

GROWTH LAB

Center for International Development
at Harvard University

EL ROL DE LA DIASPORA EN LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA COLOMBIANA

LJUBICA NEDELKOSKA, ANDRE ASSUMPCAO, ANA GRISANTI, MATTE
HARTOG, JULIAN HINZ, JESSIE LU, DANIELA MUHAJ, ERIC PROTZER,
ANNALEE SAXENIAN* AND RICARDO HAUSMANN*

El objetivo de este estudio fue brindar insumos al Comité Directivo de la Misión de Internacionalización de Colombia (2020-2021), liderado por la vicepresidenta de Colombia, Marta Lucía Ramírez, y el profesor Ricardo Hausmann (Universidad de Harvard). La investigación se realizó entre septiembre de 2020 y marzo de 2021.

Sus preguntas pueden ser enviadas por correo electrónico a Ljubica Nedelkoska (ljubica_nedelkoska@hks.harvard.edu).

Agradecimientos

El apoyo financiero para este trabajo fue proporcionado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia, ProColombia, Colombia Productiva e iNNpulsa Colombia. El trabajo contó con aportes y comentarios de Christian Chacua, Gabriel Andre Duque Mildenberg, Ermal Frasheri, Patricio Martin Goldstein, Juan Andres Paez, Juan Sebastian Robledo Botero, Nikita Taniparti y Sarah Zadova. Queremos agradecer a José Ramón Morales-Arilla y Sebastian Bustos por su ayuda con el acceso a los datos.

La difusión de la *Encuesta de Colombianos en el Mundo* fue posible gracias a la cooperación con el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia y sus embajadas y consulados alrededor del mundo. Queremos agradecer a la Embajadora Fulvia Elvira Benavides Cotes, Juan Guillermo Castro Benetti, Nicolás Correa Cruz, y las embajadas y consulados participantes por su cooperación.

Tabla de contenido

Agradecimientos	2
Resumne Ejecutivo.....	7
1. Las Diásporas como Agentes de Cambio en sus Países de Origen.....	11
2. LaNecedad de Internationalización.....	12
3. Enfoque de la Investigación	13
4. Mapeo de la Diáspora Colombiana.....	13
4.1. Colombianos en EE.UU., México, Chile, y Canadá	14
4.1.1. Colombianos in the EE.UU.	14
4.1.2. Colombianos en Chile.....	19
4.1.3. Colombianos en Canadá.....	20
4.1.4. Colombianos en México.....	21
4.2. Colombianos en Twitter.....	22
4.3. Directores y Gerentes Colombianos en el Mundo.....	25
5. Entrevistas con Emprendedores y Profesionales Colombianos Transnacionales.....	28
5.1. Hallazgos Principales.....	31
5.2. Ideas implementables.....	36
6. Encuesta a los Colombianos en el mundo	39
6.1. Características de los Colombianos Encuestados	40
6.2. Educación, Idiomas y Trabajo	43
6.2.1. Educación e Idiomas	43
6.2.2. Trabajo	48
6.3. Travesías Migratorias.....	50
6.4. Apego a Colombia	52
6.5. La Pandemia del COVI, Regreso e Involucramiento.....	54
6.6. Involucramiento con Colombia	56
6.6.1. Involucramiento Profesional y Desarrollo Empresarial	56
6.6.2. Qué Impulsa el Involucramiento?.....	59
6.7. Intensiones de Regresar.....	62
6.8. Politicas	64
6.9. Sentimiento.....	68
7. Política sobre la Diáspora en Colombia	71
Referencias.....	75
Apendice – Los Colombianos en Twitter.....	77

Tablas

Tabla 1 Definición de los Colombianos en EE.UU.	14
Tabla 2. Los 20 campos de estudio mas comunes entre los Colombianos con títulos terciarios en EE.UU.	15
Tabla 3. Profesiones que los Colombianos ejercen en EE.UU.	15
Tabla 4. Tasa de participación y empleo entre los Colombianos en EE.UU.	17
Tabla 5. Self-employment rates among the Colombians in the U.S.	17
Tabla 6. Trabajadores Independientes por sector económico entre los Colombianos en EE.UU.	17
Tabla 7. Especializaciones de los Colombianos con títulos terciarios en Chile.	19
Tabla 8. Nivel Educativo de los Colombianos en Canadá.	20
Tabla 9. Especialidades ocupacionales de los Colombianos en Canadá.	21
Tabla 10. Empleos de los Colombianos en México por sector económico.	21
Tabla 11. Características de los entrevistados.	30
Tabla 12. Desglose de salarios de Desarrolladores Remotos en EE.UU. y Colombia.	31

Figuras

Figura 1. PIBpc de Colombia 1995-2018	12
Figura 2. Exportaciones de Colombia a lo largo del tiempo en USD constantes, por grupos de productos y servicios.	12
Figura 3. Concentración Geografica de los Colombianos por Estado en EE.UU.	16
Figura 4. Distribución Geografica de los Trabajadores Independientes Colombianos en EE.UU. no constituidos (izquierda), constituidos (derecha)	18
Figura 5. Número de usuarios por país en los 10 países con el presunto número mas alto de usuarios Colombianos.	23
Figura 6. Distribución de tweets en el mundo.	23
Figura 7. Presuntas ciudades de orígenes de los usuarios de Twitter fuera de Colombia.	24
Figura 8. Países visitados en viajes al exterior.	24
Figura 9. Número de visitas a Colombia por parte de los Colombianos que residen en el exterior.	25
Figura 10. Mapa con la ubicación de las empresas con al menos un director o gerente senior de nacionalidad Colombiana.	26
Figura 11. Numero de empresas con al menos un director o gerente senior de nacionalidad Colombiana por país	26
Figura 12. Sectores económicos de las empresas con al menos un director o gerente senior de nacionalidad Colombiana.	27
Figura 13. ¿Donde estudian los estudiantes Colombianos en el exterior?	36
Figura 14. Número de encuestados por país anfitrión.	41
Figura 15. ¿Cuales son sus vinculos con Colombia?	41
Figura 16. ¿Cuanto tiempo ha vivido en su actual país de residencia?	41
Figura 17. ¿Por qué se fue de Colombia? ¿ Por qué se fueron sus padres de Colombia (Para Colombianos de 2da generación)?	43
Figura 18. Logro educativo mas alto y país en el que obtuvo su educación.	44
Figura 19. Campo de estudio del nivel educativo alcanzado mas alto.	45
Figura 20. ¿Qué estudia actualmente?	45
Figura 21. ¿En qué área se encuentra estudiando actualmente?	46
Figura 22. Idiomas dominados a nivel conversacional.	47
Figura 23. Ocupación actual.	48

