


MIGRACION CALIFICADA Y REDES DE CONOCIMIENTO



IOM • OIM

- 
- Ausencia de definiciones unívocas o aceptadas universalmente.
 - General: personas con educación terciaria.
 - Manual de Canberra (1995): calificaciones y ocupaciones
 - La práctica: sistemas de visas y admisión
 - Diversidad de criterios dificulta bases de datos y comparación de situaciones.
 - Insuficiente conocimiento empírico y analítico.

Categorías:

- **Talento tecnológico : TI, computación, telecomunicaciones, biotecnología**
- **Científicos y académicos; nivel doctorado**
- **Profesionales del sector salud**
- **Gerentes y empresarios**
- **Profesionales de organismos internacionales;**
- **Talentos culturales**
- **Estudiantes de nivel superior?**

Tradicional: Fuga de Cerebros (brain drain) 70s

- Movimiento tradicional hacia economías desarrolladas
- Impacto: Recursos/inversión en enseñanza - pérdida cuadros para desarrollo – pérdida fiscal – distorsión mercado laboral, salarios - estancamiento C y T – desequilibrio y desigualdad internacional RH e ingresos

Globalización y cambios

- Expansión de tecnología de la información
- Restructura de I & D en corporaciones. Outsourcing.
- Insuficiencia de personal calificado en economías en expansión; fuerte demanda
- Activo reclutamiento de personal a escala mundial (talent hunters y talent spotters)
- Diferenciales salariales; motivación social
- Redes de atracción, afinidad lingüística y socio-cultural
- Sistemas de admisión y visado

Además: _

- Esquemas del libre movilidad: UE, Tratado de Roma, libre movilidad 1993; Restricciones 2004. La 'Blue Card'
- Políticas migratorias (por ej. Canadá)
- MERCOSUR, CARICOM
- Internacionalización de educación. EEUU y Europa, pero también Líbano, Jordania, Corea, Turquía, México.
Alianzas: China, Singapur, Qatar

Nuevos conceptos:

- Movilidad de talentos (brain mobility): necesaria para la inserción en la economía global (10% ?)
- Fuga de cerebros: Pérdida significativa y que afecta crecimiento
- Optimal brain drain: promueve estudios avanzados en países de origen
- Brain waste: Incapacidad mercados laborales locales, excedente de oferta, disparidad educación/empleo, bajas retribuciones
- Circularidad (brain circulation): retorno trae beneficios
- Exportación de talentos: entrenar, exportar y remesas
- Brain gain: **Del círculo vicioso al círculo virtuoso**

Propuestas sobre la mesa

- Aprovechamiento de remesas y retorno con calificaciones y capital - Revierten pérdidas de migración calificada ?
- Migración circular; Programas temporales
- Códigos de ética de reclutamiento
- Compensaciones por fuga de cerebros
- GATS Modo 4: proveedores de servicios
- Redes de talentos

Experiencias con diásporas calificadas

- China (la red de Bambú): inversionistas
- India: altos ejecutivos, outsourcing
- Capital de riesgo: Taiwan, Corea, Israel, Africa del Sur
- Retorno con facilidades: Irlanda
- Global Scot: Escocia
- Chile, México, Colombia

Redes : premisas

- Migr calificados en exterior son recurso estratégico para países de origen
- Existen diásporas informales agrupadas por temas trabajo afín, área geográfica, intereses comunes, núcleos tecnológicos, redes de centros
- Objetivo: detectar, motivar, organizar



Modalidades de contribución 1

- Altos ejecutivos influencias decisiones de inversión o outsourcing
- Ejecutivos identifican oportunidades y nichos (trasladar oportunidades de la globalización)
- Transferencia documentación, experiencia y conocimiento: idioma e idiosincracia

Contribución 2

- Retorno temporal o virtual: consultorías, tutorías
- Mentores e iniciadores con K de riesgo
- Contacto c/ inversionistas: conocimiento personal reduce costos de transacción
- Promoción de exportaciones: nexo entre destino y origen

Modalidades avanzadas

- Redes de búsqueda transnacional: puente-traductor-promotor; antenas que identifican conocimiento/soluciones específicas
- Centros virtuales de intercambio (como redes científicas)
- Consorcios (por ej. Incubadoras de empresas)

Requisitos

- Definición política y de políticas
- Condiciones origen: institución, confianza, potencial y políticas (innovación, conocimiento), proyecto a futuro.
- Inversión recursos humanos y financieros
- Desarrollar masa crítica, compromiso.

Resumen

- Demanda mundial creciente factor decisivo, mercado de talentos cada vez más integrado, los más calificados son los más móviles.
- Circulación e intercambio regidos por mercado laboral de países desarrollados y corporaciones.
- Inversión en formación de capital humano como estrategia migratoria.
- Retención, retorno (temporal, virtual), redes: proyecto de desarrollo, políticas, instituciones

Carencias y Desafíos:

- Datos duros y análisis: demanda y oferta, calificaciones; reclutamiento; comercio.
- Fuga de cerebros pero movilidad de talentos: agenda multilateral sobre migración/desarrollo.
- Movilidad de talentos en la agenda nacional de desarrollo: qué proyecto ? Economía del conocimiento, política nacional de ciencia, tecnología e innovación, vinculo público-privado