* y el próximo reporte/revisión del T-MEC en 2026 representan una oportunidad histórica para promover estrategias que faciliten la movilidad y la integración laboral en la región. De

5 Secretaría de Economía (2023, abril). Talento mexicano para el crecimiento y la relocalización. Secretaría de Economía, Subsecretaría de Comercio Exterior, Unidad de Inteligencia Económica Global; en colaboración con SEP, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/828154/talento-mexicano_esp.pdf

6 IRU (Organización Mundial del Transporte Terrestre). (20 Noviembre, 2023) Global truck driver shortage to double by 2028, says new IRU report. Ginebra:IRU. Disponible en: <https://www.iru.org/news-resources/newsroom/global-truck-driver-shortage-double-2028-says-new-iru-report>

lograrlo, se beneficiará tanto a las empresas como a las y los trabajadores, fortaleciendo la competitividad y la prosperidad económica de la región en su conjunto, para consolidarnos como la región más competitiva del mundo.

Referencias

Consejo de Empresas Globales (s.f.) *Hacia una estrategia efectiva de relocalización de nuevas industrias en Norteamérica. Cómo aprovechar esta oportunidad única e histórica para México y la región*. Recuperado de: <https://empresasglobales.com/wp-content/uploads/2023/06/Nearshoring-DIGITAL.pdf>

IRU [Organización Mundial del Transporte Terrestre] (20 Noviembre, 2023) *Global truck driver shortage to double by 2028, says new IRU report*. Ginebra:IRU. Recuperado de: <https://www.iru.org/news-resources/newsroom/global-truck-driver-shortage-double-2028-says-new-iru-report>

Meineke, M. (28 de abril, 2024) *The cybersecurity industry has an urgent talent shortage*.

Milken Institute (Junio 6, 2019) *Report:Age- Forward 2030*. Center for the Future of Aging. Recuperado de: <https://milkeninstitute.org/article/age-forward-2030>

Secretaría de Economía 2023, abril) *Talento mexicano para el crecimiento y la relocalización*. Secretaría de Economía, Subsecretaría de Comercio Exterior, Unidad de Inteligencia Económica Global; en colaboración con SEP, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/828154/talento-mexicano_esp.pdf

World Economic Forum, Centre of Cybersecurity (abril, 2024). *Here's how to plug the gap*. Recuperado de: <https://www.weforum.org/agenda/2024/04/cybersecurity-industry-talent-shortage-new-report/#:~:text=The%20global%20talent%0shortage%2C%20which,in%20the%20global%20cybersecurity%20industry>.

GEOGRAFÍA Y, AHORA, DEMOGRAFÍA, SON DESTINO

Pedro Casas Alatraste L.¹



62

MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS?

Dice el dicho que geografía es destino. Hoy, la composición demográfica de los países presenta, como nunca antes, una serie de retos y oportunidades importantes. Las poblaciones envejeciendo y decreciendo en las grandes economías generan presiones financieras, de productividad y de capacidad económica.

En Estados Unidos, por ejemplo, la población económicamente activa (PEA) decreció el año pasado en medio millón de personas. Esto se debe a que los *baby-boomers* (la generación más grande en la historia) están saliendo del mercado laboral, mientras que la generación más joven, la *Generación-Z*, los está reemplazando. Esta disminución de la PEA va a continuar cuando menos por los siguientes diez años, hasta que las y los hijos de los *millennials* crezcan y se integren al mercado laboral.

Un problema adicional a la disminución en el número de trabajadores es el incremento de personas en retiro derivado del envejecimiento de la población. Esto genera, simultáneamente, presiones importantes para el sistema de salud pública y para el sistema de pensiones.

A pesar de ello, el consumo en Estados Unidos sigue al alza. El dinamismo y el crecimiento económico persisten. Esto ha generado algo inédito: el mercado laboral presenta más vacantes que personas desempleadas. Es decir, ante un hipotético escenario donde el cien por ciento de la población tuviera un empleo, aún habría cientos de miles de plazas desocupadas.

En China existe un problema aún mayor. La población, además de estar envejeciendo, se está reduciendo. Desde 2017, la tasa de natalidad en China ha disminuido alrededor del 70%. Si hoy es un problema, en las siguientes décadas puede ser una catástrofe. La capacidad productiva de China, de no ser eficientemente reemplazada por la tecnología, tendrá una caída significativa en los siguientes años, abriendo oportunidades a otras economías para llenar esos espacios.

México, por otro lado, tiene una pirámide poblacional sana y similar en distribución a la que tenía China hace 30 años. El

promedio de edad en México es de 29 años; ocho años más joven que la población estadounidense y diez años menor que la canadiense. Además de que la población total sigue creciendo, México es uno de los países de la OCDE que más ingenieros e ingenieras produce. Sin embargo, las industrias nuevas, que buscan instalarse o expandirse en México — semiconductores, vehículos eléctricos, dispositivos médicos — buscan mano de obra altamente capacitada y bilingüe, que no necesariamente existe en México.

Estados Unidos quiere, debe y necesita seguir siendo la superpotencia mundial pero no puede lograrlo solo. El T-MEC, el *CHIPS & Science Act* y el *Inflation Reduction Act* son políticas comerciales e industriales de magnitudes históricas, en donde el eje central es la reinstalación de industria en el país, anclado en la integración regional de Norteamérica y el distanciamiento de China y otros países asiáticos.

Existen los mecanismos fiscales, los apoyos y las inversiones gubernamentales, los tratados comerciales, las plataformas de diálogo regional, así como las políticas industriales. ¿Qué es lo que falta? Las personas.