Figura 24. Idustria Actual.	49
Figura 25. Países trampolín.....	50
Figura 26. Estado del mercado labora el Colombia y en su país de residencia.	51
Figura 27. ¿Quién vive aun en Colombia?	52
Figura 28. ¿Cuán a menudo habla con sus familiares, amigos y colegas que aun residen en Colombia?	53
Figura 29. En promedio ¿cuán a menudo ha visitado Colombia por motivos personales y demás mientras residía principalmente en el exterior?.....	53
Figura 30. Repatridos tenporales a Colombia debido a la pandemia del COVIDpor país anfitrión.....	55
Figura 31. ¿Su regresó temporal a Colombia por la pandemia cambi6n sus intenciones hacia?.....	55
Figura 32. ¿Qué tipo de actividades le involucran actualmente con Colombia? ¿Le gustaría expandir su involucramiento con Colombiade las siguientes maneras?.....	57
Figura 33. ¿Con qué tipo de actividades le gsutaría involucrarse (para aquellos que aun no lo est6n)?	57
Figura 34. Nivel de involucramiento profesional por pa6s anfitri6n.	58
Figura 35. Nivel de involucramiento en desarrollo empresarial por pa6s anfitri6n.....	58
Figura 36. Ilustraci6n de factores para involucramiento de la di6spora	59
Figura 37. Predicci6n del involucramiento profesional	60
Figura 38. Predicci6n del desarrollo empresarial	61
Figura 39. Predicci6n de la intenci6n de regresar.	62
Figura 40. Por favor considere la siguientes posible pol6ticas que el gobierno de Colombia podr6a implementar. ¿Cu6l considera usted mas importante para su beneficio/el de su familia? (Muestra de trabajo).....	65
Figura 41. Por favor considere la siguientes posible pol6ticas que el gobierno de Colombia podr6a implementar. ¿Cu6l considera usted mas importante para su beneficio/el de su familia? (Muestra de estudio)	65
Figura 42. Por favor considere la siguientes posible pol6ticas que el gobierno de Colombia podr6a implementar. ¿Cu6l considera usted mas importante para el beneficio de la empresa/universidad/ o centro de investigaci6n para que el trabaja?	66
Figura 43. Analisis de sentimiento de los comentarios abiertos dejados por los participantes al final de la encuesta. y	68
Figura 44. Para suted ¿qu6 significa tener identidad Colombiana?	69

Resumen ejecutivo

Estudiamos la geografía, así como las características demográficas y socioeconómicas de 1,7 millones de miembros de la diáspora colombiana en el mundo (34% del total de la diáspora colombiana estimada) utilizando datos de censos y encuestas de los principales países anfitriones, y 3,5 millones de usuarios de Twitter ubicados alrededor del mundo que se presumen de origen colombiano. También estudiamos las ubicaciones e industrias de los altos directivos y directores colombianos fuera de Colombia, utilizando una base de datos global de más de 400 millones de empresas. Además, estudiamos los viajes migratorios, el apego de la diáspora a Colombia, el nivel de participación e interés de la diáspora en participar, las intenciones de regresar a casa, el interés en la política gubernamental de la diáspora y el sentimiento general de la diáspora hacia Colombia, a través de un encuesta que recibió 11.500 respuestas en más de 100 países en menos de dos meses. Además, entrevistamos a 12 empresarios y profesionales colombianos transnacionales para comprender qué los atrae profesionalmente a Colombia y qué puede obstaculizar un mayor involucramiento y crecimiento profesional en la diáspora.

Hallazgos del mapeo de la diáspora

La diáspora colombiana posee una gran riqueza de capital humano y social que puede movilizarse en el proceso de internacionalización de la economía colombiana. Los colombianos en los EE. UU. son los más prometedores en términos de amplitud de participación y posible impacto de esa participación. Varios factores contribuyen a esto. La comunidad colombiana en los EE.UU. es grande (1,5 millones), está geográficamente concentrada (principalmente en los estados de Florida, Nueva York, Nueva Jersey y California) y está bien arraigada en la economía estadounidense. Los colombianos han encontrado un lugar en los círculos empresariales más competitivos de Silicon Valley y otros lugares, y han alcanzado altos cargos en empresas y corporaciones extranjeras. Están comprometidos profesionalmente con Colombia de muchas maneras diferentes, incluida la construcción de una nueva clase empresarial, la transferencia de tecnología, la creación de oportunidades de trabajo remoto para los colombianos y el establecimiento de operaciones comerciales allí. Una gran segunda generación de colombianos, mejor educados y mejor integrados que sus padres, presenta una oportunidad para Colombia, pero más incentivos pueden ser fundamentales para su participación directa.

