

La Emigración de Profesionales Cualificados: Una Reflexión sobre las Oportunidades para el Desarrollo



ENCAUZAR LA MIGRACIÓN PARA BENEFICIO DE TODOS

**Organización Internacional para las Migraciones
(Representación en España)**



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN Y
EMIGRACIÓN

Elaborado por Ana Díaz Gil
Octubre 2012

La Emigración de Profesionales Cualificados: Una Reflexión sobre las Oportunidades para el Desarrollo



OIM Organización Internacional para las Migraciones

AGRADECIMIENTOS.

A todos aquellos que han contribuido a la realización de este informe y muy especialmente a José Luís Rhi-Sausi por sus aportaciones y comentarios durante la elaboración de este documento.

Índice

	RESUMEN EJECUTIVO	I-VI
1	INTRODUCCIÓN	7
1.1	Delimitación y limitaciones de la investigación.	7
1.2	Objetivos generales y específicos.	9
1.3	Oportunidad de la investigación y limitaciones.	10
2	LA EMIGRACIÓN EN ESPAÑA	12
2.1	La nueva experiencia emigratoria española.	12
2.2	La emigración cualificada de españoles.	14
3	CAUSAS Y OPORTUNIDADES DE LA EMIGRACIÓN CUALIFICADA	23
3.1	La motivación de emigrar de los profesionales cualificados en países desarrollados.	23
3.2	Vinculaciones entre la emigración cualificada y el desarrollo nacional.	28
4	DIÁSPORAS Y POLÍTICAS DE DIÁSPORAS	34
4.1	Definición y características de las diásporas.	34
4.2	Objetivos y alcances de las políticas de diásporas.	35
4.3	Países objeto de análisis:	37
4.4	Análisis institucional.	41
5	POLÍTICAS Y PROGRAMAS PARA LA DIÁSPORA. ANÁLISIS COMPARADO	45
5.1	Medidas para incentivar el retorno.	47
5.1.1	La articulación de los programas de retorno por algunos países seleccionados.	51
5.1.2	La experiencia de España.	56
5.2	Medidas para impulsar la contribución de la diáspora desde el exterior.	59
5.2.1	La articulación pública de la diáspora.	59
5.2.2	Las organizaciones de la diáspora:	67
5.2.3	Oportunidades para España.	72
6	EL FOMENTO DE LA CIRCULACIÓN DE LOS PROFESIONALES EN ESPAÑA	74
6.1	Los estudiantes internacionales como un tipo de migrantes cualificados.	74
6.2	Políticas y acciones dirigidas a la movilidad de los estudiantes nacionales en España.	77
7	UNA AGENDA POLÍTICA PARA LA EMIGRACIÓN CUALIFICADA EN ESPAÑA. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85
8	BIBLIOGRAFÍA	92

Índice de Nomenclaturas

AEC	Asociación Española de Empresas de Consultoría
ANPCyT	Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica
ANRyC	Asociación Nacional de Investigadores Ramón y Cajal
CCIME	Consejo Consultivo del Instituto de los Mexicanos en el Exterior
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGIE	Consejo General de los Italianos en el Exterior
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de Educación
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
CONACyT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONAPO	Consejo Nacional de Población de México
CONICET	Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
CSIC	Centro Superior de Investigaciones Científicas
EEES	Espacio Europeo de Educación Superior
FECYT	Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología
GMOD	Global Migrant Origin Database
ICO	Instituto de Crédito Oficial
IME	Instituto de los Mexicanos en el Exterior
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México
ISTAT	Instituto Nacional de Estadística de Italia
MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
MIDA	Migration for Development in Africa
MINECO	Ministerio de Economía y Competitividad
MOIA	Ministry for Overseas Indian Affairs
MPI	Migration Policy Institute
NIDI	Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute
OAPEE	Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Médica Colegial
ONU	Organización de Naciones Unidas
PERE	Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
TOKTEN	Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

RESUMEN EJECUTIVO

El documento que se presenta surge con el objetivo de contribuir a la reflexión sobre los flujos de emigración cualificada y contextualizar la actual salida de profesionales españoles.

Para ello, la reflexión se organiza siguiendo la siguiente estructura:

En el **capítulo introductorio** se aborda la definición del significado de los términos de Informe, los límites y limitaciones observadas a la investigación que se propone, los objetivos generales y específicos de la misma y se mencionan las oportunidades que presenta su elaboración.

El **capítulo segundo**, contribuyendo a dibujar el escenario que justifica la realización de esta reflexión, aporta algunos datos sobre la evolución de la tendencia migratoria española al tiempo que realiza un esfuerzo por sistematizar la información disponible sobre las tendencias de la emigración de profesionales españoles.

El **capítulo tercero** presenta las interrelaciones existentes entre la decisión de emigrar y las circunstancias personales, sociales y públicas que pueden actuar como factores incentivadores y desincentivadores de la migración y los impactos que el desplazamiento de “los mejores” puede tener, y de hecho tiene, en el desarrollo del país, aportando elementos a partir de los que poder pensar el papel del profesional cualificado de modo que su salida del territorio español no suponga una merma sino una oportunidad para el desarrollo del país.

En los capítulos cuarto, quinto y sexto se aborda el estudio comparado de diferentes respuestas públicas ofrecidas por los Gobiernos de Argentina, China, Italia, India y México a la migración cualificada que experimentan. La selección de los casos de estudio se ha realizado en atención a su condición de países emisores de profesionales cualificados y a la diversidad de respuestas públicas ofrecidas. Así, la India, China y México se cuentan entre los primeros países “exportadores” internacionales de profesionales cualificados. Por su parte, Argentina e Italia constituyen ejemplos representativos de las realidades regionales en las que se insertan.

El **capítulo cuarto** establece el significado de los términos que se usarán al hablar de diáspora y política de diáspora y realiza una breve descripción de los casos seleccionados como objeto de estudio. Como parte del análisis se aborda también la estructura institucional que acompaña la realización de la estrategia política en cada uno de estos casos.

Los **capítulos quinto y sexto** acometen una reflexión sobre los dos grandes temas de la agenda pública para la diáspora cualificada. Dicho de otro modo, consiste en analizar dos grandes cuestiones: el capítulo quinto se ocupa de las estrategias que permitan la facilitación del retorno a los profesionales que deseen regresar y el capítulo sexto se centra en señalar la promoción de la colaboración de la diáspora cualificada desde el exterior. Esta colaboración se entiende como una alternativa estratégica al retorno para los casos en los que éste no sea deseado o cuando, siéndolo, se considere más conveniente establecer una colaboración con el profesional desde su lugar de residencia y trabajo.

El **capítulo séptimo**, viniendo a completar la reflexión abierta en los capítulos anteriores trata la cuestión de la circulación de estudiantes universitarios de los niveles de grado, máster, doctorado y posdoctorado, fundamentalmente, aunque también se dedica una atención a los estudiantes de formación profesional. Se decidió incluir esta referencia en un documento como el actual porque la realización de estas estancias de formación y aprendizaje en centros extranjeros supone un estadio preliminar de la migración profesional si no una migración cualificada en sí misma. En este sentido y partiendo de la evidencia que la formación internacional contribuye a una ganancia en términos de capital humano, social, cultural y económico, es importante entender este movimiento como lo que es, un modo de migración de profesionales cualificados o como una potencial preparación de una migración futura.

El **capítulo octavo** concluye la reflexión articulando propositivamente algunas ideas sobre la actual situación española, identificando algunos aspectos a tener en consideración y a partir de los que se podría pensar una futura estrategia pública integradora de los profesionales y de sus necesidades y que debiera coincidir con la estrategia de desarrollo nacional que se plantee a medio y largo plazo.

Dos han sido los elementos que han motivado la realización de esta reflexión. Por un lado, el interés de emprender un ejercicio como el presente responde a la necesidad de disponer de una herramienta articulada, sistematizada y organizada que permita conocer datos e implicaciones de la actual tendencia de salida de profesionales cualificados. Por otro lado, e íntimamente relacionada con la anterior, se encuentra la convicción de que la contribución de este capital humano, social, cultural y económico es fundamental para la permitir una superación de la actual coyuntura económica en unas condiciones de desarrollo y fortalecimiento del país.

La primera dificultad encontrada a la hora de iniciar esta reflexión consiste en la inexistencia de definiciones unívocas. La segunda gran dificultad consiste en la invisibilidad estadística del colectivo.

En línea con la definición adoptada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la mayor parte de las regulaciones nacionales, se definirá el profesional cualificado como aquel que ha adquirido esa cualificación a través de la formación reglada y/o por medio de la ocupación y de la experiencia profesional. Por lo tanto, se entenderá por migrante cualificado el profesional en que, concurriendo estas circunstancias, haya cambiado su país de residencia habitual por un periodo igual o superior a doce meses con independencia de su situación de activo o inactivo en el momento del desplazamiento.

En estos términos, el volumen de la emigración nacional de profesionales cualificados se estima en un treinta por ciento de los migrantes económicos y la OIM estima que la cifra alcance los 75 millones de personas en 2050.

Se trata de una cifra nada desdeñable y que se convierte en tanto más relevante cuando se considera la selección positiva que opera en el colectivo, el desarrollo de los procesos de integración regional y el hecho que los desplazamientos profesionales son varios y repetidos a lo largo de la vida activa de un profesional.

No obstante la relevancia de la cuestión, el colectivo de los migrantes cualificados está caracterizado por una cierta invisibilidad, a nivel internacional y a nivel nacional, siendo contados los países que disponen de un registro de sus profesionales cualificados residiendo en el exterior o prestando sus servicios para empresas o instituciones extranjeras.

España, consecuencia de la actual coyuntura económica y del agotamiento de su modelo productivo, está sufriendo una descapitalización profesional de la que se desconoce en gran medida su dimensión e implicaciones debido a una ausencia de datos oficiales y homogéneos sobre el flujo de emigrantes cualificados o sobre el volumen de profesionales cualificados españoles residentes en el exterior.

No obstante, de la información suministrada por Colegios o Asociaciones Profesionales, Sindicatos de sector e instancias públicas, se pueden obtener algunos datos estimativos de la tendencia a la salida de los profesionales cualificados.

En este sentido, son los profesionales españoles de las áreas de sanidad (preferentemente médicos, enfermeros y fisioterapeutas), arquitectura e ingeniería (principalmente ingenieros superiores industriales, mecánicos, electrónicos, aeronáuticos, informáticos, de obras públicas, especialistas en TIC) los que están experimentando una mayor demanda internacional. A ellos habría que añadir los perfiles científicos e investigadores que con una trayectoria emigratoria de más larga data, continúan su éxodo profesional también en la actualidad.

En lo que al país de destino de los profesionales se refiere, razones de proximidad cultural, geográfica y lingüística siguen determinando la elección de los profesionales españoles. Así, como grandes áreas de destino de los profesionales españoles se encuentran la Unión Europea y el continente americano.

En Europa, Alemania, Reino Unido y Francia principalmente y también algunos países orientales como Polonia con una fuerte apuesta por la inversión pública logran atraer el mayor número de profesionales españoles. En el continente americano, las mejores expectativas de desarrollo de una carrera profesional que representa EEUU para científicos e investigadores le siguen situando como el principal polo de atracción internacional, aunque la distancia progresivamente se reduce respecto de otros países anglófonos. De otro lado, el crecimiento experimentado por países de América del Sur como Brasil o Argentina, está teniendo un “efecto llamada” para profesionales españoles, fundamentalmente de carreras técnicas. Muy por detrás en orden de preferencias, aunque registrando incrementos marginales interanuales importantes, países de Asia y Oriente Próximo como China y Emiratos Árabes respectivamente empiezan a atraer cada vez más profesionales españoles, tal y como refleja el registro de Padrón de Españoles Residentes en el Exterior (PERE) que ha visto duplicado el número de censados entre los años 2010-2012.

Entender la decisión y el proyecto migratorio consiste en entender las motivaciones de la migración de estos profesionales o los factores incentivadores de la misma.

Conviene recordar que, por lo general, toda migración, constituye siempre una decisión traumática para el migrante y su familia y detrás de toda decisión migratoria suele identificarse siempre la existencia de una situación de grave insatisfacción de las propias necesidades o las de las necesidades familiares.

Por eso, necesidades o expectativas no satisfechas suelen corresponderse con “motivaciones” para la migración y que si bien son muchas y muy diversas; tantas como tipos de migraciones existen; en el caso de las migraciones económicas suelen estar asociadas a razones de tipo económico o de desarrollo de la carrera profesional.

Entre las necesidades no satisfechas de tipo económico o de desarrollo de la propia carrera profesional, las más relevantes observables en el caso español son la necesidad de un puesto de trabajo (los ingenieros, arquitectos y otros profesionales de la construcción sufren en la actualidad tasas de desempleo de entre el 10 y el 40 por ciento) o la expectativa del desarrollo

de una carrera profesional estable (principal razón determinante de la movilidad internacional de investigadores y científicos). A estos factores pueden agregarse otros muchos de distintos tipo y de índole individual, privado, público o social y que se detallan en el documento.

En este sentido, el objetivo de la acción pública debe ser el fortalecimiento de las condiciones nacionales y del tejido productivo de modo que la migración no sea una necesidad ante la ausencia de una demanda de calidad de estos profesionales en el propio país (entendiendo por demanda de calidad una demanda en condiciones internacionalmente competitivas), sino todo lo más, una decisión de oportunidad y de ventaja profesional en un mundo globalizado e integrado donde la mano de obra, como los otros factores de la producción es móvil internacionalmente y no un atributo del país.

De este modo, se lograría impulsar el desarrollo nacional al tiempo que se atendería algunas de las necesidades de esta diáspora cualificada.

Con independencia del nombre que se le dé, “política”, “agenda”, “estrategia”, “plan de acción” para la diáspora cualificada, España no puede permitirse el riesgo de permanecer mucho más tiempo sin una idea articulada de cómo enfrentar este flujo continuo de salida de profesionales, o dicho en otros términos, cómo enfrentar esta “descapitalización”.

Y ello por varios motivos: porque se está perdiendo una oportunidad única de actuar al tiempo de los acontecimientos y no “a remolque”, ofreciendo un apoyo, un acompañamiento y una dirección a los profesionales que emigran, porque además, si no se toman una serie de medidas urgentes en el corto plazo destinadas a mantener un núcleo estratégico de profesionales en estos sectores que están siendo objeto de descapitalización se corre el riesgo de no contar con los recursos humanos imprescindibles para poder articular una política en el medio plazo y poder implementar estrategias de colaboración o retorno útiles y porque, sólo si las decisiones se empiezan a tomar a la mayor brevedad, se logrará revertir la situación logrando el fortalecimiento de la situación de los profesionales emigrantes y del país.

Por estas razones y otras expuestas en el documento, esta política para las migraciones cualificadas, debe ser una política integral, transversal de todos los sectores implicados, coherente con estrategias nacionales de competitividad, desarrollo, educación, empleo, inversión e investigación que, al mismo tiempo que busca satisfacer las necesidades de sus profesionales en el exterior convierta a España en un destino atractivo a la inmigración del talento internacional.

En este contexto, dos son los tipos de actuaciones fundamentales de una política de diáspora como la que aquí se presenta. De un lado se encuentra el conjunto de iniciativas dirigidas a facilitar el retorno de los nacionales cualificados en el exterior y de otro el conjunto de actuaciones dirigidas a facilitar la colaboración de aquellos que lo deseen desde su país de residencia.

Muchos son los tipos de medidas que se pueden impulsar para facilitar el retorno de los profesionales. Entre ellas las de tipo administrativo, social, financiero, económico, fiscal o laboral. Este tipo de instrumentos han sido mayoritariamente empleados y aun hoy lo son respecto a aquellos otros destinados a facilitar o promover la colaboración de los profesionales desde el exterior.

En realidad, la postura que se defiende en esta reflexión es que ambos tipos de instrumentos son complementarios y alternativos. Complementarios y alternativos porque ambos tipos están pensados para dos tipos de situaciones profesionales y circunstancias personales y nacionales diferentes, pueden ser ofrecidos por el Gobierno simultáneamente y serán

utilizados alternativamente por los profesionales en atención de la circunstancia en la que se encuentren.

Así por ejemplo, hasta tanto el país no alcance el nivel de desarrollo idóneo necesario para poder ofrecer un retorno de calidad, en el sentido antes definido, posiblemente la mejor opción sea la de procurar a sus profesionales radicados en el exterior la oportunidad de establecer colaboraciones transnacionales con empresas, instituciones o universidades del país de origen a través de convenios o acuerdos.

Estos convenios o acuerdos que pueden ser de distinto tipo en atención a los objetivos perseguidos, buscarán entre otros objetivos: impulsar la realización de estancias de investigación o intercambios entre profesionales de empresas, centros o universidades, fomentar su participación de en actividades de formación o capacitación, promover el regreso al país para la participación en congresos, seminarios, o encuentros de distinto tipo, establecer redes y sinergias transnacionales entre instituciones públicas, privadas o públicos-privadas, apoyar iniciativas emprendedoras de los profesionales en el exterior con su país de origen, crear o consolidar centros de excelencia con el apoyo de los profesionales emigrados, apoyar la inversión privada o las donaciones.

La realización de estos objetivos ambiciosos, pero realizables si se observan los proyectos diseñados y ya acometidos por los países objeto de estudio, requiere de la necesaria colaboración de unos socios. Entre ellos se contarían necesariamente las organizaciones de emigrantes, las instituciones, empresas o universidades en cuestión y los Estados de residencia de los nacionales españoles.

En lo que se refiere a las organizaciones de la diáspora, existirán tantos tipos de organizaciones como finalidades persigan las propias agrupaciones. Las más interesantes al objeto de este estudio en atención a los miembros y a la finalidad perseguida serán las asociaciones integradas por científicos, investigadores u otro tipo de profesionales especializados que persiguen objetivos profesionales específicos y sectoriales y las asociaciones de benefactores o "business angels", que centran su actividad en el ofrecimiento de un apoyo económico a la ejecución de proyectos o actividades en su país de origen. La colaboración con otro tipo de asociación como las organizaciones de nacionales en el exterior que persiguen un interés de tipo social o cultural será conveniente en aquellos casos en los que no exista una articulación sólida de los profesionales en el exterior.

Además, la colaboración con el Estado del país de destino se considera necesaria por dos motivos fundamentales: de un lado porque si no se hiciera, una actuación de este tipo podría ser percibida como una injerencia en su soberanía al actuar sobre población residente en su territorio y de otro lado, porque los individuos suelen mostrarse más proclives a facilitar información a los Estados en los que se residen en tanto tal comportamiento pudiera ser necesario para obtener algún servicio prestado por el mismo.

Es por ello que la puesta en práctica de una colaboración del tipo descrito que va necesariamente más allá de la puedan promover y ejecutar las propias diásporas y que, entre otros elementos, debe comportar la conformación y mantenimiento de un vínculo con el país, al tiempo que se garantizan los derechos de ciudadanía de los nacionales en el exterior, debe contar necesariamente con el apoyo del Gobierno a través de una mínima estructura institucional y provisión financiera.

España cuenta con algunas fortalezas que le permitirían articular una política en el sentido descrito, tales como la existencia de una red consular sólida y bien articulada, la especial relación que une al país con la mayor parte de los países de destino de la migración que se configuran como los principales socios comerciales de España, la proximidad cultural y lingüística que se tiene con algunos de estos países, la calidad y capacidad de la mano de obra cualificada o la cercanía y buenas sinergias de trabajo mostradas entre el sector privado y la Universidad.

En definitiva, lo que se perseguiría con una actuación de este tipo sería contribuir a invertir la tendencia de descapitalización y suma cero (“perdedores”–“ganadores”) hacia una situación de suma positiva y progreso donde cada movimiento de salida suponga un incremento marginal en términos de desarrollo, crecimiento y mejora de la calidad de vida de las personas y donde los movimientos migratorios internacionales fueran movimientos de oportunidad y no de necesidad.

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este primer apartado es el de servir como vía de contextualización e introducción del documento que se presenta a partir de la definición del ámbito de la reflexión, los objetivos generales y específicos que se persiguen y la identificación del estado de la investigación.

I.1. DELIMITACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se procede a definir a los efectos de este documento la extensión y el alcance de lo que se entiende por “migración cualificada”.

I. Sobre la definición de “Profesional Cualificado”

No existe una definición unívoca internacionalmente consensuada de lo que se entiende por “profesional cualificado”.

La generalidad de los países y organismos internacionales hacen referencia a dos modos de adquirir esa cualificación: a través de la formación y/o por medio de la ocupación, adquiriendo habilidades equivalentes a las logradas a través de la formación por medio de la experiencia profesional.

El Manual de Canberra adoptado en el año 1995, constituye posiblemente el mayor acuerdo internacional alcanzado sobre una definición de “profesional cualificado”. Reflejo del consenso alcanzado entre la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Oficina Europea de Estadísticas (Eurostat), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), se define como “profesional cualificado” a aquel que hay adquirido un conocimiento que le habilite para trabajar en la generación, el avance, la difusión y la aplicación del conocimiento científico y técnico a través de la formación académica o de la experiencia ganada en el trabajo.

A los efectos de este documento, se estará a esta definición en lo que se refiere a las áreas o sectores de las ciencias naturales, ingenierías, tecnología, medicina y otras disciplinas sanitarias, ciencias sociales y humanidades.

Asimismo, conviene aclarar también que las regulaciones nacionales, en la mayor parte de los casos, suelen optar por una definición que combine formación reglada y experiencia profesional para definir a su personal cualificado, prefiriendo este criterio combinado a uno que considere exclusivamente la formación académica o la experiencia laboral.

En este sentido, la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) y a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) serán los instrumentos que permitirán definir ante qué circunstancias se estará ante un profesional cualificado.

Así, de acuerdo con lo acordado en la Conferencia General de los Estados Miembro de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en el año 1975, se usará la Clasificación Internacional Normalizada de Educación como la clasificación de referencia que permite ordenar los programas educativos y sus respectivas certificaciones por niveles de educación y campos de estudio.

La CINE clasifica los programas educativos formales y no formales disponibles para una persona en cualquier etapa de su vida de acuerdo a sus contenidos en función de dos variables de clasificación cruzadas: niveles de educación y campos de educación.

El Manual de Canberra se referirá a los niveles de CINE 5, 6 y 7 como propios de los profesionales cualificados.

En el nivel CINE 5 se incluirían los programas de educación terciaria de ciclo corto. Por lo general, son programas de carácter no universitario destinados a impartir competencias y habilidades de carácter técnico para la inserción de los alumnos en el mundo profesional. En España, este nivel de formación sería equivalente a la formación proporcionada por los grados superiores de Formación Profesional .

Los niveles CINE 6 y 7 hacen referencia a formaciones de tipo universitario. El nivel CINE 6 se refiere a la formación tendente a la graduación con el título de Licenciado. El nivel CINE 7 se refiere a la formación tendente a la obtención del título de Máster, Doctorado o equivalente.

En lo que se refiere a acreditación de “cualificado” de un profesional a través de la “ocupación” desempeñada, se estará a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) o International Standard Classification of Occupations (ISCO) adoptada por la OIT.

La CIUO constituye una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos en función de las tareas que comporta cada uno. De las categorías identificadas, son de interés los grupos 2 y 3: el grupo de profesionales y el grupo de profesionales técnicos y asociados.

El “gran grupo profesional” 2 incluye ocupaciones cuyas tareas principales requieren un alto nivel de conocimiento profesional y experiencia en los campos de las ciencias físicas y de la vida, sociales o humanidades. Las tareas principales consisten en incrementar el “stock” existente de conocimiento, aplicando conceptos científicos y artísticos y teorías a la solución de problemas y la enseñanza de manera sistemática. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren competencias adquiridas a través de la formación universitaria.

El gran grupo profesional 2 incluye, entre otros, los profesionales científicos e intelectuales de las áreas de las ciencias y de la ingeniería, de la salud, de la enseñanza, especialistas en organización de la administración pública y de empresas, profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones, profesionales en Derecho, en ciencias sociales y culturales.

A su vez, el “gran grupo profesional” 3 incluye ocupaciones cuyas tareas principales requieren conocimiento técnico y experiencia en uno o más campos de las ciencias físicas y de la vida, sociales o humanidades. Las tareas principales consisten en realizar trabajo técnico conectado con la aplicación de conceptos y métodos de operación en los campos antes señalados y en la enseñanza a determinados niveles. La mayor parte de las ocupaciones de este nivel requieren habilidades adquiridas a través de programas de formación profesional.

El gran grupo 3 incluye a los profesionales que desempeñen funciones propias del grupo de Técnicos y profesionales de nivel medio o peritos en las ciencias y en las ingenierías, en la salud, en el sector financiero y administrativo, en los servicios jurídicos, sociales, culturales y afines y en la tecnología de la información y de las comunicaciones.

II. Sobre el elemento temporal para la definición de la “migración”

En lo que se refiere al elemento temporal y de acuerdo con la definición adoptada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) a los efectos del presente informe se entenderá por “migrante internacional” a aquella persona que haya cambiado alguna vez su país de residencia habitual por un periodo igual o superior a doce meses.

Un migrante profesional cualificado será entonces aquella persona que por motivos laborales (con excepciones tales como artistas profesionales o miembros del cuerpo diplomático) haya cambiado su lugar de residencia habitual por un periodo igual o superior al año natural y que acredite una formación u ocupación pueda ser definida en el marco establecido por la CINE y/o la CIUO.

Se entenderá incluido en esta definición el profesional trasladado por su empresa al exterior, incluso si tuviera carácter temporal siempre que sea por tiempo superior a un año natural.

III. Sobre el carácter de empleado o desempleado del migrante

Se considerarán como migrantes profesionales cualificados todos aquellos trabajadores en los que concurran las circunstancias antes mencionadas con independencia del carácter de empleado o desempleado que tenga el profesional en el momento del desplazamiento.

Sin embargo, no se contemplará la migración de aquellas personas que definiéndose en este marco hayan sobrepasado la edad legal de jubilación por cuanto no se estaría ante población económicamente activa.

1.2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Este documento tiene por objetivo el de contribuir al debate sobre el vínculo existente entre emigración cualificada y desarrollo a través de la revisión, actualización y reformulación en su caso, de sus componentes esenciales.

Concretamente, este análisis pretende poner de relieve la trascendencia de acometer un debate en profundidad sobre la emigración cualificada, desde la consideración de la atención y satisfacción de las necesidades de las personas hasta las oportunidades que para el crecimiento y desarrollo del país representa una idónea gestión de esos flujos.

Las observaciones y consideraciones que en él se hacen tendrán validez general, sin embargo la reflexión tendrá siempre presente y como referencia la realidad emigratoria que caracteriza la actualidad nacional de España.

A este respecto y ante la imposibilidad de incluir una cuantificación del flujo de emigración cualificada por falta de instrumentos estadísticos, se apuntarán algunas tendencias significativas de la realidad que se analiza.

En concreto, el informe permitirá:

- Disponer de información sobre las tendencias identificadas de la emigración de profesionales españoles.
- Definir conceptos esenciales a partir de los que pensar y entender la actualidad nacional.

- Contribuir a la reflexión crítica sobre las sinergias y vinculaciones existentes entre migración y desarrollo, con especial atención a los factores motivadores de la migración cualificada y sus impactos.
- Contar con un documento que identifique sistemáticamente las más exitosas prácticas públicas acometidas por los principales países exportadores de profesionales cualificados.
- Conocer las iniciativas relativas a la circulación de profesionales y capacidades impulsadas a nivel nacional.
- Identificar las cuestiones susceptibles de mejora desde una formulación propositiva de las mismas.

1.3. OPORTUNIDAD DE LA INVESTIGACIÓN Y LIMITACIONES

Se considera que una reflexión como la que aquí se hace es pertinente por varias razones:

En primer lugar porque la emigración de profesionales cualificados es una realidad internacional que, se estima, representa un 30 por ciento de la emigración económica. En otros términos, de acuerdo a las previsiones de la OIM se espera que el volumen de emigrantes profesionales cualificados alcance la cifra de 75 millones de personas en 2050.

Se trata de unos flujos que afectan directamente a España y que, sin embargo, no han sido estudiados en profundidad por tratarse de una tendencia muy reciente. En este sentido la realidad que caracterizó los flujos de salida de españoles durante la segunda mitad del siglo pasado era otra totalmente diferente, marcada por una salida de mano de obra no cualificada con destino países de las regiones de Europa y América Latina.

La emigración que se observa hoy día es otra bien distinta. Se trata de una emigración de titulados universitarios, la “generación mejor formada de España” como suele calificarla muy descriptivamente la prensa, ante la falta de oportunidades profesionales en su país, toma la decisión de salir con destino hacia polos en crecimiento: Europa y América Latina, pero también hacia Estados Unidos, Japón, China o Emiratos Árabes Unidos.

En segundo lugar, habiendo quedado de manifiesto la novedad del tema, conviene mencionar las implicaciones, muchas veces analizadas, entre la migración de profesionales cualificados y el desarrollo. Así, este informe pretende contribuir a la reflexión sobre las fórmulas públicas que se podrían implementar a fin de evitar una descapitalización de profesionales en áreas clave de la economía y para la competitividad nacional que supondría una pérdida en términos de desarrollo para el país.

En tercer lugar, estrechamente relacionado con lo anterior, la idea fuerza que trasciende este documento es que la reactivación económica de España se logrará también, a través de la involucración de su capital humano.

Lo que aquí se pretende precisamente es abrir una reflexión sobre los mejores modos de lograr esa involucración, de modo que, como mínimo se logren minimizar las pérdidas profesionales y personales derivadas de la migración y se consigan potenciar los efectos positivos de la experiencia.

Este análisis se encuentra con varias limitantes derivadas de la propia idiosincrasia del grupo. El hecho que se trate de un flujo de dimensiones reducidas, frente al volumen global de trabajadores migrantes, unido al las mejores condiciones en las que generalmente se produce

el desplazamiento hace que no requieran de una atención especial y contribuye a la cierta “invisibilidad” de esta realidad.

No se dispone de cifras oficiales estandarizadas ni sobre flujos de emigración cualificada ni sobre “stocks” de residentes cualificados en el exterior ni a nivel internacional, de modo que se permita una comparación, ni a nivel nacional.

A nivel de flujos, no se dispone de mediciones realizadas a nivel central ni en el momento de la salida ni en el momento de la llegada. A nivel de “stocks”, no existe tampoco ningún instrumento encargado de medir los volúmenes de profesionales cualificados en el exterior. A diferencia de los que sucede en otros países, tampoco existen registros centrales que den cuenta de los científicos o investigadores españoles trabajando para organismos o centros de investigación extranjeros.

Por último, en muy escasas ocasiones se dispone de una medición de los retornos o regresos a España de ese capital humano inserto en programas de movilidad profesional o académica.

En este escenario, este documento contribuirá a aportar alguna información sobre tendencias identificadas de salida de profesionales cualificados, así como ofrecer una información articulada que ayude a la reflexión sobre las políticas y acciones públicas emprendidas en relación a la migración cualificada.

Con este objetivo, el informe realizará una introducción a los factores motivadores de la decisión de migrar y lo que la migración supone en términos de desarrollo económico y social para el país.

A continuación, se abordará el análisis de las actuales tendencias y características de los flujos de emigración que afectan a España en la actualidad, se estudiará el diseño y la gestión pública que se hace de la emigración cualificada en España y se reflexionará sobre la implementación de otras oportunidades de gestión de la migración cualificada que se pudieran implementar.

Para ello, se observará con detenimiento el funcionamiento y regulación de los mecanismos establecidos por otros países con una tradición de emigración cualificada a fin de poder identificar buenas prácticas puestas en marcha.

Además, se complementará esta reflexión con el lanzamiento de algunas cuestiones relativas a la movilidad internacional de estudiantes universitarios en su faceta de migración cualificada y en tanto vía privilegiada para un potencial proceso de migración cualificada aportando algunos datos sobre la realidad nacional.

2. LA EMIGRACIÓN EN ESPAÑA

Las características de los flujos emigratorios de España en la actualidad muy poco tienen en común con los aspectos que caracterizaban las tendencias emigratorias de épocas pasadas.