La política migratoria en Norteamérica, así como en cualquier otra región del mundo, coexiste en dos universos que no siempre operan bajo las mismas reglas y lógicas: el universo político y el económico.

Cuando vemos la aplicación de estímulos económicos en Estados Unidos y el dinamismo de la economía americana, también impulsado por el *nearshoring*, sobre una fuerza laboral limitada, la consecuencia lógica sería atraer mano de obra capaz de sostener e impulsar dicho sistema. De hecho, esa ha sido la fórmula ganadora para Estados Unidos desde su fundación.

Adicionalmente, México necesita aprovechar el conocimiento, la tecnología y el capital estadounidense para apalancar un crecimiento económico acelerado y robusto. La clave está en

1 Vicepresidente Ejecutivo y Director General de la Cámara Americana de Comercio de México (AMCHAM).

La integración de las MiPyMes a las cadenas regionales de valor. Para ello necesitamos de más personas con conexiones binacionales que sirvan como puentes de inversión, conocimiento y capital.

La migración y la movilidad laboral de nuestro talento, cuando menos desde lo que compete al sector privado binacional, es una oportunidad para incrementar la competitividad. Los sectores privados de ambos países deberían apostar por canales más amplios para el flujo de talento. Conceptos como el de la migración circular y estacional deben explorarse. Hay que apostar por muchos más intercambios académicos entre ambos países, principalmente facilitando el acceso a financiamiento y becas. Tenemos que crear certificados profesionales con validez en toda la región para un intercambio de talento ágil y expedito. El siguiente paso para asegurar la era de Norteamérica es facilitar la movilidad y las oportunidades laborales y educativas de las personas entre México, Estados Unidos y Canadá. No cabe duda de que éste es el siguiente paso en la agenda.

INTEGRACIÓN LABORAL EN 2050: ¿TENEMOS LAS COMPETENCIAS NECESARIAS?

Alexa Castro¹



64

MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS?

La integración laboral regional necesariamente debe considerar una comunicación efectiva entre las necesidades de la oferta y la demanda laboral. Sin embargo, al considerar a una región como la norteamericana en su totalidad, las necesidades y procesos de empresas y empleadores pueden resultar incompatibles. Con acuerdos comerciales como el T-MEC, que considera en sus capítulos herramientas para fortalecer el mercado laboral regional, la visa *TN* representa una vía legal para la movilidad laboral de profesionistas mexicanos.

Con facilitadores para el reclutamiento en el extranjero, como *Staffbridge*, la búsqueda de talento mexicano se vuelve más ágil. A pesar de ello, subsisten algunos obstáculos en la contratación como, por ejemplo, la diferencia en estilos de negociación entre países, los criterios provinciales y las áreas de oportunidad en la preparación de los candidatos, entre otros. Lo anterior plantea una pregunta inicial sobre qué tan preparado está México para ser una fuente que provea capital humano a la región y al mundo hacia el 2050.

Uno de los retos principales es el manejo del idioma inglés, a pesar de que es un pendiente educativo en nuestro país desde hace años, el dominio del inglés ha disminuido en los últimos años. De acuerdo al *EF English Proficiency Index*, en 2023, México se encontraba en el lugar 89 de 113 países y en el lugar 19 de 20 en Latinoamérica². Para las y los candidatos que buscan permisos para trabajar de forma legal en la región, no tener dominio del idioma es el factor principal para no ser considerados en procesos de reclutamiento y, por ende, sus permisos son rechazados por las autoridades migratorias. En nuestro país no debe ser un requisito, sino una obligación pa-

ra las instituciones educativas de todos los niveles priorizar un mejor nivel de inglés para las y los estudiantes, a manera de facilitar la búsqueda de empleo en el futuro.

El catálogo de profesiones para obtener una visa *TN* es amplio, pero para algunas de ellas, los criterios para obtener el permiso de trabajo son más complejos y laboriosos. Un ejemplo es el permiso para médicos veterinarios, dado que un requisito es un exámen en inglés, con un índice muy bajo de aprobación, criterios provinciales específicos y sólo una universidad mexicana acreditada para realizar el examen. Para los *headhunters*, es primordial clasificar los talentos de las y los aplicantes, dado que el estilo de negociación de Estados Unidos y Canadá es estricto si el candidato no cumple con todos los requisitos. De igual forma, los empleadores no cooperan en el proceso burocrático, por lo que las dificultades asumidas por los aplicantes son mayores, especialmente sin intermediarios como *Staffbridge*.

En la región existen aspectos culturales diversos, sin embargo hacia 2050 la agenda se debe enfocar en las oportunidades y herramientas legales que existen para facilitar la integración laboral regional. Un ejemplo es que la pandemia enfatizó la escasez laboral en algunas ocupaciones de Estados Unidos. Una de ellas fue en el sector salud, en el que, después de la pandemia había alrededor de 85 mil puestos sin cubrir. Las afectaciones de la pandemia en el mercado laboral estadounidense representan una oportunidad para profesionistas mexicanos que deseen trabajar en el sector salud. Obtener el permiso para trabajar legalmente en ese sector no es un obstáculo para los aplicantes, dado que actualmente existen en el

1 Analista económica en México, ¿cómo vamos?

2 Education First. (2023). Índice EF de nivel de inglés. Disponible en: https://www.ef.com/assetscdn/WIBIwq6RdJvcD9bc8RMD/cefcom-epi-site/reports/2023/ef-epi-2023-spanish.pdf?_gl=1*_urb10a*_gcl_au*_MTk2ODM5NDU1OS4xNzlwOTkxNDco*_FPAU*_MTk2ODM5NDU1OS4xNzlwOTkxNDco*_ga*_MTY3Nj-gxNTUyLjE3MjA50TE0NzM.*_ga_25YNH0ZQQP*_MTCyMTA1NzkzMi4yLjEuMTCyMTA1NzkzMi4wLjAuMjlyNzloNjA4&utm_source=google.com&utm_medium=organic

Listado de profesiones de visa *TN* ocupaciones de enfermera registrada, veterinario y dentistas, entre otras. Aún queda como pendiente para los tres países adaptar y modernizar los criterios, así como ampliar el número de universidades que puedan realizar los exámenes necesarios para que veterinarios y enfermeros puedan obtener los permisos.