Los colombianos de la Unión Europea y el Reino Unido también son una gran promesa para el proceso de internacionalización. Las comunidades profesionales colombianas aquí están más dispersas. Los colombianos en España, aunque numerosos (más de un millón), tienen una baja tasa de involucramiento profesional con Colombia, según lo medido en nuestra encuesta a la diáspora. En cambio, los colombianos en Suiza, Francia, el Reino Unido, Alemania, Bélgica y Escandinavia, aunque representan poblaciones colombianas más pequeñas, impulsan el compromiso. Esto se alinea con nuestros hallazgos de que los colombianos en puestos de alta dirección son más comunes en el Reino Unido (18% de todos los altos directivos colombianos en el conjunto de datos global de Orbis) y Suiza (12%) que en España (4%). Los colombianos en el Reino Unido están bien posicionados para un involucramiento de alto impacto, y muchos ya están involucrados en Colombia a través de inversiones, inicio de negocios y compromiso académico.

La diáspora colombiana está evolucionando rápidamente y está creciendo en formas difíciles de predecir. Por ejemplo, la comunidad de Colombia en Chile creció de 4.000 personas a inicios del siglo 21 a 120.000 en 2017. En Europa, muchos colombianos que llegaron por primera vez a España, han migrado a los países de la UE más profesionalizados y al Reino Unido. De manera similar, algunos países de América Latina son trampolines para la migración a Europa (por ejemplo, Argentina, Chile, Venezuela y Ecuador), y otros para migración a los Estados Unidos (por ejemplo, México).

Hallazgos de la encuesta a la diáspora

Nuestra encuesta a la diáspora indicó un alto nivel de participación y un deseo aún mayor de participar. Unos 1.860 colombianos (18% de todos los participantes en nuestra encuesta) ya estaban involucrados en actividades como apoyo profesional a distancia, inversión en Colombia, iniciar un negocio en Colombia, brindar apoyo humanitario o asesorar a jóvenes. El grado de interés por una mayor participación fue abrumador, tanto entre los que ya estaban involucrados como entre los que aún no estaban activos en Colombia. Cerca del 60% de los que aún no están involucrados expresaron interés en hacerlo en actividades que beneficien el desarrollo de Colombia.

Descubrimos que la participación profesional se puede predecir, y esto puede orientar la política en términos de reducir los grupos que tienen más probabilidades de contribuir al proceso de internacionalización. Otros factores como el apego a familia y amigos en Colombia (medido por la frecuencia de viajes y la frecuencia de las llamadas telefónicas), experiencias pasadas en emprendimiento (medido por el historial de emprendimientos, inversión empresarial y la del emprendimiento) y el nivel de educación alcanzado son importantes predictores del involucramiento profesional.

Viajar a Colombia genera compromiso. Descubrimos que los viajes estimulantes a Colombia conducirán a un mayor involucramiento profesional. Esto lo probamos usando el experimento natural de la pandemia de COVID. Más del 9% de los encuestados hicieron un *viaje temporal adicional* a Colombia debido a la pandemia, sin relación con su involucramiento en Colombia. Una estadía temporal adicional debido a la pandemia de COVID aumentó la probabilidad de involucrarse profesionalmente en un 3% y la probabilidad de involucramiento empresarial en un 4%.

Encontramos una clasificación "negativa" y un alto involucramiento empresarial entre los repatriados. Estudiamos los factores que predicen los planes de regresar más temprano que tarde a Colombia y encontramos que aquellos en economías más avanzadas tienen menos probabilidades de pensar en regresar, aquellos con mejor empleo y mejor educación también tienen menos probabilidades de pensar en regresar, lo mismo para otros factores. Esto refleja complejas complementariedades entre las habilidades y la experiencia de las personas, y el tipo de oportunidades de empleo que pueden ofrecer las economías avanzadas.

Sin embargo, aquellos que realmente regresan están dos veces más comprometidos que los colombianos fuera de Colombia en el desarrollo empresarial, a través de la puesta en marcha de empresas e inversiones comerciales. Sus empresas pueden ser de pequeña escala, pero pueden ser extremadamente valiosas para las comunidades a las que sirven y tienen el potencial de transferencia de tecnología. Hay razones para creer que la población de migrantes retornados a Colombia durante la pandemia de COVID es considerable. En otros países, estos retornos masivos de la diáspora han ayudado a revitalizar sectores como la agricultura y la gastronomía.

Hallazgos de entrevistas con empresarios y profesionales colombianos transnacionales

Impulsores del emprendimiento transnacional en Colombia. En nuestras entrevistas con empresarios transnacionales, las razones más comúnmente mencionadas para establecer operaciones en Colombia fueron las oportunidades de arbitraje debido a *las diferencias salariales* entre Colombia y las economías desarrolladas, las oportunidades para cerrar *las brechas tecnológicas* y la movilización de *redes* establecidas de posibles socios comerciales y empleados en Colombia.

Diferenciales salariales. Todos los emprendedores del sector tecnológico emplearon ingenieros y personal de operaciones nacionales, mientras prestaban servicios a mercados extranjeros. Citaron la buena relación calidad-salario de los ingenieros nacionales como la clave de su decisión de operar en Colombia. Por ejemplo, al emplear desarrolladores de software colombianos, las empresas estadounidenses pueden ahorrar más de un 60% en salarios anuales para este grupo de empleados.

Brechas tecnológicas. En Colombia, sectores como el financiero y la construcción utilizan viejos modelos de negocio. Las finanzas no están aprovechando al máximo la economía digitalizada y la construcción requiere mucha mano de obra. En ambos sectores, los empresarios transnacionales colombianos han identificado brechas tecnológicas que intentan cerrar. En finanzas, están provocando la revolución fintech. En la construcción, están tratando de lograr una tecnología novedosa, algunas con el apuntando a una mayor eficiencia en la producción, otras a una menor huella ambiental, con éxito variable.

Redes. Las redes existentes de colombianos, tanto en Colombia como entre la diáspora, son clave para desarrollar una empresa que emplee colombianos. Los colombianos conocen a los colombianos, y contratar personas que conocen y en las que confían reduce sus costos de búsqueda. Esto es cierto para los empresarios colombianos que operan dentro y fuera de Colombia.

