



### **Relaciones Estado-Diáspora: Redes de Migrantes Altamente Calificados**

Uno de los aspectos más importantes y difíciles de medir para los países es el costo de la migración de personas calificadas. A pesar de los esfuerzos que se realizan para que los ciudadanos altamente capacitados encuentren un espacio propicio para su desarrollo en sus países de origen, las exigencias de la dinámica económica en la que, tanto países como empresas compiten por atraer estos conocimientos y capacidades, son sumamente agresivas.

Las personas más calificadas constituyen una oportunidad para el desarrollo de los países donde radican, pero también pueden serlo para sus países de origen. Si bien se reconoce que la migración calificada es un fenómeno natural y difícil de evitar, la relación de dichos migrantes con sus países de origen es deseable ya que pueden favorecer la transferencia de conocimiento, contactos, experiencias y habilidades; potenciar y fortalecer a diversos sectores en sus países de nacimiento; propiciar transformación y desarrollo institucional y contribuir al crecimiento.

En este sentido, es imperativo abandonar el concepto de fuga de cerebros y adoptar un nuevo paradigma, fincado en la circulación del conocimiento en el que los emigrados no se convierten en una pérdida absoluta para los países emisores, sino en un recurso económico fundamental para la creación

de productos, conocimiento, tecnologías, ideas y riqueza.

A ello, se suma el que los talentos residentes en el exterior están intrínsecamente motivados a ayudar a su país de origen. Es importante ofrecerles el reconocimiento que merecen a sus aportaciones y a sus logros, en parte porque con su trabajo contribuyen al prestigio de su país de nacimiento.

Es en este contexto que algunos países han desarrollado políticas públicas destacables para propiciar la contribución de sus migrantes calificados al desarrollo interno. Con la finalidad de conocer estas experiencias, el Instituto de los Mexicanos en el Exterior convocó a funcionarios de gobierno, académicos y directores de organizaciones de migrantes calificados procedentes de Chile, Colombia, Escocia, India, Irlanda, México, Nueva Zelanda y Sudáfrica, así como a especialistas del Banco Mundial, del Banco Interamericano de Desarrollo y la Comisión Económica para América Latina a la Tercera Conferencia Internacional sobre Relaciones Estado Diáspora.<sup>1</sup>

El propósito de esta conferencia fue favorecer el intercambio de las mejores prácticas en la organización de la diáspora altamente calificada, particularmente de las políticas que los países expulsores promueven para crear redes y mecanismos para el flujo e intercambio de conocimiento. Además, se buscó promover el diálogo y conocer las

<sup>1</sup> Desde 2005, el IME ha promovido la organización de los mexicanos altamente calificados a través de la Red de Talentos Mexicanos en el Exterior. También ha estado interesado en compartir experiencias sobre las políticas dirigidas a las comunidades en el exterior con países de alta migración. Durante 2005 y 2006 el IME reunió a más de 15 países en dos Conferencias sobre Relaciones Estado Diáspora (CIRED I y II). Los resultados de dichas conferencias se publicaron a finales de 2006 en dos volúmenes, editados por el Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa

experiencias en la formación de organizaciones de migrantes altamente calificados.

A continuación se describen las experiencias de los países participantes en cuanto a la formación de redes de talento, de acuerdo a las ponencias que fueron presentadas en la CIRED III, así como algunos de las conclusiones a las que llegaron los académicos y funcionarios públicos que participaron.

### **Talento y desarrollo**

El talento es un recurso que favorece el bienestar a través de la creación de bienes, conocimiento, tecnología e ideas. Su movilidad internacional ha incrementado con la globalización, los mercados de talento se han integrado y ello ha propiciado una intensa “circulación de cerebros”.

Las disparidades económicas entre los países son el punto de encuentro de la oferta y la demanda de personas altamente calificadas. Las personas capacitadas que deciden emigrar, lo hacen sabiendo que tendrán mejores salarios y condiciones de trabajo atractivas y que estarán en posibilidades de interactuar en un medio que favorezca su desarrollo profesional.

Como se observa en los casos del presente documento, las políticas en torno a la diáspora calificada no pretenden controlarla, sino integrarla a un modelo de desarrollo que se beneficie precisamente de esta movilidad. No se identifica ningún caso en el que los gobiernos de países expulsores pretendan impulsar el retorno de sus migrantes calificados. Por el contrario, la mayoría de los gobiernos reconoce que lo más efectivo es establecer una relación de intercambio con sus talentos en el exterior y que potencie su motivación para contribuir al desarrollo de su país de origen.