La perspectiva y experiencia de los *headhunters* en el proceso de modernización del listado y los criterios de la visa *TN* pueden y deben ser aprovechadas. Para hacer compatibles las necesidades de mercados laborales con diferencias culturales

debe considerarse la situación actual de los países. De lo contrario, los estereotipos negativos hacia la migración laboral van a persistir como el principal obstáculo para una integración más profunda. La exportación de talento ágil, legal y segura es el gran pendiente burocrático de los próximos años. El capital humano listo para prestar sus habilidades en el exterior debe ser compatible con las oportunidades y permisos laborales a su disposición. Con el *nearshoring*, nuevas profesiones en sectores estratégicos serán más clave que nunca, sobre todo en la revisión de 2026.

*Texto elaborado por la autora a partir de la participación de Samantha Díaz³ en el Foro Immigration on the road: Movilidad laboral en Norteamérica

Referencias

Education First. (2023). *Índice EF de nivel de inglés*. https://www.ef.com/assetscdn/WIBIwq6RdJvcD9bc8Rmd/cef-com-epi-site/reports/2023/ef-epi-2023-spanish.pdf?_gl=1*_urb10a*_gcl_au*_MTk2ODM5NDU1OS4xNzlwOTkxNDco*_FPAU*_MTk2ODM5NDU1OS4xNzlwOTkxNDco*_ga*_MTY3NjgXNTUyLjE3MjA5OTE0NzM.*_ga_25YNHDZQP*_MTCyMTA1NzkzMi-4yLjEuM

Samantha Díaz Cabrera (Panel 3). [México, ¿cómo vamos?] (2024). Immigration on the road: Movilidad laboral en Norteamérica [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=LDif4wCSW_o&t=1254s

PERSPECTIVAS DESDE WASHINGTON: DE LO IMPROBABLE A LO IMPOSIBLE

Andrew I. Rudman¹



66

MÉXICO, ¿CÓMO VAMOS?

Los temas de migración y movilidad laboral siempre han sido controversiales en Estados Unidos y es poco probable que dejen de serlo. El mejor indicador de la complejidad y sensibilidad del tema es el hecho de que la última vez que el Congreso de Estados Unidos aprobó una reforma al sistema de migración fue en 1996.² La parálisis legislativa en los últimos casi 30 años no refleja una falta de interés o de esfuerzo, sino la dificultad de negociar una medida que pueda pasar en un Congreso de mayorías escasas.

Desde los años 90, todos los presidentes se han comprometido con "resolver la crisis migratoria." La mayoría de las propuestas legislativas han incluido una combinación de medidas para asegurar la frontera, con más personal de la *Border Patrol*, mayor uso de tecnología para detectar gente cruzando la frontera en los puertos de entrada y esfuerzos para reducir o eliminar el empleo de gente sin permiso de trabajar. Ninguna de estas propuestas ha obtenido apoyo suficiente en el congreso estadounidense. Las razones normalmente han reflejado la confrontación entre los partidos políticos. Mientras que los republicanos han insistido en controles más fuertes, los demócratas se han focalizado en el trato a los migrantes y, sobre todo, en los *dreamers*, que llegaron con sus familias en la infancia y no conocen su país de origen. En términos del mercado laboral las divisiones no son tan radicales entre ambos partidos debido, sobre todo, a la importancia de los sindicatos en la coalición demócrata.

Desde hace unos meses, la narrativa impulsada por los republicanos y que se ha abierto paso en los medios de comunicación, se ha centrado en la seguridad de la frontera o la "crisis fronteriza", en lugar de abrirse a una conversación integral

sobre cómo responder a los flujos históricos de migrantes que está recibiendo Estados Unidos, no sólo de México, sino de todo el hemisferio y del mundo entero. Los migrantes ahora son vistos por muchas personas y sus representantes en el Congreso o en gobiernos estatales, como ladrones, traficantes de drogas, gente que busca robar el trabajo a los ciudadanos o residentes permanentes o alguna combinación de estas características. En la gran mayoría de la cobertura en los medios de comunicación, se ha perdido la compasión y el reconocimiento de las situaciones que han impulsado la migración. En cuanto a los flujos de migrantes, no cabe duda de que las reformas del sistema para procesar a quienes piden asilo son imprescindibles para reducir la acumulación de trabajo pendiente o backlog de solicitudes que suman más de tres millones de casos, una dimensión que no es sostenible.³

El expresidente Trump y los republicanos culpan a la administración de Biden por la crisis en la frontera. De hecho, hace unos meses un grupo bipartidista del Senado (con algunos participantes muy conservadores) negoció una propuesta legislativa con cambios en las reglas para procesar las peticiones para dificultar su obtención. Sin embargo, cuando Trump expresó su oposición unos días antes del voto en el Senado, muchos republicanos, para no molestar a Trump y reconociendo que no había posibilidad real de que se aprobara la medida en la Cámara, votaron en contra del compromiso negociado por sus colegas.