Barreras para la participación y el crecimiento empresarial. Identificamos algunas barreras generales y varias específicas al sector. Entre los más importantes se encuentran la proficiencia en idiomas extranjeros, la escasez de directivos con experiencia internacional, la dificultad para abrir y cerrar negocios y el sistema tributario.

Idiomas extranjeros. La mayoría de los empresarios y académicos con los que hablamos, vieron la falta de una fuerza laboral que domine el inglés y otros idiomas extranjeros como una restricción para la expansión e internacionalización. En efecto, Colombia tiene un nivel de inglés muy bajo comparado a nivel global. Según los resultados de las pruebas de 2,2 millones de adultos en 100 países y regiones en 2020, EF¹ colocó a Colombia en el puesto 77 de un total de 100, junto a Mongolia, Afganistán, Angola y Argelia.

Gerentes de nivel medio y C-suite. Los entrevistados de empresas maduras enfatizaron la escasez de gerentes con la formación y la experiencia adecuadas para ayudar a las empresas a expandir sus negocios en el extranjero. Dichos directivos necesitan experiencia internacional, conocimiento de idiomas extranjeros y sensibilidad cultural, todo lo cual se obtiene mejor en el extranjero. Para superar tal limitación, las empresas contratan extranjeros para estos puestos. Algunos primero intentaron contratar colombianos y fracasaron, y otros ni siquiera miran dentro de Colombia.

Apertura y cierre de una empresa. Los empresarios transnacionales señalaron que abrir, y más aún, cerrar un negocio es muy difícil en Colombia, lo han vivido de primera mano. Las empresas nuevas contratan contadores y/o abogados para completar el proceso. De hecho, según los Indicadores Doing Business 2020, abrir una empresa en Colombia requiere 7 trámites que toman un total de 10 días para completarse.² En comparación, los países más eficaces requieren un único procedimiento que tarda medio día en completarse. Esto tiene serias implicaciones para la base impositiva de Colombia y sus estadísticas nacionales. Debido a esta restricción, la práctica de registrar una empresa colombiana fuera de Colombia es común entre los empresarios. Los grandes aceleradores de empresas incluso asesoran a sus empresas emergentes para que registren sus negocios en otro lugar.

¹ El ranking de países y regiones más grande del mundo por nivel de inglés. <https://www.ef.com/wwen/epi/#>

² <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/c/colombia/COL.pdf>

Regulación tributaria. Los empresarios mencionaron que a menudo es difícil para las pequeñas empresas comprender y cumplir con el régimen tributario de Colombia. Los impuestos son innecesariamente complicados y cumplir con los procedimientos es difícil. Estos reclamos están respaldados por evaluaciones existentes al sistema tributario colombiano.³

Problemas específicos del sector . La falta de capital de riesgo en Colombia es un desafío para la expansión del sector tecnológico. Los emprendedores exitosos de ese sector prosperaron porque ubicaron sus equipos de desarrollo comercial cerca de centros de capital riesgo en el extranjero, a la vez que ubicaron sus operaciones en Colombia. En la construcción, donde las grandes brechas tecnológicas atraen el interés de las empresas de la diáspora, las empresas extranjeras que son innovadoras e intensivas en capital tropiezan con el nepotismo y la corrupción que favorece empresas locales. Un conjunto complejo de regulaciones (sistema tributario, regulación laboral, ley de quiebras) se interpone en el camino de más inversiones de capital privado, y en el mundo académico, las ideas arraigadas sobre las jerarquías y la remuneración dificultan que las universidades permitan que los profesores e investigadores extranjeros asuman posiciones que no se ajusten a los roles existentes.

Recomendaciones de política

El patrón actual de migración de Colombia está provocando una fuga neta de cerebros que probablemente continuará en el futuro cercano. Mientras tanto, nuestra investigación muestra que la mejor manera de aprovechar la riqueza de la diáspora es involucrarlos mientras están en el extranjero. Como se discutió en la sección *Política sobre la diáspora en Colombia*, nuestra principal recomendación de política es la creación de una **red internacional de negocios y tecnología de colombianos impactantes**. Los miembros de dicha red dedicarían tiempo a interactuar, asesorar y ayudar a conectar a las empresas locales y otros actores locales con los recursos disponibles entre la diáspora y sus socios extranjeros. Esto también conlleva beneficios para las empresas de la diáspora, ya que les ofrece mejor acceso a la economía colombiana y cumple su deseo de ayudar al desarrollo del país de origen. Proponemos una serie de otras políticas, entre las que se encuentran garantizar el reconocimiento público de los logros de la diáspora, fomentar más viajes de la diáspora a Colombia, programas de idiomas en tándem y relajar algunas de las limitaciones generales para hacer negocios en Colombia.

³ Por ejemplo, de acuerdo con los indicadores Doing Business del Banco Mundial, una empresa representativa necesita 256 horas al año (alrededor de 33 días hábiles de 8 horas) para tratar adecuadamente asuntos tributarios. En los países con administraciones tributarias mejor organizadas, este número es de aproximadamente 6 días de 8 horas.

1. Las diásporas como agentes de cambio en sus países de origen

Actualmente, alrededor del diez por ciento de la población colombiana, o cinco millones de colombianos, reside principalmente fuera de Colombia.⁴ Al vivir y trabajar en el exterior, desarrollan perspectivas diferentes a las de los colombianos que nunca emigraron. Algunos están aprendiendo a usar tecnología más avanzada en el trabajo en una empresa extranjera, algunos están aprendiendo habilidades vanguardistas en una universidad extranjera, algunos están inmersos en un nuevo idioma y una nueva experiencia cultural a través de relaciones con socios no colombianos, y algunos están incluso trabajando en invenciones e innovaciones revolucionarias que involucran equipos internacionales en los principales centros de investigación del mundo. Mientras viven en el extranjero, muchos cultivan el afecto por sus familias, amigos y el lugar al que todavía pueden llamar hogar. Encuentran sentido en involucrarse en casa, en generar un impacto positivo y en ser el cambio definitivo en Colombia.