## **ALGUNOS CASOS**

### **La experiencia Chilena<sup>2</sup>**

Desde hace algunos años, Chile se ha planteado transitar hacia una economía del conocimiento. Para ello ha tenido que adaptar sus instituciones a fin de que sean capaces de otorgar incentivos económicos para el desarrollo, innovar en la generación de cadenas productivas, todo ello con el apoyo de la población calificada.

Este esfuerzo ha generado la necesidad de crear redes entre el gobierno y su población altamente calificada, incluyendo los chilenos en el exterior. *Chile Global<sup>3</sup>* es la instancia encargada de reforzar los vínculos de Chile con sus talentos residentes en el exterior. Su objetivo es facilitar la generación de nuevas oportunidades de negocios intensivos en conocimiento e innovación, en las áreas de inversiones y gestión y creación de negocios.

Fue creada en enero de 2005 bajo la coordinación de Fundación Chile, institución privada sin fines de lucro fundada en 1976 por el gobierno chileno y la Corporación ITT de Estados Unidos. Es financiada por la Comisión Nacional para la Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) y el Programa Bicentenario de Ciencia y Tecnología del Banco Mundial. El respaldo que Fundación Chile ha dado al proyecto Chile Global ha sido de suma importancia ya que le ha permitido fungir como una plataforma de interacción entre el gobierno chileno, el sector privado y la comunidad académica. Gracias a las alianzas de Fundación Chile con socios privados, se han logrado desarrollar nuevos sectores y productos en áreas fundamentales para la economía chilena.

---

<sup>2</sup> Molly Pollack, Directora Ejecutiva de Chile Global.

<sup>3</sup> [www.chileglobal.cl](http://www.chileglobal.cl)

La iniciativa chilena comenzó como un proyecto piloto, con la meta de acercarse a al menos diez empresarios chilenos radicados en Estados Unidos y Canadá. En sus primeros seis meses, *Chile Global* logró reunir a 30 miembros en la red. Hoy día, cuenta con más de 80 miembros residentes principalmente en Estados Unidos y Canadá, Europa y América Latina.

El perfil de los integrantes de la red es principalmente de dueños de negocios y ejecutivos de alto nivel. El 32% pertenece al sector de tecnologías de información, otro 32% al sector negocios y administración. Sólo el 8% pertenece al sector de biotecnología, mientras que un 3% participa en el sector salud.

Recientemente Chile Global desarrolló dos proyectos que promueven el desarrollo de la red y sobre los cuales se cimienta su estrategia: a) *Proyecto de Pasantías*: se busca que miembros de *Chile Global* ofrezcan pasantías para estudiantes de último año de licenciatura, maestría o doctorado, que estén interesados en capacitarse en una nueva tecnología o proceso, y con la posibilidad de perfeccionar su carrera profesional en una determinada empresa extranjera. b) *Proyecto de mentoría*: Los miembros de Chile Global ofrecen su tiempo, experiencia, contactos y conocimientos para promover el desarrollo de la economía chilena. Sus habilidades pueden ayudar a insertar a las empresas chilenas en nuevos mercados. El programa de mentoría fue creado para fomentar la extensión de los negocios chilenos al ámbito internacional, aprovechar sus posibilidades y promover el crecimiento.

Según la Directora Ejecutiva de *Chile Global*, la mayor lección de la experiencia chilena es que las redes de talento deben proporcionar valor agregado a todos los participantes e instituciones involucradas y tener capacidad de adaptación a lo largo del tiempo. También deben estar respaldadas por una institución que les permita un vínculo sólido entre sectores privado y público.

## **Red de talento en Escocia**

En los últimos años, Escocia ha logrado transformar su economía poniendo énfasis en sectores claves como lo son la biotecnología, energía, industria, electrónica y educación. Los esfuerzos por parte del gobierno escocés para potenciar dichas áreas han sido numerosos, en particular, el que se refiere a la integración de la experiencia y oportunidades de negocios de los escoceses en el exterior.