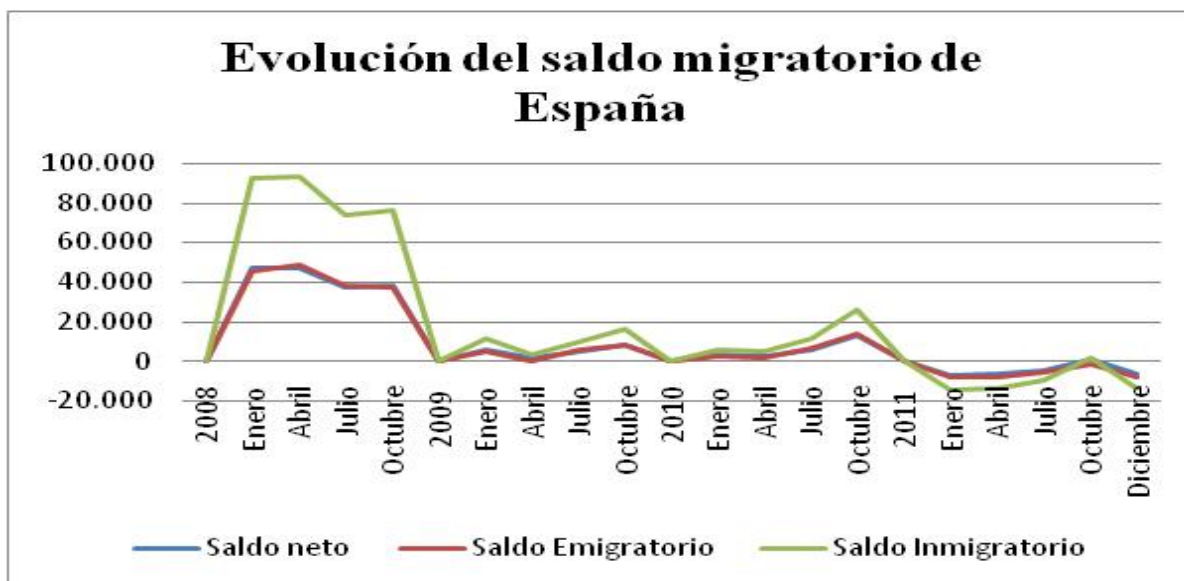
Así, a continuación se presentan algunos datos que permitirán una contextualización de la realidad actual contribuyendo a la analizar la oportunidad del presente estudio.

2.1. LA NUEVA EXPERIENCIA EMIGRATORIA ESPAÑOLA

España pasó de ser un país tradicionalmente de emigración a convertirse en el año 2003 en un país con un saldo positivo a favor de la inmigración.

Esta tendencia se mantuvo durante toda la primera década del siglo XXI y hasta la actualidad. Sin embargo, la brecha tiende progresivamente a reducirse desde el año 2009 como efecto del impacto de la crisis financiera y económica que sigue afectando severamente a España y del crecimiento económico experimentado por otras regiones del planeta, llegándose a identificar un saldo migratorio neto negativo durante el año 2011.

El gráfico que se presenta a continuación muestra visualmente los datos sobre movimientos exteriores de españoles y de extranjeros durante estos años. En él, se puede observar cómo el saldo migratorio neto se mantiene en cifras negativas casi durante todo el año 2011.



Fuente: Estimaciones de la Población Actual. INE.

Según los datos ofrecidos por el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE) a fecha de 1 de enero de 2012, el número de personas con nacionalidad española residente en el exterior alcanzaba la cifra de 1.816.835. Esto supone un incremento en el número de residentes en el exterior del 6.7 por ciento (114.057 personas) respecto a los datos a 1 de enero de 2011, observándose diferencias poco significativas entre el porcentaje de mujeres (51,1%) y hombres residentes (48,9%).

Una atención especial merece el análisis de las regiones o subregiones de destino de la población.

En lo que se refiere a la distribución geográfica por continente, el 62,4 por ciento de las personas inscritas en el PERE tiene fijada su residencia en el continente americano, el 34,6 por ciento en Europa y el 3,0 por ciento en el resto del mundo.

Como era de esperar, los mayores incrementos de inscritos respecto a los datos a 1 de enero de 2011 se registran en América (83.763 inscritos más) y Europa (26.222).

El Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE)

Desde enero de 2009, el Instituto Nacional de Estadística de España viene elaborando con carácter anual el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero.

Con el objetivo de registrar los nacionales españoles residentes en el exterior, el Padrón se realiza a partir de la información existente en el Registro de Matrícula de cada Oficina o Sección Consular que remitirán al Instituto con periodicidad mensual la información necesaria para la elaboración y mantenimiento de un fichero central de españoles residentes en el extranjero.

De acuerdo al Real Decreto 3425/2000, de 15 de diciembre, sobre inscripción de los españoles en los Registros de Matrícula de la Oficinas Consulares en el extranjero, el PERE incluye los siguientes datos de carácter obligatorio: el lugar y fecha de nacimiento, el certificado o título académico que posea, el domicilio en el país de residencia y el municipio de inscripción en España a los efectos electorales.

El PERE no comprende información sobre el puesto desempeñado o la ocupación del titular y, como suele pasar en el caso de estos registros y con mayor frecuencia si la entidad que recaba la información pertenece al país de origen de los ciudadanos, no siempre los inscritos declaran la titulación académica real que poseen. Por tanto, en su diseño y aplicación actual, el PERE no se configura como una herramienta de utilidad que permita medir el capital humano español residente en el exterior.

No obstante conviene aclarar que no todo el flujo de salida corresponde a una emigración de los españoles de origen. Dicho de otro modo, contempladas en estas cifras se encuentran aquellos que habiendo nacido en otros países de Europa o América han obtenido la nacionalidad española por naturalización.

Al analizar estos datos por tanto, conviene tener presente que se está ante dos situaciones diferenciadas: por un lado de los emigrantes nacionales españoles de origen y por otro la de los españoles naturalizados.

Los países extranjeros en los que reside un mayor número de personas de nacionalidad española (sean españoles de origen o naturalizados) son Argentina (367.939), Francia (198.182), Venezuela (179.035) y Alemania (111.731).

Comparando el PERE entre el 1 de enero de 2012 y el 1 de enero de 2011 han experimentado un mayor incremento de inscritos en términos absolutos Argentina (22.073 inscritos más), Cuba (13.890 más) y Brasil (8.362 más). En términos relativos los mayores incrementos se han registrado en Ecuador (36,5%), Cuba (18,4%) y Perú (15,4%).

Atendiendo al grupo de edad en edad laboral (entre los 16 y 64 años) se observa cómo mayoritariamente, en un 60,5 por ciento de los casos, 684.098 personas de 1.130.237 registradas reside en el continente americano y un 36,4 por ciento de ellas, 411.904, en Europa.

Analizando los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE) desde el año 2009, se observa que en números absolutos, el flujo de salida de nacionales españoles observado hasta fecha de 1 de enero de 2012 coincide a grandes rasgos con el incremento observado en la salida de nacionales españoles nacidos en el extranjero.

Esta equivalencia es prácticamente exacta (con una diferencia de 2.890 personas sobre un total acumulado de 264.664 salidas de ciudadanos españoles) en el caso de los flujos con destino Latinoamérica y en especial Argentina, Chile, Colombia, México, Uruguay y Venezuela.

Ello no quiere decir que haya una identificación exacta entre ambos movimientos y que todo el flujo actual de salida de españoles en realidad corresponde a ese regreso de oriundos latinoamericanos, naturalizados españoles y que retornan motivados por la coyuntura económica. En realidad, a partir de los datos de que disponibles, podemos estimar que existe una tendencia creciente a la salida de los nacidos en España. Del mismo modo, de conformidad con los datos recabados por los servicios consulares de España en el exterior, se observa que el 36 por ciento de los españoles residentes en el extranjero nació en España, el 58,2 por ciento en su actual país de residencia y el 5,1 por ciento lo hizo en terceros países.

En lo que respecta específicamente a los movimientos de los españoles de origen; de los 340.942 españoles de origen censados en el exterior el 1 de enero de 2012, 226.415 lo estaban en otro país de Europa, siendo los registros de Alemania, Francia, Suiza y Reino Unido, por este orden los que identificaban un mayor número de residentes españoles.

En todo el continente americano, incluyendo las subregiones norte, central y sur se registraban 95.910 españoles censados, de los cuales un 31,11 por ciento en Estados Unidos.

Por último, aunque en términos absolutos y de forma comparada con otras regiones los incrementos de españoles residentes en países asiáticos son muy menores, es de destacar que se trata de la región que más ha aumentado el porcentaje de españoles de origen residentes.

Son casos paradigmáticos los de China y Emiratos Árabes Unidos que han experimentado un incremento en el número de censados que casi se ha duplicado entre los años 2010 a 2012 en un contexto general de pocas variaciones desde enero de 2009 en que se dispone de esta información.

2.2. LA EMIGRACIÓN CUALIFICADA DE ESPAÑOLES

En lo que se refiere específicamente a la emigración cualificada, no se dispone de información sistematizada sobre el número de españoles cualificados (medido por el nivel de titulación o por la ocupación o puesto de trabajo) que han emigrado a otros países de la UE o del mundo.

En un esfuerzo por estimar el flujo de emigración cualificada que comienza a caracterizar la actualidad nacional, se ha realizado una labor de consulta a los más importantes actores a nivel nacional y regional.

Concretamente, se ha consultado a la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación y la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT), el Centro Superior

de Investigaciones Científicas (CSIC) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), instancias que forman parte o están adscritas al Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO). También se consultó a la Dirección General de Política Universitaria y a la Subdirección General de Títulos y Reconocimiento de Cualificaciones y el Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos (OAPEE) en el último caso, adscrito al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MEDC). Del mismo modo se procedió con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios, la Asociación de exbecarios Ramón y Cajal, Colegios Profesionales y Sindicatos de Sector.

En España en el año 2010 se puso en marcha un protocolo denominado Puentes de Colaboración Permanentes (PCPs) que establece un procedimiento de encuentro entre ofertas publicadas en países que conforman el Espacio Económico Europeo y candidatos españoles a las mismas, realizándose este proceso a través de la colaboración entre la red EURES¹ del país que propone las ofertas y EURES España que realiza las búsquedas de los candidatos a partir de los perfiles enviados y a través de la bases de datos de los Servicios de Empleo Autonómicos.

Se observa que la red EURES España está experimentando un incremento progresivo en el número de demandantes atendidos desde el año 2000, superándose las 100 mil solicitudes atendidas en el año 2010, casi el doble de las atendidas dos años atrás y las 150 mil en el año 2011 (158.333). No obstante, sólo un 5 por ciento de ellas resultaron en una tramitación de la demanda de empleo.

De las 7.995 tramitadas entre junio 2010 y mayo 2011, 1.524 se dirigían al propio mercado español; de las 6.471 restantes, la mayor parte estaba dirigidas a ofertas de trabajo publicadas por las redes de Francia, Alemania, Reino Unido y Suiza.

La red difunde ofertas de trabajo para ocupaciones muy cualificadas (dirigidas a profesionales de máster, doctorado, titulares de una formación universitaria de cuatro o cinco años) de cualificación media (dirigidas a profesionales con un grado universitario de tres años o titulares del ciclo superior de formación profesional) y escasamente cualificadas.

A través de publicaciones aparecidas en prensa y declaraciones emitidas por los Jefes de Gobierno de algunos países europeos, se sabe que gran parte de esas ofertas publicadas para ingenieros, médicos, enfermeros y otros profesionales sanitarios, arquitectos, peritos y otros expertos del sector de la construcción, están siendo ocupadas por profesionales de nacionalidad española.

No obstante, no existe un procedimiento estandarizado de comunicación entre las empresas y la red sobre el número de contratos firmados, por lo que la información disponible es incompleta y muy parcial y no se puede disponer de una información fiable sobre los puestos ofertados por la red y cubiertos por profesionales españoles.

Conviene añadir que no obstante, se están haciendo algunos esfuerzos por mejorar esta situación. Así como resultado de la colaboración entre la red EURES-España y EURES-Suiza iniciada el pasado año, se ha comenzado a medir las contrataciones para el sector de la construcción. Se podrá encontrar información actualizada en este sentido en el próximo informe anual de la red correspondiente al periodo junio 2011 a mayo 2012.

¹ La red EURES es una red de los Servicios Públicos de Empleo de los países que conforman el Espacio Económico Europeo, promovida desde la Comisión Europea para el estímulo y desarrollo de la movilidad laboral.

A partir de un análisis de la información facilitada por Colegios Profesionales, asociaciones, federaciones, sindicatos y actores del sector público antes mencionados, se pudo constatar que son los profesionales españoles de las áreas de sanidad (preferentemente médicos, enfermeros y fisioterapeutas), arquitectura e ingeniería (principalmente ingenieros superiores industriales, mecánicos, electrónicos, aeronáuticos, informáticos, de obras públicas, especialistas en TIC) los que están experimentando una mayor demanda internacional.

A ellos habría que añadir los perfiles científicos e investigadores que con una trayectoria emigratoria de más larga data, continúan su éxodo profesional también en la actualidad.

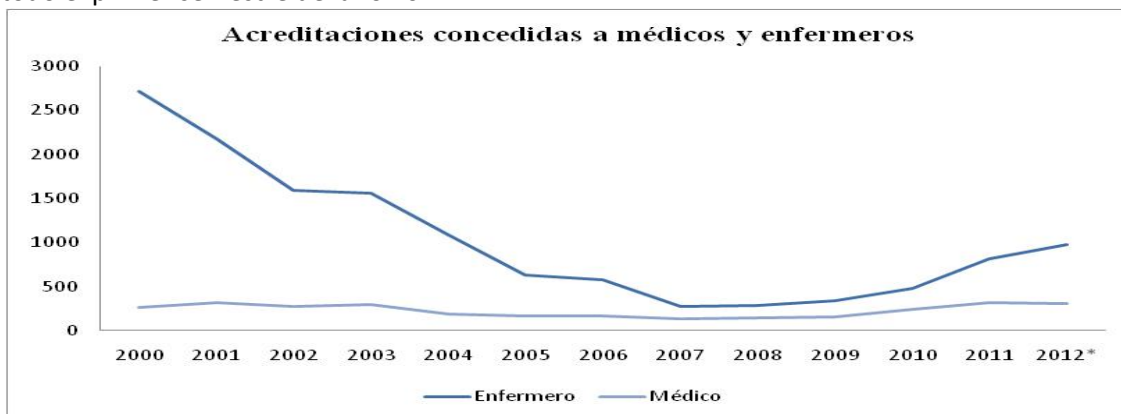
Las regiones de destino preferidas por los profesionales españoles de los sectores de la sanidad, la ingeniería y las diferentes especialidades relacionadas con la arquitectura y obra pública coinciden con los señalados para la migración en general, esto es Europa, y concretamente Alemania, Reino Unido y Francia y países de América Latina como Argentina y Brasil.

En el caso de los investigadores y científicos españoles, sin embargo, la preferencia sigue apuntando a Estados Unidos como principal país de destino.

En lo que respecta al área de sanidad y como en el resto de los casos, al no disponer de un instrumento adecuado, es difícil obtener una medición de los flujos de salida de profesionales cualificados.

Los datos que aquí se muestran contribuyen a apuntar algunas tendencias a partir de la información facilitada por la Subdirección General de Títulos y Reconocimiento de Títulos y Reconocimiento de Cualificaciones, del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y la Organización Médica Colegial.

Por lo que se refiere a la información sobre acreditaciones concedidas a los profesionales médicos y enfermeros (generalistas) para trabajar en el exterior, los datos permiten observar una tendencia al crecimiento desde el año 2008, especialmente pronunciada el pasado año y todo el primer semestre del año 2012.



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
Enfermero	2719	2182	1592	1558	1088	629	573	274	286	342	475	813	980
Médico	263	309	268	295	192	170	168	139	147	156	245	314	301

* Hasta 30 de junio de 2012

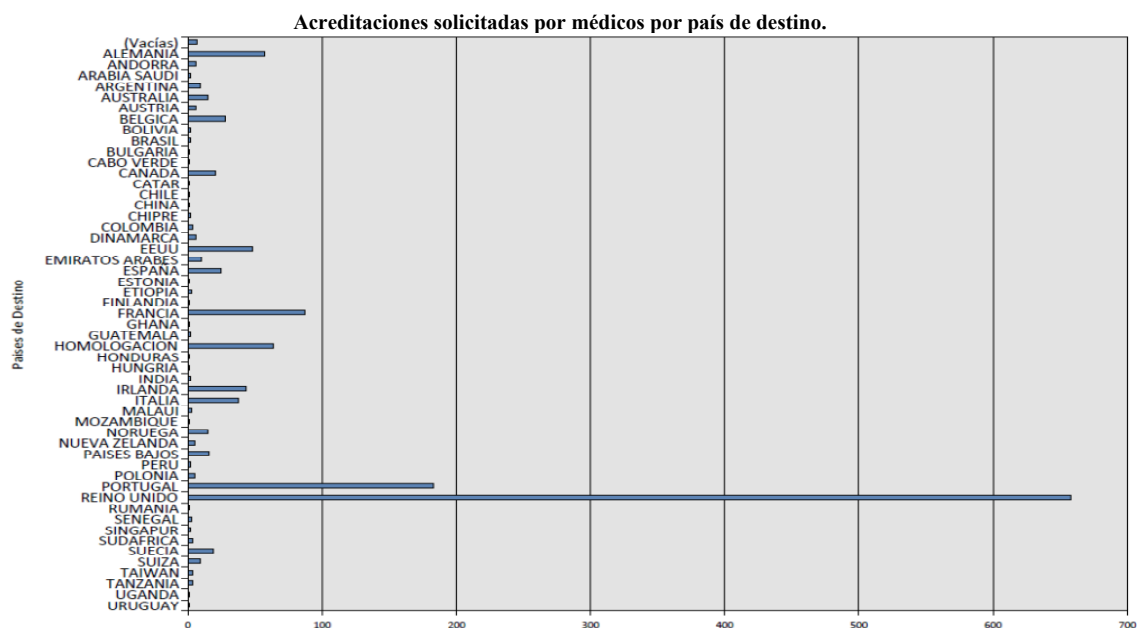
Se puede observar a partir de estas cifras una duplicación de las acreditaciones concedidas a médicos desde el año 2008 y un incremento de casi cuatro a uno en el porcentaje de acreditaciones concedidas a enfermeros desde el año 2007 y hasta el primer semestre del presente año.

No obstante estas cifras si bien contribuyen a identificar tendencias de salida, no deben entenderse como un reflejo exacto del flujo de migración en estos sectores profesionales. Ello por varios motivos:

- en primer lugar, habría que considerar los desplazamientos de los profesionales que se marchan sin esa acreditación, bien porque no la necesitan para trabajar ya que en algunos países no se exigen ese tipo de acreditación a los profesionales para el ejercicio profesional, bien porque necesiándola, no la solicitaron o se les fue denegada,
- en segundo lugar, no todas las que acreditaciones que se conceden acaban traduciéndose en un desplazamiento efectivo del profesional,
- por último, cabe recordar que en el grupo de “enfermeros” se está considerando exclusivamente a aquellos generalistas, existiendo un número adicional de acreditaciones concedidas a matronas y otro tipo de personal cualificado y especializado.

Esta información podría ser complementaria a la aportada por la Organización Médica Colegial (OMC). Según la Organización, el número de médicos que ha solicitado la acreditación para poder ejercer fuera de España se ha duplicado, pasando de 675 en 2008 a 1.435 en 2011.

De acuerdo a los datos de la Organización, la mayor parte de las solicitudes se presentaron para los destinos de: Reino Unido, Portugal y Francia, que registraron 658, 183 y 87 peticiones respectivamente en 2011 frente a las 315, 143 y 41 del año 2008. Por su parte, las solicitudes dirigidas para ejercer en Alemania y Estados Unidos han visto también incrementado el número con 57 y 48 solicitudes respectivamente el pasado año, frente a las 17 y 24 solicitudes presentadas en el año 2008.

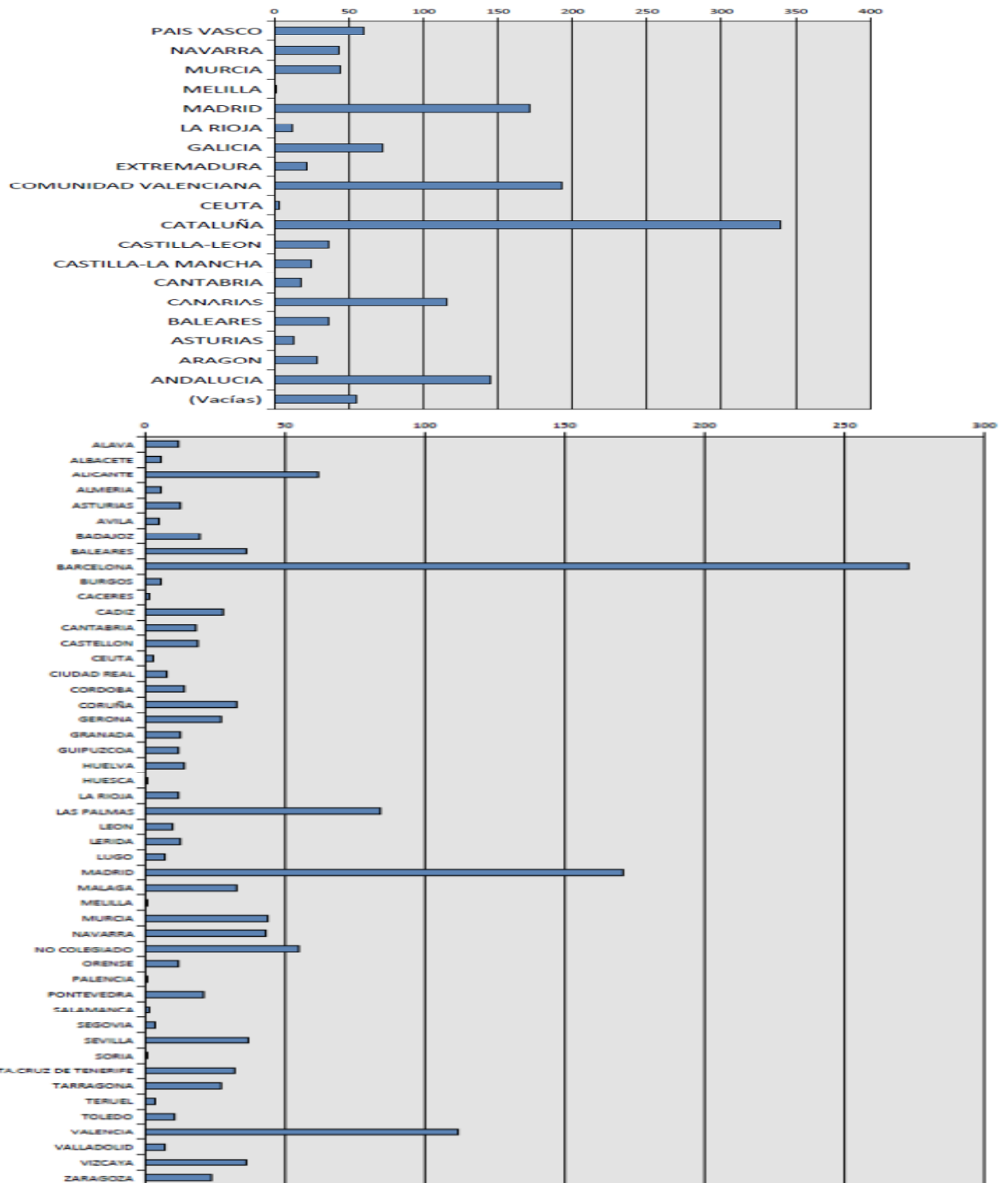


Fuente: Organización Médica Colegial.

La Emigración de Profesionales Cualificados: Una Reflexión sobre las Oportunidades para el Desarrollo

A este respecto conviene aclarar que, no obstante estos sean los destinos preferidos expresados por los profesionales, la acreditación se concede al profesional con independencia del destino y esa preferencia expresada no es vinculante del sentido de la migración pudiendo el profesional en posesión de la acreditación usarla para ese destino u otros que considere.

La Organización también desglosa los datos por comunidades autónomas. En este sentido, Cataluña y Valencia y las ciudades de Barcelona, Madrid y Valencia fueron las que mayor número de solicitudes registraron en el año 2011.



Fuente: Organización Médica Colegial.

Además, continuamente se reciben nuevas ofertas para la contratación de profesionales **sanitarios españoles por países de la Unión Europea o de América Latina como pone de relieve** las ofertas publicadas a través de la red EURES de la Unión Europea y difundidas a través de la web del Servicio Español Público de Empleo.

Esta salida de profesionales sanitarios, médicos y enfermeros, se produce en un contexto de demanda nacional de estas cualificaciones, tal como constata el Consejo General del Colegio de Enfermería de España. Así pues y a pesar de la demanda de estos especialistas en la práctica totalidad de las comunidades autónomas, de que existe una demanda internacional de médicos generales y especialista y de que, como acredita la OCDE, el porcentaje de enfermeros por habitantes en España es inferior a la media de los países miembro, los titulados españoles prefieren optar por salir del país.

En segundo lugar, en lo que se refiere a las profesiones más directamente relacionadas con la construcción, como podrían ser los ingenieros, arquitectos o aparejadores se observa asimismo un flujo continuo de salida de profesionales del territorio español.

El Sindicato de Arquitectos (SARQ), sindicato único de sector, elaboró en noviembre pasado el I Estudio sobre el Sector de la Arquitectura en España.

A partir de estos datos, se observa cómo un 40 por ciento de los arquitectos españoles se encontraba a la fecha de elaboración de este informe en situación legal de desempleo y de acuerdo con los datos del sindicato un 14,3 por ciento de los profesionales de la arquitectura y de urbanismo desempeñaba funciones no acordes con su formación, mientras que un 48,5 por ciento trabajaba en estudios de arquitectura bajo la figura del “falso autónomo”.

De los más de 800 profesionales del sector encuestados, se observa cómo al menos el 73 por ciento de ellos se planteaba emigrar debido a dos razones fundamentales: la mejora de las condiciones laborales (44%) y la alta tasa desempleo (24%). La búsqueda de un mejor desarrollo profesional sería la tercera razón expresada (20%).

De acuerdo al estudio, sólo el 9 por ciento de ellos declaraba no haberse planteado nunca esta opción. Además, el 66 por ciento de ellos no se establecía un tiempo máximo de residencia en el exterior.

En este caso, Alemania, Reino Unido y Francia figuran como los principales destinos de estos profesionales con una preferencia expresada del 25 por ciento, 22 por ciento y 11 por ciento respectivamente.

El idioma constituye para el caso de los arquitectos como para otros profesionales el principal escollo a salvar. No por casualidad las cifras de los más prestigiosos centros de enseñanza de idiomas, como el Instituto Goethe, han visto disparadas sus inscripciones en los cursos impartidos esta primavera.

Asimismo, de acuerdo con la información publicada en Libertad Digital en diciembre del pasado año y recogida en la página web del Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas, en los últimos tres años los empleos ofrecidos a arquitectos en la web de empleo “infojobs”, han disminuido un 62,5 por ciento para los arquitectos, un 66 por ciento para los Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos y un 77 por ciento para los ingenieros de Obras Públicas y la profesión ha pasado de tener una tasa de paro del 1 por ciento a casi el 10 por ciento.

Países con altas tasas de crecimiento como Brasil y Colombia o algunos países del Este de Europa con una fuerte apuesta por la inversión pública, como Polonia son otros destinos prioritarios para estos profesionales.

En parte para ofrecer una respuesta a las demandas profesionales del exterior permitiendo el desarrollo de los servicios desde España y evitando así la descapitalización profesional, la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) está trabajando en la estrategia “*Valueshore*”.

Con ella se pretende poner en valor y en concurrencia internacional la capacidad y cualificación de los profesionales del sector de la consultoría de España al tiempo que se pretende evitar fuga del talento de un sector, la consultoría que en España aglutina un porcentaje de trabajadores con grado mínimo de licenciatura del 70 por ciento; una cantidad muy superior a la media general observada que ronda del 23 por ciento.

La situación que viven los científicos e investigadores no es más alentadora.

A partir de la información facilitada por las instituciones y organismos antes identificados y que representan los principales agentes del sistema español de ciencia e investigación, no se tiene conocimiento de la existencia de ningún tipo de registro o base de datos de investigadores y científicos españoles trabajando para centros o institutos extranjeros y residiendo en el exterior.

La única información en este sentido es la que proporciona los diferentes organismos que ofrecen becas o ayudas a la formación en el extranjero y que, no obstante, no realizan un seguimiento de la trayectoria profesional de esos investigadores.

El informe INNOVACEF que se realiza con periodicidad anual desde el año 2005 a través de la colaboración de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), el Centro de Estudios Financieros, la Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios, el Colegio Oficial de Físicos y la Fundación Universidad–Empresa, constituye la herramienta principal tomadora del pulso de la situación profesional de los investigadores españoles residentes en España y en el exterior. INNOVACEF se ha realizado sobre una muestra de 772 investigadores entre diciembre de 2010 y marzo de 2011. De ellos, 605 trabajaban en España y 167 científicos residían y realizaban su actividad profesional en el exterior.

De acuerdo con el último de los estudios realizados y dado a conocer el pasado mes de diciembre, la situación es en términos generales similar a la del año pasado; identificando importantes carencias en los aspectos más relacionados con la organización de personal, mercados y cooperación.

Para los encuestados el sistema nacional de I+D+i no constituye un marco de trabajo fiable (41,61 por ciento se expresa en este sentido frente al 57,43 por ciento de los residentes en el exterior). A pesar de que Cataluña, Andalucía y Galicia son las comunidades autónomas donde los jóvenes investigadores manifiestan un mayor grado de confianza en el sistema, en ningún caso sus valoraciones superan el aprobado.

Junto a los salarios, la mejora de las condiciones laborales en general y el desarrollo de una mejor carrera profesional, cuestiones relativas al mayor reconocimiento social se añaden a las principales razones que motivan su salida de España.

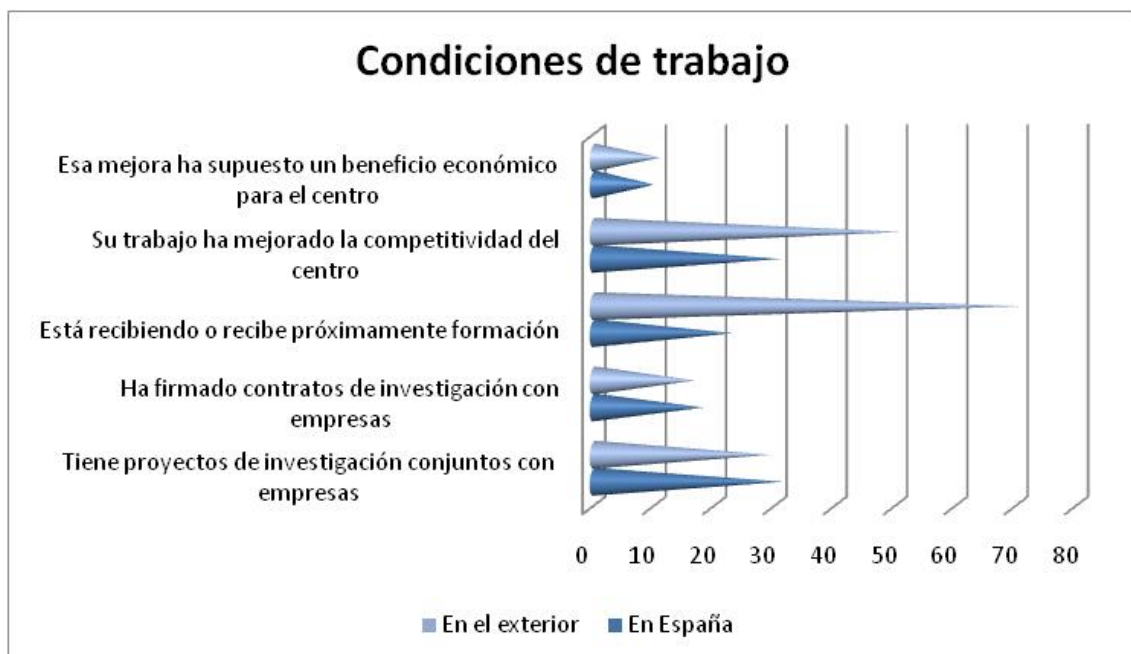
Además, del resultado del informe se observa cómo las oportunidades de formación de los que desempeñan una actividad en el exterior triplican la de los investigadores que trabajan en España (71% frente al 31%).

La cooperación con otros socios o colaboradores es también más pronunciada en el caso de los investigadores que trabajan en el exterior (52 % frente al 36 %) a pesar de que progresivamente se van reduciendo distancias en España y la existencia de una mayor proximidad entre los investigadores y las empresas españolas demostrada a través de proyectos de investigación conjunta, contratos de investigación firmados, trabajos de consultoría realizados, el mantenimiento de contactos informales, la creación de nuevas empresas de base tecnológica, la formación de los empleados de la empresa o la participación en redes mediante soporte electrónico.

A nivel de satisfacción y expectativas relacionadas con su carrera profesional, los investigadores que trabajan para centros o institutos no nacionales muestran en general una mayor satisfacción y mejores expectativas en lo relacionado con el desarrollo de su carrera profesional y el sistema de investigación nacional.