Parece claro que, para los republicanos, es más importante la política electoral que la resolución de la crisis que ellos mismos señalan del rango de seguridad nacional. Trump admitió que prefirió no dar una victoria a los demócratas, que resolver

1 Asociado senior del programa Américas en el Centro de Estudios Estratégicos e Internacionales (CSIS)

2 Center for Immigration Studies (s.f.). Historical Overview of Immigration Policy. Recuperado de: <https://cis.org/Historical-Overview-Immigration-Policy>

3 Transactional Records Access Clearinghouse (diciembre, 2023). Immigration Court Backlog Tops 3 Million; Each Judge Assigned 4,500 Cases. Recuperado de: <https://trac.syr.edu/reports/734/>

lo que él mismo señala como un gran peligro como la criminalidad de los migrantes.⁴ Dada esta situación, y con márgenes mínimos en el Senado (controlado por los demócratas) y la Cámara (controlado por los republicanos), es imposible que haya una solución antes de las elecciones de noviembre.

Desafortunadamente es importante enfatizar que después de las elecciones, la resolución del problema es todavía más improbable. Con la polarización que se vive, si las encuestas no se equivocan y la elección presidencial termina resolviéndose en seis o siete estados, es casi seguro que el nuevo congreso también será un congreso dividido con enormes dificultades para obtener los 60 votos necesarios en el Senado para mover una legislación en la materia.

Ahora bien, eso no significa que no haya posibilidades de mejorar la movilidad laboral en Norteamérica o, por lo menos, entre México y Estados Unidos. En el sector agrícola, una de las joyas de la integración regional desde la implementación del tratado de libre comercio, hay oportunidades importantes para reformas ambiciosas. De hecho, la mayoría del cultivo y la cosecha de frutas y verduras en América del Norte se realiza por parte de trabajadores mexicanos, independientemente del país en donde crezca el producto.

En los Estados Unidos hay una escasez de mano de obra en varios sectores, incluso en la agricultura. La *American Farm Bureau Federation*, una organización sin fines de lucro que representa a agricultores, ganaderos, y a la comunidad rural, estima que en el sector existen 2.4 millones de puestos al año, pero no hay trabajadores suficientes para ocuparlos, además de que el 75% de los trabajadores vienen de México y Latinoamérica. La mano de obra doméstica (ciudadanos o residentes permanentes) que quiere trabajar en el campo no es suficiente para satisfacer la demanda. Algunas estrategias que se pueden implementar para asegurar el abasto de frutas y verduras frescas todo el año, es aumentar la mecanización para cosechar las frutas y verduras, importar mano de obra (bajo el programa de visas temporales H2-A) o importar más productos. Bajo la visa H2-A, jornaleros agrícolas pueden ejercer trabajo de siembra, cultivo y cosecha por un periodo limitado en los Estados Unidos. El empleador debe solicitar un permiso para emplear al trabajador extranjero, y certificar ante el departamento de trabajo (*DOL* por sus siglas en inglés) que no hay mano de obra doméstica dispuesta de aceptar el puesto. No hay límite en el número de visas H2-A disponibles cada año; en 2022 se emitieron casi 300,000. La expectativa es que el número continuará al alza en los siguientes años, dado que los trabajadores residentes en Estados Unidos (de manera do-

documentada o no) son cada año más viejos y menos productivos, y/o se jubilan.

Aunque no hay límite para el número de visas que pueden ser emitidas, sí hay límites en la capacidad del *DOL* para aprobar las solicitudes y hacer las inspecciones necesarias para confirmar la necesidad de mano de obra importada y/o verificar el trato digno de los trabajadores. Hay varias reformas legales posibles para eficientar el proceso de solicitud y verificación. Las siguientes reformas podrían ser implementadas en 2025 o 2026, si el Congreso actúa en forma coordinada y prioriza esto en lugar de la política electoral.

Por ejemplo, el *DOL* podría desarrollar un sistema de calificaciones y permitir que empleadores con calificación "A" certificaran por sí mismos sus necesidades de mano de obra y su compromiso de proporcionar viviendas adecuadas para sus empleados temporales. Los trabajadores que quieran volver a trabajar en esas empresas de calificación "A" podrían obtener visas de entradas múltiples en vez de tener que solicitar una visa cada año. La mayoría de los trabajadores agrícolas no buscan residencia permanente, sino acceso al mercado laboral por un tiempo determinado. Esta medida ayudaría a asegurar la temporalidad del trabajo y del trabajador. Al reducir la cantidad de empresas y viviendas por inspeccionar, el programa podría crecer sin que el personal del *DOL* tuviera que crecer al mismo ritmo.

Segundo, trabajadores con experiencia y capacidad obtenida por haber contado con una visa H2-A en años anteriores podrían formar grupos completos (con trabajadores, supervisores, choferes, cocineros, etc.) para responder a la demanda en tiempos de cosecha, moviéndose de un rancho al otro, durante la temporada. Las industrias de minería y petróleo funcionan en forma parecida, pudiendo mandar equipos completos a lugares remotos.

Tercero, *DOL* podría promover o facilitar el uso de empresas o asociaciones de reclutamiento para empresas pequeñas y medianas que no tengan la infraestructura o experiencia para completar las solicitudes de trabajadores migrantes. Las empresas de reclutamiento más grandes tienen oficinas y políticas de recursos humanos que aseguran un mejor trato para las y los trabajadores y más eficiencia en sus sistemas de revisión y cumplimiento, además las PYMES podrían aprovechar procesos simplificados para emplear trabajadores migrantes en condiciones éticas.⁵ Según esta tercera opción, el énfasis cambiaría de la empresa al reclutador o contratista, y sería necesario emitir calificaciones para ellos también.