Con este fin, el gobierno desarrolló una estrategia global para capitalizar el talento de los escoceses que encabezaban importantes negocios fuera de sus fronteras. Así se fundó *Globalscot*, la agencia encargada de invertir en el desarrollo de redes globales para convertir la red de talentos en un recurso más para el desarrollo económico del país.

Se trata de una red de más de 700 personas que ofrece a sus integrantes, información y oportunidades de negocio que favorecen el crecimiento de sus empresas. Los servicios se ofrecen principalmente vía Internet, dándoles oportunidad a sus miembros de vincularse con otros. *Globalscot* organiza una serie de reuniones internacionales y eventos geográficos que permiten a los miembros conocerse entre sí y desarrollar estrategias comunes o nuevas oportunidades de negocio.

El Primer Ministro escocés invita personalmente a formar parte de *Globalscot* cuyos miembros son electos bajo los siguientes criterios: posiciones de alto nivel en la jerarquía organizacional, vasta experiencia de negocios, miembros de empresas de sectores prioritarios de la industria escocesa y deseo y capacidad para contribuir. Cabe mencionar que alrededor del 50% de los miembros de la red son Directores o Presidentes de sus empresas.

Los integrantes de la Red de Talentos se localizan principalmente en Norte América

(47%), seguido por Europa, Medio Oriente, África (37%) y Asia (16%).

El Director de *Globalscot*, Michael Cannon, señaló algunas lecciones importantes que se obtienen del proceso de creación de la red escocesa:

- Una red debe construirse para responder a una necesidad.
- Hay que tener muy claro qué es lo que la red ofrece y lo que se recibe a cambio.
- Las redes de talento no son un producto común.
- Es necesario tener un claro propósito de la red.
- No es suficiente que los miembros de la red se involucren virtualmente, es necesaria una relación directa, cara a cara.
- La creación de redes sociales es siempre difícil de medir.
- La red no debe ser politizada, pero debe permanecer en el sector público.

## **India**

La diáspora india alrededor del mundo se ha extendido en los últimos años. Se estima que a finales del 2006, 31.1 millones de personas de origen indio radicaban en 70 países alrededor del mundo. Asia ocupa el primer lugar en la recepción de migrantes Indios (17%), seguido por Norteamérica, Europa y África. La contribución económica de los migrantes de ese país rebasa más del 50% de su Producto Interno Bruto.

La proporción de migrantes calificados procedentes de India radicando en el exterior es elevada. Más de 450,000 trabajan en el sector tecnológico. Por dar un ejemplo, hacia el año 2000, el 63% de los más de 18 mil migrantes con nivel profesional que se establecieron en Gran Bretaña procedía de la India.

Pese a que la migración calificada ha crecido en los últimos años, particularmente du-

rante la década de los setenta, el gobierno ha hecho poco por parar la “fuga de cerebros”. Según Alok Aggarwall<sup>4</sup>, esto fue positivo ya que el flujo migratorio siguió un proceso natural tanto de expulsión como de integración de los migrantes a sus comunidades de destino.

En Silicon Valley se ha establecido un importante y numeroso grupo de personas calificadas provenientes de India. Entre 1995 y 2005, éstos iniciaron más compañías que los chinos y británicos juntos. Hay entre 650 y 700 compañías integradas o encabezadas por un indio. Dada la concentración de población india calificada en ese lugar y el éxito de sus negocios, se creó *The Indus Entrepreneurs (TIE)*, una red de talentos que busca fomentar el liderazgo empresarial global a través de la formación de redes, mentorías y educación. Fue creada en 1992 en Silicon Valley por un grupo de emprendedores, ejecutivos y profesionales de origen indio. Su principal objetivo es contribuir con el “círculo virtuoso” de creación de bienestar de y hacia la comunidad. Particularmente, la red busca proporcionar a sus miembros modelos positivos de liderazgo, incrementar la creación de valor agregado a través del desarrollo emprendedor y el liderazgo informado, mantener estándares éticos elevados, promover un comportamiento intelectual honesto y de responsabilidad social, todo esto con un enfoque moderno y con visión de futuro.

La red está conformada por más de 1600 empresarios con experiencia, ejecutivos de negocio y 12 mil futuros emprendedores y profesionales. Hasta hoy cuenta con 48 capítulos en 11 países en los que trabajan más de 500 voluntarios. TIE es patrocinado por importantes firmas de negocio y mantiene importantes conexiones con compañías y empresarios dentro y fuera de India.