De acuerdo al informe, el 81 por ciento de los jóvenes investigadores que trabajan en España tienen perspectivas positivas en relación con la publicación de sus conocimientos, frente al 90 por ciento de los que trabajan en el exterior. Las expectativas de patentar también son superiores en el caso de los nacionales en el exterior (31 frente al 27 %).

Especialmente sensibles son los datos de aquellos que declaran estar satisfechos con su carrera investigadora (75 % frente al 33 %), las expectativas de contratación (49 % frente al 29 %), o las perspectivas de inversión científica (82 % frente al 36 %). Además, es muy superior el porcentaje de los investigadores en el exterior que se declara conforme con la financiación recibida para la investigación frente a los que trabajan para centros en España (89 % frente al 48 %).



Fuente: INNOVACEF



Fuente: INNOVACEF.

A modo de resumen, conviene hacer algunas precisiones:

Una gran parte de los españoles que hoy salen del territorio español coinciden con esos protagonistas de los movimientos migratorios de entrada, condicionados por la difícil situación económica española y la ola de crecimiento por la que atraviesa la región. No toda salida corresponde a ese colectivo de naturalizados españoles.

Si bien no existen cifras, sí existen indicios e informaciones que acreditan una tendencia creciente a la migración cualificada de profesionales nacidos en España. Los flujos de emigración que actualmente afectan a nuestro país están protagonizados por profesionales de alta cualificación en áreas clave como la ciencia, la medicina, la ingeniería, la arquitectura.

Al mismo tiempo, la inmigración económica que recibe España es una inmigración de bajo perfil profesional, escasamente cualificada. Por último, no existe incentivo para que los migrantes informen del cambio de país de residencia ni instrumento apropiado a la fecha de parte de la Administración que le permita recabar una información sobre estos desplazamientos.

3. CAUSAS Y OPORTUNIDADES DE LA EMIGRACIÓN CUALIFICADA

Las cuestiones abordadas en este apartado buscan contribuir a la reflexión que persigue este documento analizando por un lado, las cuestiones que en general motivan la migración de profesionales cualificados y por otro, analizando las oportunidades e impactos que tal migración conlleva en términos de oportunidades para el desarrollo del país.

3.1. LA MOTIVACIÓN DE EMIGRAR DE LOS PROFESIONALES CUALIFICADOS EN PAÍSES DESARROLLADOS

Se analizarán a continuación los factores incentivadores y desincentivadores (“push”-“pull”) tras la decisión de migrar de los profesionales cualificados.

Si bien la similitud entre países desarrollados y países en desarrollo es mayor en cuanto a lo que se refiere a los factores desincentivadores, la diferencia es mayor en lo que se refiere a los factores incentivadores de la emigración cualificada.

Varias son las consideraciones generales de tipo preliminar asociadas a la migración de profesionales cualificados que conviene recordar:

- El hecho de que la decisión de emigrar es, ante todo, una decisión racional es la primera de ellas.

Dicho de otro modo, la migración es siempre el resultado final del recorrido reflexivo que protagoniza el migrante y que busca dar satisfacción a sus necesidades. Necesidades que en el caso de las migraciones laborales suelen estar vinculadas con expectativas de tipo profesional o económico.

- En segundo lugar conviene recordar que, con independencia de que el desplazamiento sea individual, la decisión de migrar raras veces lo es. Por el contrario, toda la familia se ve implicada en una toma de decisión generalmente traumática debido al carácter “obligado” y no libremente elegido de la decisión.

En el caso de las migraciones cualificadas estos factores siguen estando presentes, aunque tal vez sean menos visibles para la opinión pública precisamente por las condiciones más amables que, en comparación con el resto de las migraciones económicas, caracterizan estos desplazamientos. En concreto, me refiero a las mejores condiciones económicas y laborales, la mayor seguridad que caracteriza el desplazamiento respecto al desplazamiento de los no cualificados o el hecho que generalmente la familia del profesional cualificado suele viajar con él, evitándose así la experiencia traumática de tener que dejar a su familia atrás.

- En tercer lugar, conviene recordar que existe una selección positiva de la migración cualificada.

Esto es, si bien el número absoluto de migrantes cualificados es inferior al número de migrantes no cualificados o con escasa cualificación, es también cierto que el porcentaje de profesionales cualificados que inicia este camino es superior al número relativo de trabajadores no cualificados que opta por la misma decisión.

Si bien, hay una gran carencia de datos estadísticos en este ámbito, la OIM estima que un 30 por ciento de los migrantes económicos, son migrantes cualificados.

I. Factores incentivadores de la decisión de migrar

Varios son los elementos que pueden incentivar o desincentivar el impulso migratorio. Estos factores pueden agruparse en cuatro grandes conjuntos, en función de que se trate de factores individuales, privados, públicos o colectivos.

Asimismo, es importante tomar en consideración la incidencia asimétrica de los factores sobre los individuos dado que los beneficios netos que esas personas pueden obtener de la migración son también desiguales y dependen de un conjunto de características y prerrogativas propias a las personas.

La combinación y el peso relativo de estos factores serán también diversos en función de que estemos ante una situación de salida de un país desarrollado o en vías de desarrollo o del nivel de desarrollo del país hacia donde se dirige la migración.

➤ Factores de tipo individual

Tanto los factores individuales como privados se caracterizan por afectar al ámbito privado del individuo. No obstante, los factores que defino como de “tipo privado” pueden afectar a una colectividad, así sea la comunidad o la familia del migrante, a diferencia de los llamados de “tipo individual” que se refieren en exclusiva a la persona migrante.

La condición de desempleado y el carácter emprendedor son dos elementos de carácter estrictamente individual que tienen una relevancia decisiva en la decisión de migrar. La relevancia de este carácter emprendedor en la toma de decisión y en la ejecución del proyecto migratorio ha sido muchas veces analizada. Baste decir ahora que la mayor predisposición, seguridad en sí mismo o actitud personal del migrante es decisiva para emprender la migración.

Del mismo modo, el hecho de encontrarse en situación legal de desempleo es un elemento motivador del desplazamiento. Lógicamente le resulta mucho más fácil ejecutar el proyecto migratorio a una persona que se encuentra en una situación de inseguridad e inestabilidad laboral y económica en el país que a una persona que goza de seguridad y estabilidad profesional.

Asimismo y volviendo sobre lo mencionado acerca de la selección positiva de la migración cualificada, ha quedado demostrado que son los individuos de un cierto nivel educativo y adquisitivo los que protagonizan la migración.

A diferencia de lo que, en ocasiones, es percibido por la opinión pública, no son los sectores más pobres ni más vulnerables de la sociedad los que emprenden el viaje. La misma concepción, planificación y preparación del viaje requiere de un conocimiento mínimo, una facilidad de comunicación, en ocasiones, un manejo suficiente de las nuevas tecnologías y de internet así como de una capacidad económica suficiente que permita afrontar el proyecto.

Esta es una premisa que se cumple a todos los niveles y que se muestra tanto más verdadera cuanto mayor es la implicación y complejidad del proyecto.

Estos cuatro elementos son aplicables tanto a las migraciones con origen en países en vías de desarrollo como a aquellas con origen en países desarrollados y desde luego, aplicables al caso español.

➤ Factores de tipo privado

El principal factor motor de las migraciones laborales, cualificadas o no y con independencia del país de que trate, es siempre de índole económica.

A las expectativas de lograr un puesto de empleo o una mejora salarial se añadirán, para el caso de las migraciones cualificadas, un segundo elemento principal como es el desarrollo de la carrera profesional.

Así, el mayor desarrollo de las instituciones, la mejora de los medios económicos, técnicos y de inversión posibilitadores de un satisfactorio desarrollo de la carrera del profesional y con especial intensidad entre el personal investigador o científico se cuentan entre las primeras razones reveladas por los profesionales para acometer un proyecto migratorio internacional.

Estas razones han sido con frecuencia enarboladas por profesionales de países tan dispares como Argentina, China, Italia, Irlanda, India, Mali, México, Sudáfrica o España, entre tantos otros, que por diferentes vía han reclamado un desarrollo de las capacidades e instrumentos nacionales para incentivar la permanencia de los talentos, de las capacidades y de las habilidades.

➤ Factores de tipo público

Los factores que aquí se denominan como “públicos” atienden a las circunstancias relacionadas con cómo los ciudadanos perciben la “cosa pública”, cómo funcionan las instituciones y en qué medida los bienes y servicios son suministrados y provistos por el Estado. Algunas de las cuestiones a las que se hace referencia en esta sede son: el funcionamiento del Estado de Bienestar, los problemas sociales o la calidad del medioambiente.

Este conjunto de argumentos ha sido repetidamente puesto de manifiesto en los estudios elaborados por el Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI) para ofrecer una explicación a los altos flujos de emigración de nacionales holandeses desde la última década del siglo XX y con mayor fuerza desde el año 2001.

Estas razones son merecedoras de consideración por cuanto pueden afectar directamente a la competitividad nacional; sobre todo aquellos aspectos relacionados con la situación del mercado laboral, la inversión pública en investigación, o la calidad de la educación o de la sanidad.

Estos elementos, en definitiva contribuyen a definir el desarrollo de un país. El desarrollo, conviene recordar, no se mide exclusivamente en función de la riqueza o de la renta nacional sino también en atención a la existencia de unas condiciones que garanticen el mejor gobierno de la cosa pública y la calidad de la vida.

La OIM ha se ha referido en varias ocasiones al “desarrollo” en un sentido amplio relacionado con las diferentes facetas y significados humano, social y económico. El desarrollo desde esta óptica, implica crecimiento, adelanto, empoderamiento y progreso. La meta del desarrollo es construir capacidades humanas y proveer mayores opciones para las personas. En este sentido, la equidad, la sostenibilidad, la productividad y el empoderamiento son sus componentes esenciales.

➤ Factores de tipo social

Dos son los tipos de factores sociales que inciden directamente en la decisión de los potenciales migrantes económicos.

De un lado, la existencia de una red de contactos personales en el país o ciudad de destino. A esta red de contactos personales, para el caso de las migraciones cualificadas se añadiría la existencia de una red de contactos profesionales que facilitan la toma de la decisión de migrar.

De otro lado, existen otro conjunto de elementos que inciden en la decisión de migrar y que apelan a la percepción de un cierto apoyo social o buena consideración pública del migrante.

La percepción de este respaldo público es fundamental para entender la migración tanto desde países en desarrollo como desde países desarrollados y se encuentra también presente en el actual contexto español.

➤ Otro tipo de factores

Además, existe otro tipos de factores tales como la densidad de población, la insularidad, el área territorial del país de origen o la identidad lingüística con el país de destino que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) menciona como favorecedores de la migración de los profesionales cualificados.

También, en los países en vías de desarrollo, es frecuente identificar motivos de orden político y social vinculados a las causantes de orden económico de la migración de profesionales cualificados. Ejemplos de tales circunstancias serían entre otras, las relativas a la búsqueda de una estabilidad política y social, de unas mejores condiciones de seguridad y paz social o de una mayor libertad de expresión.

Por último, la incertidumbre sobre la evolución del país que se analiza a continuación entre los factores desincentivadores de la migración en determinadas situaciones puede llegar a constituir también un factor incentivador de la migración.

II. Factores desincentivadores de la decisión de migrar

Hay dos tipos de factores principales referidos a la desincentivación de la decisión de migrar y que podríamos llamar factores de tipo privado y de tipo público.

➤ Factores de tipo privado

La mayor parte de los flujos migratorios en general y los que experimenta España, en particular, están normalmente protagonizados por una persona joven y soltera. La existencia de una familia suele, en la mayor parte de los casos, constituir un elemento desincentivador de la migración.

La mejor comprensión del fenómeno migratorio aconseja observar este hecho en dos momentos del ciclo migratorio. En el momento de la salida del país de origen y también en el momento de la salida del país de residencia. Dicho de otro modo, las migraciones de retorno están muy condicionadas a la existencia de una familia que se haya constituido y en el caso de los hijos, hayan crecido en el país de residencia, desvinculados completamente del país de origen del o de los progenitores.

De ahí que si bien la intención común originaria de los migrantes no sea la de realizar un desplazamiento permanente, las oportunidades de que así sea aumentan exponencialmente si se está en presencia de una familia constituida, mucho más si se tiene descendencia nacida en el país de residencia.

➤ Factores de tipo público

Tres son los principales elementos desincentivadores de la decisión de migrar, válidos para cualquier momento que se considere del ciclo migratorio.

Uno, la satisfacción de las necesidades, dos, la creación de confianza y tres la incertidumbre sobre la evolución del país de residencia.

Recordando que la decisión de migrar es una decisión racional, motivada en la insatisfacción de necesidades y por lo general, en el caso de las migraciones económicas, hasta cierto punto traumática para el sujeto o los sujetos implicados, el instrumento público más efectivo para evitar la migración será la subsanación de las condiciones que mueven a la migración.

Además, el rol del Estado debe ir dirigido a satisfacer esas necesidades, cumplir esas expectativas y mejorar las percepciones individuales sobre la cosa pública de modo que no exista esa necesidad de migrar y los ciudadanos vean satisfechas sus necesidades en su país. Así, junto con la provisión de los elementos materiales, los países deben trabajar en la creación de confianza hacia las instituciones. En este sentido, los principales y con seguridad los más efectivos factores públicos desincentivadores de la decisión de migrar son los relativos a la creación de confianza.

En tercer lugar, identificamos un conjunto de circunstancias desincentivadoras relacionadas con las incertidumbres acerca del futuro del país hacia el que se plantea trasladar la residencia.

Si, como sucede en el caso de las migraciones económicas, más aun en el caso de las cualificadas, el desplazamiento encuentra fundamento en la expectativa de un mejor empleo, salario o desarrollo profesional, la decisión de migrar se encuentra muy condicionada por la evolución que puedan tener los países. Y a igualdad de condiciones, o, dicho de otro modo, ante el riesgo de un cambio en la situación económica, laboral o social del país de destino, los profesionales tenderán a quedarse en el país de nacionalidad antes que decidir desplazarse.

3.2. VINCULACIONES ENTRE LA EMIGRACIÓN CUALIFICADA Y EL DESARROLLO NACIONAL

No es objetivo de este informe el detenerse en el establecimiento de sinergias y vínculos positivos entre migración y desarrollo que, de otro lado han quedado profusamente establecidos por el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo, la OCDE, la Comisión Europea o la propia OIM.

A continuación, a fin de ir introduciendo la cuestión, se lanzarán algunas grandes ideas que relacionan la emigración cualificada y el desarrollo.

- En este sentido, se suele afirmar que un cierto nivel de emigración cualificada es deseable y tiene impactos positivos en el desarrollo del país de origen.
- Además, se suele argumentar que toda emigración de profesionales cualificados por encima de ese punto virtuoso de equilibrio supone una pérdida de capacidades para el país.
- Por último, el retorno de los profesionales en el exterior suele ser considerado como siempre positivo pues contribuirá al desarrollo nacional.

En ocasiones se suele argumentar que un cierto nivel de emigración cualificada es deseable. Concretamente, se considera que un flujo de salida de profesionales cualificados de entre el 4 y el 5 por ciento contribuye positivamente al desarrollo del país de origen.

Entre los razonamientos que se utilizan para respaldar esta afirmación se encuentran los siguientes:

- De un lado, se apunta a los beneficios que las transferencias económicas y tecnológicas de los profesionales en el exterior suponen para el desarrollo económico y social nacional y el estímulo al crecimiento que conllevan.

Entre las primeras, el envío de remesas es considerada la principal transferencia económica, también en el caso de las migraciones cualificadas, la reactivación económica y la mejora de la calidad de vida que conllevan supondría a juicio de algunos autores uno de los más interesantes efectos positivos de la migración.

Se considera también que el ejercicio de la profesión en el exterior tendrá un rédito para el país en términos de comunicación y colaboración institucional y transferencia tecnológica en un porcentaje mucho mayor que el que se constataría si no hubiera esa migración.

- De otro lado, se suele mencionar el incentivo que la oportunidad de la emigración representa de cara a incrementar la inversión privada en educación.

En este sentido, como expresaban Stark y Wang, la estimulación de la formación de capital humano que conlleva la emigración podría ser un complemento a las políticas educativas. Así, mediante el control de la tasa de migración, se podría incentivar la formación de capital humano.

No obstante, estos argumentos pueden también ser rebatidos, como de hecho lo son, mediante las siguientes cuestiones:

En primer lugar, en lo que respecta a la oportunidad de la migración para el desarrollo del país, los profesionales cualificados generan unos impactos positivos en la creación de empleo y riqueza que, de difícil manera, puede ser compensado por vía de las remesas.

Además, poco se conoce sobre la propensión de los emigrantes cualificados a enviar remesas. Se puede estimar que tienden a ser menores que en el caso de los no cualificados porque, posiblemente su familia tenga menos necesidad de las remesas o porque como suele pasar, la familia viaja con el profesional.

En el caso que se envíen remesas, numerosos análisis han mostrado la débil sostenibilidad en el tiempo. Así y aunque durante los primeros años del desplazamiento se verifique un envío regular de remesas, no se trata de un flujo de entrada permanente y continuado.

Además, no conviene confundir que las remesas pueden y de hecho, en ocasiones lo hacen, mejorar la calidad de vida de las personas pero las remesas no son sinónimo de desarrollo. Más aun, el hecho de que las familias reciban esta aportación puede también suavizar la presión de los responsables públicos para el acometimiento de las reformas necesarias en materia económica, social, laboral o de otra naturaleza.

En cualquier caso y superando la cuestión de las remesas, los esfuerzos por compensar la salida del trabajador por otro tipo de transferencias económicas o tecnológicas olvidan la existencia de un conjunto habilidades personalísimas, que en ocasiones se denomina “conocimiento tácito” que no puede ser transmitido y del que se beneficiarían los equipos o profesionales que comparten espacio físico con el profesional.

Por tanto, a la hora de calcular el coste de la pérdida o de la ganancia para el país de destino, se tendría que atender no exclusivamente a la productividad marginal del profesional cualificado, sino a la productividad social, a la productividad que genera el profesional en contacto con el medio, dicho de otro modo, a las externalidades e impactos.

La contratación de un profesional cualificado genera externalidades positivas para el país donde reside. Así, aun en el supuesto que se permitiese la completa transferencia económica o técnica de conocimientos a través de acuerdos de colaboración entre centros, que como se ha dicho es imposible en tanto la información se puede trasladar pero el conocimiento no, existiría siempre una ganancia para el país de residencia de los profesionales proveniente de ese conocimiento y de los impactos económicos positivos que genere.

En este mismo sentido, un estudio realizado por Barro y Sala I. Martin y publicado en 1995 muestra como el nivel medio de capital humano en una sociedad tiene efectos positivos en la productividad y el crecimiento. Realizado un estudio en 111 países entre 1960 y 1990 observaron cómo un incremento de un año de educación en el nivel medio de formación de una comunidad incrementaba la productividad por trabajador entre el 5 y el 15 por ciento. Inversamente, un descenso en el nivel medio de capacitación de una comunidad, podía conllevar un descenso del crecimiento económico, incrementando la pobreza y la desigualdad social.

En cuanto a los argumentos señalados y que apuntan a la mejora de la calidad educativa, no se debe pasar por alto que se trata, en todo caso de una inversión privada en la formación. Por el contrario, en ocasiones, la salida de los profesionales cualificados supone un aligeramiento de la presión pública para el acometimiento de las reformas e inversiones necesarias en educación, investigación, innovación.

Se dice en ocasiones que esta cifra “virtuosa” de emigración cualificada funciona como una suerte de válvula de descompresión social ante la falta de respuesta pública a las necesidades y la incapacidad de ver satisfechas determinadas necesidades. En realidad, habría otra lectura que apuntaría a la desaparición de los actores y grupos de interés que acompañan y requieren la acción de los responsables públicos.

La segunda gran disyuntiva identificada es la que hace referencia a que toda emigración cualificada por encima de la cifra del 4 ó 5 por ciento, directamente conllevaría un detrimento en términos de desarrollo económico, social y técnico. En realidad no se trata más que del temido “brain drain” que sufren tantos países del Sur y algunos también del Norte.

La idea misma de “brain drain” implica que en el país existe un mercado, una demanda de esos profesionales que salen del territorio. Si esa necesidad y/u oferta no existe no estamos en puridad ante un “brain drain” o “fuga de cerebros”.

El actual caso español es interesante porque, si bien se identifica una demanda de profesionales en el ámbito sanitario y científico, no existe, actualmente una demanda laboral de profesionales vinculados al sector de la construcción; los tres sectores que experimentan una mayor salida de profesionales cualificados de España.

La existencia o no de una fuga de cerebros es independiente a la existencia de una descapitalización de capacidades, de habilidades y de talento, que siempre existe como consecuencia de una salida masiva de profesionales.

Por eso, ante una situación de salida de profesionales cualificados no siempre se podrá hablar de una situación de “fuga de cerebros”, pero siempre habrá una descapitalización de capital humano.

Las medidas y estrategias que se diseñen deben ir dirigidas a atender ese objetivo diseñando fórmulas que tal vez no pasen por el retorno, como se verá a continuación, sino por la promoción de una colaboración desde el exterior o la incentivación de una mayor movilidad del profesional.

De este modo se conecta con el que es el tercero de los grandes postulados identificados y es que el retorno de los profesionales es siempre positivo y beneficioso.

Si bien son escasos los profesionales que se marchan con la intención de asentarse permanentemente en el país de destino, las evidencias muestran que una vez pasados cinco años de residencia en el exterior, aumenta la probabilidad de no retorno. De acuerdo con un estudio realizado por L. Lowell, se estima que la mitad de los extranjeros que entran con un visado temporal en EEUU y que acceden a posiciones cualificadas, se convierten en residentes permanentes.

Así pues y una vez que el profesional está inserto personal y laboralmente en la sociedad de acogida, habrá que analizar qué perfiles regresan. Y es, precisamente en este sentido que se dice que no todo retorno constituye un retorno beneficioso para el país. Dependerá de quién vuelve, por qué vuelve y en qué condiciones vuelve.

Este aspecto, el retorno, es una de las cuestiones más olvidadas en el análisis de las políticas migratorias. No se suele hacer una evaluación del mismo; en España ni siquiera se dispone de datos cuantitativos de modo que es muy difícil saber si quien vuelve es aquel profesional que no terminó de integrarse social y profesionalmente o si quien se queda en el país de emigración es aquel que no puede regresar porque no dispone de medios económicos para hacerlo.

Además, en ocasiones los emigrantes profesionales, sobre todo, en aquellos casos en los que el desplazamiento no se produce como resultado de una oferta de trabajo en el exterior sino por la búsqueda de nuevas oportunidades ante la falta de oportunidades laborales en el país, están ocupados en empleos por debajo de su nivel de cualificación. En estos casos el regreso del profesional, cuando tiene lugar, rara vez comporta una ganancia en términos de aprendizaje y de experiencia especializada.

Una vez planteadas las dudas frente a la oportunidad de la emigración cualificada, se aportan a continuación algunas otras ideas que podrían servir para contribuir a una reflexión sobre la posible articulación e involucración de esos profesionales en el exterior.

La reflexión y análisis de las implicaciones y relaciones entre la dimensión económica-comercial y de inversión de los emigrantes en el exterior es un ámbito del que, como se ha dicho, suelen ocuparse mayoritariamente los países en vías de desarrollo y del que poco se habla en los países desarrollados.

No obstante, considero que estas sinergias positivas se pueden articular también por los países desarrollados, mucho más en un contexto como el actual español, donde los principales países de destino de la migración cualificada coinciden con los principales socios comerciales de España. Es por ello que se reflexionará a continuación sobre las variables de comercio y transferencias económicas, dejando para un estudio posterior otro tipo de consideraciones sobre las oportunidades de involucración de los migrantes cualificados.

Las cuestiones reflejadas en este apartado deberán entenderse complementadas con las políticas y acciones de las que se da cuenta en el apartado 5 de este informe y que miran a procurar esa colaboración de los migrantes.

En lo que se refiere a la inversión, las diásporas suelen tener por lo general, una mayor motivación para invertir o cooperar con sus países de origen que otros potenciales inversores que, entre otras razones prefieren invertir en un lugar cercano al de su residencia.

Son diversas las razones que pueden impulsar a los no residentes a esta cooperación: desde la búsqueda de un reconocimiento social, el sentimiento de responsabilidad moral con el desarrollo de su país o la intención de sacar un mayor margen de beneficio gracias a la ventaja comparativa que otorga el mejor conocimiento del país donde se invierte.

Los emigrantes cualificados representan un colectivo de inversores de excepción. Los emigrantes cualificados tienen una mayor disponibilidad económica. A diferencia de los migrantes no cualificados o con escasa cualificación profesional que reciben en promedio un salario un 30 por ciento menor al de los autóctonos; a mismo puesto y cualificación, los profesionales cualificados no nacionales reciben por lo general un salario equivalente al percibido por los trabajadores autóctonos.

Esta equiparación salarial unida a la mayor capacidad de ahorro que muestran los emigrantes cualificados respecto de los trabajadores autóctonos y que alcanza su máximo en los primeros cinco años de la migración, los convierte en un colectivo que goza de cierto bienestar económico.

Además, frente a otro tipo de inversores, los emigrantes representan un grupo más estable y ello por varias razones: sea porque están más dispuestos a asumir riesgos para potenciar el desarrollo de su país de origen que otro inversor, sea porque disponen de mayor y mejor información sobre su país, o sea porque tienen un mayor interés en el sostenimiento de un país donde tienen otro tipo de inversiones o intereses.

Varios son los tipos de inversiones que puede realizar un emigrante en su país de origen, agrupándose en las de tipo directo o indirecto.

Las remesas se cuentan siempre como principal tipo de inversión directa. En este sentido, es interesante observar el dato publicado por el Banco de España el 30 de marzo pasado que indicaba un incremento del 6 por ciento en los ingresos provenientes de las remesas enviadas por trabajadores españoles en el exterior.

Según esta información, los datos de las remesas que enviaron los emigrantes a España en 2011 alcanzaron los 5.702 millones de euros, frente a los 5.385 millones contabilizados a 31 de diciembre de 2010. Esta tendencia al alza se viene identificando desde el año 2006, incrementándose el volumen ingresado en más de 1,1 millones en estos cinco años y acercándose ya al volumen remesado por España.

En ocasiones se tiende a pensar en las remesas como la única inversión o la inversión más importante de los radicados en el exterior. Sin embargo, existen otras muchas vías de contribución financiera de los migrantes con su país; y en el caso de los migrantes cualificados, no necesariamente, la constituida por las remesas es la más importante.

Existe un abanico de posibilidades que, habiendo sido ya explorado por países de sólida tradición emigratoria no han tenido a la fecha mucho eco a nivel europeo, mucho menos en España. Fórmulas tales tales como el diseño de productos de préstamos específicos para la satisfacción de necesidades de los residentes en el exterior, el ofrecimiento de planes de jubilación para los no residentes o fondos de inversión especializados son productos que a través de la banca comercial se han lanzado para intentar atraer las inversiones de residentes en el exterior.

Además, algunas estrategias lanzadas por los Gobiernos para atraer las inversiones de sus nacionales en el exterior, tales como los “bonos-diáspora” que se analizan en el apartado 5, han servido como palanca para atraer inversiones de fondos multilaterales o de otros inversores individuales no nacionales. Asimismo, las oportunidades que la residencia de nacionales en el exterior tiene para el comercio es reseñable.

El denominado por M. Orozco “comercio nostálgico” para hacer referencia al comercio de los nacionales residentes en el exterior de los productos propios de su país, supone un incremento muy significativo de las transacciones comerciales entre esos países.

De acuerdo a sus estimaciones, en los Estados Unidos el gasto anual per cápita de los migrantes en bienes producidos en el país de nacionalidad alcanza los 1.000 USD y el volumen total puede ascender hasta los 20 mil millones de dólares. El consumo de estos bienes, sobre todo los del sector de la alimentación, se identifica con cierto nexo cultural e identitario que los migrantes quieren mantener.²

En esta misma línea, Head y Reiss (1998), estimaron que un incremento del 10 por ciento en el “stock” de inmigrantes de un país está asociado con un incremento del 3 por ciento de las importaciones desde ese país.

Pero, las oportunidades que representa la emigración cualificada para el comercio van mucho más allá de esto. Así, considerando circunstancias objetivas, tales como el capital humano de los profesionales y circunstancias subjetivas como el conocimiento de las costumbres, idioma, procedimientos en el país de nacionalidad de los mismos, varias son las oportunidades de colaboración del profesional desde el exterior.

Los migrantes podrían ser considerados como unos idóneos interlocutores o intermediarios comerciales para las empresas de su país. El bagaje cultural y lingüístico compartido les hace portadores de una reputación que, en muchos casos viene a facilitar las relaciones comerciales entre estas empresas de su país y las del país de residencia. Para las empresas del país de residencia, el conocimiento del idioma, cultural y burocrático-administrativo contribuye a la mayor confiabilidad del rol del migrante como intermediario y suponen un valor añadido a la actividad. Del mismo modo, para las empresas del país de origen, el disponer de un profesional formado radicado en el territorio de su cliente es también una ventaja comparativa.

Los migrantes son también detentadores y suministradores privilegiados de información al tener un mejor conocimiento tanto de la realidad económica, social y política del país de nacionalidad como del de residencia. En esta cuestión juegan un papel fundamental las redes de contacto que les convierten en lobistas privilegiados.

Estas redes de contacto personales o profesionales, como se tendrá ocasión de analizar en el apartado 5 son instrumentos muy valiosos ya que permiten recabar información no fácilmente accesible y contribuyen a calificar de mejor modo la calidad e importancia de la información que se recibe.

Todas estas razones evidencian la conveniencia de que exista una estrategia pública para la emigración cualificada lo más organizada posible que permita: trabajar coordinadamente con países de destino para la identificación y la integración de los profesionales nacionales en el exterior; definir un proyecto para la emigración cualificada en línea con un plan de desarrollo nacional e identificar socios estratégicos, profesionales e instituciones, colaboradores del Gobierno.

² Orozco, Tasting Identity. Trends in Migrant Demands for Home Country Goods.

4. DIÁSPORAS Y POLÍTICAS DE DIÁSPORAS

El siguiente apartado del informe se dedicará a observar la articulación de la agenda para la diáspora cualificada emprendida por algunos de los más representativos países de nuestro entorno, emisores tradicionales de flujos cualificados.

El objetivo de este apartado consiste en tratar de responder a las siguientes cuestiones:

- ¿Cómo se definen las diásporas?
- ¿Existe alguna diferencia entre los colectivos de migrantes en el exterior y las diásporas?
- ¿Qué es una diáspora cualificada?
- ¿Qué es una política de diáspora?
- ¿Cuáles son las articulaciones posibles de una política para la diáspora?
- ¿Qué alcance puede tener una política para la diáspora cualificada?
- ¿Qué institucionalidad acompaña esa formulación programática?

4.1. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS DIÁSPORAS.

No existe una definición unívoca de los que se entiende por “diáspora”.

Así, en el Informe de la OIM titulado “Diásporas como agentes para el Desarrollo en América Latina y Caribe”, se define la diáspora como “las personas y poblaciones étnicas, individuos y/o miembros de redes y de asociaciones organizadas que dejaron sus patrias de origen y que mantienen una relación con sus países”.

A partir de esta definición, conviene hacer dos precisiones:

- No toda diáspora es una diáspora migratoria.
- En este caso y en general, se pone más énfasis en la dimensión transnacional actual de las diásporas, la relación entre el país de origen y de destino, más que en la connotación histórica.

Además, toda diáspora hace referencia a dos realidades, individual y colectiva y viene conformada por dos tipos de elementos, objetivos y subjetivos.

En lo que a las diásporas de carácter migratorio se refiere, el elemento objetivo de toda diáspora vendrá conformado por una agrupación de individuos nacionales de un país determinado residente fuera de las fronteras de ese país.

No obstante, no todo colectivo de residentes en el exterior conformará una diáspora, entendiéndose que existe una diferenciación conceptual entre ambos términos y que la conformación de una diáspora supone la existencia de vínculos sentimentales, materiales y económicos con su país de origen. Por tanto, se entenderá que se está aludiendo alude a dos situaciones diferentes cuando se habla de “agrupación de nacionales en el exterior” y cuando se habla de “diáspora”.

Este elemento subjetivo, estos vínculos, no habitualmente se forman y sobre todo, en escasas ocasiones se mantienen de forma espontánea. En este sentido, coincido con las opiniones de quienes, como Manuel Orozco, opinan que existe un factor muy importante de “sentirse parte de” un Estado o de una comunidad nacional, en la constitución y sobre todo en el mantenimiento de las diásporas y de sus organizaciones.

En segundo lugar, habría que determinar si las diásporas vienen constituidas exclusivamente por los nacidos en España residentes en el exterior o también, en su caso, por sus descendientes, las “segundas generaciones”.