4 MSNBC. (febrero, 2024). Trump admits he ruined border deal to hurt Democrats [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=OgsR001be-U>

5 Martin, P (enero, 2022). A Look at H-2A Growth and Reform in 2021 and 2022. Recuperado de: <https://www.wilsoncenter.org/article/look-h-2a-growth-and-reform-2021-and-2022>

Los agricultores mexicanos también experimentan escasez laboral, y resienten a sus colegas de Estados Unidos por llevarse a los mejores trabajadores. Dado que buena parte de los cultivos en Estados Unidos y México tienen calendarios complementarios, esta tercera reforma podría aliviar la escasez de mano de obra en ambos países si los reclutadores de H-2A se coordinaran mejor con sus colegas en México.

Históricamente las reformas ambiciosas a la política migratoria terminan por quedar anuladas por la política partidaria y electoral, y en el corto plazo, o hasta las elecciones de noviembre, eso no cambiará. Sin embargo, con la inauguración del nuevo Congreso, podría haber la posibilidad de avanzar nuevas medidas para facilitar la entrada temporal de mano de obra agrícola a Estados Unidos. El resultado, si las y los representantes reconocen la oportunidad, puede ser un sistema ordenado que permita el acceso durante todo el año a comida sana y que permita que trabajadores migrantes contribuyan a la economía y al desarrollo social regional.

Referencias:

Center for Immigration Studies (s.f.). Historical Overview of Immigration Policy Recuperado de: <https://cis.org/Historical-Overview-Immigration-Policy>

Martin, P. (enero, 2022). A look at H-2A growth and reform in 2021 and 2022. Recuperado de: <https://www.wilsoncenter.org/article/look-h-2a-growth-and-reform-2021-and-2022>

MSNBC. (febrero, 2024). Trump admits he ruined border deal to hurt Democrats [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=OgsR001be-U>

Transactional Records Clearing House (Diciembre, 2023). Immigration Court Backlog Tops 3 Million; Each Judge Assigned 4,500 Cases. Recuperado de: <https://trac.syr.edu/reports/734/>

RETOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES EN LA FRONTERA DE MÉXICO CON ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Eduardo del Valle¹



México y Estados Unidos comparten una frontera de 3,145 km, que cuenta con aproximadamente 60 cruces de personas y mercancías. Alrededor del 80% del comercio bilateral se lleva a cabo por vía terrestre. Este comercio incluye el transporte de bienes a través de camiones y trenes.

La frontera es una región única que alberga a personas que viven y cruzan diariamente por diversos puntos, por razones laborales o comerciales; existe una intensa integración social y cultural. Adicional al cruce de personas y bienes comerciales, existe una dinámica fronteriza en la que colindan asuntos migratorios, laborales, de agua, de energía, de seguridad, entre otros.

En este contexto, *Constellation Brands (CB)* es una empresa que produce cerveza en México y por mano de obra 100% mexicana, de manera exclusiva para el mercado estadounidense. Entre las marcas de *CB* se encuentran Corona, Modelo Especial, Negra Modelo, Victoria y Pacífico.

La frontera entre México y Estados Unidos constituye la base regional de nuestras operaciones. *CB* utiliza dos de los 60 cruces que existen a lo largo de la frontera: el de Piedras Negras, Coahuila, con Eagle Pass y el de Nogales, Sonora. En Nogales, para transportar insumos para la producción de Estados Unidos a México y el producto terminado de México a Estados Unidos.

La frontera sur de Estados Unidos ha sido la ruta principal para la migración irregular de personas provenientes principalmente de América Central y México. Ante flujos significativos de migrantes, se han llegado a cerrar algunos cruces fronterizos, como es el caso de Eagle Pass, uno de nuestros princi-

pales accesos para el intercambio de productos. Un caso reciente de cierre de un cruce fronterizo tuvo lugar en diciembre de 2023, donde trabajamos de la mano con diversas autoridades y con el sector privado para solicitar una reapertura.

A partir de esta experiencia, aprendimos la necesidad de trabajar de cerca con las autoridades federales y locales de ambos países para encontrar soluciones políticas y un marco regulatorio que promueva el comercio más seguro y ágil para los comerciantes legítimos. Los pasos fronterizos deben modernizarse para mejorar los procesos comerciales y el flujo migratorio no debería impactarlos negativamente en tanto que mantener las fronteras abiertas y evitar interrupciones, garantiza las cadenas de suministro de las cuales dependen miles de empleos en ambos lados de la frontera.

Estados Unidos y México son principales socios comerciales, por ello, las autoridades de ambos países deben trabajar estrechamente para tener una economía integrada. El T-MEC brinda los lineamientos y herramientas necesarias para la solución de controversias. Mantener una comunicación abierta y un trabajo constante entre las autoridades para garantizar el cumplimiento acuerdos comerciales reduce los riesgos de cambios en las regulaciones comerciales, aranceles, impuestos y otras medidas gubernamentales que puedan influir en el flujo de productos y materias primas a través de la frontera, así como en la mano de obra y los costos operativos. Se debe también evitar la imposición de tarifas arancelarias e impuestos al comercio exterior.

CB es un ejemplo de *nearshoring*. En los próximos años se espera un aumento en el movimiento de personas y de mercancías, lo que para *CB* implicará trabajar cercanamente con los

1 Director de Relaciones Gubernamentales de *Constellation Brands*.

gobiernos y aliados de ambos países, para tener mayor disponibilidad de talento, infraestructura, agua y energía para contribuir a una frontera altamente competitiva. El *nearshoring* presenta retos y oportunidades en términos de talento, movilidad social, y presión económica para agilizar el comercio fronterizo. Tenemos la oportunidad de crear una estrategia que contemple los mecanismos que se requieren para asegurar la suficiencia de agua y energía, seguridad e infraestructura.