Según Binod Khadria, la evolución de las relaciones entre el gobierno y la diáspora india ha tenido diferentes etapas. No obs-

---

<sup>4</sup> Alok Aggarwall es miembro fundador de TIE

tante, la propia historia de India ha facilitado crear entre sus migrantes la noción de “patria” y ello ha facilitado la implementación de algunos programas.

### **Nueva Zelanda**

Aproximadamente 750 mil personas de origen neocelandés radican fuera de la isla. Están dispersos alrededor de 170 países. Su contribución en inversiones o a través de remesas no representa una suma significativa para la economía del país, por lo que no se ha construido una relación con la diáspora con base en sus aportaciones económicas.

La población kiwi tiene un alto nivel de vida. A nivel internacional está catalogada como la población más capacitada en el mundo.

*Kea* fue fundada en diciembre de 2001, con la misión de conectar a Nueva Zelanda con su amplia comunidad global de talento, y de contribuir a su desarrollo y futura prosperidad a través de la transmisión de conocimiento, contactos y oportunidades. Sus objetivos son: crear canales de comunicación global efectivos, promover actividades y oportunidades que contribuyan a fortalecer los vínculos con Nueva Zelanda, ampliar los capítulos a ciudades de importancia estratégica para el país y fungir como vehículo para establecer contactos comerciales y profesionales en los mercados globales.

*Kea* funciona a través de Internet, a manera de un portal global. Cuenta con 11 capítulos en ciudades como Los Ángeles, San Francisco, Nueva York, Boston, Londres, París, Ámsterdam, Dubai, Shanghai, Sydney y Melbourne. Dichos capítulos han sido establecidos por voluntarios con apoyo del gobierno. Cuenta con tres oficinas regionales en Estados Unidos, Londres y Shanghai. Debido a la localización geográfica del país, ésta ha sido una herramienta muy efectiva para mantener a sus miembros vinculados.

Una de sus aportaciones más importantes que sirvió de base para su operación, fue la implementación de **un censo global de neocelandeses en el exterior, que se extendió vía internet mundialmente** y a través del cual se logró obtener información de los talentos en el exterior.

Algunos de los proyectos más importantes que desarrolla son:

- la red de mentoría de empresas (*Venture Mentor Network*), que busca proveer a los negocios las oportunidades para comercializar sus productos a través de redes internacionales.
- el *Centro de Talento Global*, que busca que los reclutadores y empleadores neocelandeses tengan acceso a talento internacional de alto nivel y
- la red de *Clase Mundial de Nueva Zelanda (World Class)*, busca distinguir a los talentos, dando especial atención al segmento VIP.

### **Irlanda**

Hay aproximadamente un millón de irlandeses viviendo en el exterior y se estima que 70 millones de personas tienen ascendencia irlandesa. Sus principales destinos han sido, tradicionalmente, Gran Bretaña y los Estados Unidos, país que continúa teniendo la mayor comunidad de irlandeses en el exterior. En los últimos años la comunidad se ha extendido por la Unión Europea y también se registran importantes comunidades en Australia, Nueva Zelanda, Argentina y Canadá.

El flujo migratorio irlandés ha disminuido considerablemente. En 2004, la inmigración hacia Irlanda fue de 500 mil personas, la mitad de ellas eran irlandeses que retornaron a vivir a su país de origen. No obstante, en 2004 el gobierno decidió crear la *Unidad de Irlandeses en el Exterior* (dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores) que tiene como objetivo mantener y estrechar

los lazos con las comunidades en el exterior, así como proveer de asesoría e información a los irlandeses que radican fuera del país.

La Unidad apoya económicamente a aquellas organizaciones de irlandeses que contribuyen a mejorar los niveles de vida de sus connacionales en el exterior. Gran Bretaña, quien cuenta con la diáspora irlandesa más grande, recibe el 85% del presupuesto. Entre ellas, están los grupos y redes independientes que promueven la inversión y la creación de nuevas empresas.

La estrategia para el desarrollo de una red de talentos o para el vínculo del gobierno con la población más capacitada que radique en el exterior evolucionará, en los próximos años, en la medida en que el gobierno continúe dando su apoyo dichas organizaciones.