¿Cuánta riqueza hay entre la diáspora colombiana en términos de experiencias profesionales, gerenciales y empresariales, cualificaciones, redes profesionales, acceso a capital de riesgo, conocimiento de idiomas extranjeros, calificaciones educativas, etc.? ¿Cómo se ve la distribución geográfica de esta riqueza? ¿Está interesada la diáspora colombiana en ayudar a su país de origen a desarrollarse, compartiendo sus conocimientos, redes y habilidades? ¿Cómo pueden los colombianos en Colombia aprovechar mejor esta riqueza? ¿Cuál es el mejor curso de acción del gobierno en este respecto? Estas son las preguntas que el proyecto “El potencial de la diáspora para la internacionalización de Colombia” intenta responder.

El trasfondo de nuestro trabajo es una amplia literatura académica que estudia las actividades económicas de los migrantes en sus países de acogida, así como el impacto de estos migrantes en sus países de origen. En los EE. UU., Los inmigrantes tienen casi el doble de probabilidades de convertirse en empresarios que los ciudadanos nativos de EE.UU. (Vandor y Franke, 2016). De hecho, el 40% de las empresas de Fortune 500 fueron fundadas por migrantes o sus hijos (Anderson, 2011). Una de las razones de tal comportamiento es el hecho de que es más probable que las personas emprendedoras tomen la iniciativa de emigrar, pero también el hecho de que las redes a través de las cuales los lugareños encuentran trabajo en la economía no están disponibles para los recién llegados. En el caso de ocupaciones reguladas como médicos, abogados e ingenieros civiles, algunos se ven obligados a emprender porque no pueden ejercer sus profesiones en un país extranjero.

Este espíritu emprendedor e innovador no solo beneficia a los países de acogida de estos inmigrantes. Varios países con grandes diásporas han logrado aprovechar el potencial de la diáspora en su desarrollo. Los orígenes y el crecimiento de la industria de la TI en Taiwán, China, India e Israel se remontan a las conexiones profesionales entre ingenieros nacionales e ingenieros y empresarios de la diáspora en Silicon Valley que se desarrollaron durante las últimas tres o cuatro décadas (Smart y Hsu 2004 ; Saxenian 2006; Pandey et al.2006, p. 71). La reciente modernización de la agricultura en Albania y el crecimiento de las exportaciones de productos agrícolas se remontan a los migrantes que regresan de Grecia e Italia, quienes aportaron conocimientos tecnológicos avanzados en el sector (Hausmann y Nedelkoska 2018), y parte de la diversificación de la fabricación de La China rural se remonta a los

⁴ El Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia (Cancillería Nacional) ha estimado la población de colombianos en el exterior en 4.7 millones (<https://www.cancilleria.gov.co/en/colombia-nos-une-colombia-unites-us-internal-working-group>). Actualizamos esta estimación a 5 millones, dado que la estimación de la Cancillería se hizo hace al menos un año y que observamos una expansión de la diáspora colombiana en países que tradicionalmente no tienen una gran población colombiana.

inmigrantes chinos que adquirieron habilidades de producción en las zonas urbanas de China (Murphy 1999; Demurger y Xu 2011).

Las razones por las que algunas diásporas están más involucradas en el país de origen son complejas y gran parte de la dinámica de participación está más allá del control de los gobiernos. Sin embargo, los gobiernos pueden desempeñar y desempeñan un papel importante en la conducción de dicho compromiso. Este rol tiene el carácter de *suerte planificada* o *serendipia gestionada*, es decir, prepararse para aprovechar una oportunidad que pueda ocurrir en el futuro.

2. La necesidad de internacionalización

El crecimiento económico de Colombia en las últimas dos décadas no fue sostenible ni compartido por igual. Fue impulsado en gran medida por la extracción y exportación de petróleo, razón por la cual colapsó espectacularmente en 2014, luego de la caída de los precios de las materias primas en dólares estadounidenses.

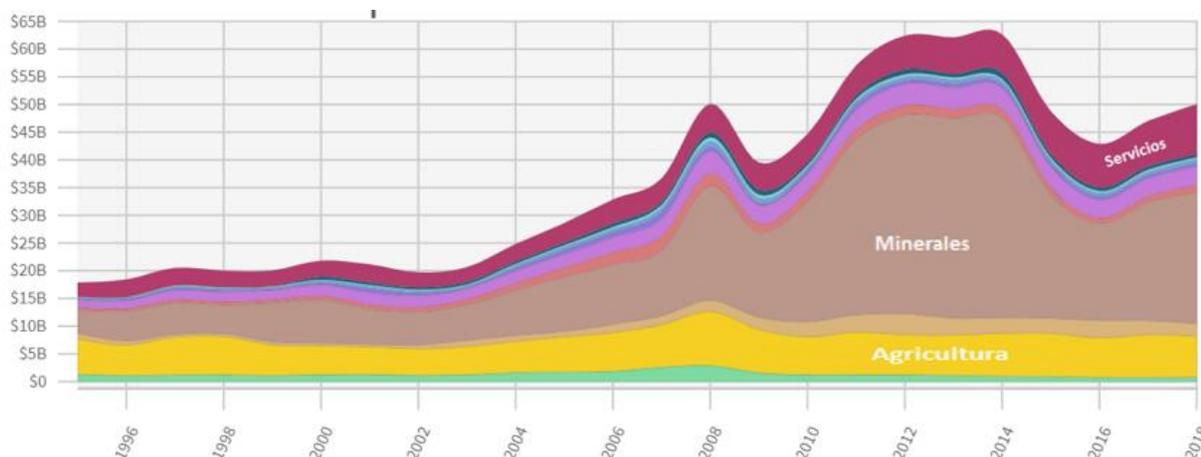
Figura1. PBIpc de Colombia pc 1995-2018 y de Colombia

La debilidad estructural de la economía colombiana se remonta a la falta de diversificación de productos y servicios, y en particular a la diversificación hacia tipos más sofisticados de productos y servicios. Por ejemplo, el índice de complejidad económica de Colombia (Figura1), que mide el grado de sofisticación de la canasta exportadora de un país, muestra que a pesar del crecimiento del PIB del país entre 1995 y 2018, el nivel de sofisticación y de sus exportaciones se estancó, e incluso disminuyó levemente en términos de rango (de 58 en 1995 a 56 en 2018 entre 133 economías más grandes). Un desglose de la canasta de exportaciones de Colombia muestra cómo su crecimiento económico refleja la expansión y el colapso de las exportaciones de petróleo (Figura2).



