



GLOBAL  
DIASPORA  
SUMMIT  
DUBLIN 2022

CRUINNIÚ MULLAIGH  
AN DIASPÓRA  
DHOMHANDA  
BAILE ÁTHA CLIATH 2022

# CUMBRE MUNDIAL DE LA DIÁSPORA DUBLÍN 2022

## DOCUMENTO DE INFORMACIÓN

### **Grupo de Trabajo Técnico No.2: Capital Humano de la Diáspora**

El Gobierno de Irlanda, la Dra. Larisa Lara/Roberto Cancel, de la Organización Internacional para las migraciones, y el Dr. Martin Russell/Kingsley Aikins, del Networking Institute, han hecho aportes a este documento de información.



Rialtas na hÉireann  
Government of Ireland



iDIASPORA  
CONNECT LEARN CONTRIBUTE

El Grupo de Políticas de la Cumbre Global de la Diáspora (CGD) ha preparado este documento de antecedentes. El único objetivo de este documento es brindar orientación informativa e instructiva a los grupos de trabajo técnicos de acuerdo con los resultados esperados de la CGD. Este alcance instructivo está diseñado para apoyar al grupo de trabajo técnico y no debe ser considerado como una recopilación exhaustiva de conocimientos y enfoques relacionados con el tema del grupo de trabajo. Proporciona una base de referencia sobre la que extraer conclusiones y acuerdos técnicos adicionales.

El Grupo de Políticas no acepta responsabilidad ni garantiza la validez y veracidad de la información contenida en este documento. Dado que la participación de la diáspora es un panorama en evolución, la base de conocimientos que se proporciona aquí está diseñada como situacional y reflexiva para brindar la base informativa que guíe al grupo de trabajo técnico. Los puntos de vista aquí expresados no reflejan necesariamente las perspectivas del gobierno anfitrión del grupo de trabajo técnico o del grupo de políticas de la CGD.

Cualquier reproducción parcial o total de este documento debe citar la fuente.

# Índice

1. Introducción.....	4
2. El capital humano de la diáspora para los países de origen.....	5
2.1 Consideraciones institucionales e informativas: Creación de capacidades técnicas .....	5
2.1.1 Investigación y desarrollo (I+D) para el capital humano de la diáspora: Componentes de datos .....	6
2.1.2 Coordinación interna: Compromisos segmentados y sectoriales.....	8
2.2 Consideraciones de implementación: Enfoques actuales y futuros .....	9
2.2.1 Transferencia de conocimiento de la diáspora.....	9
2.2.2 Mentoría de la diáspora .....	11
2.2.3 Capital humano de la diáspora: Hacia la digitalización .....	12
2.3 Consideraciones institucionales, informativas y de implementación para los países de origen .	13
3. El capital humano de la diáspora para los países de residencia.....	13
3.1 Asociaciones de talentos .....	13
3.2 Competitividad socioeconómica e inteligencia de mercado.....	14
3.3 Diplomacia de la diáspora .....	15
3.4 Consideraciones institucionales, informativas y de implementación para los países de residencia .....	16
4. Construir un futuro cocreado para el capital humano de la diáspora.....	17
4.1 Acción e impacto: Política, programas y asociaciones .....	17
5. Tres preguntas orientadoras para el grupo de trabajo técnico.....	19
6. Resultados esperados del grupo de trabajo técnico .....	20
Conclusión.....	21

---

Nos comprometemos a empoderar a los migrantes y a las diásporas para que catalicen sus contribuciones al desarrollo, y a aprovechar los beneficios de la migración como fuente de desarrollo sostenible, reafirmando que la migración es una realidad multidimensional de gran importancia para el desarrollo sostenible de los países de origen, tránsito y destino (Objetivo 19, Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular).

---

## 1. Introducción

Los diálogos sobre políticas mundiales ya han establecido los impactos positivos que pueden generarse a partir de los vínculos entre el compromiso de la diáspora y el desarrollo.<sup>1</sup> Están enraizados en las visiones declaradas del Objetivo 19 del Pacto mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, que amplifica que la siguiente fase de trabajo es una de acción.

Una parte integral de este viaje fue centralizar los diversos impactos que el capital de la diáspora puede tener en el desarrollo. El capital de la diáspora, tal como lo define el *Networking Institute*, comprende “los recursos de ultramar disponibles para un país, región, ciudad, organización o ubicación y está compuesto por flujos de personas, redes, finanzas, ideas, actitudes, y preocupaciones sobre los lugares de origen, ascendencia o afinidad. En resumen, flujos de personas, conocimiento y dinero”.<sup>2</sup>

Al trabajar mediante esta base conceptual, la OIM ha establecido categorizaciones importantes del capital de la diáspora, incluido el capital humano. Lo definen como las “habilidades, conocimiento y experiencia que posee un individuo o población, vistos en términos de su valor o costo para una organización o país”.<sup>3</sup> Tradicionalmente, la lente del capital humano de la diáspora para el desarrollo se ha centrado en la importancia de tales compromisos para los países de origen. Sin embargo, la estrategia 3E de la OIM para el compromiso de la diáspora, para involucrar, habilitar y empoderar a las diásporas, se ha desarrollado con el espíritu de garantizar el beneficio recíproco para todos en el ciclo de compromiso de la diáspora.

Esto aumenta la importancia del capital humano de la diáspora para los países de residencia. El propósito de este grupo de trabajo técnico es comentar recomendaciones concretas sobre cómo facilitar y maximizar el impacto de las contribuciones de capital humano de la diáspora a los países de origen y de residencia.

Este documento de antecedentes establecerá el escenario del taller al determinar los aspectos técnicos institucionales, informativos y de implementación para funcionalizar los compromisos de capital humano de la diáspora para los países de origen y de residencia. Explorará los componentes

---

<sup>1</sup> Para todos los documentos de antecedentes de la CGD, se utiliza la definición oficial de diáspora de la OIM. Esto define a la diáspora como “migrantes o descendientes de migrantes cuya identidad y sentimiento de pertenencia, sean reales o simbólicos, dimanen de su experiencia y sus antecedentes migratorios. Los miembros de la diáspora mantienen vínculos con su país de origen y entre ellos, a partir de una historia y una identidad compartidas o de experiencias comunes en el país de destino”. Fuente: Organización Internacional para las Migraciones. (2019). Glosario de la OIM sobre Migración. Derecho Internacional de Migración, N.º 34. OIM. Ginebra.

<sup>2</sup> The Networking Institute. (2019). *Programa de formación sobre el compromiso de la diáspora*. Dublín. (Disponible en <https://www.thenetworkinginstituteonline.com/courses/dm-diaspora-engagement-training-program>).

<sup>3</sup> Esta definición fue proporcionada por la OIM para este documento de antecedentes.

técnicos prominentes para crear un compromiso que pueda ser beneficioso para ambos grupos de interés, así como explorar los enfoques basados en políticas, programas y asociaciones para integrar plenamente su impacto en el desarrollo.