### **La Red de Talentos Mexicanos**

Los migrantes mexicanos constituyen una parte fundamental de la fuerza laboral de Estados Unidos. De los 15.2 millones de empleos que se generaron entre 1995 y 2005, 8.2 millones fueron ocupados por inmigrantes. Este dinamismo en la creación de empleos para extranjeros se registra tanto en los niveles más altos como en los más bajos de la escala ocupacional<sup>5</sup>.

Así, los inmigrantes conforman 15.9% de la fuerza de trabajo de Estados Unidos. De éstos, los originarios de México representan alrededor del 30%, sumando en 2006 casi 6.5 millones de trabajadores<sup>6</sup>. Es claro que para nuestro país la salida permanente de trabajadores resulta en una pérdida de recursos invertidos en su educación, o bien de habilidades socialmente útiles en manos de

personal previamente entrenado. Se estima que en 2005, 15.6% de los mexicanos en edades laborales residían en EUA.

Según estudios recientes del Consejo Nacional de Población (CONAPO), un número cada vez mayor de estos migrantes proviene de regiones urbanas y presenta niveles de educación más altos que la media nacional. Se calcula que en 2005 residían en Estados Unidos casi 450,000 mexicanos con escolaridad profesional y/o postgrado, cifra que ha aumentado significativamente en los últimos 15 años. En 1990 se registraban casi 115,000 y en 2000 poco más de 300,000<sup>7</sup>.

Un número importante de dichos migrantes no laboran en las áreas de su especialización, cumpliendo con tareas de baja calificación y desaprovechando el conocimiento y la experiencia que, en gran mayoría, obtuvieron en su país de origen. Según un estudio del Migration Policy Institute (MPI), de los migrantes mexicanos altamente calificados de reciente arribo a Estados Unidos, el 46.5% se encuentra subempleado mientras que, de aquellos con más de 11 años residiendo en Estados Unidos, el 41.7% trabaja en empleos que no requieren de alta calificación<sup>8</sup>.

Al margen del reto que implican las condiciones laborales de los mexicanos en Estados Unidos y la urgencia que existe por aplicar mecanismos de certificación de habilidades efectivos, es necesario realizar un mapeo del importante número de mexicanos que, en el exterior, laboran en sectores estratégicos para el desarrollo científico, tecnológico y de innovación en México.

Es por ello que en 2005 el gobierno de México impulsó la creación de una *Red de*

<sup>5</sup> CONAPO (nov 2006), La migración mexicana y el mercado de trabajo estadounidense: tendencias, perspectivas y ¿oportunidades?

<sup>6</sup> Estimaciones de CONAPO con base en Bureau of Census, Current Population Survey (CPS), marzo de 2005. t

<sup>7</sup> Estimaciones de CONAPO con base en Bureau of Census, 5-percent simple 1990 y 5-percent simple 2000 y American Community Survey 2005.

<sup>8</sup> Migration Policy Institute (octubre de 2008), Uneven Progress: The Employment Pathways of skilled Immigrants in the United States.

*Talentos Mexicanos* con el apoyo de varias instituciones mexicanas entre las que destacan el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), la Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia (FUMEC) y el Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME).

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

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

A la fecha, se han creado tres capítulos regionales de la *Red de Talentos Mexicanos*, en Silicon Valley, Houston y Detroit. Cada capítulo define independientemente sus áreas de interés y líneas de acción, pero son las instituciones mexicanas quienes definen estratégicamente las áreas que patrocinarán de acuerdo con su interés nacional.

En septiembre de 2008, la Cancillería y el CONACYT publicaron una convocatoria para que instituciones y centros nacionales de investigación mexicanos se conviertan en Puntos Nacionales de Contacto y apoyen el proyecto de *Red de Talentos* dándole

seguimiento, por sector estratégico, a los proyectos que propongan los miembros de la Red.

Se recibieron 29 propuestas de organizaciones y 26 cumplieron con los requisitos necesarios para ser revisadas por una Comisión de Evaluación, responsable de seleccionar los mejores proyectos que recibirán hasta 1 millón de pesos para cumplir con su plan de trabajo.