Fuente: Atlas de Complejidad Económica, <https://atlas.cid.harvard.edu/countries/49>

Figura2. Exportaciones de Colombia en el tiempo en USD constantes, por grupos de productos y servicios.



Fuente: Atlas de Complejidad Económica, [¿Qué exportó Colombia entre 1996 y 2018?](#)

El futuro del crecimiento de Colombia no necesita estar limitado por su pasado. Muchos países han logrado diversificar sus economías empleando diferentes estrategias: IED en Panamá y Vietnam, apostando por conglomerados, joint ventures en Corea del Sur, Tercerización de Procesos de Negocio en India, China y Filipinas, y los nuevos argonautas de la diáspora⁵ en India, Taiwán, Israel y China. En este trabajo demostraremos que Colombia está bien posicionada para movilizar a su gran diáspora para su desarrollo.

3. Enfoque de investigación

Nuestro enfoque de investigación fue triple:

1. Usamos microdatos existentes de bases de datos nacionales y globales para mapear la geografía y las características de la diáspora colombiana. Utilizando datos de EE. UU., Canadá, México y Chile, mapeamos la geografía, las calificaciones, las profesiones y las industrias de unos 1,7 millones de colombianos en el exterior, o el 34% de la diáspora colombiana. Utilizando un conjunto de datos global de altos directivos, mapeamos las ubicaciones e industrias de 560 gerentes de nacionalidad colombiana afiliados a 1.620 empresas fuera de Colombia.
2. Utilizamos datos de Twitter que representan a 3,5 millones de usuarios que se autoidentifican como colombianos para complementar las estadísticas oficiales, para mapear la diáspora colombiana en una geografía más amplia y para comprender mejor el origen y el vínculo de la diáspora con Colombia.
3. Realizamos una encuesta a 11.500 colombianos en más de 100 países que nos permite estudiar el vínculo de la diáspora con Colombia, su nivel y tipo de involucramiento, y el interés en políticas dirigidas a la diáspora, entre otras cosas. También realizamos 12 entrevistas a empresarios y profesionales transnacionales de origen colombiano para comprender qué los atrae a hacer negocios con Colombia y qué puede obstaculizar un mayor crecimiento.

Con el objetivo de sugerir políticas viables para un mejor involucramiento de la diáspora en el proceso de internacionalización de la economía colombiana, nuestros hallazgos se analizan en el contexto de las políticas existentes en Colombia dirigidas a la diáspora y, en la medida de lo posible, en el contexto histórico de Colombia en cuanto a políticas para la diáspora

4. Mapeo de la diáspora colombiana

El mapeo de una diáspora no es una tarea trivial. Las estadísticas nacionales a menudo subestiman las poblaciones extranjeras en sus países por al menos tres razones. Primero, no todos los países preguntan sobre el lugar de nacimiento de una persona y los individuos naturalizados se mezclan con la población nativa en las estadísticas nacionales. En segundo lugar, incluso menos países preguntan sobre la ascendencia de una persona, lo que hace imposible rastrear la diáspora de segunda y tercera generación. Por último, los migrantes irregulares, que a veces constituyen una proporción considerable de las comunidades nacidas en el extranjero, son más difíciles de encuestar. Es aún más difícil decir algo sobre la distribución de empresas dirigidas por colombianos fuera de Colombia. La

⁵ Un término acuñado por AnnaLee Saxenian para referirse a los empresarios educados en Estados Unidos pero nacidos en el extranjero que se han embarcado en arriesgadas aventuras en el extranjero, generalmente en sus países de origen y en el sector tecnológico, desde la década de 1980.

información sobre el origen étnico y la nacionalidad de los gerentes y propietarios de empresas rara vez está disponible en los datos nacionales a nivel de empresa.

4.1. Colombianos en EE. UU., México, Chile y Canadá

Para mapear la diáspora colombiana, analizamos microdatos de encuestas y censos nacionales recientes de acceso público sobre la población en los principales países de acogida. Obtuvimos acceso a cuatro bases de datos de este tipo en EE. UU., Chile, Canadá y México. Se estima que 1,7 millones de colombianos viven en estos cuatro países, y esto constituye el 34% de la diáspora colombiana en general. Para los EE. UU., utilizamos la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de 2018 (ACS, Oficina del Censo de EE. UU., 2019); para Canadá, el Censo de la Población de 2016 (Estadísticas de Canadá, 2019); para México la Encuesta Intercensal de 2015 (INEGI, 2018); y para Chile la Encuesta Socioeconómica 2017 (CASEN, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2021).

Identificamos 1,48 millones de colombianos de primera y segunda generación en Estados Unidos y 98.000 en Canadá. Identificamos 120.000 colombianos en Chile y 18.000 en México. En estos dos últimos países no podemos distinguir entre generaciones, pero sabemos que en Chile la migración anterior al 2005 es insignificante, por lo que la gran mayoría de inmigrantes son colombianos de primera generación.

4.1.1. Colombianos en EE. UU.

Fuera de Colombia, Estados Unidos alberga la mayor población colombiana. Nuestra estimación es que cerca de 1,48 millones de colombianos de primera y segunda generación residen allí. Estos incluyen 826,000 colombianos que nacieron en Colombia y 653,000 personas que no nacieron en Colombia, pero que tienen ascendencia colombiana o se identifican como hispano-colombianos (Tabla 1). Nos referimos al primer grupo como colombianos de primera generación y al segundo grupo como colombianos de segunda generación.