La creciente relevancia de adoptar este enfoque para incluir tanto a los países de origen como a los de residencia surge con un objetivo específico del Objetivo 19 del Pacto Mundial que está diseñado para:

Invertir en investigación sobre el impacto de las contribuciones no financieras de los migrantes y las diásporas al desarrollo sostenible en los países de origen y de destino, como la transferencia de conocimientos y aptitudes, la participación social y cívica y el intercambio cultural, con miras a elaborar políticas basadas en la evidencia y fortalecer los debates sobre políticas mundiales.<sup>4</sup>

La solicitud de dicha inversión en investigación también señala la oportunidad para que este grupo de trabajo técnico presione para que se puedan hacer uso de los conocimientos y la creación de asociaciones sostenibles para su aplicación. Esto está alineado con el propósito del CDM de ser una cumbre de acción.

## 2. El capital humano de la diáspora para los países de origen

Los primeros trabajos sobre la incorporación del capital humano de la diáspora para el desarrollo se han centrado principalmente en el papel de los países de origen que atraerán las competencias y aptitudes de sus respectivas diásporas. Este segmento del mercado de compromiso de la diáspora ha llevado a un trabajo innovador y está empezando a ilustrar una fuerte innovación en las herramientas que se están utilizando para desarrollar contribuciones de capital humano de la diáspora en el país de origen.

Esta sección del documento de antecedentes identifica algunos aspectos determinantes del compromiso efectivo del capital humano de la diáspora, así como también muestra algunos compromisos ejemplares. Estas no son en absoluto una lista exhaustiva y se ofrecen para rastrear el impacto “en acción” a fin de explorar las lecciones aplicables para todos los países de origen en la configuración de sus compromisos del capital humano de la diáspora.

### 2.1 Consideraciones institucionales e informativas: Creación de capacidades técnicas

Las bases técnicas para diseñar y entregar compromisos de capital humano de la diáspora se basan en los vínculos de los pasos institucionales e informativos requeridos para garantizar intervenciones efectivas basadas en evidencias. Dado que esta forma de capital de la diáspora puede aportar valor a diferentes instituciones en todo el gobierno y la sociedad, es fundamental explorar algunos de los pasos técnicos preliminares para cerrar las brechas institucionales e informativas con el fin de obtener instrumentos basados en evidencias para el compromiso del capital humano de la diáspora.

---

<sup>4</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas. (2018). Pacto mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (A/CONF.231/3 de 10 y 11 de diciembre). Marrakech.

### 2.1.1 Investigación y desarrollo (I+D) para el capital humano de la diáspora: Componentes de datos

Las iniciativas exitosas del capital humano de la diáspora están enraizadas en las necesidades de datos para un compromiso efectivo de la diáspora. En un nivel superior, hay tres preguntas de datos importantes que se deben responder para un compromiso sostenible con la diáspora a largo plazo:

- ¿Quién es su diáspora? (es decir, definir su diáspora y público meta).
- ¿Dónde está su diáspora? (es decir, identificar países, localidades o lugares de residencia regionales clave).
- ¿Qué está haciendo la diáspora? (es decir, explorar una visión granular de su diáspora a través de habilidades, capacidades y propensión a participar).

La respuesta a estas preguntas es de interés primordial para los países de origen, pero también dependerá de importantes instrumentos de recopilación de datos que se pongan en práctica en los países de residencia. En términos de capital humano de la diáspora, la innovación se está produciendo en torno a las herramientas y recursos disponibles para generar tales datos. Mientras que las herramientas tradicionales como el mapeo de la diáspora y los proyectos de investigación de perfiles pueden mejorar la recopilación de datos sobre capital humano, el proceso de creación de conocimientos se está reformando según el ritmo de cambio en todo el sector de las TIC. Esta es una nueva oportunidad para una mayor sistematización de la recolección, procesamiento y aplicación de datos en los compromisos del capital humano de la diáspora.

Un ejemplo de ello es el trabajo de colaboración de la OIM y NamSor en la elaboración de mapeos de competencias de la diáspora armenia en los Estados Unidos de América y Francia a través del big data.

#### *Caso práctico uno: Mapeo de habilidades a través del Big Data: Estudio de caso de la diáspora armenia en los Estados Unidos de América y Francia*

*El informe presenta los resultados del mapeo de la diáspora armenia en todo el mundo, con especial atención a los Estados Unidos y Francia, realizada a través de métodos innovadores de uso de big data, incluidos el análisis del tráfico web y el análisis onomástico de las bases de datos públicas. Las bases de datos se analizaron específicamente para crear perfiles demográficos y de competencias, con identificadores como el nivel de educación, el sector de empleo y el campo de estudio. Para comprender mejor a las comunidades diáspora calificadas y cómo podrían ser alcanzadas para el desarrollo a través de iniciativas de transferencia de conocimiento, las entrevistas con los principales interesados, expertos y miembros de la diáspora complementaron el análisis cuantitativo.<sup>5</sup>*

Históricamente, un desafío metodológico clave para los países de origen al basar la participación del capital humano de la diáspora en los datos ha sido el impulsar la capacidad de respuesta de la diáspora a dichos estudios. Los gobiernos de los países de origen pueden desempeñar un importante papel de cuidadores en la mejora de la comunicación con las organizaciones de la diáspora y la capacidad de

---

<sup>5</sup> OIM. (2021). *Asignación de habilidades a través del Big Data: Estudio de caso de la diáspora armenia en los Estados Unidos de América y Francia*. Armenia. Para obtener más información, consulte <https://publications.iom.int/books/skills-mapping-through-big-data-case-study-armenian-diaspora-united-states-america-and-0>.

éstas para garantizar una infraestructura de red comunitaria profunda que pueda ampliar dicha recopilación de datos.

La fuerza de la infraestructura de la red comunitaria de la diáspora es el canal de distribución externo para dicha recopilación de datos, y debe invertirse en ella antes de que pueda operarse un sistema de investigación y desarrollo (I+D) para el capital humano de la diáspora. También hay otra consideración importante sobre cómo escalar externamente los datos para informar la participación efectiva del capital humano de la diáspora. Esto se centra en el viejo tema del compromiso de la diáspora: la confianza.

Si existe algún indicador de credibilidad o ruptura de la confianza entre la diáspora y el gobierno del país de origen, entonces la operacionalización de la recolección de datos o actividades para compromisos del capital humano de la diáspora requerirá agentes de corretaje. Muy a menudo, incluso en términos de compartir datos sobre sus habilidades y capacidades, las comunidades de la diáspora prefieren mantener vínculos y compartir a través de tales intermediarios. Este papel para los corredores también es crítico en el sentido de que también pueden tener una mayor adhesión o familiaridad con las nuevas herramientas de TIC, recursos y experiencia en análisis de datos. También pueden proporcionar un aparato crítico para la privacidad de los datos.

Muchas de las principales instituciones académicas y de investigación están prestando servicios en esta área. La decisión de liderazgo madura de los países de origen será adoptar un papel facilitador en las primeras fases de dicho trabajo y luego emerger en un papel de liderazgo cuando se construyan los marcos de compromiso necesarios para el involucramiento del capital humano de la diáspora.