Dado el carácter reciente de los flujos de profesionales cualificados en España, el objeto de este informe tratará fundamentalmente sobre esa primera generación y los programas que se pueden articular para lograr una aproximación a ella, sin que el colectivo de descendientes sean objeto de consideración específica.

Además, en ocasiones, como sucede por ejemplo, con el caso de la ley para el regreso de los talentos italiana y que a continuación se analizará, algunos países hacen referencia en sus articulaciones no sólo a los nacionales de origen, sino también a los individuos que han sido naturalizados o en general, a todos aquellos que hayan residido por un tipo determinado en el país, entendiéndose que hayan sido beneficiarios del sistema educativo y/o hayan desarrollado una actividad profesional principal en el país.

En el caso español esta concepción es visible, por ejemplo, en algunos de los programas de apoyo a la formación universitaria de Máster y Doctorado, tales como el programa de becas Talentia de la Junta de Andalucía.

En cualquier caso, y para este trabajo se adoptará la siguiente definición de diáspora como “profesionales cualificados españoles, nacidos en España, naturalizados españoles o que mantengan una especial relación con España y una residencia ininterrumpida por motivos profesionales en otro país por un tiempo no inferior a un año natural”.

4.2. OBJETIVOS Y ALCANCES DE LAS POLÍTICAS DE DIÁSPORAS.

A los efectos de este informe, se usarán como sinónimos “agenda” de diáspora o “política” para la diáspora. Con estos términos se hará referencia al diseño y concepción de un enfoque teórico entre el Estado español y los miembros de su diáspora cualificada.

Esta relación constituye un derecho de los miembros de la diáspora ya que, entre otras cuestiones, mira a proteger y salvaguardar el ejercicio de la ciudadanía en el exterior al tiempo que supone un deber del Estado hacia sus nacionales residentes fuera del territorio, al menos en lo que se refiere al ejercicio de la ciudadanía.

Además, esta relación bilateral será tanto más beneficiosa para todas las partes implicadas cuanto mayor simetría y comunicación exista entre ellas y cuanto mayor grado sea el nivel de respuesta del Estado a las necesidades hechas sentir por su diáspora.

El Estado jugaría un rol a la vez estratégico en tanto definidor de líneas de acción de desarrollo nacional y de acompañamiento a sus ciudadanos y a las necesidades experimentadas.

La política hacia los profesionales cualificados en el exterior debe partir de un entendimiento de las razones que motivaron esa migración y construirse sobre ellas.

En este sentido, de acuerdo con un estudio realizado por la OIM, *Engaging diásporas as development partners for home and destination countries: challenges and policymakers*, cuatro son los roles fundamentales que pueden jugar las políticas de diásporas que se pongan en marcha:

- Un rol facilitador, ya que, de acuerdo a los estudios y entrevistas realizados a miembros de la diáspora, muchos se encuentran interesados en volver pero existen algunos obstáculos que impiden el regreso, tales como los altos costes del traslado, los trámites burocráticos, la complejidad de los procedimientos, la portabilidad de los derechos de seguridad social o la dificultad en la identificación de opciones de inversión.
- Un rol de inclusión a través del acceso real a derechos, estatutos y provisiones. Las políticas deben reconocer el rol de los miembros de la diáspora como ciudadanos plenos, con plenos reconocimiento de sus derechos y obligaciones.
- Un rol de partenariado entre la diáspora y el Gobierno que parece ser clave en el reconocimiento de iniciativas existentes de la diáspora, en el establecimiento de una colaboración entre el Estado de origen y de destino y en la colaboración con instituciones privadas, universidad, empresas públicas, municipalidades, instituciones privadas y otros agentes de desarrollo.
- Un rol catalítico: los Gobierno autonómico y locales promueven y favorecen la consideración de la diáspora como agentes de desarrollo. Se requiere de la gestión pública para evitar conflicto de intereses a nivel internacional, entre países de origen y destino, y a nivel nacional entre los diferentes actores, para alcanzar coherencia política y el buen uso de los recursos disponibles.

La política de emigración por tanto, debe ser transversal e interdisciplinaria pues varios son los factores que motivan la salida de los profesionales cualificados.

En el caso que ahora ocupa, la política que se articule dirigida a los profesionales españoles en el exterior deberá involucrar al menos los departamentos responsables de: asuntos consulares y migratorios, emigración e inmigración, relaciones laborales y empleo, política universitaria, política económica y fiscal, investigación científica y técnica, innovación y competitividad.

La realización de esta política debería permitir lograr una mejora de las condiciones y calidad de vida de los ciudadanos y un beneficio a medio y largo plazo para el país al evitar la descapitalización técnica y humana. En este sentido, y si bien no se disponen de cifras oficiales, el volumen de la migración cualificada de carácter internacional se estima en el 30 por ciento de los flujos migratorios por razones económicas.

Partiendo de esta consideración, una política buscaría contribuir a: a medio/largo plazo, a la mejora de las condiciones económicas y laborales, de modo que aquellos profesionales que lo deseen encuentren las condiciones para poder regresar y, a corto /medio plazo, diseñar e implementar instrumentos para el mejor gobierno de la situación actual y en concreto: el

diseño e implementación de mecanismos para facilitar la colaboración de los profesionales desde sus lugares de residencia, a través de una multiplicidad de posibilidades, que a continuación se analizan y para facilitar asimismo el retorno de aquellos profesionales que deseen regresar.

El diseño de la política comporta necesariamente las siguientes actividades:

- La definición e identificación de la diáspora en cuestión.
- La identificación de las necesidades concretas sentidas por la diáspora.
- La construcción de una agenda en común con la diáspora.
- La identificación de socios estratégicos entre la diáspora y el reconocimiento de su propia agenda.
- La identificación de cómo y cuándo las diásporas pueden añadir valor agregado a la agenda de desarrollo.
- La adopción de incentivos que atraerán a las diásporas a participar en el desarrollo
- La identificación de los obstáculos a la contribución de la diáspora para su inmediata remoción.
- La elección de las herramientas políticas apropiadas.
- La construcción de capacidades gubernamentales idóneas para trabajar con las diásporas.
- La dotación institucional y financiera que se requiera.

En lo que respecta a los interlocutores, es oportuno involucrar al mayor número de actores pertinentes e interesados posibles. En concreto, en repetidas ocasiones se ha revelado oportuno involucrar no sólo asociaciones de tipo profesional, sino también todas aquellas de carácter comercial, educativo, cultural o comunitario.

Asimismo, resulta conveniente observar el comportamiento de las redes informales o de tipo personal. Según resulta reflejado en el informe *Promoting Knowledge Exchange through Diaspora Networks*, el contacto con los ex compañeros de clase y profesionales es el medio más importante para mantener el contacto entre los profesionales de origen chino.

El Estado de residencia es también un actor importante a tomar en consideración en tanto es el acreedor de la soberanía sobre el territorio en el que residen los migrantes. Así, el mantenimiento de una comunicación fluida es importante por cuanto de otro modo, algunas de las acciones desarrolladas por el Estado de nacionalidad podrían interpretarse como una injerencia a la soberanía del segundo. Además, una mejor comunicación redundará en una mayor coherencia de las acciones realizadas y un mayor alcance de las mismas.

4.3. PAÍSES OBJETO DE ANÁLISIS:

Se han seleccionado cinco países sobre los que se centrará el análisis comparado de la política, programas y actividades diseñados e implementados para la mejor gestión de la migración cualificada.

La selección se ha realizado utilizando un criterio de oportunidad. Se trata en todos los casos de países con una sólida trayectoria de emigración en términos generales y de emigración cualificada específicamente, casos representativos de la realidad internacional a ser

seleccionados entre países desarrollados, emergentes y de renta media. Ello se hará con independencia de que se aporten algunos otros datos ilustrativos sobre otra gestión de la emigración, en los casos oportunos.

Los países seleccionados sobre los que centrar el análisis son: **Argentina, China, Italia, India y México.**

En primer lugar, **China e India** se presentan como los grandes países de emigración, debido a varios factores.

Uno de los principales es el factor demográfico. La población en la región Asia –Pacífico agrupa el 56 por ciento de la población mundial y en la subregión, la República Popular de China (China) e India unidas, representan las dos terceras partes de la población y el 37 por ciento de esa población mundial. La población de China en 2009 era de 1.334 mil personas y la de India 1.165 mil.³

Al constituirse estos países como grandes núcleos regionales, la tasa neta de emigración es ligeramente negativa (en torno a 0,2 %) a pesar de los continuos flujos de salida de población. En China, no hay una cifra oficial sobre el número de migrantes internacionales. No obstante, a partir de una estimación realizada por la Universidad de Sussex y el Banco Mundial en su *Global Migrant Origin Database (GMOD)*, se estimaba el número de nacionales chinos residiendo fuera de su país en alrededor de 6 millones en el año 2000. De ellos, se estimaría que el 64 por ciento de los chinos migrantes internacionales se encontraba residiendo en otros países asiáticos, el 24 por ciento lo hacía en las Américas, un 7 por ciento en Europa, un 3 por ciento en Oceanía, y uno por ciento en África.⁴ Entre los países OCDE, Japón con más de 650 mil nacionales chinos residiendo de forma permanente y Corea con más de 420 mil nacionales chinos destacan como los países con un mayor volumen de residentes. De ellos, se estima que aproximadamente 1,1 millón son profesionales cualificados.⁵

En lo que respecta a la India, las cifras oficiales estiman una diáspora superior a los 25 millones, entre nacionales no residentes (NRI) y personas de origen indio (PIO), hasta la tercera generación incluida.

Como suele ocurrir en la mayor parte de los casos, los países de la región aglutinan el mayor porcentaje de mano de obra india, entre ellos Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos o Bahrein. No obstante, Estados Unidos se configura como el segundo gran polo de atracción mundial de la migración de origen indio con más de 1,2 millones de nacidos en India residiendo en su territorio.

La emigración de los trabajadores cualificados de origen indio tuvo su punto de inflexión en los años setenta del siglo pasado y se “disparó” como resultado del auge de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ya en el siglo XXI. La diáspora india en los Estados Unidos se caracteriza como uno de los centros neurálgico de la diáspora india, con un poder de

³ Country sources, International Data Base (US Census Bureau 2010).

⁴ Prospects for future migration flows. G. Ducanes y M. Abella. ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration. March 2009

⁵ Promoting Knowledge Exchange through Diaspora Networks, the case of People ‘s Republic of China. COMPASS. March 2008

compra estimado de 300 mil millones de dólares.⁶ De hecho se estima que hace un lustro, sólo el área de Silicon Valley acogía más de 300.000 ingenieros, informáticos y programadores de origen indio.

Estas cifras suponen una merma de la fuerza de trabajo equivalente a un 2 por ciento de la capacidad de la India y un 1 por ciento de la capacidad de trabajo de China.

En el continente americano, se ha seleccionado **Argentina y México**. Argentina tiene una larga tradición migratoria y de migración cualificada. Así, las estimaciones oficiales establecían el número de nacionales en el exterior en el año 2010 en una cifra superior a 1,3 millones de nacionales.

Esta cifra puesta en relación con la población residente, establecida por el censo de ese año en poco más de los 40 millones de personas, representa un porcentaje muy sensible, mucho más si se compara con la población activa, estimada en 18.9 millones de personas para ese año. Esta tasa de emigración es particularmente relevante al objeto de este estudio ya que Argentina adolece de una tradición de emigración cualificada especialmente importante, motivada por varios factores:

De un lado, el apoyo institucional sostenido que tradicionalmente se ha brindado por el Estado a la educación nacional, en todos los niveles y el respaldo del que gozaba la política de investigación en el país durante toda la primera mitad de siglo XX que formó una generación académica con un nivel de preparación muy superior a la media del continente. No obstante, la sucesión de episodios de indefinición o ralentización al apoyo educativo, universitario e investigador que marcó buena parte de la segunda mitad de siglo, determinó la decisión de muchos investigadores y profesionales a buscar un desarrollo profesional en otros puntos del continente.

Como suele ocurrir, no existe una medición muy certera de los flujos, perfiles o destinos de la migración cualificada. No obstante, Estados Unidos, México y Brasil se configuraron como destinos preferidos de los migrantes cualificados, definidos en este caso con al menos 10 años de estudios postobligatorios.

A partir de los datos suministrados por los censos de población de la ronda 2000-2002, los países de residencia de los profesionales argentinos en el continente americano, son los siguientes:



⁶ Diasporas and development: perspectives on definitions and contributions. OCDE.

**La cualificación vendrá determinada, de acuerdo a los censos, con una acreditación de diez o más años de estudio, doce para el caso de los residentes en EEUU.*

Fuente: Observatorio Demográfico CEPAL.

En lo que se refiere al continente europeo, las cifras de residentes nacionales argentinos son significativas sólo en el caso de España, con más de 130 mil residentes de nacionalidad argentina, según datos de la OCDE. Sin embargo, no se dispone de información homologada sobre el nivel de cualificación de los residentes.

El caso de México es interesante porque se suele identificar siempre con un país “exportador” de mano de obra no cualificada. Siendo lo anterior cierto, el país ha sido además, proveedor de mano de obra cualificada. En ambos casos, el país de destino ha sido siempre Estados Unidos, que, de acuerdo a los datos del Pew Hispanic Center, albergaba en el año 2008 12,7 millones de nacionales mexicanos.

Según datos del Consejo Nacional de Población (CONAPO), la población mexicana cualificada residente en Estados Unidos se integra por alrededor de 475 mil profesionales y postgraduados. Si se tomara en cuenta a la población de origen mexicano, dicha cifra aumentaría a más de un millón de personas con estudios a nivel terciario en los Estados Unidos.

Del cotejo de las encuestas nacional de población elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística y geografía de México (INEGI) y la Encuesta “Current Population Survey” publicada por la oficina de censos de Estados Unidos, se puede observar que una cantidad equivalente a la tercera parte de los titulares de doctorado nacidos y radicados en el país (unas 75 mil personas) reside en territorio estadounidense.

La cifra de las personas titulares del grado de doctorado residentes en Estados Unidos es de este modo, superior al volumen de doctores adscritos al Sistema Nacional de Investigadores (SIN), alrededor de unas 16 mil personas.

Italia es uno de los países de la UE el país comunitario que mayor tradición emigratoria tiene y que todavía en la actualidad experimenta una de las mayores tasas de emigración, por detrás de países como Alemania, Reino Unido o Suiza. De acuerdo a los datos de la OCDE más de 1,1 millón de nacionales viven fuera de las fronteras, siendo Alemania el primer país de destino con casi la mitad de los residentes en el exterior, seguido de España, Francia y Bélgica.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (ISTAT), la emigración cualificada experimenta una similar tendencia. Si bien el valor absoluto se mueve en una horquilla aun poco significativa, en proporción a la migración cualificada los flujos de profesionales cualificados emigrantes cuantificada representa un 15 por ciento del total de la cifra de flujo anual.

Los países de la UE preferidos por esta nueva migración cualificada son: Reino Unido, donde el 16,3 por ciento de los emigrantes italianos son titulados superiores, también Brasil con un 21 por ciento de los emigrantes cualificados, China con un 20,3 por ciento u Holanda o Estados Unidos con el 19,5 y 19,2 por ciento respectivamente.

De acuerdo a un sondeo realizado por el ISTAT entre diciembre 2009 y febrero 2010 y publicado en diciembre pasado, se observa cómo de los 15.568 Doctores encuestados que recibieron su doctorado entre 2004 y 2006, 1.295 viven fuera de Italia. El porcentaje de emigración es mayor entre aquellos jóvenes doctores residentes en las regiones del norte (41,2 %) que entre los que residían en regiones del centro (23,3 %) o sur (24, 2 %).

4.4. ANALISIS INSTITUCIONAL.

Antes de entrar en el análisis de los programas y actividades en los que se articulan las medidas para involucrar a los profesionales emigrados, se atenderá en este apartado a realizar una revisión de las diferentes instituciones competentes de la gestión de las políticas hacia la diáspora.

Varias son las instituciones competentes en el diseño y gestión de la política de emigración y hacia la diáspora. De acuerdo con el Informe *Developing a road map for engaging diásporas in development*, elaborado por la OIM y el *Migration Policy Institute* (MPI), se identificaron 77 instituciones específicamente creadas para la involucración de las diásporas.

No obstante, son diferentes los niveles que los distintos Estados pueden gestionar la política hacia sus nacionales no residentes: desde una gestión por la propia Administración, hasta la gestión por organismos creados específicamente a tal fin de carácter público o público-privado. Asimismo, la gestión por la Administración competente puede ser al máximo nivel, por el Ministerio competente, o a nivel subministerial, por los diferentes organismos competentes.

El grado jerárquico de gestión y tratamiento de estas cuestiones determinará, entre otras cuestiones, la importancia que cada país conceda a la cuestión emigratoria y que puede venir influida por el volumen o porcentaje de nacionales residentes en el exterior o por las características (cualificación) de esa diáspora, que, como en el caso de India como de otros países del continente asiático y africano en ocasiones puede llegar a condicionar el desarrollo del país de no realizar una buena gestión.

➤ **Asunción de competencias desde el nivel ministerial**

Así, numerosos países en vías de desarrollo, tales como Bangladesh, Pakistan, Haiti, Marruecos, o Senegal, además de otros desarrollados como Israel o Eslovenia, o emergentes como India asumen al máximo nivel las competencias para el diseño y gestión de la política emigratoria en algunos casos y específicamente para la diáspora, como sucede en el caso de la India a través de la creación del *Ministry for Overseas Indian Affairs*.

El Ministerio creado en el año 2004 tiene por objetivo desarrollar redes con y entre los nacionales en el exterior con la intención de la creación de asociaciones con la diáspora. Además de tratar todas las cuestiones relativas a las necesidades de los nacionales residentes en el exterior, el Ministerio participa en varias iniciativas con esas comunidades dirigidas a la promoción del comercio y la inversión, la emigración, la educación, la cultura, la salud, la ciencia y la tecnología. Ello lo hará a través de cuatro divisiones o "direcciones": división para la emigración, división para la diáspora, división para los servicios de gestión y coordinación y división para los servicios financieros.

El Ministerio realiza su labor a través de varios tipos de actividades principales: la realización de consultas y comunicación de carácter periódico a la diáspora; la protección de los nacionales en el exterior, la información a los potenciales emigrantes laborales con carácter previo a su salida, el fomento de las inversiones desde el extranjero, el fomento de la filantropía, la promoción de iniciativas tendentes a la transferencia de conocimientos y el impulso para la creación de redes de conocimiento, la promoción de programas de circulación de habilidades y la construcción de identidades nacionales.

➤ **Asunción de competencias a nivel subministerial**

En aquellos países que experimentan flujos de emigración relevantes y que no cuentan con instituciones a nivel ministerial, la gestión suele hacerse desde el nivel inmediatamente posterior, sea a nivel de Viceministerio, como en El Salvador o a nivel de Dirección o departamento homólogo, como en Brasil o Perú con respectivas subsecretarías para sus comunidades en el exterior, Rumanía o Uruguay entre otros. De modo similar, Irlanda con la Iniciativa para el desarrollo de las comunidades irlandesas en el exterior.

Entre los países objeto de atención especial en este informe, México cuenta con una Dirección para la Migración Internacional y el Desarrollo. Además, el Instituto para los Mexicanos en el Exterior dependiente de la Secretaría de Asuntos Exteriores. Italia cuenta con la Dirección General de Italianos en el Exterior y Argentina con el Departamento de Argentinos en el Exterior dentro de la Dirección de Asuntos Internacionales y Sociales de la Dirección General de Migraciones.

Asimismo, en ocasiones pueden existir comités o comisiones transversales de carácter interministerial para la atención a las comunidades nacionales en el exterior, tal como ocurre en el caso de Chile, Polonia, Portugal o Suiza.

China y México dispondrán también de órganos en este sentido: la Oficina para los Nacionales en el Exterior, dependiente del Consejo de Ministros, en el primer caso y el Consejo Nacional de las Comunidades de Mexicanos en el Exterior, en el segundo.

En el primer caso, la Oficina asesora del Jefe del Gobierno se encargará de formular la política dirigida a la población residente en ultramar, supervisando su aplicación, llevar a cabo la investigación y el estudio sobre el desarrollo de los asuntos chinos en el extranjero, revisar de las políticas que se relacionan directamente con los asuntos de chinos de ultramar elaboradas por los ministerios competentes y los gobiernos locales; coordinar la actuación de los órganos del Gobierno en asuntos de su competencia.

El Consejo Nacional de las Comunidades de Mexicanos en el Exterior se creó en el año 2000 con la finalidad de atender y responder a las demandas de los migrantes. El Instituto de los Mexicanos en el Exterior, creado simultáneamente, se convirtió en el órgano ejecutor con el objetivo de promover estrategias, integrar programas, recoger propuestas y recomendaciones de las comunidades, sus miembros, sus organizaciones y órganos consultivos, tendentes a elevar el nivel de vida de las comunidades mexicanas en el extranjero, así como ejecutar las directrices que emanen del Consejo Nacional para las Comunidades Mexicanas en el Exterior.

➤ **Gestión por Agencias o Fundaciones.**

En otras ocasiones, se crean agencias estatales para la dirección y/o gestión de la política de emigración y atención de los nacionales residentes en el exterior. Es lo que ocurre en algunos países de sólida trayectoria emigratoria, como entre otros, Chile, Australia o Nueva Zelanda.

En ocasiones también los Estados han preferido la creación de fundaciones o asociaciones sin ánimo de lucro para la relación con la diáspora, como ocurre con la Fundación Hassan II para los marroquíes residentes en el exterior, la Fundación de la República de Corea para sus nacionales en el exterior o la Organización sin ánimo de lucro para la relación del Gobierno Indio con sus emigrantes en los asuntos relativos a mercado de trabajo.

El *Indian Council for Overseas Employment* es una organización creada en el año 2008, presidida por el Secretario del Ministerio e integrada por representantes de los Ministerios de Empleo; Micro, Pequeña y Mediana Empresa; Asuntos Exteriores; Economía, así como por expertos destacados y nombrados por el Gobierno con carácter bianual. Su función será la de diseñar y ejecutar estrategias a mediano y largo para permitir que trabajadores emigrantes y profesionales de la India y los profesionales puedan ascender en la cadena de valor y posicionar a la India como una fuente de recursos humanos cualificados y capacitados en una amplia gama de sectores .

Las competencias de cada unidad de las antes mencionadas son muy diversas y las principales pasan por: la prestación de servicios de información y asesoría prestados directamente o financiando organizaciones o asociaciones de nacionales en el exterior, la protección consular, la realización de acciones de registro y seguimiento de los nacionales en el exterior, el impulso de acciones incentivadoras del retorno y la negociación de convenios con los Estados de los países destinatarios de la migración.

➤ **Participación en Consejos consultivos y representación parlamentaria.**

Además, algunos países cuentan con mecanismos que permitan la participación y/o representación de los nacionales residentes en el exterior, tal como el Consejo Consultivo del Instituto de los Mexicanos en el Exterior, el Consejo General de los Italianos en el Exterior o el Consejo Asesor al Primer Ministro de la India.

El Consejo Consultivo del Instituto de los Mexicanos en el Exterior (CCIME) constituye la tercera pata de la arquitectura institucional puesta en marcha a principios de la pasada década para tratar de ofrecer una mejor respuesta a las necesidades de los expatriados.

Es el órgano de asesoría y consulta del Instituto de los Mexicanos en el Exterior, cuyo mandato es analizar los problemas, retos y oportunidades que enfrentan las comunidades en el extranjero, a fin de proponer al Gobierno de México acciones tendientes a diseñar estrategias a largo plazo y elevar el nivel de vida de los nacionales. Está integrado por 152 miembros representantes de la comunidad mexicana o mexico-americana en Estados Unidos y Canadá.

Por su parte, el Consejo General de los Italianos en el Exterior (CGIE) creado en el año 1998 y compuesto de 94 miembros, 65 elegidos de entre los nacionales en el exterior es el órgano consultivo del Gobierno y del Congreso en los asuntos de interés de estas comunidades de nacionales.

En un sentido similar, el Consejo Asesor del Jefe del Gobierno indio, creado en el año 1999 e integrado entre otros por Amartya Sen y J. Baghwati, se ocupa además de las cuestiones señaladas más arriba, del diseño de fórmulas que faciliten la inversión de los nacionales residentes en el exterior y de la creación de capacidades e institucionalidades que permitan satisfacer las necesidades de índole pública sentida por los nacionales expatriados.

En ocasiones, los residentes en el exterior cuentan con una circunscripción electoral que garantice la representación en el Congreso de sus nacionales y su derecho a votar y ser votado. Mecanismos de este tipo que existen en varios países, entre ellos Colombia, Italia, India o Uruguay, contribuyen a dotar de significado a la idea de ciudadanía transnacional y permite el establecimiento de un vínculo más estrecho entre el expatriado y su país de origen.

➤ **La función de las oficinas consulares.**

El éxito de estos mecanismos implementados para la coordinación con la diáspora dependerá también del nivel de coordinación existente entre estas instancias y las oficinas y secciones consulares en los países de destino de los migrantes.

La coordinación con las oficinas y secciones consulares es una cuestión de relevancia ya que serán ellos los interlocutores principales del país con las comunidades de emigrantes. Las oficinas y secciones consulares serán también las encargadas de elaborar los censos y registros sobre residentes cualificados en el exterior y serán las responsables de mantenerlos actualizados, además de difundir toda la información, programas e iniciativas que se impulsen por el Gobierno para promover la implicación de los nacionales con su país de origen.

De acuerdo con el Informe elaborado en el año 2005 por el OIM Results of the survey engaging diasporas as agents of development, se observa que el 76 por ciento de los países miembros de la organización tenían servicios consulares interactuando con sus diásporas.

Existen diversas formas de involucrar a las diásporas con las representaciones diplomáticas y consulares de su país. Un mecanismo implementado desde el año 1985 por el Gobierno italiano para involucrar activamente a las diásporas a través de las oficinas consulares es mediante la creación en todas los núcleos que acrediten un número de inscritos en la oficina consular superior a tres mil personas, de comités de representación de intereses de esos nacionales. Esos comités quedarán integrados por un número de entre 12 y 18 inscritos, elegidos y elegibles entre los italianos residentes en el exterior o personas de origen italiano.

En lo que se refiere específicamente a la involucración de las diásporas cualificadas, esta involucración es más complicada desde el momento en que si bien la mayor parte de los países mantienen un censo o registro de sus nacionales en el exterior, son una excepción los casos que incluyen específicamente información sobre el nivel de estudios o cualificación de los inscritos o su ocupación profesional, así por ejemplo en Argentina.

En segundo lugar, en el supuesto de que las oficinas consulares lleven un registro por cualificación o por ocupación, quedaría pendiente la labor de lograr una involucración activa de las mismas.

Las fórmulas normalmente implementadas por las representaciones diplomáticas o consulares para lograr una involucración activa de la diáspora cualificada pasan por la celebración de actos de las organizaciones en la sede de la misión impulsando la organización de ferias, encuentros, coloquios entre profesionales residentes en el exterior y empresarios o profesionales residentes en el país.

5. POLÍTICAS Y PROGRAMAS PARA LA DIÁSPORA ANÁLISIS COMPARADO

El objetivo de este apartado es el de poner de relieve y en comparación algunas de las políticas y programas que hacia la diáspora cualificada se han puesto en marcha por los Gobiernos seleccionados.

Con ello se pretende identificar las prácticas implementadas por diferentes países a fin de analizar los objetivos perseguidos, su articulación y alcance y los eventuales resultados logrados.

Partiendo de la premisa que poner freno a la migración en un mundo interconectado, integrado y globalizado es imposible además de poco conveniente desde la consideración de la optimización de los recursos y las capacidades y que se estima que una tercera parte de la migración internacional de carácter económico es migración de profesionales cualificados, el objetivo de este apartado es el de identificar la articulación concreta que se pueda hacer de las políticas públicas de modo que este movimiento comporte el mayor beneficio posible para los implicados, entendiendo por tales los propios profesionales, los Estados de origen y los de destino.

En este sentido, se considerará que la articulación de las políticas y programas públicos deberá proponer y facilitar la colaboración del individuo con su país del modo que desee hacerlo, bien facilitando un regreso a su país de origen en unas condiciones que le permitan el pleno desarrollo de sus capacidades y carrera profesional, bien permitiendo una colaboración externa desde el país donde resida.

Los residentes en el exterior no sólo son ciudadanos y parte sustancial del Estado, lo que legitima e incentiva la dirección e implementación de políticas públicas para lograr su implicación activa en la vida política, social y económica de ese país. Los profesionales residentes fuera de España son además un “stock” de capital humano, social, económico y cultural que bien justifica los esfuerzos que se hagan para lograr su involucración y evitar una pérdida de capacidades.

En este sentido, corresponde definir en primer término qué se entiende por cada uno de estos conceptos para, a continuación, exponer las opciones políticas que permiten la mejor articulación de su involucración.

- En primer lugar, el capital humano se define como un conjunto de características innatas o de carácter individual de la persona como la educación, la experiencia, la iniciativa o la personalidad. Junto con el capital social y el capital cultural conforman el conjunto de elementos que definen la identidad de la persona y del trabajador y que por el hecho de ser inseparables de la persona justifican la implementación de estrategias dirigidas a impulsar una involucración activa del trabajador.
- En segundo lugar, el capital social debe entenderse como la dotación individual de relaciones sociales de carácter estable y basadas sobre la reputación y la confianza que pueden ser movilizadas por un individuo para el logro de un objetivo propio. El capital social no puede ser transferido a socios, colaboradores o instituciones que, sin embargo, pueden recibir el conocimiento teórico o práctico, el “*know-how*” de un

experto. El capital social es un elemento personalísimo que se traslada con su titular allá donde vaya.

- En tercer lugar, el capital cultural se compone de todos los conocimientos y experiencias adquiridos por la persona de modo formal o informal y cuya consideración puede influir significativamente en la toma de decisión.
- Formaría parte de este capital cultural el idioma o el conocimiento de costumbres y hábitos sociales o de la cultura del trabajo en un determinado país, elementos muy valorados para el establecimiento y mantenimiento de relaciones comerciales.
- Por último, el capital económico se define como la disponibilidad de recursos monetarios.

Dadas estas potencialidades que detentan los ciudadanos en el exterior, es evidente el interés que su involucración puede suponer para los países de origen.

Así, la Organización Mundial del Trabajo enumera cinco enfoques políticos posibles dirigidos a gestionar el flujo de emigración cualificada:

- La limitación o la restricción a la libre salida de los profesionales cualificados del país.
- La reparación a los países de origen de los profesionales por los países de destino a fin de compensar la inversión realizada en su educación cuyos frutos no llegan a percibir.
- La incentivación del retorno de los profesionales cualificados residentes en el exterior que deseen hacerlo.
- La canalización y facilitación del apoyo y asesoramiento profesional de los nacionales cualificados desde el exterior a través de la prestación de sus servicios a instituciones del país de origen.
- El diseño y puesta en prácticas de mecanismos para fomentar la circulación de los profesionales. En este aspecto se analizará la política educativa como instrumento de impulso de la circulación.

Las anteriores medidas han sido objeto de atención y uso muy desigual.

El fin de la Guerra Fría marcó en la mayor parte de los casos el fin de las políticas dirigidas a limitar la salida de profesionales del territorio nacional generalmente a través de una política de control de visados. Por su parte, las medidas dirigidas a lograr una reparación económica por parte de los países de destino de la migración, aunque objeto de un intenso debate académico y técnico, nunca fueron implementadas por dificultades técnicas y también de justificación moral.

La formulación original de esta propuesta se debe al economista J. Bhagwati y data de los primeros años setenta del siglo pasado. El argumento que sustentaba la idea era que el Estado de origen del profesional había invertido una cantidad de recursos públicos en su formación que, como resultado de la migración, nunca se verían recompensados.

Para intentar de algún modo lograr esa reparación, se instaba a los Estados de destino a recaudar esa tasa sobre los nacionales del primer Estado residentes en su territorio.

Las dudas planteadas para la aplicación de una medida del tipo propuesto son muchas y de distinto tipo. Las razones de tipo procedimental van desde la necesaria colaboración del país de destino en la recaudación de unos tributos de los que nunca sería beneficiario y que además pueden resultar en que el país sea visto como un destino no deseable o especialmente

gravoso para los profesionales, hasta otras de tipo sustantivo tales como el que tal medida parte del presupuesto que la salida del migrante supone una pérdida para el país de origen que no siempre es de fácil constatación.

Si bien, en la mayoría de los casos suele ser así, existen estudios que demuestran que un porcentaje de emigración cualificada de entre el 4 y el 5 por ciento puede ser provechoso para el desarrollo del país. Además, suponiendo que se aceptase ese presupuesto, quedaría por aclarar cómo se traduciría ello en términos tributarios y cómo esa merma se podría trasladar en términos impositivos. Todo ello sin olvidar que el traslado puede ser de carácter temporal, y en ese caso, habría que analizar qué hacer en caso de retorno del trabajador al país de origen con esas tasas que ya se hubieran cobrado.