Tabla 1. Definición de los colombianos en EE. UU.

Por nacimiento	Nacidos en Colombia	825.787
Por origen	De ascendencia colombiana *	475.065
	Se identifica como hispano-colombiano**	177.955
Total (definición amplia de colombo-estadounidenses)		1,478,807

* No nacido en Colombia

** No nació en Colombia y no reporta ascendencia colombiana.

Fuente: ACS 2018, calculos propios.

En comparación con muchas otras diásporas, la diáspora colombiana parece sumamente homogénea cultural, racial y lingüísticamente. Entre todos los colombianos de 15 años o más, el 74% se identifica como blanco⁶. En términos de etnia, el 84% se identifica como hispano colombiano; el 4% como no hispanos. En términos del idioma principal, el 83% reporta español y el otro 17% reporta inglés. La diáspora aquí también está bien arraigada en el país anfitrión, al menos a juzgar por su fluidez en el idioma oficial y la tasa de naturalización; el 81% de todos los colombianos habla inglés con fluidez. Este es el caso del 75% de los nacidos en Colombia (primera generación) y del 95% de los no nacidos

⁶ La segunda categoría racial más grande es "Otro, no especificado en otro lugar" (20%). Los indios sudamericanos representan solo el 0,15%. El 1,6% se identifica como negro. La mayoría del 4% restante se identifica como mestizo.

en Colombia, pero de origen colombiano (segunda generación). Además, el 63% de los colombianos de primera generación y el 95% de los de segunda generación son ciudadanos estadounidenses.

Hay cuatro factores que hacen de Estados Unidos una fuente particularmente importante de capital social y humano de diáspora para Colombia. Primero, el tamaño de la población colombiana allí. En segundo lugar, está la riqueza de experiencias y habilidades dentro de la diáspora. En tercer lugar está su alta concentración geográfica (en lugares como Florida, Nueva York y Nueva Jersey - Figura3). La alta concentración geográfica facilita interacciones estrechas entre de la diáspora y la construcción de comunidades étnicas profesionales (Kerr y Mandorff, 2021). El cuarto es el espíritu emprendedor de los colombianos en EE. UU.

Educación y profesiones. De todos los colombianos en los Estados Unidos de 25 años o más, el 35% tenía al menos una licenciatura. Una enorme población de 424.500 colombianos estaba recibiendo educación al momento de la encuesta. Cerca de la mitad de ellos estaban adquiriendo títulos de posgrado o profesionales, y otro 22% estaba matriculado en estudios de pregrado.

En 2018 había más de 90.000 colombianos en EE. UU. con títulos terciarios en negocios, más de 45.000 con títulos en ingeniería, más de 25.000 con títulos médicos, cerca de 21.000 en biología y ciencias de la vida y más de 8.000 en informática y ciencias de la información, entre otros (Tabla 2). Además, en 2018, había 72.000 colombianos en ocupaciones gerenciales, 36.000 en negocios y finanzas, 19.000 en ocupaciones informáticas y matemáticas, 12.000 en arquitectura e ingeniería y cerca de 39.000 trabajando como profesionales de la salud (Tabla 3). Error! No se encuentra el origen de la referencia.).

Tabla 2. Los 20 campos de estudio más comunes entre los colombianos con títulos terciarios en EE.UU.

Área de Estudio	Colombianos por nacimiento u origen	Colombianos por nacimiento u origen (%)	Colombianos por nacimiento u origen (%)	Colombianos por origen (%)	Colombianos Nacidos en EE.UU. (%)	Proporción De colombianos De Nacimiento a Nacidos en EE.UU. (%)	Proporción (colombianos por origen a nacidos en EE.UU.)
Negocios	90,681	25.2%	26.5%	22.1%	20.2%	1.31	1.09
Ingeniería	45,329	12.6%	14.2%	8.9%	6.3%	2.26	1.43
Administración de la educación y docencia	26,628	7.4%	8.0%	5.9%	13.2%	0.61	0.45
Ciencias Sociales	25,763	7.2%	5.9%	10.1%	7.4%	0.79	1.36
Servicios y Ciencias Médicas y de la Salud	25,193	7.0%	7.5%	5.8%	7.6%	0.99	0.77
Biología y Ciencias de la Vida	20,802	5.8%	5.3%	6.9%	4.7%	1.13	1.46
Psicología	17,535	4.9%	5.0%	4.6%	5.2%	0.95	0.87
Bellas Artes	16,236	4.5%	4.3%	4.9%	4.3%	1.00	1.14
Comunicaciones	16,201	4.5%	3.6%	6.5%	4.3%	0.85	1.53
Arquitectura	8,711	2.4%	2.9%	1.3%	0.6%	4.61	2.12
Ciencias informáticas y de la información	8,202	2.3%	2.2%	2.4%	2.6%	0.85	0.92
Ciencias físicas	6,344	1.8%	1.9%	1.5%	2.7%	0.69	0.55
Lengua inglesa, literatura y composición	5,752	1.6%	0.8%	3.5%	3.3%	0.24	1.06
Justicia penal y protección contra incendios	5,391	1.5%	1.3%	2.0%	2.0%	0.63	1.00
Artes liberales y humanidades	5,228	1.5%	1.1%	2.2%	1.4%	0.79	1.61
Lingüística y lenguas extranjeras	5,036	1.4%	1.5%	1.1%	0.9%	1.60	1.19
Asuntos públicos, políticas y trabajo social	4,709	1.3%	1.4%	1.1%	1.5%	0.93	0.70
Aptitud física, parques, recreación, y	4,097	1.1%	0.8%	1.9%	1.2%	0.67	1.63
Matemáticas y Estadística	3,372	0.9%	1.0%	0.8%	1.4%	0.70	0.57
Historia	2,998	0.8%	0.6%	1.5%	2.3%	0.24	0.63