*Estudio de caso dos: Harvard Growth Lab Study sobre la comunidad de Albania en los Estados Unidos  
Perfil estadístico del albanés-estadounidense*

*Este estudio fue un estudio de colaboración entre el Centro para el Desarrollo Internacional de la Universidad de Harvard y la fundación Open Society Foundation. El informe proporcionó ideas orientadas a las políticas sobre temas clave como las características sociodemográficas de la diáspora, las opciones de ocupación e industria de la diáspora y el capital humano y económico de la diáspora.*

*El Harvard Growth Lab también desarrolló proyectos sistemáticos de mapeo de la diáspora en otros países como Colombia, Etiopía y Sri Lanka.<sup>6</sup>*

Si los datos siguen siendo el ingrediente básico para diseñar compromisos basados en evidencias de capital humano de la diáspora, entonces la importancia de la coordinación institucional interna para procesar y aplicar datos para tales compromisos es igualmente importante. Si bien invertir en la infraestructura de la red comunitaria de la diáspora ofrece la mejor vía para ampliar los datos de la diáspora, invertir en marcos institucionales internos para los países de origen es otro paso para garantizar la capacidad de contar con procedimientos y productos claros para generar y aplicar datos para los compromisos de capital humano de la diáspora.

El conjunto de herramientas para el mapeo de la diáspora de la OIM proporciona apoyo fundamental a este punto. En él se esboza un proceso de tres pasos para el mapeo eficaz de la diáspora, que consiste en conceptualizar la diáspora, identificar y aplicar metodologías y métodos para mapear la diáspora, y

---

<sup>6</sup> Para más información sobre el trabajo del Harvard Growth Lab en esta área, visite <https://growthlab.cid.harvard.edu/publications/policy-area/diasporas>.

analizar y comunicar los resultados del mapeo de la diáspora. También identifica el modelo de corretaje delineando los diferentes actores mediante el proceso de mapeo, tales como el comisionado/financiador de un estudio de la diáspora, diseño/implementador de un estudio de la diáspora, miembros/organizaciones de la diáspora involucrados en el estudio, y el usuario final del estudio.<sup>7</sup> La acción a lo largo de este proceso y el alcance de la responsabilidad variarán según el gobierno.

También proporciona un marco básico para la recopilación de datos en áreas clave del conocimiento a través de mapas y estudios de la diáspora. Estas son:

- Características demográficas y socioeconómicas
- Experiencias de migración
- Identificación y pertenencia
- Contribuciones financieras y transferencia de conocimientos y habilidades
- Participación cívica y ciudadanía<sup>8</sup>

Dentro del ámbito del capital humano, el conjunto de herramientas prioriza los resultados procesables de la creación de conocimientos en áreas como el perfil de habilidades, el historial de empleo y el uso de habilidades, y las actividades de transferencia de conocimientos. A través del conjunto de herramientas, se identifican una variedad de herramientas de investigación cuantitativas y cualitativas tales como encuestas de diáspora, herramientas de consulta, grandes volúmenes de datos, informes de fuentes secundarias y estrategias de comunicación para generar, procesar y aplicar tales datos.<sup>9</sup>

### 2.1.2 Coordinación interna: Compromisos segmentados y sectoriales

En términos de procesos internos, se deben establecer mecanismos eficaces de recopilación de datos para simplificar el intercambio de información entre los distintos ministerios de línea a fin de crear compromisos de capital humano óptimos. Esto dará como resultado la capacidad de alinear los compromisos con la escasez del mercado laboral local y la agenda de desarrollo nacional. Al garantizar el liderazgo interno local en la identificación de mercados meta clave para el apoyo a través del capital humano de la diáspora, los países de origen pueden dar forma a importantes preguntas de la diáspora que se basan en conglomerados concentrados de experiencia y talento.

Este proceso interno también se alinearán con una creciente realización en muchas organizaciones y redes de la diáspora del creciente impacto que puede generarse mediante la alineación sectorial del capital humano de la diáspora. Es importante entender las motivaciones y expectativas de las comunidades de la diáspora sobre cómo les gustaría contribuir de nuevo a su capital humano de la diáspora.

El mercado de compromiso de la diáspora está presenciando ahora un aumento enfático de compromisos sectoriales que están alineando las oportunidades de desarrollo y el interés propio de la diáspora para crear un impacto duradero. Algunos sectores han resultado particularmente pertinentes a este respecto, como la educación, la salud, la ciencia y la tecnología. Algunos están dirigidos por el gobierno (p.ej., iGorts Armenia), otros están dirigidos por la diáspora (p.ej., ASCINA:

---

<sup>7</sup> OIM. (2022). *Diaspora Mapping Toolkit*, Ginebra.

<sup>8</sup> OIM. (2022). *Diaspora Mapping Toolkit*, Ginebra.

<sup>9</sup> OIM. (2022). *Diaspora Mapping Toolkit*, Ginebra.



Red de científicos y académicos austriacos en América del Norte), y algunos se desarrollan en asociación con socios internacionales para el desarrollo.<sup>10</sup>

### *Estudio de caso tres: Conexión de la diáspora para el desarrollo (CD4D) desarrollado por la OIM*

*El objetivo general de la CD4D2 es promover el papel activo de la diáspora en sectores seleccionados en cuatro países: Afganistán, Irak, Nigeria y Somalia. En cada país se han identificado sectores e instituciones prioritarios, en estrecha coordinación con los ministerios responsables y las embajadas holandesas en esos países.*

*Los embajadores de la diáspora, que son profesionales con antecedentes migratorios, se conectan con instituciones de su país de origen para implementar asignaciones a corto plazo centradas en la transferencia de conocimientos y la creación de capacidades.<sup>11</sup>*

La importancia de este enfoque sectorial y de liderazgo se basa en el hecho de que los compromisos de capital humano de la diáspora pueden ser microscópicos en su planificación y adoptar el impacto de la causa raíz para el desarrollo. Como se explorará en secciones posteriores del documento, las diásporas pueden desempeñar un papel de puente entre las instituciones y la creación de conocimientos en los países de origen y de residencia para asegurar un impacto duradero de dichos compromisos.

Por ejemplo, la adopción de compromisos específicos sectoriales en asociación con las redes y organizaciones de la diáspora puede facultar a los países de origen para que pidan a la diáspora contribuir en áreas como el desarrollo infraestructural de sectores clave de enfoque para su agenda nacional de desarrollo.

## **2.2 Consideraciones de implementación: Enfoques actuales y futuros**

Con algunas de las consideraciones institucionales e informativas abordadas, surgen enfoques técnicos y temáticos específicos en la forma en que los países de origen pueden comenzar a implementar la participación del capital humano de la diáspora. Esto abre importantes consideraciones sobre cómo incorporar esos esfuerzos en la política y la cooperación en materia de desarrollo.

### **2.2.1 Transferencia de conocimiento de la diáspora**

El avance de los compromisos del capital humano de la diáspora se ha centrado en torno al papel de la transferencia de conocimientos desde la diáspora al país de origen. Sin embargo, al igual que el proceso de recopilación de datos, siguen existiendo preguntas formativas sobre el papel más propicio para los gobiernos en la promoción de tales compromisos. ¿Debería ser el implementador o facilitador central de tal compromiso? La base mundial de pruebas amplifica que la asociación, basada en enfoques de múltiples partes interesadas, es el modelo óptimo para la eficacia en dichos compromisos.

---

<sup>10</sup> Para obtener más información sobre iGorts Armenia, visite <http://diaspora.gov.am/en/programs/25/fellowship>. Para obtener más información sobre ASCINA, visite <https://ascina.at/>. Para obtener más información sobre ASCINA, visite <https://www.connectingdiaspora.org/about-cd4d2/>.