Cabe señalar que se recibieron proyectos en 8 de los 9 sectores estratégicos a los que hizo referencia la Convocatoria: Cooperación Internacional para el Desarrollo (6 propuestas), Alimentos, Agricultura, Pesquería y Biotecnología (5), Tecnologías de la Información y Comunicación (3), Nanotecnología y Nuevos Materiales (3), Hidrocarburos y Energías Alternativas (3), Sector Automotriz (3), Medio Ambiente y Cambio Climático (2) y Salud (1)

Se espera que con la Convocatoria lanzada en 2008, se cree una infraestructura en México que dé soporte y fortalezca a la Red y se logre aprovechar el talento, la experiencia y los contactos de los mexicanos altamente calificados en el exterior.

Cabe señalar que a la fecha el éxito de la Red mexicana ha radicado en el respeto del gobierno a la autonomía de los miembros en términos de su organización. El gobierno ha sido un facilitador de la *Red de Talentos*, entendiendo que los insumos principales están en la participación de la sociedad civil.

## **Conclusiones**

La discusión generada durante la III Conferencia Internacional de Relaciones Estado Diáspora permitió identificar las siguientes conclusiones generales relativas a las diásporas altamente calificadas:

1. La diáspora envía mucho más que remesas. Los talentos en el exterior promueven el desarrollo de su país de ori-

gen al compartir sus experiencias, sus contactos y su creatividad. Los migrantes altamente calificados son un recurso económico fundamental para la creación de productos, conocimiento, tecnologías, ideas y riqueza.

2. Es imperativo abandonar el concepto de fuga de cerebros y adoptar un nuevo paradigma, fincado en la circulación del conocimiento. Es responsabilidad de todos combatir viejos prejuicios que persisten en concebir a los emigrados en una pérdida absoluta para los países emisores.
3. La experiencia de diversos países con emigración significativa sugiere que la repatriación no es una opción viable para muchos de sus talentos. El trabajo con la diáspora es una manera de adaptarse a una realidad ineludible. Aunque no sea de nuestro agrado, lo peor que podemos hacer es pretender ignorar la realidad.
4. No existe una receta única: cada país debe aprender a identificar sus ventajas comparativas y a encontrar un camino propio para relacionarse con su diáspora. Las buenas prácticas son útiles como instrumento de aprendizaje, siempre y cuando seamos capaces de ubicarlas y entender el contexto histórico particular, de las que son producto.
5. Los talentos residentes en el exterior están intrínsecamente motivados a ayudar a su país de origen. Es importante ofrecerles el reconocimiento que merecen a sus aportaciones y a sus logros, en parte porque con su trabajo contribuyen al prestigio de su país de nacimiento.
6. No obstante lo anterior, los incentivos emocionales no son suficientes para desarrollar proyectos de largo plazo con las diásporas del conocimiento. Las redes de talento que no logren ofrecer re-

sultados de mutuo beneficio tanto para los países emisores como para los talentos involucrados, están condenadas a desaparecer o a perderse en la irrelevancia.

7. Las diásporas del conocimiento son un factor de transformación positiva en sus países de origen. Los migrantes altamente calificados son el aliado natural de quienes, al interior del país, promueven el cambio, la innovación y la apertura hacia el exterior.
8. El éxito de la red de talentos depende de que en el país emisor, se logre crear una amplia coalición institucional que rompa inercias y le abra espacios a la participación de los migrantes calificados. Es una tarea que rebasa el ámbito de competencia de las agencias encargadas de promover vínculos con la diáspora. Más aún, es un esfuerzo de largo plazo porque requiere la construcción de confianza y credibilidad entre las partes.
9. El Estado debe acompañar los esfuerzos de organización de los migrantes calificados, ponerlos en contacto entre sí, actuar como facilitador e incluso servir como detonador de proyectos. Sin embargo, es fundamental que cuando el Estado intervenga, lo haga sin pretender controlar un esfuerzo autónomo de organización que debe estar en manos de los propios miembros de la diáspora.
10. Se debe perseguir un enfoque integral en los esfuerzos de acercamiento a las redes de talento. Se debe estar consciente que la desigualdad de oportunidades en muchos de los países emisores ocasiona que las diferencias de clase, origen étnico y género se reproduzcan en las propias comunidades de expatriados. Por lo mismo, el trabajo con los migrantes altamente calificados se justifica en la medida en que contribuya a combatir las desigualdades en el país de origen.



*Elaborado por:*

*Ana María Carrillo Soubic*

*Itzel Ortiz Zaragoza*

*Patricia Pinzón Sánchez*