Para *CB* realizar actividades en la frontera, significa trabajar en un ambiente naturalmente complejo, con riesgos y múltiples retos, pero también con enormes oportunidades.

- Tenemos el compromiso es de largo plazo, por lo que el cuidado del agua y el medio ambiente es parte del trabajo de *CB*;
- Nuestro interés es ofrecer un producto de la más alta calidad que represente a México;
- *CB* tiene la voluntad y la capacidad de crear oportunidades para todos, para generar bienestar en la comunidad y para crecer junto con nuestros colaboradores y nuestras comunidades.

Los empleos que se generan para producir nuestra cerveza y transportarla están en México. Nuestros colaboradores son la verdadera fuerza de la compañía; la voz de todos ellos es un valor fundamental. *Constellation Brand* es una empresa competitiva que ha creado una cultura laboral basada en la inclusión y la diversidad de pensamiento. El valor más importante para *CB* son las personas, que trabajan directa e indirectamente en las cervecerías y oficinas, pero también sus familias, vecinos y amigos, y las comunidades donde viven.

Una de las cuestiones que preocupa a la industria que se instala en las zonas cercanas a la frontera es que existe un problema de escasez y rotación de personas, que merma la capacidad de retener la mano de obra. La disponibilidad de talento en todos los niveles es un reto importante, y se acentúa en las posiciones básicas. Muchas empresas se ven obligadas a buscar personal para su contratación, y cuando lo logran, sus habilidades específicas no necesariamente coinciden con las requeridas por las empresas. Otro importante reto es atraer y fortalecer la fuerza laboral, es decir, tener disponibilidad de talento.

En 2026 se llevará a cabo la primera revisión del T-MEC, proceso en el que participarán las nuevas administraciones tanto de México, como de Estados Unidos y en donde se analizará la implementación y seguimiento de los acuerdos que se han adoptado.

En el ámbito laboral, destacará la revisión del Capítulo 23 y de los dos derechos establecidos en el Anexo 23 A, la negociación colectiva auténtica y la libertad sindical, con los que se

pretende dar mayor certeza a los trabajadores. Además de un beneficio económico, se debe garantizar un beneficio social. Asimismo, se otorgó al Tratado un elemento adicional que busca garantizar los derechos laborales, como el mecanismo de respuesta rápida, por ejemplo. La revisión es un reto para los tres países involucrados, pero significa también una oportunidad para garantizar el adecuado funcionamiento de las cadenas de suministro.

Por su parte, en el Congreso de México existen propuestas legislativas pendientes de dictaminación, que, de aprobarse, impactarían la vida de las personas trabajadoras, y por supuesto, las actividades de las empresas. Entre ellas podemos destacar:

- Aumento del salario mínimo por encima de la inflación.
- Incremento del aguinaldo de 15 a 30 días.
- Derecho de adultos mayores de 65 años a recibir una pensión igual a su último salario.
- Reducción de la jornada laboral.
- Ley silla —la cual prohíbe que se obligue a las y los trabajadores a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral—.
- Permisos de paternidad.

De aprobarse estas propuestas o parte de ellas, el sector empresarial deberá buscar nuevas vías para adecuarse al nuevo marco legal, para seguir respetando los derechos laborales de las personas trabajadoras y seguir siendo competitivos en la región para beneficio de todos. Para poder lograr estos objetivos se requiere un trabajo cercano y permanente con las autoridades de ambos países y se deben establecer las estrategias y protocolos necesarios para que las operaciones no se vean perjudicadas.

Por último, y en respuesta a los desafíos ambientales y sociales en la región fronteriza, se han de intensificar los esfuerzos de colaboración con las autoridades federales y locales de ambos países, para construir y mantener alianzas para abordar juntos la crisis hídrica y otros problemas ambientales. Cada empresa debe llevar a cabo las acciones necesarias para mantener el cuidado al medio ambiente y el bienestar social.

El futuro de las empresas que llevan a cabo sus actividades en la región fronteriza de México y Estados Unidos estará influenciado por su capacidad para adaptarse a los cambios.

Los retos significan objetivos, constituyen estímulos y desafíos para nosotros, y las oportunidades son los momentos o circunstancias oportunas para actuar; éste es el momento.

MÉXICO, EL T-MEC Y NORTEAMÉRICA HACIA 2050

Claudia Ruiz Massieu¹



En este momento, existen suficientes razones para ser optimistas respecto al futuro del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) hacia 2050. Sin embargo, no podemos ignorar las importantes lecciones de realismo de los últimos años que nos obligan a reconocer los desafíos que enfrentaremos en el próximo cuarto de siglo.

Si en 2015 nos hubiéramos preguntado por el futuro del TLCAN, seguramente habríamos respondido con optimismo, y con razón. Entonces había muchas razones para ser optimistas.

Nuestro intercambio comercial con Estados Unidos había crecido casi cinco veces desde la entrada en vigor del tratado, y casi siete veces con Canadá. Estados Unidos ya era nuestro principal socio comercial, concentrando el 65% de nuestro comercio exterior. Canadá ocupaba el segundo lugar como socio comercial de Estados Unidos y México el tercero. Además, la mitad de la inversión extranjera directa en nuestro país provenía de nuestros socios de Norteamérica.

En México, la integración regional introdujo cambios profundos y duraderos: impulsó la apertura económica, multiplicó exponencialmente nuestros intercambios y estableció las condiciones para atraer inversiones de todo el mundo. A su vez, permitió la consolidación de cadenas de valor regionales en sectores productivos como la industria automotriz.