#### *Estudio de caso cuatro: Programa de becas de la diáspora africana Carnegie*

*El Programa de becas de la diáspora africana Carnegie (CADFP) es un programa de becas para proyectos educativos en instituciones africanas de educación superior. Ofrecido por el Institute of International Education (IIE), está financiado por una subvención del Carnegie Corporation of New York (CCNY). Se han concedido un total de 527 becas de la diáspora africana a académicos para viajar a África desde que se inició el programa en 2013. El CADFP ejemplifica el compromiso perdurable del CCNY con la educación superior en África.*

*El éxito de este programa ha dado lugar a la elaboración de intervenciones similares en Albania y Grecia, respectivamente, a través del IIE.<sup>12</sup>*

Como ilustra el estudio de caso anterior sobre el Programa de becas de la diáspora africana Carnegie, la alineación de las instituciones nacionales, una fundación global y un socio de implementación específico ayuda a diseñar un modelo que funciona en el gobierno, la industria y la sociedad. Para el éxito de este modelo, también es esencial que la diáspora tenga un asiento en la mesa de gobernanza a través de un consejo asesor.

Del mismo modo, es posible adoptar un enfoque programático o basado en proyectos a través de otros actores clave en el ecosistema del compromiso de la diáspora. Por ejemplo, GIZ, OIM y otros tienen un fuerte historial de impacto en la generación de intervenciones estructuradas para facilitar la transferencia de conocimientos a los países de origen. Estos programas pueden estar dirigidos a diferentes niveles de intervención, desde la prestación de asistencia directa, como la respuesta de los médicos a los desastres graves, hasta la creación de capacidades locales mediante programas de capacitación u orientación dirigidos, y finalmente a contribuir al desarrollo de políticas en determinados sectores donde existe una falta de experiencia local. Algunas lecciones aprendidas de estas intervenciones incluyen la necesidad de indicadores claros mutuamente acordados para el éxito, así como la cuidadosa correspondencia de los perfiles de habilidades de la diáspora con evaluaciones de necesidades específicas en el país de origen.

El contexto desafiante para los gobiernos aquí es asegurar un apoyo político de alto nivel para la inclusión del compromiso de la diáspora como una política de desarrollo elegida, al tiempo que se comprende el momento adecuado para dar un paso atrás y confiar en los socios para su implementación. El compromiso de que el final del involucramiento sea contribuir al desarrollo del país de origen y compensar algunas de las presiones de desarrollo que enfrentan el gobierno o las instituciones públicas en el país de origen es fundamental para este viaje. El gobierno no tiene que asumir la responsabilidad de implementar todas las formas de compromiso de la diáspora en este sentido y puede desempeñar un papel de facilitador impactante en la correspondencia de habilidades y talentos de las diásporas con las necesidades de la comunidad en los países de origen.

#### *Estudio de caso cinco: Programa Raíces: Red de investigadores y científicos argentinos en el exterior*

*El programa se lleva a cabo con el apoyo del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, en el marco del Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2030. El objetivo es fortalecer “las capacidades científicas y tecnológicas del país mediante el desarrollo de políticas de vinculación con investigadores*

---

<sup>12</sup> Institute of International Education. (n.d.). Programa de becas de la diáspora africana Carnegie. Washington D.C., para más información, véase <https://www.iie.org/programs/carnegie-african-diaspora-fellowship-program>.

*argentinos residentes en el extranjero y acciones destinadas a promover la permanencia o retorno de investigadores al país”, abarcando cuatro aspectos principales: reconocimiento, fortalecimiento, integración y difusión.*

*Se trata de fomentar el retorno de los investigadores argentinos que residen en el extranjero, de ampliar las capacidades del país con la colaboración de la diáspora cualificada, de promover la participación de investigadores argentinos en el extranjero en la construcción de la política nacional de ciencia, tecnología e innovación y favorecer las oportunidades internacionales de apoyo a la formación y desarrollo de científicos argentinos. Las redes del programa son espacios de enlace para los científicos argentinos residentes en el extranjero, organizados por país de residencia.<sup>13</sup>*

### 2.2.2 Mentoría de la diáspora

Más allá de las colocaciones para apoyar la transferencia de conocimientos, hay un crecimiento fascinante de liberar el capital humano de la diáspora a través de las mentorías. El viaje de las mentorías se alinea con la pasión para que muchas comunidades de la diáspora comiencen su compromiso local a través del apoyo de líderes emergentes o de quienes generan cambios.

Estas formas de compromiso transmiten un sutil cambio en el pensamiento paradigmático sobre cómo canalizar mejor el capital humano de la diáspora para el impacto en los países de origen. Anteriormente, se consideraba un requisito previo que los miembros de la diáspora retornaran físicamente en alguna capacidad para contribuir al desarrollo. Sin embargo, la creación de valor a través de la creación y distribución del conocimiento es ahora global e instantánea. Las comunidades de la diáspora pueden contribuir a sus países de origen de forma remota y con un impacto continuo a través de herramientas digitales.

Sin embargo, esta forma de democratización del sistema de creación y difusión de conocimientos significa que cada vez más actores nuevos están creando soluciones que proporcionan un impacto entre pares a través del capital humano de la diáspora. Las mentorías han surgido en el centro de dichos involucramientos, ya que se alinean con los compromisos y los intereses arraigados de muchas diásporas para participar voluntariamente y apoyar a la próxima generación en sus países de origen. La oportunidad aquí es imaginar la mentoría como una forma de compromiso hacia una participación más estructurada para atraer tanto dinámicas no financieras como financieras a través del espectro del capital de la diáspora.

#### *Estudio de caso seis: Global Welsh Academy My Mentor*

*MyMentor (mi mentor) es el primer programa mundial digital de mentores de diáspora. Un significado dirigido por los miembros es que los Mentores y Mentorados tienen control y flexibilidad sobre cuándo, por qué y con quién coinciden. Los Mentores y Mentorados agnósticos y diversos pueden ser de cualquier industria y localizados dondequiera en el mundo. La conexión galesa trae consigo una afinidad compartida y una ambición mutua para que Gales y sus habitantes sobresalgan. Todos los Mentores aprobados son voluntarios y la participación se basa en la buena voluntad.*

*El programa de mentoría es solo uno de los muchos compromisos ofrecidos por Global Welsh. Su misión es ayudar a Gales a prosperar, crear nuevas conexiones, oportunidades e ideas que enriquezcan las vidas de*

---

<sup>13</sup> Para obtener más información, visite <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/raices>.

*los galeses en todo el mundo. Entre los patrocinadores de Global Welsh figuran el Banco de Desarrollo de Gales y el Sindicato de Rugby de Gales (WRU).<sup>14</sup>*

### 2.2.3 Capital humano de la diáspora: Hacia la digitalización

Un tema transversal del análisis y los estudios de casos que se han presentado hasta ahora es la creciente importancia de la tecnología en la promoción de datos y aplicaciones en los compromisos del capital humano de la diáspora. Al pasar a la tecnología digital, los gobiernos pueden mejorar su alcance y producción. Sin embargo, existe un reto para garantizar que el hecho de ser digital no equivale a ser solo digital.

La capacidad de crear infraestructura comunitaria de la diáspora, redes de propósito y compromisos significativos con la diáspora requerirá ser de alta tecnología y de alto contacto. Esto permitirá que los compromisos sean adaptables y adaptados a la diáspora. Por ejemplo, puede haber múltiples niveles de alfabetización digital en el trabajo en toda la diáspora, de modo que este enfoque pueda satisfacer esa diferencia de capacidad.