Estas son sólo algunas de las cuestiones a los largo de estos años se han planteado y siguen planteándose los economistas. Sin embargo, el debate no está cerrado y en los últimos años se está asistiendo a una revisión de estas propuestas movidos por el auge de los movimientos migratorios de trabajadores cualificados al que se asiste desde inicio del siglo XXI.

Además, junto a esta revisión, se está asistiendo a una nueva reflexión sobre las oportunidades de gravar la nacionalidad y no la residencia, de modo similar a como hacen entre otros países, Estados Unidos. La aplicación de una medida de este tipo lograría un resultado similar al propuesto por la tasa Bhagwati, con un mayor alcance e incluso se podría entender como más coherente con el argumento que sustenta la formulación ya que, con una medida de este tipo, se gravaría a todo aquel nacional residente en el exterior con independencia de su cualificación.

No obstante, y como se ha adelantado, son los otros tres tipos de estrategias señaladas: aquellas orientadas al impulso del retorno y las dirigidas al fomento de la colaboración de los nacionales desde el exterior y a incentivar una circulación de habilidades y capacidades las que han encontrado mejor aceptación y han sido más extensamente aplicadas y a ellas se dedica una reflexión a continuación.

5.1. MEDIDAS PARA INCENTIVAR EL RETORNO

Toda migración de retorno es un tipo de migración circular, así como la migración temporal de carácter estacional o las estrategias de movilidad a los fines formativos que se analiza a continuación constituyen también tipos de migración circular.

La migración de carácter circular supone una fórmula que contribuye a superar las dicotomías “*brain drain*”- “*brain gain*” pasando a una lógica de fomento de la movilidad de los profesionales y de sus habilidades, con la consiguiente ganancia que ello supone para los dos países en juego y para el propio migrante.

La migración circular al desarrollarse en un contexto de integración económica, donde cada vez los costes de la movilidad son más bajos y existe una perfecta comunicación e información, contribuiría a equilibrar los mercados de trabajo a nivel internacional y a lograr unas mejores condiciones económicas y laborales para los trabajadores, al tiempo que impulsaría el crecimiento y la generación de la riqueza de un país. También, contribuiría a evitar situaciones de sobrecualificación de la mano de obra con el consiguiente “desperdicio” o “*brain waste*”

que tal situación, de hecho, supone para el país además del trauma personal y podría además, funcionar como válvula de ajuste de carácter coyuntural ante la presión social sentida en un momento de alto índice de desempleo.

En este sentido, el Global Forum on Migration and Development definió en el año 2007 la migración circular como el movimiento fluido de personas entre países, y que incluye los movimientos de tipo temporal o permanente y que, cuando ocurre de forma voluntaria y está vinculado a las necesidades laborales de los países de origen y destino, puede ser beneficioso para todos los involucrados.

El retorno constituye entonces un tipo de migración circular y se identifica con lo que sería la tercera fase del ciclo migratorio; donde la salida del país de origen sería la primera fase, el periodo de residencia en el país de destino la segunda fase y el regreso al origen la tercera. En este sentido, conviene no confundir este concepto de retorno (o "regreso", términos que aquí se usarán como sinónimos) con el uso más extendido en los últimos tiempos relacionado con los diferentes tipos de programas de retorno asistidos existentes, tal como el realizado por razones humanitarias y coordinado por la OIM.

Como todo movimiento migratorio, el retorno puede ser institucionalizado o no institucionalizado, permanente o temporal. Se tratará de un retorno institucionalizado cuando se produzca en el curso de un programa público y se entenderá como permanente cuando se pueda acreditar un nuevo periodo de residencia en el exterior por un lapso de tiempo continuado superior al año natural. Aquí se hará referencia exclusivamente al retorno institucionalizado de base permanente dado que el retorno de base temporal se analizará con ocasión de los programas implementados para la colaboración de la diáspora.

No obstante conviene tener en cuenta que la implementación de medidas destinadas al retorno temporal puede desencadenar en un retorno de tipo permanente, como ocurre con los programas de voluntariado de profesionales cualificados que se ponen en práctica para promover los acercamientos e intercambios de habilidades de profesionales nacionales de un país y residentes en el exterior que no desean a priori un retorno permanente al país de nacionalidad pero que buscan contribuir activamente con él.

La duración del retorno puede tener una influencia decisiva en las oportunidades de transferencia de habilidades y conocimientos. Así, los retornos de carácter temporal si lo son por un periodo de tiempo muy breve podrían mermar las oportunidades de transferencia de conocimiento del mismo modo que la migración de profesionales cualificados no siempre implicará una ganancia en términos de capital social y humano que dependerá, entre otros factores, de la residencia en el exterior durante un lapso de tiempo suficiente que permita adquirir efectivamente esos conocimientos.

Así, conviene mencionar que el retorno no debe ser entendido siempre como la opción más deseable posible en términos de oportunidades de desarrollo nacional.

En ocasiones la promoción del retorno por los países de origen de los profesionales se ve como la opción más deseada, aquella que contribuirá del mejor modo al desarrollo del país de nacionalidad del migrante. En este sentido, frecuentemente, los países en desarrollo aquejados de una larga tradición emigratoria han incentivado el retorno como primera o única

opción para facilitar la contribución de profesionales en el exterior, desoyendo la posibilidad de otras opciones.

Este interés central y a veces exclusivo de algunos Estados dirigido al fomento del retorno ha ocasionado la falta de atención a otro tipo de acciones dirigidas a favorecer la contribución de las migraciones con la consiguiente merma que, en términos de desarrollo, podría haber tenido para el país.

Además, no conviene olvidar que, en ocasiones los programas para la incentivación del retorno se han diseñado al margen o de forma descoordinada al diseño e implementación de una estrategia nacional de incentivación de la investigación, al desarrollo, al saneamiento laboral y al crecimiento económico. Dado que la mayor parte de las causas motivadoras de la migración de profesionales cualificados tiene su raíz en estos factores, de difícil modo tendrá éxito la estrategia para el retorno que se plantee o será sostenible en el tiempo de forma satisfactoria para los retornados. En este sentido en el caso que el tejido económico, científico y laboral del país no se encuentre en disposición de ofrecer una oportunidad real a esos profesionales que se busca retornar, podría ser mejor incentivar estrategias de colaboración desde sus países de residencia.

La incentivación del retorno es una estrategia complementaria a otras que no debe ser vista ni imaginada como la única ni la mejor posible y que requiere de unas condiciones estructurales para el pleno desarrollo de sus potencialidades.

Además, al considerar el retorno como estrategia posible que contribuya al desarrollo de un país y partiendo de que el acogimiento a esos programas de retorno debe ser opcional, nunca impuesto, conviene precisar que no todo retorno contribuiría del mismo modo al desarrollo del país. En este sentido, conviene hacer una distinción entre dos tipos de retorno: el que se denomina “retorno por necesidad” y el “retorno por oportunidad”.

Retorno por necesidad sería el de aquel que ve el retorno como una vía de “autosalvación” o auto sostenimiento y su contenido e impactos son totalmente diferentes del retorno como una “oportunidad”, esto es, del que concibe el regreso no una necesidad, porque goza de una buena posición laboral y social.

Generalmente, en la mayoría de los casos, aquel que goza de esa posición de seguridad laboral y económica suele ser el que se encuentra además mejor integrado en la sociedad de acogida y tendrá menores incentivos para iniciar una migración de retorno. Diferentes estudios señalan como si bien el regreso de los trabajadores cualificados suele ofrecer una contribución significativa al país a su regreso, son precisamente aquellos mejor posicionados, los más exitosos, los que gozan de un mayor reconocimiento profesional, los que no suelen participar de estos programas o estrategias de retorno.

La concepción del programa de retorno y de las medidas que se apliquen deberá tomar en consideración estos elementos a fin de diseñar una opción pública exitosa.

La gestión del retorno, de otro lado no es siempre fácil. En ocasiones surgen fricciones entre el sector profesional que enfrentan a los retornados frente a los que nunca emigraron y que son resultado de las condiciones ventajosas que en ocasiones se suelen ofrecer a los primeros,

sean de tipo económico, profesional, fiscal o incluso de tipo privado o familiar tales como las ayudas a la compra de vivienda o a la búsqueda de trabajo para el cónyuge.

Además, conviene tener presente que el retorno supone una experiencia personal dura para las personas. Así, del lado del nacional que retorna tras un periodo de residencia más o menos largo en otro país, el retorno constituye una nueva experiencia migratoria, en ocasiones igual de traumática que la primera, la de salida.

Si bien, existen factores impulsores e incentivadores del retorno tales como los lazos familiares, las expectativas de un desarrollo profesional en el país de origen, la motivación de contribuir intelectualmente al propio país, entre otras, también existen algunos factores desincentivadores. En este sentido, algunas medidas dirigidas a facilitar el retorno, serían:

- De tipo administrativo: aquellas dirigidas a facilitar la agilización de los procedimientos y trámites burocráticos para facilitar el regreso, tales como el no requerimiento de visado a los nacionales de origen que perdieron o tuvieron que abandonar su nacionalidad (y, en su caso, segundas o terceras generaciones) o permitir la suspensión (no decaimiento) de los procesos para la obtención de residencia y nacionalidad que estuvieran en curso en el país de destino.
- De orden social: la transferibilidad de cotizaciones a la seguridad social, permitiendo el acceso y disfrute a las prestaciones de desempleo, incapacidad, jubilación. España ha firmado algunos convenios bilaterales en este sentido pero, quizá el supuesto de mayor relevancia sea el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

Este Convenio, sin alterar los sistemas nacionales de protección social, viene a diseñar una estructura de coordinación de las legislaciones y procedimientos nacionales de seguridad social. A través de esta coordinación se garantizan los derechos adquiridos o en vía de adquisición por los trabajadores migrantes en lo que al acceso y disfrute de las prestaciones contributivas por invalidez, vejez, supervivencia y accidentes de trabajo y enfermedad profesional se refieren (art. 3 Convenio), estableciendo la posibilidad de acumulación de los periodos cotizados en distintos Estados para la obtención de las prestaciones y la alternativa de percibir las en un país distinto de aquel en el que se generaron.

Este Convenio, aprobado en la Cumbre Iberoamericana de 2007, está ya surtiendo efectos entre Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, España, Paraguay y Uruguay por cuanto, de acuerdo a lo establecido en el Convenio, estos países ya suscribieron el acuerdo de aplicación.

- Entre las disposiciones de tipo financiero se cuentan el acceso privilegiado a microcréditos, fondos o líneas de financiación para el desarrollo empresarial por los emprendedores que deseen retornar.
- Entre las de orden económico: medidas dirigidas a ofrecer productos y servicios especialmente pensados para el migrante, como planes de pensiones, fórmulas que permitan al profesional pasar periodos vacacionales o de recreo en el país de origen a precios competitivos.

- Ventajas de orden fiscal tales como el ofrecimiento de beneficios fiscales, incentivos, exenciones temporales (ej. para la compra y alquiler de vivienda, tal y como hizo Portugal, ofreciendo tasas de interés subsidiadas para la compra de viviendas por los miembros de la diáspora).
- Medidas de orden laboral: estableciendo contactos, convenios o acuerdos de colaboración entre empresas, universidades, centros de estudio e investigación de modo que se permita a los profesionales que regresen seguir en colaboración con otros centros internacionales y realizar periodos de intercambio e investigación.

5.1.1. La articulación de los programas de retorno por algunos países seleccionados

A continuación se mencionan algunos de las políticas y programas puestos en marcha por diferentes Gobiernos, algunos de ellos vigentes en la actualidad y otros que sin estarlo, representaron casos novedosos en cuanto al planteamiento y respuestas que ofrecían.

Concretamente se revisará el caso de Argentina que en el año 2007 hizo de su programa Raíces una política de Estado, México que aunque es más conocido por la migración de carácter no cualificado o de escasa cualificación implementa varios programas dirigidos a incentivar el retorno de sus profesionales cualificados en el exterior; Italia, que recientemente ha promovido una ley para el para el retorno, conocida como “contraesodo” y está promoviendo algunas acciones en el mismo sentido desde el nivel local o China, donde además son interesantes las iniciativas implementadas a nivel regional.

Además, se mencionarán dos programas relevantes por el volumen de acciones que han comportado y el carácter pionero de su puesta en marcha. En concreto, me estoy refiriendo a los programas *Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals (TOKTEN)* de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y *Migration for Development in Africa (MIDA)*, de la OIM.

➤ Estudio de caso I: Argentina.

Argentina trabaja activamente en el retorno de sus talentos en el exterior desde fechas que coinciden prácticamente con el fin de la dictadura. Desde entonces hasta la actualidad mucho ha ido evolucionando la política para impulsar el retorno de sus nacionales.

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva dirige las acciones para el retorno de los investigadores en el exterior a través del Programa “Red de Argentinos Investigadores y Científicos en el Exterior”(RAICES).

En el año 2001 se pone en marcha el Programa Raíces, que viene a consolidar una línea de trabajo ya iniciada en fases anteriores a través entre otros, del Programa para la Vinculación con Científicos y Técnicos Argentinos en el Exterior (PROCITEXT).

El Programa Raíces es asumido como política de Estado por medio de la promulgación de la Ley 26.421 de 2008. La ley Raíces en su carácter de política de Estado, tiene los siguientes objetivos principales (artículo 2):

- Desarrollar redes de vinculación con investigadores argentinos residentes en el exterior, incrementando así la vinculación con los investigadores residentes en el país;
- Difundir las actividades científicas y tecnológicas del país en el exterior;
- Mejorar la calidad y disponibilidad de la información acerca de los investigadores y profesionales argentinos altamente capacitados que residen en el exterior;
- Integrar a investigadores argentinos, residentes en el exterior a las actividades de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación promovidas por el Gobierno nacional a través del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica, el CONICET y los restantes organismos públicos de promoción científica y tecnológica;
- Facilitar el retorno al país de aquellos investigadores, tecnólogos y profesionales altamente capacitados que deseen reintegrarse y continuar su actividad profesional en instituciones del país;
- Involucrar al sector productivo del país, fundaciones y ONG en las acciones del Programa.

Además, de acuerdo al artículo 3 de la misma ley, el Programa Raíces instrumentará una base de datos referida a los investigadores científicos, tecnólogos y profesionales altamente cualificados argentinos residentes en el exterior que aspiren a reinsertarse en el medio profesional argentino, con el objeto de facilitar la búsqueda de una inserción laboral.

Desde el año 2001 hasta abril de 2011, el Programa había repatriado más de 830 investigadores.

Además, desde 2010 como parte del conjunto de iniciativas impulsadas, se facilita la contratación del cónyuge del retornado sea de nacionalidad argentina o no argentina siempre que también fuese investigador. Asimismo, por medio de un convenio firmado con la Dirección General para las Migraciones, se ofrece asistencia legal y para la tramitación del retorno de las familias de los investigadores interesados en regresar.

Todo ello se viene financiando principalmente a través de los subsidios de retorno previstos por el Programa y complementados por las becas del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), que ya desde su fundación en 1958 venía también desarrollando este tipo de programas, para aquellos profesionales que tengan una oferta de trabajo de una institución argentina y deseen regresar. En este caso, el programa prevé una ayuda para el reasentamiento en el país (unos 8700 euros por investigador) y para la compra de material de investigación.

Además, el CONICET tiene abierta una convocatoria permanente para la solicitud de becas postdoctorales en Argentina y la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (ANPCyT) contempla también la incorporación de investigadores a unidades ejecutoras existentes o a crearse en universidades y/o instituciones públicas o privadas dedicadas a la investigación en Ciencia y Tecnología.

Desde el año 2003 son 820 los científicos repatriados; en su mayoría (44%) procedentes de Europa y de Estados Unidos (38%). Entre los repatriados residentes en Europa, las instituciones españolas y francesas con cifras del 32 por ciento y 20 por ciento respectivamente de los repatriados han sido los más afectados. Entre ellos, los profesionales de las áreas de la salud y biológicas, naturales y exactas agrupan más del 68 por ciento de los retornos.

➤ Estudios de caso II: China

El acercamiento de China hacia sus profesionales cualificados en el exterior es de larga data y ha ido evolucionando al mismo tiempo que evolucionaba el contexto político y la apertura del país.

Así se ha pasado desde una actitud de casi negación del profesional cualificado residente en el exterior a una limitación de las salidas o intento de retención del capital humano en el país a través de la limitación del número de visados hasta el intento por incentivar el retorno del mejor capital humano residente en el exterior que se viene impulsando desde mediados de la década de los ochenta del siglo pasado.

La estrategia de incentivación del retorno se ha impulsado desde el Gobierno central y también desde los Gobiernos locales a través de dos herramientas que han resultado fundamentales: la articulación de la red de embajadas y consulados del país y la activación de las redes y asociaciones universitarias.

Además, la estrategia desarrollada por China se ha centrado en el retorno de dos perfiles profesionales: de un lado el retorno de investigadores y de otro lado, la promoción de instrumentos para posibilitar el emprendimiento productivo de aquellos que desearan iniciar un proyecto empresarial en el país.

De acuerdo con las cifras del Ministerio de Recursos Humanos y Empleo de ese país, se estima que de los 2 millones de estudiantes que desde el año 1978 con el inicio de la política de apertura comenzaron a salir del país, sólo habían regresado unos 818 mil hasta el pasado año diciembre 2011.

No obstante, muchos y continuados han sido los programas dirigidos al retorno de los investigadores que se han ido implementando desde los primeros años noventa. Entre ellos: el Programa de Apoyo financiero a los jóvenes investigadores en el exterior "*Financial Support for Outstanding Young Professors Program*", la puesta en marcha de un programa de capital semilla para el retorno de los académicos en el exterior, la dotación de un fondo para promover el regreso de académicos de reconocido prestigio en el área de las ciencias naturales, o los programas para incentivar los periodos de colaboración de corto plazo en organismos chinos y que contaba con la cobertura de los gastos del billete de ida de los participantes desde su país de residencia hasta el país asiático, el llamado "*spring light project*".

En el año 2007 el Partido Comunista Chino adoptó la apuesta por el desarrollo de los talentos como una estrategia para la revitalización del país y la situó en el centro del debate político y público.

De forma coherente, el Gobierno ha ido impulsando el desarrollo de la investigación, la ciencia y la educación en el país, posicionando a China como un destino de investigadores y profesionales cualificados. Al tiempo que implementaba medidas para la contratación de profesionales extranjeros a través entre otros del programa "*One thousand Talents*", también se fomentó el retorno de los estudiantes de máster y doctorado residentes en el exterior durante el periodo de vacaciones, lo que se incentivaba ofreciendo cinco veces el salario recibido en sus países de residencia durante el tiempo de trabajo en China.

El programa “*One thousand Talents*” para el reclutamiento de expertos y la contratación de talentos nacionales, con independencia de si son nacionales chinos, de origen chino o extranjeros, se inició en el año 2008 y se previó para que tuviera una duración de cinco a diez años. Su objetivo es reclutar a los mejores científicos en el extranjero contemplando dos perfiles diferentes: aquellos perfiles profesionales consolidados con un máximo de 55 años de edad y jóvenes doctores en la mitad de su carrera profesional.

En los primeros dos años de implementación, el programa había logrado a traer 662 profesionales, un 80 por ciento de ellos de origen chino. Estos profesionales ejercen en la actualidad un liderazgo de las industrias innovadoras, contribuyen a mejorar las áreas tecnológicas clave para el país y desarrollan las industrias de alta tecnología en los laboratorios y programas nacionales clave, empresas públicas, organismos comerciales y financiero y zonas de de alta tecnología.

De forma paralela al desarrollo de estos programas, el Gobierno fue incrementando el apoyo a la Academia de Ciencias y a las Universidades, de modo que ellas también pudieran poner en marcha sus propias iniciativas de retorno.

Durante toda la pasada década y aun en la actualidad se están creando centros en ciudades y provincias para la mejor atención e información a los ciudadanos interesados en regresar, se provee de un mayor acompañamiento a las familias de los regresados facilitando la mejor inserción educativa de los niños en la escuela, se colabora con la búsqueda de trabajo a los cónyuges de los retornados y se están simplificando las condiciones para la entrada y adquisición de la residencia por aquellos ciudadanos de origen chino que habían adoptado una nacionalidad extranjera.

Además, Gobiernos locales como el de Shanghai, hicieron esfuerzos notables por involucrar a otros organismos como las Universidades con sede en la ciudad y las empresas locales. Esto se realizó apoyando las sinergias entre los actores, impulsando el lanzamiento de procesos de retorno por las Universidades de la ciudad, la creación de mercados y ferias para la contratación del talento retornado por las empresas locales y se establecieron “incubadoras” en sus zonas de desarrollo pensadas para proveer un entorno facilitador del emprendimiento a los académicos retornados que contribuyeran a agilizar el retorno.

➤ **Estudio de caso III: Italia**

Italia es uno de los países de la Unión Europea afectado por una mayor tasa de emigración en general y de emigración cualificada en particular.

Desde hace varios años se viene impulsando por el Ministerio de Asuntos Exteriores la firma de acuerdos bilaterales para la movilidad de trabajadores y la acumulación de los derechos adquiridos en el ámbito de la seguridad social en los diferentes países

No obstante, no fue hasta el pasado año 2010 en el que se actuó específicamente sobre la promoción del regreso de los profesionales cualificados en el exterior. En ese año se promulgó la Ley 238 sobre incentivos fiscales para favorecer el retorno de los profesionales cualificados en el exterior, conocida popularmente como “contraesodo”.

La ley 238 del 30 de diciembre de 2010 tiene como objetivo contribuir al desarrollo de Italia mediante la puesta en valor de la experiencia humana, cultural y profesional adquirida por los ciudadanos de la Unión Europea que, tras haber residido de forma continuada en Italia por un tiempo de al menos veinticuatro meses hayan estudiado, trabajado o conseguido una especialización de posgrado en el exterior y decidiesen regresar a Italia.

En este sentido, la ley prevé la concesión de beneficios fiscales sobre la renta a las personas que cumpliendo determinadas condiciones, se encuentren en el marco definido por ella. Concretamente para poder beneficiarse de esta reducción, los ciudadanos deben haber nacido después del 1 de enero de 1969, ser titulado universitario, haber desarrollado una actividad profesional en Italia por cuenta propia o dependiente durante un tiempo mínimo de veinticuatro meses, haber trasladado residencia y domicilio a un país diferente a Italia en los tres meses posteriores al nuevo inicio de actividad y permanecer en Italia por un tiempo mínimo de cinco años tras el regreso.

Sin embargo, diferentes cuestiones tales como la amplitud de la población meta (ciudadanos de la UE) dificultan una aplicación que hasta la fecha no se ha iniciado y que se viene reclamado desde la cámara parlamentaria.

En un único caso a nivel local se identifica la propuesta de aplicación de la ley. Se trata de la iniciativa “Welcome Talent” lanzada por el Ayuntamiento de Milán que, en colaboración con la Cámara de Comercio, pretende incentivar el regreso de los talentos en el exterior.

Para ello en las próximas semanas se abrirá un concurso competitivo por el que se dotará con ayudas de hasta 40 mil euros a las ideas o proyectos innovadores de ciudadanos de la UE en el exterior que tengan una vinculación con Italia en el sentido definido por la ley y deseen regresar a este país. El importe total disponible para este concurso es de 500 mil euros, 400 mil aportados por el Ayuntamiento milanés y 100 mil por la Cámara de Comercio y las propuestas serán seleccionadas por una Comisión Mixta integrada por representantes municipales y de la Cámara. A la fecha no se cuentan con socios privados pero no se descarta que interesados se sumen al proyecto.

La iniciativa contempla la colaboración necesaria de centros académicos y de investigación de la Lombardia en la identificación de talentos en el exterior que vendrán a completar y actualizar el registro de 1.165 residentes en el exterior sobre el que se diseñó este proyecto.

➤ **Estudio de caso IV: México**

El volumen de profesionales cualificados mexicanos residiendo en el exterior es, en términos relativos, de mayor importancia que el volumen de población migrante no cualificada o escasamente cualificada.

De acuerdo con los datos de la Secretaría de Educación Pública de México, se estima que una población de 600 mil profesionales con estudios superiores a licenciatura vive en Estados Unidos y Europa y el flujo sigue creciendo a un ritmo anual de 20 mil personas. De este modo, la cifra de científicos mexicanos en el exterior supera a la del Sistema Nacional de Investigadores, que ronda los 17 mil investigadores.

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), es el órgano responsable del establecimiento de los lineamientos para la operación de los Programas de Apoyo a la Consolidación Institucional y el Programa de Apoyos Institucionales para actividades científicas, tecnológicas y de innovación contenidos en la ley de ciencia y tecnología.

Es en este contexto que el CONACYT viene impulsando un plan de repatriación de científicos radicados en el exterior, de modo coordinado con a la promoción de programas para la retención de los talentos y la realización de visitas de intercambio.

De modo similar a otros programas de idéntica finalidad, se prevé un sueldo de hasta 25 mil euros (450 mil pesos) anuales para aquellos investigadores que se reincorporen en instituciones públicas mexicanas. Este monto incluye el apoyo para beca de investigación, que se podría ver incrementado si el investigador fuera miembro del Sistema Nacional de Investigación, un apoyo a la incorporación del investigador propuesto en la institución y un sustento su pasaje, mudanza e instalación. Se prevé también que estas cantidades se puedan llegar a compartir por la institución privada que contratase al investigador.

En el año 2010 mediante el Programa de Apoyos Complementarios para la Consolidación Institucional de Grupos de Investigación del CONACYT, se aprobaron 99 repatriaciones junto con 155 contrataciones o retenciones y 6 estancias de consolidación. Esta cifra es superior a la observada en años anteriores (98 repatriaciones, 114 retenciones y 2 estancias de consolidación en 2009 y 50 repatriaciones, 52 retenciones y 5 estancias de investigación en 2008) y es reflejo del compromiso asumido por el Gobierno con la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.

5.1.2. La experiencia de España

Las acciones dirigidas al incentivar el retorno de los profesionales españoles en el exterior se ha centrado casi exclusivamente en facilitar el regreso de científicos e investigadores residentes en el exterior.

Así, desde principios de la pasada década el Gobierno español ha venido reforzando el apoyo a la investigación y desarrollo a través del refuerzo presupuestario anual y mediante el fortalecimiento de los recursos humanos.

Estos impulsos se vieron fortalecidos con ocasión del relanzamiento de la Estrategia de Lisboa, que tuvo repercusión a nivel nacional través de la puesta en marcha de varios programas e iniciativas dirigidos a lograr una convergencia con la Unión Europea en términos de empleo y sociedad del conocimiento.

En la actualidad las medidas dirigidas a fomentar el retorno de los científicos e investigadores españoles en el exterior están dirigidas por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) y se realizan fundamentalmente a través del Programa Ramón y Cajal.

El MINECO (anteriormente Ministerio de Ciencia e Innovación) a través del Programa Ramón y Cajal puesto en marcha en el año 2001 viene de este modo apoyando la contratación de doctores por centros e instituciones públicas y privadas en España. Para ello y con el objetivo principal fortalecer la capacidad investigadora de los grupos e instituciones de I+D facilita la

contratación de estos titulados por las instituciones y centros interesados en su línea investigadora por un periodo de cinco años.

La oferta anual de plazas se ha movido en una horquilla de entre las 245 y 350 anuales, 300 en la última convocatoria. Del mismo modo, el apoyo presupuestario anual ha variado entre los 6,5 y 14,6 millones de euros anuales desde el año 2008 y hasta la actualidad.

De acuerdo a lo dispuesto en las bases de convocatoria, el perfil habitual del beneficiario de este programa es el de un investigador con unos 15 años de experiencia laboral e investigadora, con experiencia internacional y con capacidad de liderar su propia línea de investigación. A los seleccionados se ofrece un contrato de unos 31.600 euros brutos anuales.

Este programa no estando restringido a la participación de nacionales españoles ha resultado un buen mecanismo para atraer "talento" español del exterior, observándose cómo de los 238 contratos firmados en el año 2008, 189 lo fueron con nacionales españoles, 180 de los 248 firmados en 2009, 184 de los 245 de 2010 y 190 de los 243 de la convocatoria de 2011.

No obstante, existen riesgos reales a la consolidación de esos conocimientos resultado del alto nivel de inestabilidad laboral de sufren los investigadores Ramón y Cajal pasados esos cinco años de contrato previsto por el Programa.

Este alto grado de inestabilidad resulta de la confluencia de dos circunstancias: de un lado, la inexistencia de una carrera profesional de investigador desvinculada de la carrera académica y de otro lado, de la precariedad a la que se ve abocado el colectivo una vez transcurridos esos cinco años de contrato.

Una inestabilidad que se ha visto empeorada por la actual coyuntura económica. Así la convocatoria publicada en el BOE de 28 de diciembre de 2010 hace depender por primera vez la contratación de los investigadores pasado ese periodo a la existencia de una disponibilidad presupuestaria que lo permita. Literalmente el artículo 32 de la convocatoria establece que "la formalización por parte de los centros de I+D de estos acuerdos de incorporación implica que garantizan el compromiso de crear, antes de la finalización del contrato, puestos de trabajo permanentes con un perfil adecuado a las plazas cubiertas, conforme a la legislación vigente, a las normas de organización y funcionamiento y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias."

La Asociación Nacional de Investigadores Ramón y Cajal (ANRYC) publicó el pasado mes de abril un estudio realizado a los 750 investigadores que obtuvieron su contrato en las convocatorias de 2005 a 2007 a fin de conocer el grado de estabilidad.

El estudio refleja las respuestas ofrecidas por el 23 por ciento de los encuestados. A partir de los resultados de la encuesta se determina que no han sido estabilizados el 32,6 por ciento de los contratados en 2005, el 46,2 de los contratados en el 2006 y se estima que no se estabilizarán el 84 por ciento de los beneficiarios de programa en 2007. Estas cifras contrastan con las que maneja la Asociación relativas al año 2000 y 2003, en los que los porcentajes de no estabilización oscilaban entre el 8 y el 15 por ciento.

A continuación se presenta de forma gráfica los porcentajes de estabilización (contratación tras el periodo de cinco años previsto por el Programa) y no estabilización de los beneficiarios del Programa desde el año 2000.



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la ANRYC.

El Centro Superior de Investigaciones Sociológicas (CSIC) y las Universidades son los principales destinos de los investigadores. En ambos casos son percibidos como generadores de inseguridad de cara a la contratación. Además, de acuerdo a lo reflejado por los encuestados en el informe, en el caso de la contratación por la Academia, la mayor parte de los contratados lo son en una categoría profesional inferior a la que les correspondería de “profesor-titular”.

Para intentar subsanar estas deficiencias se creó el programa I3 que financia los tres primeros años de contrato indefinido en Universidades. Sin embargo, a partir de los datos de la Asociación, esta fórmula no ha representado un cambio significativo en lo que a una mayor estabilización de los investigadores se refiere.

Conviene poner estos datos de relieve con los revelados por el Informe INNOVACEF a fin de poder tener un indicio el resultado que la actual situación económica está teniendo en la salida de investigadores cualificados del país.

Asimismo, no parece que la reciente Ley 14/2011 de Ciencia, Tecnología e Innovación de 1 de junio que derogó la Ley 13/1986 de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica haya colmado alguna de las carencias detectadas.

En este sentido, no se ha llegado a crear la carrera profesional investigadora para todas las escalas profesionales (científicas y técnicas) desvinculadas de la docencia, al tiempo que se dificulta la estabilidad de los profesionales al no ser de aplicación la integralidad de las disposiciones reguladoras de la figura del empleado público ni del Estatuto de los Trabajadores.

5.2. MEDIDAS PARA IMPULSAR LA CONTRIBUCIÓN DE LA DIÁSPORA DESDE EL EXTERIOR

Como se ha avanzado en algún momento de este informe, cuando el tejido empresarial, científico o educativo del país no ha logrado el nivel de desarrollo idóneo, suele ser más conveniente desarrollar estrategias que permitan la colaboración del profesional desde su puesto de trabajo y país de residencia que incentivar un retorno en unas condiciones subóptimas para el trabajador y para el país.

La reflexión no obstante sobre los posibles modos para facilitar la contribución de estos nacionales desde el exterior se ha producido en un momento generalmente posterior a la reflexión sobre la incentivación del retorno.

De hecho, aun hoy no todos los países que experimentan altas tasas de emigración cualificada disponen de estrategias en este sentido y su articulación y sostenibilidad en el tiempo es desigual, dependiendo en gran parte de la solidez de la diáspora y de la apropiación y participación que de la red hagan los Gobiernos.