Un factor clave para el éxito de la integración ha sido la institucionalización paralela de nuestras relaciones binacionales en sus distintas áreas. Con Estados Unidos se crearon mecanismos como el Diálogo Económico de Alto Nivel, así como la Iniciativa Mérida o el Entendimiento Bicentenario, en materia de seguridad. Se estableció la Alianza México Canadá para fortalecer nuestra cooperación en asuntos estratégicos y los tres países suscribimos la Alianza para la Seguridad y la Prosperidad la cual, eventualmente, se convirtió en la Cumbre de Líderes de América del Norte.

A pesar de ello, en 2016 la realidad se impuso para recordarnos que la integración regional no es una certeza que podamos dar por hecho. La elección de Donald Trump como presidente implicó asumir que las condiciones de relativa estabilidad podían cambiar de un momento a otro. Trump arremetió contra el TLCAN desde su campaña electoral. Y, después de llegar a la Casa Blanca, decidió renegociar las condiciones del acuerdo.

La administración Trump también debilitó los mecanismos institucionales de nuestra relación binacional y terminó con la compartimentalización de las áreas estratégicas que la había caracterizado durante años: impuso aranceles al acero y el aluminio mexicanos para presionar al ejecutivo federal a adoptar medidas de control migratorio equivalentes a asumir, en los hechos, el rol de "tercer país seguro" para las personas que pretendían ingresar a Estados Unidos.

Durante más de dos años, negociamos un nuevo acuerdo comercial y de inversiones. Gracias a un esfuerzo transexenal de Estado, México logró defender sus intereses para garantizar la continuidad de la integración regional con la adopción del T-MEC. Además de mantener las condiciones favorables de acceso a mercados, el nuevo Tratado contempló disciplinas novedosas y estableció reglas claras para la solución de controversias que han mostrado ser efectivas.

En 2020, la llegada de Joe Biden a la Casa Blanca permitió que nuestra relación con Estados Unidos retomara sus cauces institucionales en áreas como la economía y la seguridad. No obstante, algunas decisiones erráticas del gobierno mexicano han provocado tensiones innecesarias con nuestro principal socio comercial y han debilitado nuestra capacidad de influir favorablemente en la opinión pública estadounidense.

Asimismo, en los últimos cuatro años, México ha estado inmerso en controversias motivadas por decisiones gubernamentales fundamentalmente ideológicas, que ignoran las condiciones actuales de los sectores productivos y que son contrarias al espíritu del T-MEC y a las obligaciones establecidas en él. En

1 Senadora independiente y presidenta de la Comisión Especial para el Seguimiento de la Implementación del T-MEC.

energía, el anacrónico impulso a los combustibles fósiles y la imposición de ventajas para empresas estatales sobre las inversiones privadas. En materia de biotecnología, una visión contraria a la innovación y a la evolución de los sistemas agroalimentarios —con sustento científico— que no sólo amenaza su productividad, sino la propia seguridad alimentaria nacional.

En su artículo 34.7, el T-MEC prevé su terminación en 2036, a menos que cada Parte confirme que desea continuar por otros 16 años, es decir, hasta 2052. En 2026, México, Estados Unidos y Canadá se reunirán para hacer una revisión conjunta del funcionamiento del acuerdo. Y cada Estado deberá confirmar por escrito si desea prorrogar de 2036 a 2052.

En otras palabras: el Tratado prevé la posibilidad de que cualquiera de sus integrantes decida no continuar su vigencia después de 2036. Más allá de las consecuencias jurídicas que ello implicaría, la decisión representaría el final del proyecto de integración económica de Norteamérica, la transformación política y económica más importante de nuestra historia moderna.

En este contexto, un eventual triunfo de Donald Trump en los comicios de noviembre pone en riesgo el futuro de la integración regional. La posibilidad de revisar el T-MEC en 2026 podría convertirse en una oportunidad para cuestionar e incluso replantear, nuevamente, los términos del Tratado. El escenario es más complejo si el gobierno mexicano a cargo de gestionar esa crisis no tiene la convicción, la experiencia o la capacidad técnica para hacerlo adecuadamente. Sin la certidumbre de las instituciones, se impone la incertidumbre de las visiones y decisiones políticas personales.

Los beneficios económicos de la integración son incuestionables. No obstante, algunos sectores productivos —principalmente en Estados Unidos— han resentido las ventajas de la libre competencia como una amenaza directa. Eso, además, motiva intereses contrarios a la integración, que pueden adquirir un peso político cada vez mayor, al punto que resulten determinantes para la percepción general sobre el futuro del Tratado.

La continuidad del T-MEC debe ser una prioridad para el Estado mexicano. Un desafío que exige una estrategia de política interior —convocar a todos los sectores involucrados, construir consensos y fortalecer las capacidades gubernamentales de negociación— y también de política exterior —reconstruir nuestra relación con Estados Unidos, desplegar un esfuerzo integral de diplomacia pública, profundizar la institucionalización de las áreas estratégicas de la relación binacional—.

Con visión de Estado, el próximo gobierno deberá construir una estrategia sólida para preparar a nuestro país rumbo al proceso de revisión de nuestro principal acuerdo comercial. Es

imprescindible evaluar escenarios, calibrar estrategias, adoptar previsiones y proteger a los sectores productivos y sociales que se verían afectados por un posible resultado adverso de dicha revisión.

Si el partido demócrata logra refrendar la Presidencia, será urgente recuperar el enfoque de cooperación institucional en todas las áreas de nuestra relación bilateral. Si Donald Trump regresa a la Casa Blanca, necesitaremos un equipo inmejorable para la negociación, además de construir una amplia red de aliados estratégicos dentro de Estados Unidos.