Mientras los gobiernos trabajan para encontrar esa mezcla, la creciente fascinación tecnológica de desarrollar herramientas para que las diásporas contribuyan a través del capital humano está trayendo a actores más innovadores al campo. Esto ha dado lugar a una nueva variedad de recursos y oportunidades que se abren al gobierno de empresarios, creadores de cambios sociales e innovadores que trabajan en el sector.

Es importante que los gobiernos abracen a esos actores, ya que mantienen un margen para generar compromisos con una agilidad que a veces los gobiernos luchan por desarrollar debido a los procedimientos y protocolos internos. Por ejemplo, existen diversas capacidades en torno a la protección de datos y la privacidad que operan en diferentes países. Los proveedores de servicios externos están ahora desarrollando soluciones creativas que pueden ayudar a acelerar la transición de la política a la acción. Esta es, de muchas maneras, la esencia de esta CDM para ayudar a alinear a estos actores a acelerar el crecimiento y la inversión en políticas y procesos formalizados para el compromiso de la diáspora. Algunos ejemplos están emergiendo en este sentido y uno de esos actores creativos está localizado.

#### *Estudio de caso siete: La plataforma Localized*

*Socios localizados con escuelas, organizaciones, empresas y aceleradores para conectar a profesionales jóvenes en mercados emergentes con expertos que comparten raíces y empleadores que buscan talento. Localized es un equipo distribuido para tiempos distribuidos y está compuesto por inmigrantes de primera y segunda generación de Amman, El Cairo, Montreal, Nueva York, Londres, Praga, Ramallah, Dubái, Johannesburgo, Varsovia, Damasco, Wadi Halfa, Jartum y San Francisco.*

*Sus productos y servicios se basan en saber lo que es tener el corazón en al menos dos lugares: el lugar de origen y el lugar de residencia, y lo importante que es conectar los puntos entre ellos. Su misión es construir una comunidad profesional virtual a escala mundial, y ven a los líderes y talentos de la diáspora a través de su sentido compartido de pertenencia en escuelas, organizaciones, empresas y aceleradores líderes mundiales como conducto clave de impacto para esta misión. Su trabajo está diseñado para*

---

<sup>14</sup> Para obtener más información, visite <https://globalwelsh.com/mymentor>.

*proporcionar remesas de conocimiento a escala para contribuir al significado del desarrollo profesional en los mercados emergentes.*<sup>15</sup>

## 2.3 Consideraciones institucionales, informativas y de implementación para los países de origen

Con base en estas consideraciones institucionales, informativas y de implementación, el documento de antecedentes puede brindar cinco reflexiones preliminares en términos del desarrollo técnico de los compromisos del capital humano de la diáspora para los países de origen. Se espera que los intercambios en el grupo de trabajo técnico se añadan a estas consideraciones.

1	Establecer un marco de gobernanza para el compromiso de la diáspora que pueda racionalizar y sistematizar la recopilación de datos para identificar el análisis y las prioridades del mercado del capital humano.
2	Garantizar que este marco de gobernanza incorpora a los partidarios del gobierno y del exterior, incluido el liderazgo de la diáspora.
3	Alinear las actividades de compromiso con el interés propio de la diáspora mediante la adopción de compromisos sectoriales y segmentados que crean redes de calidad, no solo de cantidad, con miras a garantizar la sostenibilidad de los compromisos.
4	Escalonar la pregunta de capital humano de la diáspora y utilizar los modelos existentes de éxito de otros países.
5	Centralizar la tecnología a sus compromisos de capital humano de la diáspora y adaptar su uso a las capacidades de la diáspora y de la comunidad.

Figura 1 Panorama general de las reflexiones preliminares para los países de origen en la participación del capital humano de la diáspora

## 3. El capital humano de la diáspora para los países de residencia

En cuanto al capital humano de la diáspora para los países de residencia, estos tipos de compromisos pueden hacer contribuciones significativas en términos de apoyar la integración de las diásporas en los países de residencia y abrir el acceso a los suministros de mano de obra para la escasez de mercado en los países de residencia. Más allá de los impactos laborales y de la integración, el capital humano de la diáspora también puede convertirse en un instrumento para aumentar la competitividad y la inteligencia de mercado de los países de residencia, al tiempo que proporciona un paisaje natural a través del cual se promueve la diplomacia de la diáspora para construir compromisos bilaterales y multilaterales entre los gobiernos.

En este documento de antecedentes se abordan tres dinámicas específicas a través de estos impactos. Se ofrecen como base para construir más reflexiones y recomendaciones a través del grupo de trabajo técnico.

### 3.1 Asociaciones de talentos

La complejidad en la definición del compromiso de la diáspora significa que el sector sigue incluyendo muchas facetas del continuo migratorio. Esto significa que en los países de residencia habrá muchas formas diferentes de comunidades de la diáspora, ya sean migrantes laborales o comunidades arraigadas de la diáspora que han estado viviendo en el país durante décadas.

<sup>15</sup> Para obtener más información, visite <https://about.localized.world/>.

En esta variedad, los países de residencia han comenzado a centralizar la importancia de garantizar una migración regular mediante la creación de asociaciones de talento para ayudar a proporcionar vías de migración regulares para ciertos tipos de migración laboral calificada y semicualificada. A la vez que aborda la necesidad de avanzar en una migración segura y regular, también ha facultado a los países de destino a identificar a los migrantes laborales y a las comunidades de diáspora en las que participan para ayudar a abordar la escasez clave del mercado laboral.

#### *Estudio de caso ocho: Plan de movilidad laboral de Australia del Pacífico*

*El esquema de Movilidad laboral de Australia del Pacífico (PALM) permite a las empresas australianas contratar trabajadores de nueve países insulares del Pacífico y Timor-Leste cuando no hay suficientes trabajadores locales disponibles.*

*Actualmente hay dos corrientes: El Programa de Trabajadores Temporales (SWP) para trabajadores de hasta 9 meses, con capacidad para retornar en los siguientes años y el Plan de Trabajo del Pacífico (PLS) para trabajadores de entre 1 y 3 años.*

*A partir de abril de 2022, los programas SWP y PLS se consolidarán y se sustituirán con un esquema PALM mejorado y más flexible.<sup>16</sup>*

Aunque los propios migrantes laborales y los países de residencia son los principales benefactores de tales intervenciones, también hay un papel importante que las redes y organizaciones de la diáspora pueden desempeñar en la racionalización o modulación del proceso para generar el mejor impacto de tales intervenciones. Las organizaciones y comunidades de la diáspora pueden convertirse en válvulas de liberación de apoyo para asegurar que las nuevas personas que llegan a la comunidad de la diáspora sean educadas, informadas y apoyadas a lo largo del proceso.

### **3.2 Competitividad socioeconómica e inteligencia de mercado**

Los países de residencia se están dando cuenta rápidamente del impacto que el capital humano de la diáspora puede tener en términos de apoyar su propia competitividad socioeconómica a través de una variedad de papeles. Esto incluye el apoyo a los empresarios de la diáspora, incluidos los emprendedores sociales, para desarrollar cambios impactantes no solo en sus países de origen, sino también en sus países de residencia. Por ejemplo, el compromiso de la diáspora ha sido priorizado por Ashoka, líder mundial en empresas sociales. Sus redes de diáspora “establecen un espacio para aprender, crear en conjunto e impulsar el cambio entre la comunidad de Ashoka y los líderes de la diáspora y sus redes, organizaciones y familias, tanto en el hogar como en sus países de origen”.<sup>17</sup> Esta inversión en el capital humano de la diáspora en los países de residencia mejorará el progreso hacia sociedades sostenibles y la creación en conjunto de impacto en el desarrollo.