El objetivo en este caso será el de identificar las principales medidas implementadas por los países seleccionados destinadas a lograr una mayor contribución de la diáspora con el país de origen y de este modo, identificar las oportunidades para el desarrollo.

A continuación se reflejará en primer lugar, algunas iniciativas lanzadas por diferentes Gobiernos para el impulso de la colaboración con las diásporas, seguidamente, se realizará una breve identificación de las distintas funciones que pueden desarrollar las organizaciones de la diáspora y finalmente, se incluirán algunas propuestas lanzadas por actores públicos o privados en España.

5.2.1. La articulación pública de la diáspora

Todas las diásporas son diferentes entre sí; tienen unas características propias que las definen y las identifican desde el mismo momento de su creación.

Los casos que se analizan a continuación han sido seleccionados en atención a su relevancia y representatividad de las realidades que las configuran y son representativos a su vez de las experiencias identificables internacionalmente, articuladas en función de las necesidades sentidas y mostradas por los ciudadanos y en ocasiones, también por las necesidades del país.

De este modo se comprobará cómo las diferentes articulaciones nacionales de las organizaciones de diáspora y las distintas políticas públicas responden a diferentes concepciones y prioridades políticas y en atención a ello se priorizarán diferentes aspectos o enfoques.

En este sentido, se observará cómo en el caso de la India las iniciativas dirigidas a lograr un apoyo y contribución financiera de la diáspora han sido de mucha relevancia. En otros casos, como en Argentina, las estrategias han ido dirigidas fundamentalmente a promover un intercambio científico y técnico a través de diferentes vías. Así, en el caso de México las iniciativas han ido dirigidas a facilitar la cooperación para el desarrollo científico, tecnológico y

de innovación del país al tiempo que se buscaba lograr la inserción de México en la economía global a través de la contribución de aquellos profesionales cualificados en el exterior.

➤ **Estudio de caso I: La articulación de la diáspora argentina**

El Programa Raíces concibió el desarrollo de la economía del conocimiento promoviendo el retorno de los profesionales y científicos y la creación de las condiciones para permitir una circulación e intercambio de experiencias, conocimientos y contactos.

La red Raíces cuenta ya con más de 4.500 científicos y profesionales cualificados de los 6.000 estimados residentes en el exterior y gracias al impulso del Gobierno se ha convertido en un medio privilegiado de difusión de información de interés para los científicos e investigadores en el exterior, así como de posibilidades laborales en el medio científico tecnológico argentino. Esta red de científicos e investigadores en el exterior constituye el principal instrumento público de comunicación entre los profesionales cualificados residentes en Argentina y en el exterior.

Puesta en marcha en el año 2000 con ocasión del lanzamiento del Programa Raíces, y reforzada en 2003, la red se configura principalmente como una red de científicos, investigadores y tecnólogos.

De los científicos y tecnólogos censados, la mayor parte se encuentra en América del Norte (39 %), Europa (32%) y América del Sur (25%). Por países, los que agrupan mayor número de investigadores extranjeros son: Estados Unidos (30%), Brasil (20%), Francia (8%), España (6%) y Alemania (5%).

Algunos de estos expertos forman parte del comité de asesores de programas de cooperación científica y técnica y ejercen una función fundamental en la definición de las líneas de acción del Programa Raíces que a continuación se analizan y que se dirigen específicamente a la articulación de la diáspora:

- ✓ El programa César Milstein que desde su creación hasta abril del pasado año (últimas cifras disponibles) había concedido 130 subsidios destinados a facilitar el desplazamiento de corta duración de profesionales argentinos residentes en el exterior para participar en reuniones, congresos, seminarios, visitas de intercambio o actividades similares con centros, universidades, institutos u otros organismos del país.
- ✓ Anualmente se convoca a los profesionales nacionales y expatriados expertos en un mismo sector a la constitución de redes transnacionales en las áreas de conocimiento del programa: ciencias exactas, naturales, sociales, biológicas, de la salud e ingenierías. Entre los años 2003 a 2009 se han conformado 32 redes cada una apoyada con un máximo de hasta 30 mil pesos argentinos, algo menos de 6.000 euros.
- ✓ Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica (PICT Raíces): Tienen por objetivo la generación de nuevos conocimientos en todas las áreas científicas y tecnológicas a través del financiamiento de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica.

- ✓ Además, existe un programa de capital semilla para financiar con hasta 5.000 dólares la creación de micro y pequeñas empresas de nanotecnología, biotecnología, información y comunicación e ingeniería resultado del consorcio de nacionales argentinos residentes y en el exterior.
- ✓ Raíces Productivo: esta línea de acción recientemente incorporada supone un enlace con empresarios, profesionales y tecnólogos argentinos en el exterior para el desarrollo de oportunidades de cooperación y emprendimiento científico, tecnológico y de negocios con alto valor agregado.
- ✓ La línea Raíces Siembra también de muy reciente incorporación, se destina a la generación, desarrollo y/o consolidación de centros de excelencia en ciencia, tecnología e innovación en áreas de que presenten oportunidades de crecimiento para el país y gracias a la existencia de una fuerte vinculación con centros de investigación en el exterior donde realicen sus actividades científicos argentinos.

➤ **Estudio de caso II: La articulación de la diáspora india.**

La estrategia de vinculación de la India hacia sus diásporas se ha dirigido a dos objetivos fundamentales: por un lado a realizar una labor de comunicación y difusión de la cultura india a las personas de origen indio y por otro, a incentivar la vinculación de las diásporas.

En este sentido, dos han sido los mecanismos dirigidos a promover ese nexo: aquellos dirigidos a lograr una mayor circulación de profesionales y los tendentes a buscar fórmulas que permitan la inversión de los nacionales, segundas o terceras generaciones residentes en el exterior.

A este fin, desde hace más de cuarenta años se vienen explorando alternativas dirigidas a facilitar la financiación de los expatriados.

Una de las primeras alternativas implementadas son los denominados “bonos-diáspora”. Se trata de un instrumento de financiación utilizado por varios países en desarrollo de forma regular como Israel, o puntual como la India.

La India usó este instrumento en tres ocasiones en 1991, 1998 y 2000 para obtener financiación de sus nacionales en el exterior ante situaciones económicas adversas en su balanza de pagos. En estas tres ocasiones se lograron obtener más de 10 mil millones de dólares.

Esta emisión de bonos en condiciones ventajosas tiene una gran aceptación por la diáspora. Varias razones contribuyen a ello y van desde la voluntad de colaborar con su país, la percepción de influir de este modo en la política nacional, o el interés que estas personas pueden tener en sostener un país donde también tienen otro tipo de inversiones. Además, el riesgo asociado a la compra de deuda nacional suele ser percibido como menor por un expatriado que sentido por el extranjero que compra esa deuda.

No obstante, a pesar de lo referido y que, normalmente, estos bonos se dirigen a las diásporas cualificadas, que se supone están en mejores condiciones económicas de contribuir con su país, no siempre se trata de un instrumento de fácil utilización porque requiere tener un conocimiento muy cercano del potencial público al que van dirigidos.

Además, puede suceder que las diásporas prefieran invertir en otro tipo de deuda no de a tan largo plazo y sobre la que tengan mayor control.

No obstante y si bien la preocupación del Gobierno indio por la involucración de su diáspora es de larga data, no será hasta el año 2004 que se crea el Ministerio para los No Residentes, pocos meses más tardes llamado para los Asuntos Indios en el Exterior (Ministry of Overseas Indian Affairs - MOIA) que vendrá a ocuparse de la atención a los nacionales en el exterior y las personas de “origen indio”.⁷

Con ocasión de la aprobación del undécimo plan quinquenal 2007-2012, el Gobierno renovó el impulso al MOIA, alineando los programas a las prioridades del país y creando de forma progresiva una estructura institucional que contribuiría a desarrollar las políticas y programas del Gobierno.

Así, en el año 2007 se creó un centro dependiente del Ministerio para facilitar la inversión de la diáspora india. Esta Oficina plenamente activa desde el año 2010 gracias a la creación del portal web, tiene como misión promover las inversiones en la India, facilitar las asociaciones empresariales, establecer y mantener una relación activa con los más de 7.000 nacionales residentes registrados en el exterior o personas de origen indio, apoyar a los Estados de la India en la difusión de las oportunidades de inversión y servir de servicio de asesoramiento a los potenciales inversores interesados.

Un par de años más tarde, en el 2009, con un apoyo estatal en forma de capital de de 1000 rupias se creó el marco que permitiría la canalización de las donaciones de carácter filantrópico y para el apoyo al desarrollo a través de la contribución de la diáspora. Así, por este medio se permitía que los inversores interesados se pudieran poner en contacto directo con organizaciones y asociaciones sin ánimo de lucro que, teniendo residencia en el país, trabajaran para su desarrollo social en áreas tales como la salud, el medioambiente, el género o el bienestar en las áreas rurales.

Global INK es la red global india para el conocimiento y la institución que completaría el marco orgánico impulsado por el Ministerio para la involucración de la diáspora.

Esta red, reflejo de un partenariado público-privado en colaboración con la Confederación de la Industria India se presenta como un espacio de puesta en contacto de profesionales especializados residentes y no residentes en el país y como una incubadora de proyectos.

El objetivo principal de esta iniciativa es aprovechar la base de conocimientos de la diáspora india para impulsar la innovación en el país a través del diseño de proyectos y la acción comunitaria. En este sentido, se presenta como la estrategia pública dirigida a canalizar los esfuerzos y habilidades de la diáspora en los programas institucionalizados para el desarrollo y de acuerdo con las prioridades nacionales del Plan Quinquenal 2007-2012.

El Ministerio desarrolla un rol facilitador y de intermediación; sin embargo, el protagonismo lo tienen los profesionales expatriados y las contrapartes nacionales que incorporan en su trabajo herramientas de colaboración como blogs, redes sociales o foros.

⁷ Todas aquellas que en algún momento fueron titulares de un pasaporte indio hasta el tercer grado de consanguinidad, con excepción de los originarios de Pakistán o Bangladesh.

Este tejido institucional contribuye a dar sostenibilidad a las políticas y programas del MOIA que se traducen entre otras en una facilitación de la inversión, una protección de los derechos de los trabajadores indios en el exterior y una promoción de la cultura india en el exterior a través de acciones de intercambio y educación.

De acuerdo con el informe mundial de la UNCTAD sobre las Inversiones (WIR), la India se presenta en el período 2009-2012 como uno de los tres países más atractivo para la inversión directa extranjera (IDE).

Así pues, apreciando las potencialidades de la inversión de la diáspora (recuérdese que la India es el primer país receptor de remesas con un volumen que en el año 2010/2011 llegó a alcanzar los 55,9 mil millones de dólares) la estrategia del Gobierno en este periodo articulada a través de la actual División de Servicios Financieros del MOIA estuvo concretamente dirigida a favorecer la inversión de la diáspora, que en líneas generales se alineaba con la IDE, ampliándose para algunas cuestiones como bienes raíces, sector vetado para los extranjeros no residentes o la aviación civil.

A este fin, se bajaron los costos de transacción, se activó la red de inversores en el extranjero, se facilitaron los intercambios entre actores económicos radicados en la India y en el exterior y se facilitó el asesoramiento para el inicio de negocios en el país.

Además, el Ministerio realiza un servicio catalizador a las asociaciones entre empresas de la India y en el extranjero contribuyendo a la dotación de valor de las actividades de inversión que se realicen en el país.

Las más relevantes estrategias de financiación actualmente promovidas por el Gobierno de la India hacia sus diásporas serían entre otras: las dirigidas a promover la compra y venta de acciones de empresas indias en el mercado de valores, aunque limitando el volumen de compra en manos de no residentes. Además, se anima a las personas físicas y jurídicas no residentes y a las personas de origen indio a la compra de deuda pública del Estado o de empresas públicas, además de facilitar la compra en fondos de inversión corrientes en base a una política de no retorno del capital invertido o de sus intereses y desde el pasado mes de enero a la inversión en seguros de vida o fondos de jubilación con vistas a un futuro regreso y asentamiento en el país.

Asimismo, se promueve la apertura de oficinas, representaciones o delegaciones de empresas constituidas fuera del territorio indio en la India y el apoyo a las empresas privadas indias vía inversión en capital.

En lo que respecta a la protección de los expatriados, se vienen firmando acuerdos bilaterales de seguridad social para permitir la exención del pago de tributos de esos nacionales en el país de destino siempre que se paguen los correspondientes impuestos en el país de origen y además permitiendo la acumulación de periodos cotizados.

Acuerdos de este tipo se han firmado con varios países de la UE y entre ellos, Alemania, Bélgica, Dinamarca, Francia, Holanda, Luxemburgo. Además, se está impulsando la firma de convenios bilaterales de movilidad de trabajadores como el ya firmado con Francia, con Alemania, con Austria, con Italia y con Holanda entre otros, dirigidos a facilitar la circulación de estudiantes, académicos y profesionales cualificados.

➤ **Estudio de caso III: la articulación de la diáspora mexicana**

En 1990 la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) creó el Programa para las Comunidades Mexicanas en el Exterior que comenzó a promover la vinculación del Gobierno con las comunidades con México en el exterior en materias como salud, educación, deporte, cultura y organización comunitaria.

En agosto de 2000 se diseñó una estrategia integral para atender y satisfacer las demandas de los mexicanos en el exterior y se creó la Oficina de Representación para los Mexicanos en el Exterior y México-Americanos. Esta estrategia culminó con la instalación del Consejo Nacional para las Comunidades Mexicanas en el Exterior, el Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) y el Consejo Consultivo del IME.

Esta apuesta nacional por la vinculación de los nacionales es sostenida y en el año 2005 se creó la “Red de Talentos”. Impulsada por el Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME), la Fundación México–Estados Unidos para la Ciencia (FUMEC), el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y la Secretaría de Economía tenía como fin facilitar a los mexicanos cualificados que residen en el exterior y que están vinculados a negocios o sectores que generen alto valor agregado para el país la contribución a una mejor inserción de México en la economía global en particular, en la llamada “economía del conocimiento”.

El IME realiza una labor de acompañamiento y apoyo a la red pero la red tiene entidad autónoma e independiente del Instituto. La red se plantea como objetivos los siguientes:

- ✓ Promover lazos entre México y nacionales cualificadas que residen en el exterior.
- ✓ Impulsar la inserción de México en la economía global del conocimiento a través de la creación de sinergias entre este talento y su contraparte en México.
- ✓ Facilitar la generación de proyectos de alto valor agregado en las áreas de desarrollo de negocios, educación para la innovación global y soporte a las comunidades mexicanas en el exterior.
- ✓ Propiciar un mejor entendimiento de las contribuciones de los mexicanos en el exterior a la prosperidad tanto de México como de sus países de adopción.
- ✓ Promover el prestigio de México en el exterior.

Los capítulos nacionales de la red se han ido constituyendo a partir de la identificación de los sectores estratégicos para el país como son: la cooperación internacional para el desarrollo, las tecnologías de la información y la comunicación, el sector automotriz, la nanotecnología, los hidrocarburos y las energías alternativas, el medio ambiente y el cambio climático, los alimentos, la agricultura, la pesquería y la biotecnología.

Son ya 17 los capítulos formalmente establecidos en todo el mundo. Progresivamente, desde marzo de 2010 cuando se abrió el capítulo de Alemania, se han ido creando capítulos fuera del territorio norteamericano. En este sentido, son ya 8 los capítulos abiertos en Estados Unidos: Boston, Detroit, El Paso, Houston, Los Ángeles, Santa Ana, Silicon Valley y Washington D.C., 5 en Europa: Francia, Reino Unido, Alemania, Holanda y Escandinavia, 3 en Canadá: Montreal, Ottawa y Toronto, 1 en China y está en vías de conformación un nuevo capítulo en Australia.

A la última jornada informativa sobre la red de talentos, la número 83 realizada en Ciudad de México el pasado diciembre asistieron más de 30 representantes de instituciones nacionales

interesadas en establecer vínculos de contacto para trabajar sobre proyectos basados en la circulación del conocimiento que beneficien tanto al país de origen como de destino.

Además, de modo progresivo y con mayor fuerza desde el año 2010 se ha ido entendiendo la conveniencia de vincular la red de talentos a otros socios nacionales, tales como el Sistema Nacional de Investigadores y el fondo sectorial de la SRE-CONACYT. De un lado, por los perfiles profesionales de los radicados en el exterior y por el volumen que representan y de otro porque los resultados e impactos que se lograrían a través de una vinculación entre la red y el fondo de investigación SRE-CONACYT serían muy superiores a los que se pudieran lograr impulsando acciones de forma desvinculada.

De hecho, ya en este año 2012, se publicó la convocatoria para la realización de Talleres Temáticos de Vinculación Científica y Tecnológica promovida a través del Fideicomiso del Fondo Sectorial de Investigación de la Secretaría de Relaciones Exteriores SRE-CONACYT, con la finalidad de promover la colaboración entre investigadores científicos y tecnólogos radicados en México y grupos de científicos, empresarios, académicos y tecnólogos establecidos en el exterior o que formen parte de la Red de Talentos Mexicanos.

Además, la red dedica una atención especial al impulso de los jóvenes talentos a través de:

- ✓ La creación de oportunidades para cursar programas de pasantías o primeras experiencias profesionales.
- ✓ La participación en el evento G20-YES que reúne a expertos mundiales y a jóvenes emprendedores de los países miembros del G20 para el intercambio de experiencias.

También, con el fin de apoyar el nacimiento de nuevas empresas el capítulo Michigan implantó una “incubadora” empresarial con el objetivo de asesorar y formar a los jóvenes emprendedores en la creación de su empresa.

Además, a través de estas acciones desarrolladas internacionalmente, la red persigue como fin último, el aumento de la visibilidad de las empresas mexicanas que podrían proporcionar servicios de “outsourcing”.

Un dato adicional que avala la actividad de esta red es el continuo agregado de miembros. En esta primera mitad de año 2012, la red registró un total de 157 nuevos inscritos.

A diferencia de otras redes públicas como la red Raíces de Argentina, la Red de Talentos Mexicanos constituye una herramienta muy utilizada de comunicación e información profesional.

Así, elementos tales como su diseño estratégico y gradual, en atención a las necesidades transmitidas por los miembros de la red y por las necesidades de desarrollo del país, el rol de acompañamiento desde un plano no protagónico que desempeña la Secretaría de Relaciones Exteriores, el hecho de contar con coordinadores nacionales sólidos profesionalmente e involucrados en la actividad de la red, el impulso por parte del Gobierno de una intensa actividad informativa y de comunicación gracias al apoyo cercano de las oficinas consulares, la presentación en ferias y exposiciones o ante organizaciones de posibles donantes, son elementos que contribuyen al éxito de la red.

➤ **Estudio de caso IV: Iniciativas Multilaterales.**

Con independencia de los programas que a nivel bilateral se hayan puesto en marcha, existen otro tipo de iniciativas de carácter multilateral y mayor alcance que son muy representativos de las estrategias diseñadas para promover la colaboración de los profesionales cualificados en el exterior con sus países de origen.

A continuación se mencionan las dos experiencias de mayor envergadura en este sentido: el programa *Transfer of Knowledge Through Expatriate Networks*, en adelante TOKTEN de Naciones Unidas y el programa *Migration for Development in Africa (MIDA)* de la Organización Internacional para las Migraciones.

El programa TOKTEN de la Organización de Naciones Unidas lleva desde 1977 impulsando los intercambios de experiencias vía prácticas o colaboraciones puntuales entre los miembros de la diáspora y las instituciones académicas, políticas o profesionales de sus países de origen.

Este programa es pionero en el establecimiento de fórmulas de voluntariado para permitir la colaboración de las diásporas a través de la facilitación de la realización de servicios de consultoría en el país de origen de los migrantes por periodos de tiempo de hasta seis meses.

Cuatro son los objetivos principales perseguidos por el programa:

- ✓ Reducir los costes del servicio.
- ✓ Permitir a los países en desarrollo tener acceso a unos servicios de consultoría más eficaces.
- ✓ Dar un paso hacia el regreso permanente de los emigrantes.
- ✓ Despolitizar la orientación del trabajo al desarrollo.

Todos los participantes en este tipo de intercambios son licenciados universitarios con un mínimo de cinco años de desarrollo profesional acreditado, aunque existen distintos tipos de colaboraciones en atención a la experiencia profesional de los candidatos.

Desde su primera implementación en Turquía en 1977, TOKTEN se ha implementado en más de treinta países. Entre ellos: Afganistán, Bosnia-Herzegovina, China, India, Filipinas, Líbano, Polonia, Siria, Senegal, Sudán, Pakistán o Nigeria.

En este sentido, el programa *Migration for Development in Africa*, (MIDA), dirigido por la OIM desde el año 2001 tiene como objetivo facilitar la transferencia de experiencias y habilidades de las diásporas.

Retomando la experiencia adquirida en programas regionales para el retorno de habilidades, como el Programa para el Retorno de Nacionales Cualificados en África, la OIM construye esta estrategia diseñando un programa de transferencia de habilidades y construcción de capacidades protagonizado por los emigrantes deseosos de colaborar con una estrategia de fortalecimiento institucional en sus países de origen.

Inicialmente planteado para la región de los Grandes Lagos en África, desde entonces han sido muchos los países que a lo largo de esta década se han visto beneficiados de este programa, tales como Benin, Burkina Faso, Burundi, Etiopía, Ghana, Guinea, Mali, Mauritania, Marruecos, Nigeria, República Democrática del Congo, Ruanda, Senegal, Sierra Leona, Somalia, Tanzania o Uganda.

A este fin, son diferentes las formas de colaboración que se plantean: virtual, pero también presencial, o favoreciendo una inversión de esos voluntarios en los países de origen en áreas como la agricultura, el arte, los negocios y el comercio, la educación, la salud, la administración pública, los servicios, la ciencia o la tecnología.

Desde el año 2001 y hasta la actualidad son más de veinte las experiencias del programa que se han desarrollado y si, en ocasiones se ha observado una falta de apropiación de los proyectos por los socios nacionales, a favor del mismo juega la involucración activa de la diáspora desde el primer momento, quedando integrada en comités de seguimiento del programa para la selección de los voluntarios y en el seguimiento al trabajo desarrollado.

5.2.2. Las organizaciones de la diáspora:

La eficacia de los programas y políticas públicas que se pongan en marcha dependerán en gran medida de la existencia de una contraparte, las organizaciones de diáspora, bien organizadas, articuladas y coordinadas.

Es por ello que una vez analizados las diferentes herramientas públicas susceptibles de acción para la involucración de los nacionales en el exterior, se analizan los distintos tipos y organización de esas diásporas.

A grandes rasgos se pueden identificar cuatro tipos de organizaciones de la diáspora:

- Las organizaciones de nacionales en el exterior que persiguen un interés de tipo social o cultural.
- Las asociaciones integradas por científicos, investigadores u otro tipo de profesionales especializados que persiguen objetivos profesionales específicos y sectoriales.
- Las asociaciones de benefactores o “business angels”.
- Las asociaciones de estudiantes.

Las organizaciones del primer tipo no son objeto de atención específica en este informe por no estar integradas o no específicamente por miembros cualificados de la diáspora ni tener como objetivo específico uno pertinente a los intereses de este estudio.

No obstante, conviene también mencionar que las asociaciones de nacionales en el exterior (“*hometown associations*”) pueden llegar a jugar un rol importante como socios del Estado en aquellos casos en los que no existe una diáspora profesional articulada y activa.

En estos casos estas redes, integradas por los nacionales de determinado país o ciudadanos de una misma región o ciudad pueden llegar a convertirse en socios privilegiados del Estado en la obtención y difusión de la información, en la articulación de nexos formales e informales con el Estado de residencia o en el desarrollo de iniciativas de carácter comercial, entre otras.

En esta ocasión, serán objeto de atención especial los otros tres tipos de redes y fundamentalmente las integradas por investigadores, científicos o profesionales que persiguen objetivos de índole científica, académica o comercial, en segundo lugar, las que se denominan de “benefactores”.

Vinculada con la cuestión de la membresía y con los objetivos de la organización se encuentra la cuestión relativa al tipo de apoyo o contribuciones que los miembros de la diáspora puedan llegar a hacer desde el exterior.

Estas contribuciones o apoyos pueden ser de distinto tipo: desde la realización de una función de interlocución y comunicación, pasando por una asesoría técnica a instituciones, centros de investigación o empresas de su país de origen a una implicación de tipo financiera destinada a la promoción de incentivos para la creación o la transferencia de capital.

A continuación se presentan las principales funciones y competencias que pueden desarrollar estas organizaciones:

- En primer lugar, las asociaciones de profesionales tienen como principal objetivo el servir como cauce de información de cuestiones de interés para sus miembros o de comunicación entre ellos. Estos miembros a su vez, pueden ser científicos, investigadores, emprendedores, empresarios o profesionales de otro tipo. Las asociaciones pueden tener carácter privado o público-privado, dependiendo de si participa o no el Estado.
- Las “redes de mentores” supondrían un mayor nivel de implicación de parte de sus miembros. Estas organizaciones tendrían como objetivo no sólo servir como cauce de información sino además ofrecer a sus miembros oportunidades de estudio o trabajo a través de becas, prácticas profesionales, pasantías o diferentes tipos de contratos laborales.
- Además, se encontrarían las organizaciones destinadas a prestar asesoramiento profesional a las empresas u otros organismos públicos o privados del país de origen. Este asesoramiento puede hacerse de modo virtual o presencial. La colaboración puede organizarse de muchas formas, y entre otras, bajo demanda puntual de las organizaciones que soliciten el apoyo, estableciendo un tiempo de dedicación mensual por parte de los socios, participando en seminarios, encuentros o foros de distinto tipo.
- Esta colaboración puede ser complementaria, como en ocasiones sucede con las funciones de formación y capacitación. En este sentido, es práctica habitual en estas organizaciones recibir profesionales residentes en el país para periodos formativos de diferente extensión, así como para sus miembros el participar como expertos en diferentes encuentros que se organicen.
- Por último, se encontrarían las organizaciones de benefactores o “business angels” que muestran su apoyo invirtiendo en la ejecución de proyectos innovadores de las diásporas.

Las organizaciones integradas por perfiles profesionales plurales suelen ser más comunes que aquellas integradas exclusivamente por profesionales de un solo sector. En cualquier caso, entre estas segundas, la mayor tasa de natalidad y actividad se observa entre las organizaciones integradas por científicos o investigadores.

Algunas otras, en menor número, están integradas por profesionales del sector de los negocios y tienen un carácter de promoción o apoyo económico-comercial y escasas son las que están integradas exclusivamente por otro tipo de profesionales, como sanitarios.

Y es que la conformación de redes especializadas no es una cuestión de fácil o rápida realización y tanto más difícil será la creación de una organización cuanto mayor implicación requiera de parte de los miembros. No obstante, también se ha podido constatar que cuanto mayor compromiso de parte de los miembros requiera una organización y más especializado sea el perfil de ellos, mayor fortaleza tendrá y mayores oportunidades de perdurar en el tiempo.

La fortaleza de la organización derivará por tanto de la mayor organización y solidez de las comunidades y también suele contribuir positivamente la concurrencia de una política estatal sólida de apoyo e involucración de la diáspora cualificada.

Así, de las 41 organizaciones de la diáspora identificadas por Meyer y Brown en 1999, hoy no llegan a la decena las que siguen activas. Precisamente son las organizaciones vinculadas a las diásporas mejor articuladas y de más larga data como la china, filipina, india, libanesa, palestina o tailandesa, las que siguen activas en la actualidad.

Las organizaciones pueden ser de naturaleza privada o público-privada, en atención a que se encuentre o no representado el Gobierno. En ocasiones esta participación suele producirse a través de la participación del representante diplomático del país en la organización que en ocasiones suele jugar un rol activo en la movilización de la diáspora.

Mucho se ha discutido en este sentido sobre la oportunidad y conveniencia de la involucración de modo directo del Gobierno del país en la acción de la organización de la comunidad. Entre los argumentos a favor suele mencionarse la mayor sostenibilidad de la organización en el tiempo, la mayor efectividad de sus acciones y la mejor orientación con las prioridades del país. Por el contrario, es evidente que se pierde en autonomía, corriéndose el riesgo de confusión entre los intereses de las partes.

La participación en la organización puede quedar abierta a la aceptación exclusiva de profesionales nacidos en el país (como el programa Raíces de Argentina), o profesionales originarios del país en cuestión, esto es, las segundas o terceras generaciones (suele ser el caso de la gran mayoría de las organizaciones, entre ellas, las organizaciones de la diáspora india) o incluso permiten la participación a profesionales que sin ser nacionales o descendientes de nacionales se sienten identificados con la cultura y realidad nacional (como es el caso, entre otras, de la red Globalscot, la diáspora escocesa).

Además, ante casos de diásporas consolidadas y bien articuladas, pueden existir un número indefinido de "capítulos" o sedes territoriales en un mismo país, tal y como ocurre con las diásporas china o mexicana en EEUU.

Numerosos y detallados han sido los trabajos que se han ocupado de describir y analizar este tipo de iniciativas, entre ellos, el de Meyer y Brown citado. Siendo el objetivo de este documento el de analizar las iniciativas de carácter público, y no privado, baste la referencia aquí hecha a fin de poder dimensionar la trascendencia de estas organizaciones en la eficacia de la política de diáspora que se implemente.

No obstante se mencionarán dos cuestiones más en esta misma línea que permitirán conocer un ejemplo de organización exitosa de la diáspora para posteriormente, poner de relieve la existencia de nuevos mecanismos mecenazgo y abrir una reflexión sobre la oportunidad de aplicar estas estrategias al ámbito que la colaboración de la diáspora para la promoción de la participación de las asociaciones.

La primera cuestión hace referencia a la red de Emprendedores Indus (TiE), un ejemplo de típico de organización de diáspora, que constituye además una iniciativa exitosa de la diáspora india y la materialización de la evolución que estos tipos de redes pueden experimentar.

La red de emprendedores Indus es la mayor red de emprendedores del mundo con más de 13 mil socios y 57 capítulos activos en 14 países. Desde el año 1992 que se fundó y hasta la actualidad los miembros TiE han ido creciendo, en promedio, a razón de un 20 por ciento al año. Con 1.350 eventos el pasado año que congregaron más de 10 mil invitados, se trata de una de las redes más activas que existen en la actualidad.

El proyecto surgió como iniciativa de un grupo de empresarios de origen indio residentes en el Silicon Valley interesados en fomentar el emprendimiento a través de una estrategia de apoyo a los nuevos talentos mediante el contacto, la creación de redes y la educación.

La red es hoy una organización abierta a la membresía de profesionales de distintas nacionalidades y opera en 14 países, entre ellos, Alemania, Bélgica, Reino Unido y Suecia. No obstante, sus raíces están en el subcontinente indio, su dirección recae en nacionales u originarios de la India y las tres cuartas partes de sus trabajos se desarrollen en los Estados Unidos o en la India.

Originariamente focalizada en incentivar proyectos de la industria informática y tecnología de la información y comunicación; en la actualidad su campo de aplicación se está expandiendo hacia la energía limpia, la tecnología agrícola y las ciencias de la vida.

Además, de modo progresivo ha ido ampliando sus funciones desde una estrategia de apoyo a los jóvenes emprendedores a través del ofrecimiento de formación especializada e internacional diseñada e impartida por un grupo de sus más destacados miembros y dirigida a dotar a los participantes de unos conocimientos específicos para el mejor desarrollo de sus ideas emprendedoras hasta el diseño de estrategias de financiación a través de fondos de capital riesgo o redes de benefactores.

Esta última forma de colaboración a través de la inversión de benefactores es aún muy reciente. De hecho, la construcción de una red de “ángeles” de este tipo en Silicon Valley data del año 2010. No obstante, a pesar de su juventud, en sólo dos años de vida, la red ha logrado lanzar 10 proyectos innovadores mediante un apoyo medio de entre los 160 mil y 500 mil euros.

Además, la red se ha convertido en un actor relevante en los países en los que actúa llegando a actuar como grupo de presión. Uno de los resultados de esas presiones fue el logro de la modificación en la India de la normativa de capital de riesgo.

Esta red es sólo una de las múltiples existentes. La aparición y actuación de estas organizaciones no es algo novedoso. Ya desde los primeros años sesenta se dispone de

estudios documentales que dan cuenta de la existencia y actividad de este tipo de organizaciones y algunas de las actuales y más sólidas organizaciones asiáticas, entre ellas algunas chinas o indias datan de aquellos años.

Estas organizaciones han ido evolucionando y adaptándose a los nuevos contextos, en muchos casos, promoviendo la aparición de esos nuevos escenarios.

En los últimos años, y aquí el segundo aspecto que me parece interesante destacar, se ha ido produciendo una incorporación y apropiación por estas organizaciones de los más novedosos mecanismos de inversión y donación surgidos.