En cualquier escenario, será fundamental que México recupere su capacidad de diálogo en todos los niveles: con el Congreso estadounidense, con el sector privado, con gobiernos locales, universidades y con centros de investigación pero, ante todo, con la sociedad estadounidense. Es indispensable hacer uso de la diplomacia pública para convencer a productores y consumidores estadounidenses de las ventajas innegables de la integración regional.

Si queremos que la historia de México en Norteamérica hacia 2050 sea una historia de éxito, primero debemos superar con buenos resultados la "aduana" de 2026. La revisión del T-MEC plantea una incertidumbre que no puede simplemente ser ignorada, especialmente ante un posible cambio de rumbo en la política estadounidense a partir de noviembre.

Frente a esa incertidumbre, México debe adoptar a tiempo una estrategia integral que fortalezca tanto sus capacidades internas, como su posición en la región. La reconstrucción de la relación con nuestros socios y un firme compromiso con la diplomacia pública serán fundamentales para asegurar el futuro del T-MEC y garantizar una integración regional próspera, incluyente, sustentable y duradera, en beneficio de los tres países de América del Norte.

CONCLUSIÓN.

LA MOVILIDAD LABORAL EN NORTEAMÉRICA: DETONAR EL CRECIMIENTO Y LA COMPETITIVIDAD A TRAVÉS DEL USO EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO REGIONAL

Los textos de este compendio destacan la oportunidad de desarrollo económico que tiene la región de Norteamérica si logramos integrar los mercados laborales de México, Estados Unidos y Canadá. El éxito comercial del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) refleja la complementariedad de estos países, brindando la oportunidad de construir una región más resiliente, competitiva y próspera. Esta complementariedad se extiende también al capital humano y a las dinámicas demográficas, mismas que, si se aprovechan adecuadamente, pueden impulsar el crecimiento regional y mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

El T-MEC proporciona un marco sólido y confiable que brinda certeza a las actividades económicas en Norteamérica. Este tratado es una herramienta invaluable para promover la movilidad laboral, ofreciendo una base legal que facilita el movimiento de trabajadores y profesionistas en la región. Aprovechar al máximo las disposiciones del T-MEC puede habilitar nuevas oportunidades para el crecimiento económico y la cooperación. Para lograr una integración laboral efectiva en Norteamérica, es crucial comprender las dinámicas demográficas y las necesidades específicas de nuestras economías. Un análisis detallado de la población y las tendencias del mercado laboral nos permitirá diseñar políticas que respondan adecuadamente a las demandas de la región. Este entendimiento es la base para cualquier estrategia que busque aprovechar el capital humano disponible.

Los retos políticos, incluidas leyes, regulaciones y políticas vigentes, así como las mentalidades arraigadas, deben ser afrontados con determinación. Reformar estas áreas es crucial para facilitar la movilidad laboral y garantizar que las barreras burocráticas no obstaculicen el flujo de talento en la región. La implementación de políticas flexibles y adaptativas ayudará a superar estos obstáculos y promover una integración más ágil.

El crecimiento económico es una condición necesaria para el progreso social y aprovechar las demografías regionales puede impulsarlo significativamente. Sin embargo, este crecimiento debe ser sostenible y equitativo, para poder ser resiliente frente a los nuevos desafíos tecnológicos y los retos que sólo se pueden enfrentar en un entorno colaborativo.

El éxito de la movilidad laboral en Norteamérica depende de la colaboración estrecha entre el gobierno, el sector privado, los sindicatos y las instituciones educativas. Esta sinergia es

fundamental para crear un entorno laboral que favorezca el crecimiento económico y la competitividad, asegurando que las políticas implementadas sean efectivas y sostenibles a largo plazo. La cooperación entre estos sectores permitirá una respuesta coordinada y efectiva a los desafíos laborales.

Hacia 2050, la región se enfrentará a nuevos escenarios políticos, retos tecnológicos y necesidades de las empresas que enfatizan la necesidad de una agenda común para que la preparación y talentos de los trabajadores no tengan como obstáculo la carencia de vías legales para su preparación profesional en el extranjero. Las empresas medianas, grandes y multinacionales con presencia en la región norteamericana deben integrar a su visión de largo plazo las herramientas que faciliten la entrada legal de trabajadores.

La necesidad de capacitación continua, *reskilling* y *upskilling* de la fuerza laboral es un componente esencial para mantener la competitividad de la región. Invertir en el desarrollo de habilidades permitirá a las y los trabajadores adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral, fomentando una fuerza laboral resiliente y altamente capacitada. La existencia de programas de educación y entrenamiento específicos serán clave para preparar a las y los trabajadores para los empleos del futuro.

En conclusión, la movilidad laboral en Norteamérica es una oportunidad sin precedentes para potenciar el crecimiento económico y la competitividad de la región. Aprovechar el marco proporcionado por el T-MEC, comprender las necesidades demográficas y económicas, superar los retos políticos, fomentar la colaboración multisectorial y enfocarse en la capacitación continua, es posible liberar el verdadero potencial de Norteamérica. Solo a través de un esfuerzo conjunto y coordinado, lograremos que nuestra región no sólo crezca y prospere, sino que se convierta también en un modelo de sostenibilidad y equidad para el mundo.

Adriana García

Coordinadora de análisis económico, México, ¿cómo vamos?



*Liberando el potencial
de Norteamérica:*

**INTEGRACIÓN *del*
CAPITAL HUMANO
A TRAVÉS *del* T-MEC**