En un panorama económico globalmente interconectado, el capital humano de la diáspora en los países de residencia también se convierte en un conector natural para la competitividad económica. Puede

---

<sup>16</sup> Gobierno de Australia. (n.d.). Esquema de Movilidad laboral de Australia del Pacífico: Acerca de. Para obtener más información, visite <https://www.palmscheme.gov.au/about>.

<sup>17</sup> Ashoka. (2020). *La gran promesa de la diáspora a la economía mundial*. 30 de noviembre. Para obtener más información, visite <https://www.ashoka.org/en-us/diasporanetworks/story/diasporas-great-promise-global-economy-0>.

contribuir proporcionando acceso e inteligencia a los mercados que puedan apoyar el crecimiento socioeconómico de los países de residencia. Esto se moviliza a menudo a través de la creación de redes pequeñas y especializadas a través de las comunidades de la diáspora que pueden ayudar a avanzar la visión económica de su país de residencia.

Los diversos sentidos de pertenencia que las comunidades de la diáspora conservan son parte integral de esto. Sienten un compromiso no solo con su país de origen, sino también con su país de residencia. Esto puede tener un impacto transformador en términos de diásporas ayudando a avanzar en su país de residencia a través de sus habilidades y talentos.

Una vez más, la tecnología está desempeñando un papel transformador para ayudar a crear redes que posicionen al capital humano de la diáspora, especialmente al talento, para contribuir a la competitividad de los países de residencia. Otra contribución importante para fomentar la pertenencia diaspórica a los países de origen y de acogida es formalizar el reconocimiento de sus contribuciones por parte de los gobiernos del país de origen y de residencia. Los gobiernos de los países de residencia pueden crear endosos simbólicos de los líderes de la diáspora en reconocimiento de su experiencia y talento para fortalecer sus vínculos con sus países de origen adoptados.

#### *Estudio de caso nueve: Insights by Experts*

*Insights by Experts (Perspectivas de los expertos) es la primera plataforma de experiencias de África a demanda para empresas e inversionistas que desean escalar en África. La plataforma es el lugar donde los inversionistas y las empresas pueden reservar instantáneamente conversaciones en vídeo uno a uno con cientos de expertos africanos experimentados, incluidos los de la diáspora, en una amplia gama de países, industrias y disciplinas.*

*Proporciona un acceso rápido a conocimientos de campo de primera mano para la debida diligencia, la entrada en el mercado, las referencias de gestión, los supuestos clave, la comprensión del sector, matices nacionales, validación de precios, avales técnicos, análisis de riesgos de alto nivel, riesgos reglamentarios y mucho más. Entre los clientes clave se incluyen empresas de capital de riesgo y de capital privado, multinacionales, casas de estrategia e instituciones de financiación del desarrollo.<sup>18</sup>*

Este estudio de caso proporciona una propuesta preliminar de valor sobre cómo los países de residencia pueden comenzar a imaginar de nuevo cómo el capital humano de la diáspora puede interconectarse y mobilizarse para la competitividad socioeconómica y la inteligencia de mercado. Esto depende tanto del acceso a la mano de obra semicualificada como de la creación de redes de personas que han realizado un rendimiento excesivo de las comunidades de la diáspora en los países de residencia. En otros documentos de antecedentes, se explorará cómo estas diferentes capas de la diáspora pueden alinearse o apoyarse individualmente a través de otros compromisos de la diáspora.

Este es un potencial latente para el compromiso de la diáspora en los países de residencia, ya que la creación de redes concentradas de capital humano de la diáspora puede mejorar en gran medida los compromisos de las comunidades de la diáspora de contribuir a sus territorios patrios adoptados.

### **3.3 Diplomacia de la diáspora**

La consideración final de los compromisos del capital humano de la diáspora para los países de residencia es cómo los compromisos directos señalados en los estudios de caso también sirven a

---

<sup>18</sup> Para obtener más información, visite <https://insightsbyexperts.com/>.

importantes propósitos diplomáticos y políticos. A través del compromiso de los países de residencia de apoyar al capital humano de la diáspora para contribuir al desarrollo tanto de los países de origen como de residencia, puede haber importantes vínculos diplomáticos y políticos entre estos actores. La diplomacia de la diáspora en red ahora funciona por debajo, por encima y a través del estado donde el apoyo estratégico del capital humano de la diáspora puede hacer avanzar la creación de valor de marca nacional importante para los países de residencia.<sup>19</sup>

Si bien el capital humano de la diáspora puede mejorarse poderosamente asegurando la participación activa de dicho capital de la diáspora en los componentes institucionales y de implementación del servicio público en los países de residencia, esto puede llevar tiempo para construirse. Es importante educar a las poblaciones domésticas sobre el impacto positivo que ese capital humano de la diáspora trae a los países de residencia y este proceso educativo puede ser un desafío. Sin embargo, es fundamental que se haga.

En términos de las actividades actuales de participación de la diáspora, la diplomacia de la diáspora a través del capital humano de la diáspora ha tendido a centrarse en el importante papel que desempeñan los países de residencia en el apoyo al avance y el intercambio del capital humano de la diáspora, desde los países de residencia hasta los países de origen. Este papel de liderazgo para los países de residencia es crítico y constituye un instrumento significativo para el avance diplomático y político de su relación con los respectivos países de origen.

#### *Estudio de caso diez: MIDA FINNSOM*

*El Ministerio de Relaciones Exteriores de Finlandia está apoyando actualmente a la OIM en la ejecución de dos proyectos MIDA (Migración para el desarrollo en África), MIDA FINNSOM Health y MIDA FINNSOM Health and Education.*

*Además de trabajar en la transferencia de habilidades y conocimientos técnicos en el ámbito médico, MIDA FINNSOM Health también contribuyó a la creación de capacidades de liderazgo, planificación y supervisión del personal de las instituciones sanitarias locales. La última fase del proyecto finalizó en enero de 2021. Contribuyó al desarrollo regional del sector de la salud en Somalilandia. El proyecto incluyó la cooperación con el Instituto Nacional de Salud y Bienestar de Finlandia (THL).*

*MIDA FINNSOM Health and Education verá que la OIM iniciará 53 misiones de expertos de la diáspora y también emparejará a 60 jóvenes somalíes con expertos de la diáspora. El proyecto ha colaborado con la Universidad de Helsinki. Expertos de la Facultad de Educación de la Universidad de Helsinki han apoyado el desarrollo de un programa de formación de docentes en la Universidad Nacional Somalí, la mayor universidad pública del país.<sup>20</sup>*

### **3.4 Consideraciones institucionales, informativas y de implementación para los países de residencia**

El documento reconoce que la base analítica para explorar las contribuciones y el valor del capital humano de la diáspora para los países de residencia apenas está surgiendo. Por lo tanto, solo puede tener en cuenta algunas de las primeras consideraciones institucionales, informativas y técnicas de

---

<sup>19</sup> La intersección de la red y la diplomacia se basa en el trabajo formativo de A.M. Slaughter. (2009). El borde América: Poder en el siglo de las redes. *Foreign Affairs*, Ene/Feb, Vol. 88 (1), pp. 94-113 and A.M. Slaughter. (2019). *El tablero de ajedrez y la web: estrategias de conexión en un mundo de redes*. Yale University Press.