Uno de estas estrategias de inversión usando la red como canal de comunicación fue la red *"Business in Development"* (BiD). Puesta en marcha en el año 2005, la red BiD tiene por objetivo contribuir al crecimiento económico sostenible de los mercados emergentes potenciando el emprendimiento empresarial a través de la creación de pequeñas y medianas empresas en países en desarrollo.

Con este objetivo y conociendo que gran parte de las dificultades encontradas en los procesos para la creación de empresas están relacionadas con la obtención de la financiación que se requiere, un grupo de individuos de origen holandés puso en marcha a través de esa red un vehículo para difundir las iniciativas y poner en contacto emprendedores con potenciales inversores. Desde el año 2008 se han realizado 90 conexiones por valor de 12 millones de dólares en créditos y capital riesgo.

Adicionalmente, desde el año 2010 se llevan a cabo servicios de asesoría a emprendedores e inversores. La red cuenta con 1.000 mentores que prestan asesoría en las diferentes etapas de la propuesta del plan de negocio y cuya colaboración puede ser a título individual o corporativo. El pasado año 2011, la red contaba con 46.830 miembros, contaba con un acumulación de más de 12 mil solicitudes proyectos, facilitó la creación de 673 empresas y de más de 4700 puestos de trabajo.

Junto a estas estrategias destinadas a facilitar la realización de proyectos e iniciativas a través de la inversión, esto es a través de la financiación con ánimo de lucro para el agente financiador, están surgiendo otro tipo de actuaciones dirigidas a financiación sin ánimo de ganancia, se trataría de financiaciones calificables como *"donaciones"*.

En este contexto, las oportunidades ofrecidas por las estrategias de *"crowdfunding"* han supuesto la apertura de un universo de posibilidades hasta hace muy pocos años desconocido.

El *"crowdfunding"* o *"micromecenazgo"* consiste en la puesta en contacto virtual a través de la Red a personas físicas o jurídicas con ideas emprendedoras pero sin capacidad económica para asegurar su realización con un segundo grupo de personas con capacidad y motivación para contribuir económicamente en el proyecto.

Se trata en definitiva de una cooperación y colaboración de diferentes *"micro-donantes"* (en atención al capital que en término medio suelen aportar) en el apoyo a proyectos, iniciativas o ideas de personas físicas o jurídicas.

El “*crowdfunding*” surgió a principio de la década pasada para el impulso de proyectos musicales o cinematográficos y poco a poco se ha ido extendiendo a otros proyectos culturales, educativos, sociales o emprendedores.

La apropiación e incorporación de este tipo de estrategias de carácter innovador por las diásporas podría resultar de mucho interés en un contexto de crisis económica como el actual por las oportunidades que conlleva. En este sentido, el hecho de apropiación por la diáspora de una nueva forma de trabajo a través de un vehículo de comunicación conocido y familiar, como internet, el hecho de consistir en pequeñas aportaciones económicas, a partir de la fracción de euro, la seguridad que conlleva el hecho de que si no se logra el monto económico estimado como necesario para la realización del proyecto, la cantidad invertida revierte al donante, el ofrecimiento de realizar una contribución al desarrollo del país a través de una multiplicidad de oportunidades, permitiendo la elección de aquella que más se ajuste a la ideología, personalidad, carácter, interés, experiencia del donante, o el hecho incluso de poder dar un seguimiento cercano a la iniciativa que se “apadrine” son sólo algunas de las razones que contribuyen al éxito de este tipo de estrategias.

5.2.3. Oportunidades para España

Dado lo reciente de la experiencia, España no dispone de una estrategia de comunicación y acción hacia sus diásporas cualificadas en el exterior. No se cuenta con registros o información certera y completa sobre el número y características de la población cualificada residiendo en el exterior, no existe tampoco una presencia pública en las principales redes de la diáspora ni éstas se instrumentan como mecanismo de difusión de información pública o comunicación entre el Estado y sus nacionales.

Existen, no obstante, algunas oportunidades en este ámbito que podrían ser interesantes para el desarrollo de algunos de los aspectos analizados hasta aquí. En este sentido, algunos mecanismos como los relativos a las redes de benefactores o el “micromecenazgo” están irrumpiendo con fuerza en el escenario nacional, con antelación incluso al desarrollo que de los mismos puedan tener algunos otros países europeos.

En lo que respecta a las redes de “*business angels*”, la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) y el Observatorio Español de I+D+i para la competitividad, han identificado la existencia de 54 de estas redes en España.⁸

Este número, está muy lejos aún de las 340 redes identificadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y por detrás de las 80 redes detectadas en Francia o las 64 en Reino Unido, pero supera los niveles de Alemania (41), Canadá (30), Suecia (22), Italia (12) Portugal (11) y posiciona a España en un buen lugar de cara al lanzamiento y desarrollo de propuestas competitivas.

Del mismo modo, constituye también un factor positivo en términos competitivos y de posicionamiento en la sociedad del conocimiento el buen grado de coordinación existente entre Universidad y empresa, superior en ocasiones a los niveles observados en Estados Unidos. Esta asociación público-privada en coordinación con otros factores tales como las

⁸ Indicadores del Sistema Español de Ciencia y Tecnología.

organizaciones de mentores, con fines formativos o de asesoría o las redes de benefactores, podrían funcionar como un catalizador y producir efectos multiplicadores de los insumos recibidos.

Desde hace unos pocos años, las iniciativas de “micromecenazgo” o “*crowdfunding*” están también irrumpiendo con fuerza en el escenario nacional y habrá que esperar a ver su regulación en la futura Ley de Mecenazgo.

Y en este sentido, como se adelantó, se podrían explorar las oportunidades de aplicar estos conceptos de modo que permitan canalizar las contribuciones voluntarias de la diáspora en concurrencia o no con inversiones públicas o dirigidas o respaldadas por la iniciativa pública.

6. EL FOMENTO DE LA CIRCULACIÓN DE LOS PROFESIONALES EN ESPAÑA

En los apartados anteriores se han analizado las oportunidades de integrar e involucrar a los profesionales cualificados en el exterior en el desarrollo nacional por dos medios: a través de la facilitación del retorno a aquellos que deseen regresar y considerando las posibilidades que se podrían articular para que aquellos que lo prefieran, puedan colaborar desde su país de residencia aportando sus capacidades o una contribución económica.

En un sentido relacionado, este apartado reflexionará sobre la movilidad internacional de los estudiantes universitarios como un tipo de migración cualificada y se incluirá también una referencia a la movilidad internacional, aun muy poco representativa, de los estudiantes de ciclos superiores de formación profesional.

El objetivo de es el de poner en valor la trascendencia de la movilidad internacional de los estudiantes como un tipo de movilidad de profesionales cualificados que, si no se toma en consideración y se ponen las medidas oportunas, los mecanismos dirigidos a estimular el intercambio entre instituciones, universidades, centros de investigación públicos o privados realizados durante la etapa de formación del estudiante acabarán resultando en una vía de emigración cualificada.

6.1. LOS ESTUDIANTES INTERNACIONALES COMO UN TIPO DE MIGRANTES CUALIFICADOS

En un mundo integrado y globalmente comunicado como el actual, la movilidad de las personas se expresa no sólo a través de la migración con fines económicos sino también mediante los flujos de estudiantes que cursan la totalidad o parte de sus estudios fuera del país de origen.

La movilidad de los estudiantes de nivel postsecundario, universitario en la mayor parte de las ocasiones, se conforma así como una potencial migración de profesionales cualificados al mismo tiempo que, la oportunidad de cursar una formación internacional se contempla como trámite necesario para la obtención de un mejor puesto de trabajo y unas mejores condiciones laborales.

Partiendo del respaldo la formación internacional por cuanto contribuye a enriquecer el capital humano, social, cultural y potencialmente económico de un individuo, la movilidad internacional de los estudiantes es considerada en sí misma como un tipo de migración cualificada así como el germen de una potencial migración internacional futura y es desde esta doble óptica que se realizará una reflexión con el objeto de complementar el análisis realizado sobre la migración cualificada.

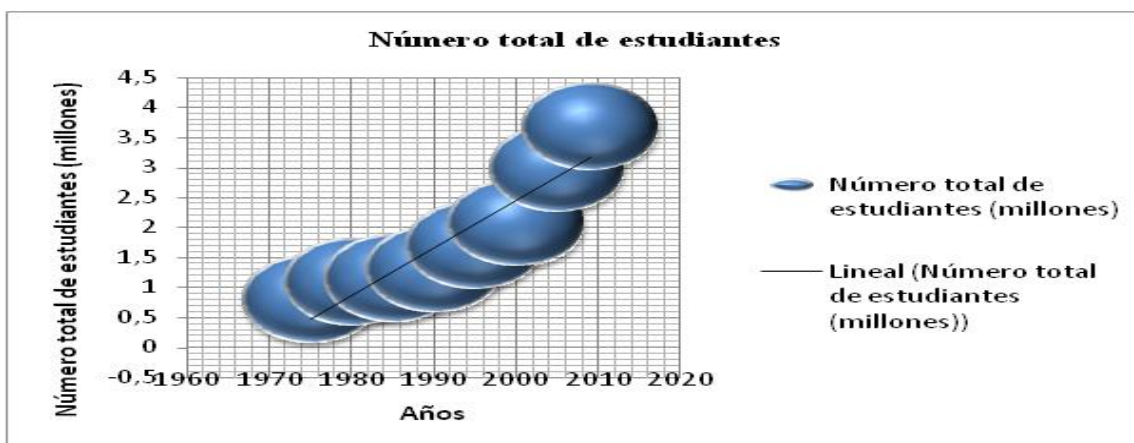
La OCDE y la Organización de Naciones Unidas para la Educación (UNESCO) definen a los “estudiantes internacionales” como aquellos no nacionales y/o no residentes permanentes de un país que cursan estudios en él o aquellos cuya educación anterior se realizó en un país diferente al actual.

No obstante, y a pesar de que esta sea la definición generalmente utilizada, existen enormes divergencias entre los criterios utilizados por los diferentes países para la medición del volumen de estudiantes internacionales que se traducen entre otras cuestiones, en la consideración como internacionales de todos los nacionales extranjeros con independencia del lugar de residencia anterior.

De conformidad con el informe OCDE *Education at a Glance* de 2011, la Organización estimaba un volumen de 3,7 millones de estudiantes internacionales de nivel de máster o doctorado en el año 2009, que representaban el 2 por ciento de los estudiantes inscritos en estos programas. De esos 3,7 millones, tres cuartas partes tenían como destino países de la Organización y especialmente las regiones de Europa Occidental, América del Norte y Asia.

La movilidad transfronteriza de los estudiantes ha ido creciendo de forma progresiva en estos años de forma paralela al cambio de patrones y tendencias.

Los países de la OCDE, con EEUU a la cabeza (recibió el 18,7 por ciento de los estudiantes internacionales en 2008 frente al 26 por ciento computado en el año 2000) siguen siendo el principal país de destino, aunque de modo paulatino ha ido mermando su poder de atracción en favor de otros países anglófonos como Reino Unido (10%), Australia, o la propia Francia o Alemania con un porcentaje de estudiantes internacionales recibidos del 7 por ciento cada uno.



Internalización de estudiantes universitarios (1975-2009)		
Años	Número total de estudiantes (millones)	
1975	0,8	
1980	1,08	
1985	1,14	
1990	1,3	
1995	1,7	
2000	2,1	
2005	3,0	
2009	3,7	

Fuente: *Education at a Glance 2011*

Los grandes países de origen de los estudiantes internacionales siguen siendo China (15% del número de estudiantes internacionales) e India (6%) en primer y segundo lugar entre los países en desarrollo y/o emergentes. No obstante, a lo largo de las dos últimas décadas, este proceso ha ido acompañado de la consolidación a su vez de estos emergentes como grandes polos regionales de conocimiento y de atracción de estudiantes internacionales de la región. Este proceso se ha visto incentivado por el extraordinario crecimiento económico experimentado en los últimos años por estos países junto a la apertura de sedes de Universidades extranjeras del más alto nivel.

En cualquier caso, a pesar de la altísima tasa de creación de universidades nuevas cada año (se espera que en el año 2020 haya casi 1000 universidades más de las existentes el pasado año en China), de la apertura de centros universitarios extranjeros en las capitales de estos países, muchos de ellos estadounidenses, ingleses o franceses o la fuerte impronta de la formación virtual a través de internet en centros extranjeros, las tendencias demográficas de estos países unidos al hecho de la democratización de la enseñanza superior, razones vinculadas a la mayor competitividad internacional y la atracción de los centros de reconocido prestigio internacional sostienen una tendencia indicativa de la sostenibilidad de la búsqueda de alternativas en el exterior a necesidades formativas de los ciudadanos.

De acuerdo a la información publicada por la OCDE, el porcentaje de estudiantes internacionales se ha incrementado en un 85 por ciento en la primera década del siglo para estudios de licenciatura, máster o doctorado. Y aunque en valores absolutos es mayor el número de nacionales que se desplazan durante los estudios de licenciatura, en términos relativos respecto al país de origen y a la población local en destino, es mayor el porcentaje de alumnos extranjeros en el nivel de máster y doctorado.

A partir de los datos de la OCDE, España no ocupa una posición relevante a nivel internacional ni como país emisor ni como país de atracción de migrantes internacionales. Como país de atracción sólo logra atraer el 2,3 por ciento de los estudiantes internacionales y “exporta” una cantidad ciertamente modesta, que no alcanza el número de 25.000 en el año 2008. Sin embargo, considerado a nivel comunitario (a partir de los datos del programa Erasmus) España se sitúa como el país preferido por nuestros socios comunitarios.

Los factores determinantes de la movilidad entre los estudiantes no son muy diferentes a los causantes de la movilidad entre los profesionales. Así, se recordará como algunas páginas atrás se mencionaban ya los siguientes en sede de migración económica:

- No encontrar satisfacción a las necesidades o expectativas formativas en el país de residencia del estudiante bien porque no se oferte la formación requerida bien porque la calidad de la formación ofertada sea inferior a la deseada.
- La expectativa de obtener una mejor formación y desarrollo académico en el exterior que les permita ser más competitivos nacional e internacionalmente,
- Las oportunidades agregadas que conlleva dominar un segundo idioma a nivel profesional (no es casual que un 23 por ciento de los estudiantes internacionales curse materias de administración de empresas o similares y que un 45 por ciento de los estudiantes internacionales residan en países habla inglesa, Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Canadá y Nueva Zelanda).
- Las oportunidades de entrar en contacto con un entorno profesional más interesante para el estudiante, lo que podría llegar a convertir a la movilidad en la etapa formativa en un paso previo y hasta cierto punto preparatorio de la profesional.

- La existencia y contacto con redes de antiguos alumnos del centro donde se pretenden cursar los estudios.
- El apoyo familiar emocional y financiero para la toma de la decisión.
- La proximidad geográfica y cultural respecto al país de nacionalidad o la calidad de la vida son algunos otros factores incentivadores de la movilidad académica.

Algunos de los principales factores desincentivadores serían las dificultades encontradas para la financiación de los estudios, el riesgo a la desconexión del entorno nacional para aquellos que deseen regresar y ejercer una actividad profesional en el país, el riesgo a la percepción por terceros de su carrera como “internacional” de modo que dificulte la inserción en el mercado laboral nacional, la falta de dominio del idioma oficial del país de destino, dificultades de tipo administrativo (visados y permisos de residencia fundamentalmente) o la falta de la suficiente motivación personal o apoyo familiar.

En este sentido, es evidente que una combinación idónea de las políticas educativas y de emigración podría tener impactos muy positivos en la formación del capital humano nacional.

A continuación se revisarán algunas de las medidas implementadas por el Gobierno español para impulsar esa formación internacional.

6.2. POLÍTICAS Y ACCIONES DIRIGIDAS A LA MOVILIDAD DE LOS ESTUDIANTES NACIONALES EN ESPAÑA

Partiendo de la consideración que toda salida internacional de estudiantes supone o puede suponer una migración cualificada, se mencionan a continuación las fórmulas dirigidas a incentivar la formación de los propios estudiantes en los niveles de educación superior universitaria (licenciatura, máster y doctorado).

Las diferentes medidas están diseñadas para facilitar y complementar la formación del estudiante, bien a través de la realización de un periodo de formación académica bien a través de la realización de un periodo de formación práctica en el exterior.

Normalmente la vía usada para incentivar la formación de los estudiantes en el exterior es a través de becas, préstamos o estímulos económicos, concedidos por entes públicos o privados para cursar esa capacitación. Entre las concedidas por entes públicos a nivel nacional, se encuentran las de los gobiernos nacional y regional y en menor medida, algunos apoyos brindados a nivel local.

En algunos casos, el retorno y el desempeño profesional en el país es una condición obligada para la concesión de la beca con el compromiso de devolver lo percibido si no se hiciera. En otros casos, el retorno no es una condición exigida.

En España son varios los mecanismos articulados para incentivar la formación de capital humano en el exterior. No existiendo un registro que comprenda la totalidad de beneficiarios anuales de estos programas ofrecidos por instancias públicas y privadas, a continuación se presentan los programas más significativos de ambas modalidades en atención al número de beneficiarios.

Como introducción al análisis de los datos que se muestra a continuación, se puede afirmar que España sigue la tendencia general identificada en el apartado anterior:

- La movilidad transfronteriza de los estudiantes españoles ha ido creciendo paulatinamente. Esta afirmación es avalada tanto por los datos de programas

comunitarios (ERASMUS), como por el incremento de solicitudes de beca en los programas nacionales de apoyo a la movilidad o incluso en atención al número de solicitudes recibidas por instancias privadas (de cuatro solicitudes por beca recibidas por la Fundación La Caixa en 1982 a 14 solicitudes por beca en la actualidad).

- El mayor índice de movilidad se identifica a nivel universitario de grado y en términos relativos a nivel de posgrado (máster o doctorado) y post-doctorado.
- La movilidad en el nivel de formación profesional está aún muy lejos de los índices universitarios aunque viene consolidándose con fuerza en el escenario nacional e internacional, constituyendo un factor distintivo de la realidad nacional española frente a otras realidades comunitarias.
- Los países anglófonos son los destinos preferidos de los estudiantes internacionales españoles, sea a nivel de grado o de posgrado.
- No existe un sesgo por razón de género significativo y si bien se observa en general un mayor porcentaje de mujeres participantes de estos programas, este porcentaje es representativo de la mayor participación femenina a nivel universitario.
- El programa ERASMUS constituye el principal medio facilitador de la movilidad entre estudiantes. Uno de sus principales logros en su contribución a la creación del Espacio Europeo de Educación superior consiste en el impulso al reconocimiento de títulos entre los Estados.

1. Movilidad de estudiantes españoles de nivel de grado.

El programa ERASMUS lleva en funcionamiento desde el año 1987. A través de estos años, según los últimos datos disponibles, ha permitido la realización de periodos de estudio o formación práctica en el exterior de entre 3 y 12 meses a 2,2 millones de estudiantes de 33 países distintos y se espera que alcance los 3 millones de beneficiarios al finalizar el año 2012. Más de 4.000 instituciones en toda la UE y un presupuesto anual de 450 millones de euros sostienen este programa que se ha convertido en una de las experiencias más exitosas puestas en marcha a nivel comunitario.

España es el primer país de destino de los estudiantes Erasmus y uno de los principales países de origen junto con Alemania y Francia.

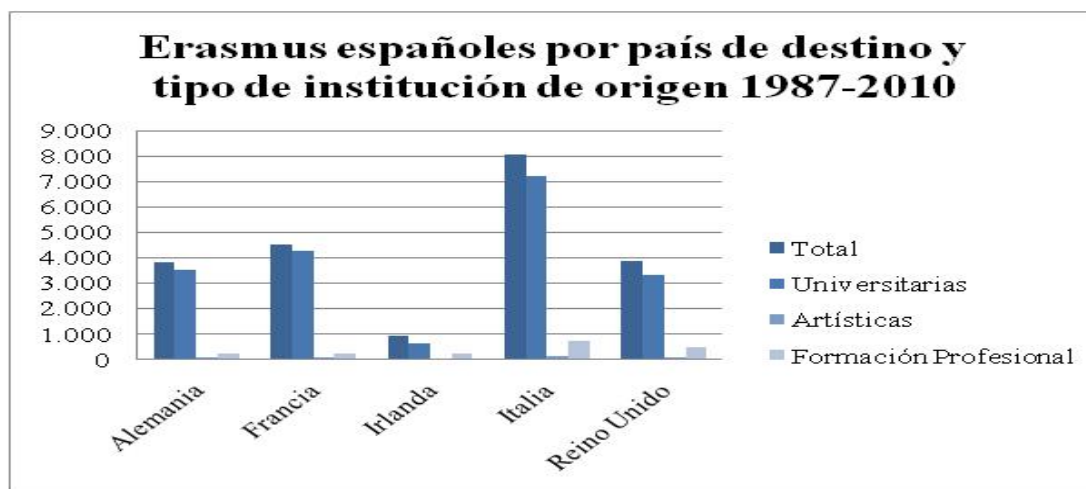
El programa Erasmus supone uno de los programas promotores de una mayor internacionalización en la formación de los alumnos a nivel comunitario y el principal canal de salida de los estudiantes españoles a países de la UE.

Esta región constituye el principal destino de los estudiantes universitarios españoles por varias razones; entre ellas: proximidad geográfica, cultural, calidad educativa y equiparación de costos de los estudios respecto del precio medio a nivel nacional. Junto a las razones anterior, el reconocimiento automático de asignaturas superadas entre el país de destino y de origen convierten a el programa Erasmus en una formula de éxito para la movilidad internacional a nivel universitario que ya ha conseguido movilizar 355.580 estudiantes españoles.

Las Comunidades Autónomas de Andalucía con 7.640 estudiantes (21,1% del total), Madrid con 6.772 (18,7%) y Cataluña con 4.468 (12,3%) son las principales regiones de origen de los estudiantes.

Alemania y Reino Unido se sitúan siempre entre los cuatro primeros destinos preferidos por los becarios Erasmus españoles. El tercer o cuarto puesto, dependiendo del año, lo disputan Francia e Irlanda en atención a la institución de procedencia de los alumnos. Así, Francia es el destino elegido por los universitarios españoles e Irlanda por los estudiantes de formación

profesional. Italia encabeza siempre la lista de países de destino con una tasa de crecimiento marginal interanual superior al 20 por ciento desde el año 2003; sólo los estudiantes universitarios de carreras de humanidades y artes anteponen Reino Unido a Italia como destino elegido.



País de destino/ tipo de institución de origen	Total	Universitarias	Artísticas	Formación Profesional
Alemania	3.847	3.527	61	259
Francia	4.549	4.281	40	228
Irlanda	929	665	9	255
Italia	8.078	7.216	118	744
Reino Unido	3.872	3.339	46	487
Otros	14.908	13.924	220	764
Total	36.183	32.952	494	2.737

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Entre los estudiantes universitarios españoles, los matriculados en carreras sociales o económicas son los que muestran un mayor interés en participar de los intercambios seguidos de estudiantes de ingeniería y ciencias de la salud.

Los estudiantes de formación profesional pueden desde el año 2008 participar también de estos programas de movilidad, mostrando un mayor interés en participar los alumnos de las áreas de humanidades y servicios.

La posibilidad de optar a una beca Erasmus para realizar periodos de prácticas profesionales fue otra de las novedades introducidas en el año 2007 con ocasión de la reflexión acometida sobre el Programa y su inserción en el Programa de carácter más amplio de Educación y Formación a lo Largo de la Vida y que viene a asumir las actividades realizadas por el antiguo Programa Leonardo.

Tan sólo son 13.349 las becas concedidas a estos fines, casi el 90 por ciento destinadas a facilitar la incorporación en pequeñas empresas a educadores (775 becas concedidas), científicos y técnicos (618), financieros (415) y estudiantes de comunicación (412). El tiempo de disfrute de estas becas, como las de estudios para estudiantes de formación profesional es de entre 3 y 4 meses.

2. Movilidad de estudiantes españoles a nivel de Máster o Doctorado.

Además, desde el curso académico 2009/2010 coincidiendo con el inicio de la segunda fase del Programa, los estudiantes españoles se pueden beneficiar de las becas ofrecidas por el Programa Erasmus Mundus para estudios de Máster o Doctorado.

Desde el curso académico 2010/2011 hasta la actualidad, 113 estudiantes de máster españoles se han beneficiado de una beca Erasmus Mundus frente a las 1.168 solicitudes presentadas y 8 han sido los seleccionados para cursar programas de doctorado europeo frente a los 147 solicitantes.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte es la instancia competente para la gestión de las políticas educativas. En atención a esa responsabilidad, el Ministerio viene apoyando la movilidad internacional de los estudiantes españoles a través de becas, subvenciones y préstamos.

La mayor parte de las ayudas solicitadas y otorgadas por este Ministerio para facilitar la movilidad se dirigen a facilitar la realización de estudios de máster y doctorado.

Atendiendo a las becas o apoyos logrados para la realización de estudios en países distintos a España, los estudiantes españoles siguen la tendencia general apuntada en el apartado anterior, prefiriendo como destinos los países anglófonos y entre ellos los más cercanos cultural y geográficamente a España, en concreto, Reino Unido y EEUU así como algunos otros grandes referentes a nivel europeo como Alemania o Francia.



Año/País	2007	2008	2009	2010	Total
España	3.251	4.155	5.010	2.026	14.442
Reino Unido	93	262	74	91	520
EEUU	0	100	20	31	151
Francia	30	50	15	18	113
Holanda	15	38	6	21	80
Suecia	13	31	10	5	59
Alemania	14	18	14	9	55
Portugal	18	20	5	2	45
Dinamarca	8	14	6	8	36
Suiza	2	13	6	2	23
Otros	19	41	15	22	97
Total	3.463	4.742	5.181	2.235	15.621

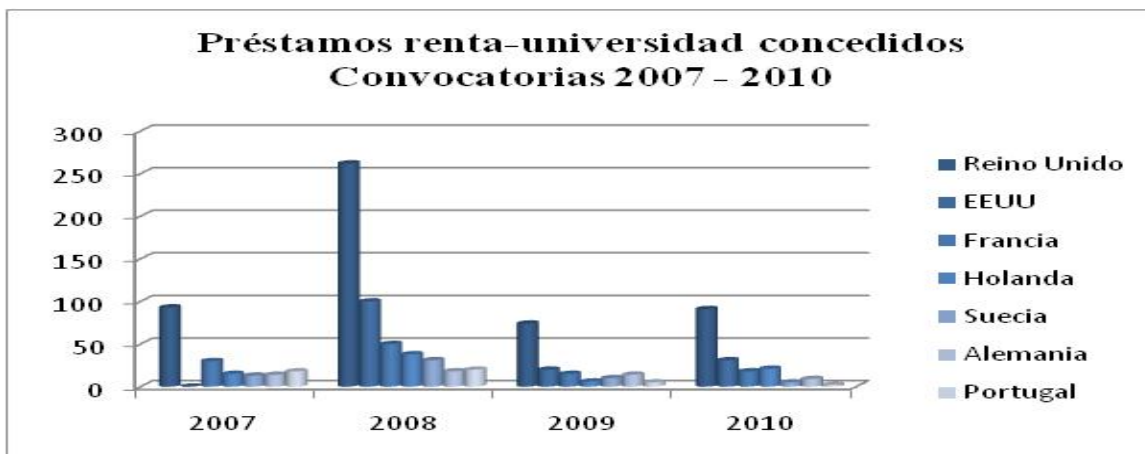
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, desde el año 2007 y hasta el pasado año 2011 se convocó con carácter anual por el Ministerio de Educación, Cultural y Deporte unos préstamos a largo plazo cuya finalidad es la de facilitar la financiación de las enseñanzas y estudios de máster y doctorado a realizarse en España o en el exterior.

Son préstamos financiados por el Instituto de Crédito Oficial (ICO), una entidad pública empresarial adscrita al Ministerio de Economía y Competitividad que comportan unas condiciones muy blandas en cuanto al tipo de interés y los plazos y formas de devolución.

Estos préstamos, denominados “renta-universidad” se dirigen a cubrir los gastos de matrícula y residencia en el exterior con el fin de facilitar la formación internacional a todos los interesados de nacionalidad española o de otro país de la UE y que cumpliendo con los requisitos de la convocatoria y habiendo sido aceptados en un programa de formación superior, no cuenten con los medios económicos para realizarlo.

El 92,4 por ciento de los préstamos concedidos en las cuatro convocatorias entre 2007 y 2010 se solicitaron para cursar estudios de máster o doctorado en centros españoles. Los estudiantes interesados en cursar estudios en centros universitarios extranjeros (1.179) eligieron Reino Unido, Estados Unidos y Francia como destino académico.



Préstamos Renta Universidad concedidos. Convocatorias 2007-2010.					
	2007	2008	2009	2010	Total
España	3.251	4.155	5.010	2.026	14.442
Reino Unido	93	262	74	91	520
EEUU	0	100	20	31	151
Francia	30	50	15	18	113
Holanda	15	38	6	21	80
Suecia	13	31	10	5	59
Alemania	14	18	14	9	55
Portugal	18	20	5	2	45
Dinamarca	8	14	6	8	36
Bélgica	8	9	4	5	26
Suiza	2	13	6	2	23
Italia	3	6	2	5	16
Austria	2	4	3	5	14
Irlanda	3	4	1	1	9
Polonia	0	4	2	3	9
Finlandia	1	6	0	1	8
Canadá	0	3	0	0	3
Eslovenia	0	2	0	1	3
Luxemburgo	1	1	0	1	3
Noruega	0	1	2	0	3
Hungría	1	1	0	0	2
Letonia	0	0	1	0	1
Total	3.463	4.742	5.181	2.235	15.621

Fuente: Ministerio Educación, Cultura y Deporte.

A nivel autonómico, la mayor parte de los apoyos a la formación se ubican en el marco de programas de internacionalización, como los relativos a la formación de expertos en comercio exterior que son apoyados por las Oficinas homónimas de Andalucía, Madrid, Navarra o Valencia entre otras.

Sin embargo, no son muchas las oportunidades que brindan los Gobiernos autonómicos para la movilidad internacional de los estudiantes de máster o doctorado en el exterior. La más importante de las excepciones en atención al número de ayudas concedidas es la que representa la Junta de Andalucía que, a través del Programa Talentia, lleva apoyando desde el año 2007 la formación de tercer ciclo en el exterior para los nacidos o empadronados en la Comunidad y para aquellas personas que sin estarlo, hayan cursado su grado en Universidades andaluzas.

En las convocatorias 2007/2008 y 2008/2009, un total de 82 personas, en su mayor parte de nacionalidad española y nacidos en la Comunidad andaluza se beneficiaron de este programa recibiendo un apoyo medio de alrededor de los 35 mil euros. El compromiso de la Región con la movilidad internacional alcanzó para estas convocatorias 1,95 y 1,38 millones de euros respectivamente.

A este escenario habría que sumar los apoyos brindados por entes de derecho privado. Aunque son muchos los actores intervinientes en este sentido y sería muy difícil hacer un registro completo de las acciones financiadas; dos son los mayores financiadores a nivel nacional que facilitan la formación internacional a nivel de máster o doctorado de los nacionales españoles: la Fundación La Caixa y la Fundación Cajamadrid.

La obra social de la Fundación La Caixa lleva apoyando durante treinta años la formación de la excelencia a través de su programa de becas para estudios de doctorado en España y en el exterior. Con más de 105 millones de euros invertidos, ocho millones sólo en la última convocatoria, promueve los estudios de tercer ciclo en Europa, Estados Unidos, Asia y Canadá. Aunque el presupuesto o dicho de otro modo, el número de propuestas financiadas, ha ido disminuyendo desde el año 2008, a lo largo de estos años el Programa ha permitido la formación de 3.195 profesionales (aproximadamente el 50 por ciento en el exterior) y se han otorgado 113 becas de apoyo en la convocatoria de 2011.

Estados Unidos es en este caso el principal país de destino de los becarios, con un 40 por ciento de los solicitantes que optan por programas en ese país, seguido por el Reino Unido (entre el 20 y el 25 %), Alemania y Francia.

El programa de becas de posgrado de la Fundación Cajamadrid cumple en el curso académico 2012/2013 trece convocatorias que han permitido completar sus estudios de postgrado a 877 titulados superiores españoles.

A diferencia de las ayudas del Ministerio de Educación y de las concedidas por la Fundación La Caixa, el Programa de Becas de Postgrado de la Fundación Cajamadrid se dirige exclusivamente a la facilitación para la realización de estudios de Máster y Doctorado fuera de España. Desde la creación del programa, la Fundación Cajamadrid ha contribuido a la movilidad de los estudiantes de tercer ciclo con un total de 50 millones de euros.