<sup>20</sup> Para obtener más información, visite <https://finland.iom.int/mida>.



implementación para los países de residencia en esta área. Estas consideraciones están alineadas con el hecho de que los países de residencia enfrentan diferentes perspectivas y presiones en términos de cómo pueden beneficiarse, coordinar y gestionar la participación efectiva del capital humano de la diáspora.

El documento de antecedentes ofrece cinco consideraciones preliminares para que los países de residencia aborden los desafíos y oportunidades de involucrar al capital humano de la diáspora.

1	Garantizar el acceso a la participación del capital humano de la diáspora en las principales agencias e instituciones de los países de destino.
2	Integrar el compromiso de la diáspora en las carteras de política interna y externa adecuadas, centrándose en involucrar a sus propias comunidades diáspora y diáspora que residen en su país.
3	Crear o apoyar el desarrollo de organizaciones o redes de diáspora en áreas clave de desarrollo prioritarias para el país de residencia.
4	Avanzar en plataformas estratégicas de comunicación para ilustrar el impacto de las comunidades diáspora en su país.
5	Elaborar instrumentos cocreados para las diásporas que contribuyan al desarrollo del país de residencia.

Figura 2 Panorama general de las reflexiones preliminares para los países de origen en la participación del capital humano de la diáspora

## 4. Construir un futuro cocreado para el capital humano de la diáspora

El documento de antecedentes se ha movido a través de ideas clave que respetan los enfoques tradicionales de compromiso del capital humano de la diáspora, al tiempo que tratan de identificar importantes oportunidades de próximo paso en esta área. Al desarrollar desde este análisis posicional hasta pensar en la acción estratégica para avanzar el capital humano de la diáspora para el desarrollo, entonces es importante concluir con una evaluación sucinta sobre cómo operacionalizar las consideraciones institucionales, informativas y de implementación delineadas anteriormente.

En todo el modelo operativo, también es útil establecer el alcance de los actores relevantes necesarios para lograr este objetivo. Las dimensiones de capital humano de la diáspora de la contribución de las diásporas al desarrollo en el país y en el extranjero constituyen, sin duda, una de las herramientas más importantes a nuestra disposición para situar el desarrollo humano en la vanguardia del desarrollo. Esto requerirá el fortalecimiento del apoyo gubernamental a esos esfuerzos, la inclusión de una serie de asociados externos para movilizar recursos a fin de aumentar esas iniciativas y garantizar una supervisión y evaluación eficaces del impacto. Lograr esto se puede avanzar a través de políticas, programas y asociaciones.

### 4.1 Acción e impacto: Política, programas y asociaciones

Con base en el análisis anterior, el documento de antecedentes proporciona una recomendación central en todo el marco de políticas, programas y asociación. Se prevé que, mediante los intercambios técnicos del grupo de trabajo, estas recomendaciones se complementarán con las opiniones de los actores pertinentes para avanzar hacia un marco de acciones para promover los compromisos del capital humano de la diáspora tanto para los países de origen como para los de residencia.

Área	Recomendación	Actor(es) responsable(s)	Resultados potenciales para la acción de la CGD
Política	El capital humano de la diáspora debe integrarse en todas las carteras de políticas pertinentes a las que puede contribuir en los países de origen y de residencia.	Gobiernos de los países de origen y de residencia.	Comprometerse a un mayor reconocimiento de las diásporas como actores del desarrollo.
Programa	Los compromisos programáticos de capital humano de la diáspora deberían, a corto plazo, estar informados por modelos replicables de éxito y escalar desde la base de conocimientos existente, al tiempo que proporcionaban una inversión exploratoria para adoptar nuevas tecnologías y herramientas para tal compromiso.	Gobiernos de los países de origen y de residencia; organizaciones de la diáspora; socios internacionales para el desarrollo.	Comprometerse a invertir en soluciones digitales adaptadas y sostenibles que satisfagan las necesidades y demandas de la comunidad.
Asociación	Los compromisos de capital humano de la diáspora deberían, como mínimo, proporcionar colaboración entre instituciones de los países de origen y residencia, al tiempo que deberían proporcionar un asiento en la mesa de gobernanza para los principales socios de implementación externos, incluida la diáspora.	Gobiernos de los países de origen y de residencia; organizaciones de la diáspora; socios internacionales para el desarrollo.	Comprometerse a dar prioridad a los enfoques e iniciativas de múltiples partes interesadas para mejorar los apoyos prácticos y de procedimiento para comprometer capital humano (por ejemplo, reconocimiento de calificaciones).

Figura 3 Recomendaciones de la justificación para posibles declaraciones de resultados de la CGD sobre el capital humano de la diáspora

### Recomendación de políticas

El sector de la participación de la diáspora está presenciando un crecimiento significativo en el número de países, ciudades y regiones que diseñan políticas o documentos estratégicos para guiar la participación de la diáspora. Aunque muchas de esas iniciativas se han centrado principalmente en el desarrollo económico, el capital humano de las diásporas a menudo no se ha apreciado suficientemente en estos marcos de política. Asimismo, los países de residencia están adoptando políticas y leyes clave relacionadas con la atracción, el desarrollo y la gestión del capital humano de la diáspora.

Por lo tanto, este documento de antecedentes provee como recomendación de política que el capital humano de la diáspora se integre en todas las carteras de políticas pertinentes a las que puede contribuir en los países de origen y residencia. Esto significa que la relevancia política del capital humano de la diáspora será elevada y contribuirá a asegurar la colaboración institucional interna requerida tanto dentro de los países de origen como de residencia para aumentar la probabilidad de éxito en la participación de esta importante forma de capital de la diáspora.

#### *Recomendación de programas*

De las actividades actuales del mercado se desprende claramente que la participación del capital humano de la diáspora se desarrolla principalmente sobre una base programática. Esto adopta muchas formas, ya sea a través de la implementación programática entre el gobierno y los socios de desarrollo internacionales o a través del liderazgo de las organizaciones de la diáspora. Colectivamente, estas intervenciones están construyendo una base de evidencia notable mientras que también investigan maneras innovadoras de incorporar contribuciones de capital humano de la diáspora a ambos países de origen y residencia.

Por lo tanto, este documento de antecedentes recomienda que los compromisos programáticos de capital humano de la diáspora deberían, a corto plazo, estar informados por modelos replicables de éxito y escalar desde la base de conocimientos existente, al tiempo que proporcionaban una inversión exploratoria para adoptar nuevas tecnologías y herramientas para tal compromiso. Esto salvaguardará los niveles actuales de impacto, pero también proporcionará actividades de descubrimiento para crear nuevas formas de ayudar al capital humano de la diáspora a ser interconectado y aplicado para el desarrollo.

#### *Recomendación de asociación*

Para crear cualquier valor colaborativo del capital humano de la diáspora a largo plazo para los países de origen y residencia, la asociación será entonces un factor determinante en el proceso. Esta asociación tendrá que estar integrada en todas las fases del diseño y la entrega de tales intervenciones, desde la gobernanza, la evaluación, el financiamiento y la implementación. Este debe ser un compromiso fundamental de todos los actores relevantes en el ciclo de compromiso.