Las áreas de conocimiento para las que se conceden estas becas son: Social y Jurídica (en estos trece años se han concedido un 35 por ciento de las becas para estudios de Máster o Doctorado en las disciplinas de la Economía, Ciencia Política, Sociología, Derecho), 20 por

ciento para las disciplinas Biosanitarias (Biología, Medicina, Farmacia, Veterinaria), 22,5 por ciento para las correspondientes al área Politécnica (Ingeniería, Informática, Arquitectura), un 12,5 por ciento para las Ciencias (Física, Química, Matemáticas) y un 10 por ciento de las becas destinadas a financiar formación superior en Música.

Aproximadamente el 48 por ciento de los becados por la Fundación Cajamadrid tiene como país de destino Estados Unidos, el 32 por ciento el Reino Unido y el 20 por ciento el resto de países europeos y Canadá.

Además de este programa de posgrado, durante los años 2008 y 2009 la Fundación becó a más de 1200 estudiantes que habían sido beneficiarios del programa Erasmus complementando la asignación percibida por esta vía.

3. Incentivación de la movilidad a nivel posdoctoral

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte fomenta también la movilidad de investigadores en el nivel postdoctoral.

Varias son las fórmulas empleadas para incentivar esta movilidad internacional de investigadores postdoctorales-profesionales cualificados. A continuación se relacionan las ayudas concedidas desde el año 2007 para la realización de estancias de investigación postdoctoral en el extranjero de entre 12 y 24 meses, vinculados en este caso a la firma de un contrato laboral.



Ayudas para estancias Posdoctorales en centros en el extranjero					
Convocatoria /País	2007	2008	2009	2010	Total
Alemania	16	29	20	14	79
Australia	4	2	5	3	14
Bélgica	4	9	4	5	22
Canadá	11	4	11	3	29
España	20	0	0	0	20
EEUU	0	61	115	87	263
Reino Unido	55	54	70	44	223
Holanda	0	8	8	10	26
Italia	26	17	10	13	66
Holanda	9	17	7	0	33
Portugal	2	2	14	8	26
Suecia	4	5	2	6	17
Suiza	5	16	8	4	33
Otros	117	144	119	8	388
Total	304	410	420	220	1.354

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

A partir de la información anterior se puede observar la coincidencia en términos generales entre las tendencias identificadas sobre movilidad internacional de estudiantes y las observadas entre los estudiantes españoles.

Además, conviene notar que la cifra real de estudiantes internacionales españoles es muy superior a la oficial a partir de lo que parecen indicar la ratio de solicitudes de beca o ayudas presentadas sobre las concedidas. En este sentido y si bien muchos potenciales candidatos desistirán de su proyecto por falta de posibilidades económicas, porcentajes de solicitudes de 10/1 o de 13/1 en los Programas Erasmus para Máster o Doctorado o en becas otorgadas por algunas entidades de derecho privado pueden hacer pensar en el flujo de personas que emprenden por sus propios medios o con otras ayudas el camino de salida.

Asimismo, considero que sería provechoso disponer de información relativa al porcentaje de retornos o al tiempo medio de residencia (y trabajo) en España de los beneficiarios de estos programas a fin de conocer el rédito que éstos puedan tener en términos de aplicación de conocimientos adquiridos y en general para procurar una evaluación y en su caso, rediseño de los programas.

Sin embargo, no se dispone de ninguna información homogénea y comparable de los programas en cualquiera de los niveles más allá de, en todo caso, un seguimiento puntual a algunos becarios de forma independiente.

Por último, recordar que esta estrategia de impulso a la internacionalización de la formación y movilidad de los estudiantes debe correr en paralelo a un esfuerzo por la atracción de estudiantes internacionales en España.

Así, del mismo modo que se decía que las medidas dirigidas a la promoción del retorno de los profesionales en el exterior deben ir acompañadas de una mayor inversión y desarrollo del tejido económico e innovador nacional y una mejora de las condiciones de empleo, en este caso, se deben también apoyar las medidas dirigidas a incentivar el atractivo internacional de España como país de destino de los estudiantes internacionales y no sólo de los incorporados en los programas de movilidad Erasmus durante el ciclo de grado.

7. UNA AGENDA POLÍTICA PARA LA EMIGRACIÓN CUALIFICADA EN ESPAÑA. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La población no es un atributo del territorio. No es una novedad, aunque en ocasiones se olvida, que las personas son móviles nacional e internacionalmente y que la satisfacción de sus necesidades constituye el motor generador del desplazamiento.

Hay tantas razones para la movilidad como tipos de migraciones internacionales. Entre ellas, la más importante en atención al número de personas que afecta es la migración económica o laboral. La migración internacional de carácter económico representa la mayor parte de los 215 millones de migrantes internacionales que se estima existen en la actualidad, aproximadamente un tres por ciento de la población mundial.

De la emigración económica, una parte muy importante en términos absolutos y mucho más en atención a lo que representa en términos de impacto al desarrollo nacional, viene constituida por la migración de profesionales cualificados.

Esta migración se estima que representa un 30 por ciento de la emigración económica, dicho de otro modo, unos 75 millones de emigrantes profesionales cualificados en 2050 de cumplirse las previsiones de la OIM que estiman una cifra de 230 millones de migrantes internacionales para ese año.

España no es ajena a esta realidad internacional; mucho más en tanto la coyuntura económica que desde hace unos años marca la realidad nacional, con altas tasas de desempleo, disparadas en determinados sectores profesionales y en los grupos de edad más jóvenes, ajustes presupuestarios que dejan escaso margen a la inversión en ciencia, educación e investigación y lentas previsiones de recuperación (en este sentido, la OCDE en su informe de perspectivas semestrales del pasado año no preveía una recuperación de los niveles de desempleo del nueve por ciento en España sino hasta el año 2026) dejan poco margen de maniobra para aquellos que buscan una salida y desarrollo profesional en España.

Es así que recientemente, marcando un nuevo punto de inflexión en el pulso emigración/inmigración, España ha entrado a formar parte del grupo de países “exportadores” de mano de obra cualificada.

Sin disponer de datos certeros que permitan cuantificar cuántos o quiénes se van, las tendencias parecen sugerir que son los profesionales de la ciencia, la arquitectura, la ingeniería y la sanidad los que en esta ocasión están dejando el país.

Si, como ha quedado establecido en repetidas ocasiones por la OIM, el Banco Mundial, la OCDE y la Comisión Europea entre otros tantos actores, existe una vinculación positiva entre migración y desarrollo y los migrantes son agentes y vectores del desarrollo, el potencial de contribución al desarrollo nacional de los migrantes cualificados será exponencialmente mayor.

A este respecto, si la migración de los profesionales cualificados es un tipo de migración económica y desde enfoque hay que pensarla, conviene notar que la existencia de este flujo genera externalidades e impactos que van mucho más allá de los estrictamente económicos, alcanzando los de tipo social, intelectual y cultural.

En una situación de equilibrio internacional, en la que existieran unas condiciones satisfactorias de desarrollo económico, laboral y social equiparables de modo que en todos los casos se permitiera un desarrollo personal y profesional acorde a las expectativas de los trabajadores y los desplazamientos se hicieran por razones de oportunidad y no por razones de necesidad, la movilidad internacional de profesionales cualificados constituiría el mejor mecanismo para garantizar el crecimiento, la equidad y la cohesión social. Contribuiría a mejorar las transferencias de conocimientos y la gestión de las capacidades, lo que permitiría además el beneficio de todos los actores implicados en la ecuación gracias a la libre movilidad de la mano de obra cualificada que incentivaría la creación de nuevos empleos cualificados y no cualificados e impulsaría la economía.

Lamentablemente, no existe tal equilibrio internacional y son muy escasos los casos de países que se presentan simultáneamente como origen y destino de la mano de obra cualificada. Por el contrario, en la mayoría de los casos, suele haber un grupo de países “exportadores” y otro de países “receptores” de mano de obra cualificada y los movimientos internacionales cuando tienen lugar, reflejan una actuación determinada por las circunstancias, no elegida, que viene a ampliar las desigualdades a nivel internacional.

Respecto del país de destino, la existencia de un flujo sostenido de entrada de mano de obra cualificada vendría a aumentar las ventajas comparativas respecto de los países de origen. Respecto de estos últimos, la existencia de un flujo continuado de emigración de profesionales cualificados originaría un impacto negativo multiplicador al actuar un mecanismo de selección positiva de los mejores, al desaparecer las oportunidades de generación de externalidades positivas que para la creación de empleo y el desarrollo nacional conllevan estos profesionales cualificados, al desaparecer los grupos de presión, en definitiva, al perder capital humano, social, cultural y económico.

Considerando estas circunstancias y la actual coyuntura económica por la que atraviesa España que hace inevitable la continuación de esta tendencia de salida, se hace necesario un ejercicio reflexivo de racionalidad y solidaridad público necesario para invertir la tendencia de descapitalización y suma cero (“perdedores”–“ganadores”) hacia una situación de suma positiva y progreso donde cada movimiento de salida suponga un incremento marginal en términos de desarrollo y crecimiento y mejora de la calidad de vida de las personas. En otras palabras, se hace necesario tomar distancia de la urgencia de los asuntos inmediatos para abordar una cuestión de importancia en el mediano y largo plazo.

La conveniencia de abordar una reflexión de este tipo a nivel nacional e internacional es mayor si se considera que el talento emigra permanentemente. A diferencia de lo que se pueda pensar, es más habitual un escenario internacional con una alta tasa de circulación profesional que la identificación de desplazamientos internacionales unidireccionales con asentamiento de carácter permanente. Dicho de otro modo, la lógica de la globalización y de la integración económica parece tender hacia una secuencia de desplazamientos durante la vida activa de los profesionales.

A partir del estudio realizado sobre las mejores prácticas implementadas por parte de países de larga tradición migratoria se podrían identificar dos tipos de cuestiones fundamentales objeto de consideración: de un lado, las relativas al tratamiento y enfoque público y de otro lado las relativas a la solidez y vinculación estratégica de las organizaciones de profesionales con el Gobierno.

Del lado de la agenda pública, son una minoría los países que disfrutan de una política pública integral para la emigración, muchos menos los que han diseñado e implementan una

estrategia pública para la emigración cualificada. En la mayoría de los casos, las acciones suelen ser puntuales, bajo demanda de los migrantes o en respuesta a un interés concreto del Gobierno corriendo el riesgo de “instrumentalizar” o utilizar a las diásporas.

Diverso es también el grado de institucionalidad que en función de los diferentes países se concede al gobierno de la emigración y de las diásporas.

Las personas que se marchan del territorio del Estado rara vez constituyen motivo de atención para el Gobierno. El hecho que las consecuencias e impactos de la emigración cualificada se vean sólo a medio y largo plazo no ayuda en esta misión y con alguna excepción, sólo en los casos de constatación de flujos de emigración de profesionales cualificados verdaderamente significativos, la atención a la emigración cualificada adquiere el rango de política de Estado.

No obstante, con independencia del nombre que se le dé o cómo se articule, la eficacia política requiere del diseño de una política transversal e integral, que responda a las necesidades de los nacionales, ofrezca oportunidades a todos los interesados en colaborar sean nacionales o no y se alinee con las prioridades establecidas para el crecimiento y el desarrollo nacional.

La política debe ser una, integradora de los diferentes aspectos pertinentes y articulada a través de diferentes líneas o acciones. En cualquier caso, la promoción del retorno, la facilitación de la contribución desde el exterior, el impulso a la movilidad y la circulación de profesionales, la inversión nacional dirigida a hacer del país un destino de interés también para los nacionales extranjeros, deben estar articuladas y poder pensarse en atención a un mismo objetivo último.

Las organizaciones de la diáspora contribuyen de modo muy significativo al éxito de estas políticas.

La visibilidad de las redes sociales en origen es más atenuada en el caso del subgrupo de los migrantes profesionales cualificados que en el grupo general de los migrantes económicos al producirse el desplazamiento generalmente como respuesta a una oferta profesional y no depender en igual medida de nexos de carácter personal, familiar o social.

No obstante y como en toda comunidad, los profesionales en el exterior suelen organizarse para la mejor satisfacción de sus necesidades. Del mismo modo que existen diferentes tipos de políticas, existen diferentes tipos de organizaciones de profesionales en atención a los objetivos que se planteen. En todo caso, la existencia de una organización de la diáspora incrementa las potencialidades de creación y de difusión del conocimiento, da soporte y facilita tanto los contactos formales como los informales contribuyendo a la eficacia de la política. Así, las reflexiones que a lo largo de este documento se han ofrecido tienen como objetivo poner de relieve datos y argumentos que contribuyan a considerar la oportunidad de abrir un debate de este tipo en el caso español.

Debate público que sería de carácter transversal e inclusivo de todas las áreas pertinentes y de todos los actores interesados, debería permitir establecer una estrategia pública de acción y una agenda pública para el acompañamiento, apoyo y dirección de esos flujos.

Algunas son las fortalezas con las que ya se cuenta que permitirían abrir un diálogo de este tipo, muchos los riesgos de no emprenderlo y muchas más las oportunidades de salir reforzados como país si se hace de modo progresivo, sostenido y participado. En este sentido, el hecho que los principales países y regiones de destino de los profesionales en cuestión sean países con una historia y cultura compartida, miembros de la UE, principales socios comerciales de España, Estados con los que están en vigor convenios para el reconocimiento

de cualificaciones y reconocimiento de prestaciones sociales, contribuyen a facilitar el establecimiento de una colaboración, de carácter imprescindible para el buen éxito de la estrategia.

A continuación se presentan las cuestiones que merecerían una atención inmediata :

➤ **La definición de la cuestión objeto de análisis**

Es perentoria la necesidad de cuantificar y medir la salida de profesionales. Ninguna política se puede construir desde el desconocimiento.

Son muchos los datos que se necesitan, desde los más básicos como los que permiten cuantificar flujos de salida y volúmenes de nacionales cualificados en el exterior y obtener insumos sobre sus necesidades que permitan diseñar una acción eficaz; a otros que analicen las implicaciones de esas migraciones.

Entre los estudios de impacto que podrían emprender, serían especialmente oportunos los dirigidos a analizar los hábitos de consumo de la población española en el exterior, las oportunidades para el comercio exterior; estudios sobre el envío de las remesas de los profesionales cualificados españoles (montos, destinos, sostenibilidad en el tiempo, canales de envío); estudios cualitativos sobre las vinculaciones económicas de los profesionales en el exterior y España y en concreto en lo que se refiere al número de retornos anuales, los tipos (temporal o permanente) y motivaciones de esos retornos, así sean de tipo laboral, visitas familiares o de carácter vacacional, de modo que se pueda también ofrecer una respuesta a esas necesidades identificadas; análisis cualitativos sobre las formas existentes y posibles para vincular a esos profesionales residentes en el exterior con Universidades, empresas, centros de distinto tipo en España.

Muchas son las fortalezas de España que permitirían una actuación en este sentido. Las oportunidades que representa la red consular, el hecho de disponer de un Padrón de Españoles Residentes en el Exterior gestionado por esa red y que podría servir como fuente primaria para la obtención de información y la utilización de un mecanismo de comunicación de bajo coste como es internet permitiría la obtención de la información de forma relativamente ágil.

➤ **La parte de un todo**

Es esencial el diseño de la agenda para la emigración cualificada desde el marco ofrecido por la estrategia nacional de desarrollo, crecimiento y competitividad.

De no actuarse con este ánimo integrador y transversal, el país se arriesgaría a sufrir una pérdida de capital humano irrecuperable. Actuando de este modo, se lograría no sólo ofrecer oportunidades para el retorno de los expatriados sino además, convertir a España en un destino de interés internacional para la atracción de talento extranjero.

➤ **Los socios**

Hay que identificar a los socios estratégicos en los países de destino.

Los socios pueden ser personas físicas (profesionales destacados en el exterior), jurídicas (organizaciones o asociaciones de la diáspora, institutos, universidades o empresas de destino de los profesionales) y los propios países de destino.

Su involucración es necesaria para la legitimidad de la acción y es fundamental para

asegurar la mayor eficacia y eficiencia de la acción pública.

➤ **La centralidad del individuo**

El ánimo al acompañamiento, apoyo y dirección que en la medida de lo posible hagan los gobiernos de la migración de carácter cualificado no debe nunca llegar a confundirse con una instrumentalización de la migración.

Todo lo contrario, el protagonismo debe recaer siempre en el migrante. La acción pública se ha mostrado más eficaz cuando ha acompañado sosteniendo y apoyando la acción de los migrantes.

Una política migratoria exitosa no puede ser nunca utilitarista. Por el contrario, sólo una política que se diseñe a partir de la centralidad del individuo emigrante podrá llegar tener resultados positivos.

Esta política debe comenzar por involucrar a la persona como ciudadano desde el pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos en su país, solventar sus dudas y dotar de protección y seguridad jurídica su situación como migrante internacional, satisfacer sus necesidades antes, durante y en su caso, tras el desplazamiento e informar o facilitar sobre las posibles vías de colaboración profesional que así lo desee, con su país.

Los emigrantes cualificados son ahora más que nunca agentes del desarrollo y la consideración de este rol debe ser parte sustancial de la reflexión para el crecimiento y desarrollo del país. A partir de ahí, se podrían identificar algunos objetivos de la agenda pública.

También como parte de este análisis sería conveniente analizar cómo se organizan los individuos en el exterior. Las diferentes políticas observadas internacionalmente están relacionadas con los diferentes tipos de diásporas y no todas las diásporas se vinculan de la misma manera con su país.

En este sentido, sería una cuestión de interés analizar cómo se organiza la diáspora cualificada española en el exterior, a través de qué instituciones (partidos políticos, institutos, universidades, redes de ex alumnos, empresas) y redes informales y qué elementos caracterizan o interesan a las diferentes colectividades en atención a los distintos países de destino. A partir de este entendimiento individualizado, se podría continuar analizando el fenómeno y ofrecer propuestas diferenciadas en atención a las características, necesidades y potencialidades identificadas en los diferentes países.

➤ **Un juego a tres**

Estado de origen, Estado de destino y migrantes son los tres actores imprescindibles de esta relación.

La relación entre Estados de origen y destino no puede ser pasada por alto. Muchas son las oportunidades de colaboración que se establecen entre España y los países de destino de la migración, a nivel informativo y de gestión de los flujos, pero también en el ámbito educativo y de seguridad social.

Se dice que existen oportunidades de colaboración a nivel informativo y de gestión porque en ocasiones, suele ser más fácil recabar información de los nacionales en el

exterior por los organismos del país de destino que por los propios del país de origen, ante la reticencia de parte de la población de facilitar cierta información.

Además, en lo que respecta a las políticas educativas, existe mucho camino por andar en lo que al reconocimiento de titulaciones se refiere. Mucho más en lo relativo a la impartición de diplomas compartidos o con doble titulación y en definitiva, a la creación de un espacio integrado de educación superior.

Por último, en lo que se refiere al reconocimiento de periodos cotizados a la Seguridad Social y otros acuerdos de este ámbito, mucho se ha logrado avanzar con la entrada en vigor del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social.

No obstante, este convenio no está aún en vigor para todos los Estados de la Comunidad Iberoamericana, y no garantiza sino el acceso y disfrute a una serie de prestaciones concretas tales como las de invalidez, vejez, supervivencia y accidentes de trabajo y enfermedad profesional se refieren (art. 3 Convenio), dejando fuera contingencias como la maternidad, incapacidades temporales o permanentes.

➤ ***Los tiempos y las actuaciones a corto y medio plazo***

Se está reflexionando en definitiva sobre el diseño e implementación de una política pública que no es tarea de rápida realización.

No obstante, y con independencia de la implementación de una articulación gradual existen algunas cuestiones que requieren una actuación inmediata tales como evitar un drenaje de profesionales en determinados sectores. Y es que, la oportunidad de aprovechar ese capital e insumos que se reciban desde los profesionales en el extranjero, es directamente dependiente de la existencia de una disponibilidad mínima de recursos humanos cualificados en áreas estratégicas.

La disponibilidad de esos recursos humanos residentes en el país es un requisito para la innovación y el crecimiento. Dicho de otro modo, la posibilidad de atraer inversión, opciones de colaboración o incentivar los retornos productivos en España dependerá en gran medida de la existencia de profesionales cualificados en el territorio que puedan y sepan contribuir con sus capacidades al establecimiento de proyectos que comporten valor añadido.

Por eso, incluso en un escenario de crisis y asumiendo la salida irremediable de buena parte del capital humano nacional, se deben realizar esfuerzos dirigidos a potenciar y retener parte de ese capital creando las condiciones oportunas para permitir su desarrollo profesional en el país.

➤ ***La institucionalidad y la financiación***

Poco se podrá conseguir si no existe una dotación de unos recursos económicos y humanos mínimos.

No se trata de realizar grandes esfuerzos, sino de poner traducir en términos materiales y en la medida de las posibilidades un compromiso público en este sentido.

En concreto, se estaría pensando en la creación de un grupo de trabajo sobre la diáspora cualificada integrado por responsables públicos y eventualmente otros actores interesados que contribuiría a la mejor dirección, fortaleza y sostenibilidad del proyecto y permitiría en su caso, una mejor acompañamiento a la dirección y a la gestión política.

En el mismo sentido, un mínimo apoyo financiero a la iniciativa a través del fomento de la creación de redes de carácter público o público-privadas integradas por residentes en el exterior y en España, la incentivación del lanzamiento de proyectos de colaboración de manera conjunta, el apoyo financiero a la realización de estancias de intercambio o de investigación, el apoyo a iniciativas ya existentes para que sumen algún elemento de la diáspora, podría generar resultados muy positivos.

➤ ***Partir de lo que se tiene***

El aprovechamiento de los recursos, experiencias y potencialidades que se tienen constituye en mejor punto de partida.

En este sentido, sería conveniente evaluar los resultados de programas en marcha y analizar las experiencias de colaboración público-privadas. Se podría reflexionar sobre las oportunidades de incentivar estrategias de “outsourcing” y migración circular en determinados sectores en los que existe un alto índice de profesionales cualificados al tiempo que aprender y eventualmente adaptar estrategias y fórmulas innovadoras como el micromecenazgo, propia del ámbito cultural al contexto migratorio.

➤ ***La estrategia de comunicación***

La comunicación eficaz de las iniciativas que se pongan en marcha es otro de los elementos fundamentales a tomar en consideración.

En este sentido, la labor de la comunicación pública es fundamental siempre, mucho más en un tiempo en que se deben optimizar en mucha mayor medida los recursos disponibles. Por ello, resulta muy relevante lograr trasladar a la población la trascendencia de actuar en este campo para el asegurar a favor del futuro desarrollo y competitividad del país.

La oportunidad de emprender una reflexión de este tipo en un momento como el actual permitiría actuar al tiempo de los acontecimientos realizando un acompañamiento garantista a los profesionales cualificados emigrantes y activando los vínculos entre migración cualificada, desarrollo y competitividad para minimizar los costes y posibilitar una optimización de los desplazamientos internacionales en beneficio de todos los actores implicados y en primer lugar de las personas involucradas.

8. BIBLIOGRAFIA

- Agunias, D.
2009 Institutionalizing diaspora engagement in migrant origin countries. En: *Closing the Distance: How Governments Strengthen Ties with Diasporas*. Migration Policy Institute, Washginton DC.
- Agunias, D. y K. Newland.
2012 *Developing a Road Map for Engaging Diasporas in Development. A Handbook for Policy Makers and Host Countries*. Organización Internacional para las Migraciones y Migration Policy Institute. Ginebra.
- Albo, A. y J. Ordaz Díaz.
2011 *Migración Mexicana Altamente Cualificada en EEUU y Transferencias de México a Estados Unidos a través del Gasto en la Educación de los Migrantes*. Documento de Trabajo 11/25 Servicio de estudios económicos. BBVA. México
- Barro, Robert y X. Sala, M.
1995 *Economic Growth*. The MIT Press. 1ª edición. Cambrige. Londres.
- Bhagwati, J.
1976 "The Brain Drain. *International Social Science Journal*. Nº 28, 691-729.
- Bhagwati, J. y K. Hamada.
1973 "The Brain Drain, International Integration of Markets for Professionals and Unemployment: A Theoretical Analysis. *Journal of Development Economics*, nº 1, 19-42.
- Bauböck, R. ed al.
2009 *Citizenship Policies in the New Europe*. 2ª edición. Amsterdam University Press. Amsterdam.
- Chau, N. y O. Stark.
1998 *Human Capital Formation, Asymmetric Information, and the Dynamics of International Migration*. Departamento de Economía. Working Paper Series, No. 95, 34 pp. Universidad China de Hong Kong. Hong Kong.
- DeSipio, L.
2000 *Sending Money Home. Remittances and Immigrant Adaptation in the United States*. Working Paper of the Inter-American Dialogue. Disponible en: <http://www.thedialogue.orgwww.thedialogue.org/PublicationFiles/Desipio.pdf>
- Ducanes, G y M. Abella.
2009 *Prospects for Future Migration Flows*. Organización Internacional del Trabajo. Programa Regional para Asia en Gobernanza de la Migración Económica. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_105095/lang--en/index.htm
- Dumont, J.C, G. Spielvogel y S. Widmaier.
2010 International Migrants in Developed, Emerging and Developing Coutries: An Extended Profile. *OCDE Social, Employment and Migration Working Papers*. Nº 114. Paris. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/35/27/46535333.pdf>
- Europapress.
2012 La AEC presenta un plan para crear empleo cualificado y evitar la fuga de talento español al extranjero. Europapress 31 de enero. Disponible en: <http://www.europapress.es/economia/noticia-economia-aec-presenta-plan-crear-empleo-cualificado-evitar-fuga-talento-espanol-extranjero-20120131131504.html>
- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.

- 2012 Indicadores del Sistema Español de Ciencia y Tecnología. Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología. Madrid. Disponible en: http://icono.fecyt.es/informespublicaciones/Documents/Libro-de-Indicadores_2012.pdf
- Gutiérrez, C.G.
2009 The Institute of Mexicans Abroad: An Effort to Empower the Diaspora. En: *Closing the Distance: How Governments Strengthen Ties with their Diasporas*. Migration Policy Institute, Washington, DC.
- Head, K. y J.Reis.
1998 *Immigration and Trade Creation: Econometric Evidence from Canada*. Canadian Journal of Economics. XXXI n° 1. Canadá.
- Itzigsohn, J.
2000 *Immigration and the Boundaries of Citizenship: The Institutions of Immigrants' Political Transnationalism*. International Migration Review 43 (4):1126-1154.
- Izquierdo, I.
2008 *Talentos Mexicanos en Movimiento y Redes de Conocimiento*. Revista Trayectorias. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Kapur, D. y J. McHale.
2005 *Give Us Your Best and Brightest: The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World*. Center for Global Development. Washington DC.
- Khadria, B.
2004 Migration of Highly Skilled Indians. Case Studies of IT and the Health Professionals. *OCDE Science, Technology and Industry Working Papers* 2004/2006.
- Kuznetsov, Y. (ed.)
2005 *Diaspora Networks and the International Migration of Skills : How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*. World Bank Institute Development Studies. Washington DC.
- Kuznetsov, Y. y C. Sabel.
2005 *Global Mobilization of Talent from a Perspective of New Industrial Policy: Open Migration Chains and Diaspora Networks*. Universidad de Columbia. Washington DC.
- L.E.K Consulting.
2001 *New Zealand Talent Initiative: Strategies for Building a Talented Nation*. Auckland.
- Lowell, L.
2001a Policy Responses to the International Mobility of Skilled Labour. *International Migration Papers* n° 45. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
2001b Some Developmental Effects of the International Migration of the Highly Skilled Persons. *International Migration Papers* n° 46. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Lowell, L y A.Findlay.
2001 Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses. *International Migration Papers* n° 44. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Lowell, L. y S. Garova.
2004 *Diasporas and Economic Development: State of Knowledge*. Institute for the Study of International Migration. Georgetown University. Washington DC.
- Mármora, L.
2002 *Las Políticas de Migraciones Internacionales*. Paidós, 1ª edición. Buenos Aires. OIM Publicaciones.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
2005a *World Migration: Costs and Benefits of International Migration*. Ginebra.
2005b Results of the survey engaging diasporas as agents of development. Ginebra.

- 2005c *Migration and Development. Opportunities and Challenges for Policymakers*. Ginebra.
- 2008 La movilidad de los estudiantes, la internacionalización de la educación superior y la migración de las personas calificadas. En: *Informe sobre las Migraciones en el Mundo*. Ginebra.
- 2010 *Background paper WMR 2010. The future Diaspora Policy*. Ginebra.
- 2012 *Engaging Diasporas as Development Partners for Home and Destination Countries: Challenges and Policymakers*. Ginebra.
- OCDE Publicaciones.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- 2001 *International Mobility of the Highly Skilled*. París.
- 2008 *The Global Competition for Talent. Mobility of the Highly Skilled*. París.
- 2011 *Education at a Glance*. París.
- Orozco, M.
- 2006 *Conceptualizing Diasporas: Remarks about the Latino and Caribbean Experiences*. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington DC. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=561695>
- 2008 *Tasting Identity. Trends in Migrant Demands for Home Country Goods*. Agencia Estadounidense para el Desarrollo Internacional. Washington DC.
- Ostergaard Nielsen, E.
- 2008 *The nexus between local and transnational citizenship: Policies of codevelopment in Spain*. Paper presentado al Seminario “Diversity, Civic Participation and Sustainability in Europe”. Copenhage.
- Pascual, A. (dir.)
- 2007 *Redes Sociales de Apoyo. La Inserción de la Población Extranjera*. Fundación BBVA. Bilbao.
- Papademetriou, D., W. Somerville y H. Tanaka.
- 2008 *Talent in the 21st Century Economy*. Migration Policy Institute. Washington DC.
- Saxenian, A.
- 1999 *Silicon Valley's New Immigrant Entrepreneurs*. Public Policy Institute of California, San Francisco.
- Salt, J.
- 1997 International Movements of the Highly Skilled. *OCDE Social, Employment and Migration Working Papers*. Nº 3. París. Disponible en: <http://www.oecd-ilibrary.org/content/workingpaper/104411065061>
- Terrazas, A.
- 2010 *Diaspora Investment in Developing and Emerging Country Capital Markets: Patterns and Prospects*. Migration Policy Institute. Washington DC.
- Martin, P., M. Abella, y C. Kuptsch.
- 2005 *Managing Labor Migration in the Twenty-first Century*. Yale University Press. – Vail Ballou Press. Binghamton. Nueva York
- Macready, C. y C. Tucker.
- 2011 *Who Goes Where and Why?* Institute of International Education. Nueva York.
- Meyer, J.B. y M. Brown.
- 1999 *Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain*. Conferencia Mundial de la UNESCO-ICSU. Budapest, Hungría. Management of Social Transformations Discussion Paper No. 41 (www.unesco.org/most/meyer.htm)
- Meyer J.B. y J.P. Wattaiaux.
- 2006 *Diasporas knowledge networks: Vanishing doubts and increasing evidence*. En: *International Journal on Multicultural Societies*. Volumen 8 (1), pp 4-24
- Mountford, A.
- 1997 *Can a Brain Drain be Good for Growth in the Source Economy?* En: *Journal of Development Economics*, 53(2), 287-303.
- Neira Orjuela F. y M.A. Ugalde (Coor.)

- 2011 *Migración Internacional y Desarrollo Local. Experiencias Recientes en Centroamérica y México*. Editorial Cara Parens. Guatemala.
- Stark, O. y Y. Wang.
2002 Inducing human capital formation: migration as a substitute for subsidies. En: *Journal of Public Economics*, Elsevier, vol. 86(1), pp 29-46.
- Sheffer, G. (ed.)
1986 *Modern Diasporas in International Politics*. Croom Helm. Kent.
- Solimano, A.
2006 *The International Mobility of Talent and its Impact on Global Development*. Universidad de Naciones Unidas. Discussion Paper No. 2006/08. Helsinki.
- Taylor, J.E y I. Adleman.
1995 *Villages Economies: the Design, Estimation and Use of Village Wide Economic Models*. Cambridge Press. New York.
- UNCTAD.
Conferencia de Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo.
2012 *World Investment Report*. Nueva York y Ginebra.
- Van Dalen, H.P. y K. Henkens.
2006 *When the Quality of a Nation Triggers Emigration*. Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute. La Haya.
2008 *Emigration Intentions: Mere Words or True Plans? Explaining International Migration Intentions and Behavior*. Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute. La Haya.
- Wickramasekara, P.
2002 *Policy responses to skilled migration: retention, return and circulation*. Perspectives on Migration. Paper 5, Organizacion Internacional del Trabajo. Ginebra.
2009 *Diasporas and Development: Perspectives on Definitions and Contributions*. Organizacion Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Xian B.
2005 *Promoting Knowledge Exchange through Diaspora Networks, the case of People's Republic of China*. ESRC Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS). Oxford.



OIM Organización Internacional para las Migraciones