Por lo tanto, este documento de antecedentes recomienda que los compromisos de capital humano de la diáspora deberían, como mínimo, proporcionar colaboración entre instituciones de los países de origen y residencia, al tiempo que deberían proporcionar un asiento en la mesa de gobernanza para los principales socios de implementación externos, incluida la diáspora. Esto garantizará un impacto posterior importante al compromiso a nivel de pares en todos los países de origen y residencia, al tiempo que se fomenta la confianza de la diáspora en el ciclo de compromiso para futuras acciones.

## **5. Tres preguntas orientadoras para el grupo de trabajo técnico**

Al navegar a través de las complejas funciones y oportunidades para los países de origen, los países de residencia y el marco óptimo para involucrar el capital humano de la diáspora, este grupo de trabajo técnico puede formular algunas preguntas orientadoras para alinearse con los resultados esperados del grupo de trabajo. Esto se basará en el documento de resultados de la CGD que da forma a la importante planificación y supervisión del Pacto Mundial a través del Foro Internacional de Revisión de la Migración (IMRF). El documento final se concibe como un Documento Futuro de la Agenda para guiar y dar forma a la colaboración global sobre el compromiso de la diáspora.

En consonancia con los esfuerzos para reforzar la aplicación de la CGD a través del IMRF, el documento de la Agenda Futura de la CGD ofrece una oportunidad a tiempo para generar una declaración global inclusiva de una futura agenda de acciones en el compromiso de la diáspora que pueda informar directamente al IMRF y una implementación más amplia de la CGD.<sup>21</sup> Por consiguiente, el Documento Futuro de la Agenda tendrá como objetivo guiar el proceso y la priorización de compromisos para contribuir a esta declaración global. Dicho documento puede servir entonces como un marco global de primer paso para la acción sobre el compromiso de la diáspora para contribuir directamente a la implementación futura del Objetivo 19 de del Pacto Mundial inspirando la colaboración activa de todos los interesados en todo el ecosistema de participación de la diáspora.

Las preguntas orientadoras para cada taller técnico en la CGD, por lo tanto, tienen la responsabilidad colectiva de ayudar a moldear la información procesable para diseñar una declaración global de apoyo a la acción en el compromiso de la diáspora directamente alineada con el Objetivo 19 del Pacto Mundial. A continuación, se identifican cuatro preguntas orientadoras para iniciar. Están diseñadas para abordar los pasos de políticas, programas y asociación para lograr la agenda futura y explorar cómo establecer la CGD como la convocatoria global para guiar el proceso de lograr esta visión:

- Política: ¿Qué puede recomendar el Documento Futuro de la Agenda a nivel de políticas para lograr una acción global de colaboración sobre el capital humano de la diáspora?
- Programático: ¿Qué puede recomendar el Documento Futuro de la Agenda en términos de programas para la participación de la diáspora en el capital humano de la diáspora?
- Asociación: ¿Quiénes son los actores clave para asociarse con los gobiernos y así aumentar el impacto en el compromiso del capital humano de la diáspora y cómo puede el Documento Futuro de la Agenda apoyar dichas asociaciones?
- Proceso: ¿Cómo puede el Documento Futuro de la Agenda reafirmar la importancia de la CGD como el proceso global “de referencia” para lograr esta acción global de colaboración para la participación de la diáspora?

## 6. Resultados esperados del grupo de trabajo técnico

Dado el marco preliminar proporcionado en este documento de antecedentes y la experiencia de los participantes en involucrar el capital humano de la diáspora, el grupo de trabajo técnico podría considerar los siguientes resultados en términos de formar compromisos significativos de la diáspora a través del capital humano. Estos han sido moldeados como resultados directos del grupo de trabajo y resultados visionarios del grupo de trabajo.

### *Resultados directos*

**Módulos de impacto entre pares:** El grupo de trabajo técnico puede servir como un intercambio gubernamental entre pares en el que se desarrollan diseños modulares de impacto para la participación del capital humano de la diáspora. Esto puede resultar en la creación de colaboraciones de diálogo posteriores al grupo de trabajo para construir legados más allá de la Cumbre Mundial de la Diáspora a través de la colaboración gobierno-gobierno en dichos compromisos.

**Supervisión:** Se pueden tomar decisiones colaborativas sobre la mejor manera de supervisar y realizar un seguimiento del impacto de las contribuciones de capital humano de la diáspora. Se puede

---

<sup>21</sup> Para obtener más información sobre cómo el IMRF apoya la implementación del Pacto Mundial, consulte <https://www.un.org/en/migration2022/> y <https://migrationnetwork.un.org/pledges>.

extrapolar una línea de base para dicha supervisión mediante el intercambio de prácticas existentes, así como la identificación de las lecciones aprendidas clave y las perspectivas sobre cualquier falla experimentada en esta área de compromiso.

**Prospección de asociaciones:** Un resultado directo puede ser la prospección de asociaciones, que puede identificar a los principales patrocinadores externos que pueden ser fundamentales tanto para los gobiernos de los países de origen como para los de residencia, para lograr un compromiso significativo del capital humano de la diáspora. Esto puede incluir empresarios, sociedad civil incluyendo organizaciones de diáspora, fundaciones, socios internacionales, el sector privado, y otros según los identifiquen los participantes en el grupo de trabajo técnico.

#### *Resultados visionarios*

**Agenda futura para el capital humano de la diáspora:** Este resultado visionario es el de examinar el marco de una futura agenda de acciones para involucrar el capital humano de la diáspora. Esto puede racionalizarse a través de los resultados directos anteriores para establecer una agenda alcanzable para incorporar el capital humano de la diáspora como vía para contribuciones positivas tanto a los países de origen como a los de residencia. Las dinámicas que se considerarán en esta agenda serán un mayor enfoque de las políticas en el capital humano de la diáspora, el mejoramiento estratégico de la investigación, la creación de nuevas aplicaciones para apoyar la participación del capital humano de la diáspora, y la escala o replicabilidad de modelos de éxito ya activos en el mercado.

**Un marco participativo para la agenda del futuro:** Este resultado visionario desempaquetará las complejas capas de liderazgo y asociación necesarias para lograr el éxito en la participación del capital humano de la diáspora para ofrecer una visión general de las partes interesadas necesarias para llevar a cabo la agenda futura. Esto puede servir como pregunta inspiradora de liderazgo en diferentes mercados para centralizar el capital humano de la diáspora en su cartera actual y futura de actividades estratégicas. Esto garantizará que el Documento Futuro de la Agenda sea una agenda inclusiva con la participación activa de todos los actores en todo el ecosistema de compromiso de la diáspora.

## Conclusión

Este breve documento de antecedentes se proporciona como escenario contextual al grupo de trabajo técnico sobre el capital humano de la diáspora en la CGD. Proporciona algunas discusiones exploratorias con cierta información de base e instrucción para ayudar a guiar al grupo de trabajo técnico. Con los resultados esperados de este grupo de trabajo, se prevé que la profundidad y el alcance de la experiencia y los conocimientos técnicos de los participantes en el grupo de trabajo técnico harán avanzar estas discusiones preliminares para esbozar en colaboración un futuro programa de acción para asegurar que el capital humano de la diáspora traerá beneficios mutuos tanto para los países de origen como para los de residencia.