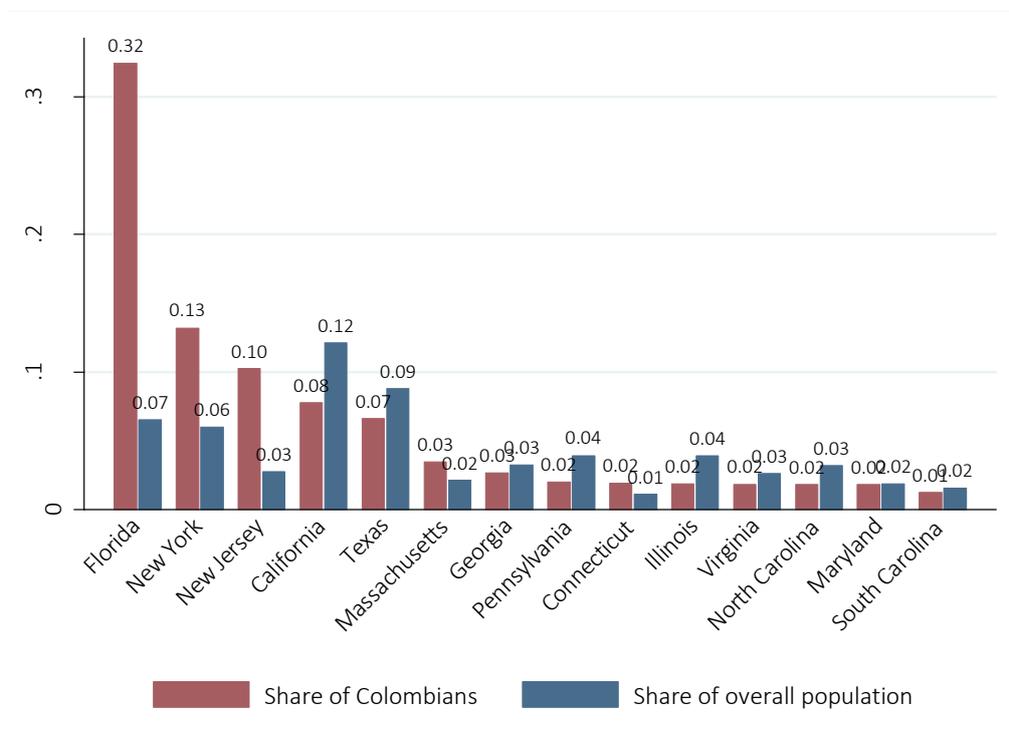
Nota: La tabla muestra los 20 campos de estudio más grandes entre los colombianos con título universitario. Los valores en las últimas dos columnas indican la sobre especialización o especialización insuficiente de los colombianos en comparación con los residentes nacidos en Estados Unidos. Los valores superiores a 1 corresponden a una sobre especialización y los valores inferiores a 1 a una especialización insuficiente.

Tabla 3. Profesiones que practican los colombianos en EE.UU.

Ocupación	Números		Porcentajes			Razón de colombianos a			
	Colombianos	Colombianos	Nacido en Colombia	Colombiano solo por origen	Razón de segunda a primera generación	Nacido en Estados Unidos	Nacido en el extranjero	Otros Hispánicos	
Ocupaciones gerenciales	72,104	9.1%	8.1%	11.1%	1.38	0.83	1.05	1.40	
Ocupación en operaciones comerciales y financieras	36,474	4.6%	4.0%	5.8%	1.46	0.88	1.14	1.64	
Ocupaciones informáticas y matemáticas	19,080	2.4%	2.2%	2.8%	1.26	0.84	0.53	1.73	
Ocupación de ingeniería y arquitectura	12,432	1.6%	1.4%	1.9%	1.32	0.86	0.72	1.54	
Ocupación en Ciencias de la vida, físicas y sociales	5,158	0.7%	0.6%	0.8%	1.34	1.08	0.67	2.64	
Ocupación en servicios sociales y comunitarios	15,487	2.0%	2.0%	1.9%	0.99	0.93	1.50	1.35	
Ocupaciones legales	5,703	0.7%	0.5%	1.1%	2.14	0.58	1.29	1.24	
Instrucción Educativa y Biblioteca	40,657	5.1%	5.4%	4.6%	0.87	0.81	1.22	1.35	
Arte, Diseño, Entretenimiento, Deportes y	18,237	2.3%	2.2%	2.4%	1.10	1.10	1.41	1.71	
Profesionales y técnicos sanitarios	38,990	4.9%	4.3%	6.2%	1.44	0.78	0.88	1.56	
Ocupaciones de asistencia sanitaria	19,480	2.5%	2.8%	1.7%	0.61	1.11	0.89	0.99	
Ocupaciones de servicios de protección	15,657	2.0%	1.5%	2.9%	1.88	0.84	1.73	1.02	
Relacionados con Preparación y servicio de alimentos	55,426	7.0%	7.0%	7.0%	1.01	1.29	1.03	0.85	
Limpieza y mantenimiento de edificios y terrenos	61,217	7.7%	9.8%	3.5%	0.35	2.56	1.04	0.95	
Ocupaciones de servicios y cuidado personal	35,533	4.5%	4.5%	4.4%	0.97	1.25	0.98	1.15	
Ventas y ocupaciones relacionadas	81,371	10.3%	9.7%	11.5%	1.18	0.98	1.29	1.10	
Ocupación de apoyo administrativo y de oficina	97,683	12.3%	10.9%	15.3%	1.40	0.94	1.43	1.05	
Ocupación agrícola, pesquera y silvícola	1,263	0.2%	0.2%	0.1%	0.76	0.34	0.10	0.08	
Ocupaciones de construcción y extracción	43,515	5.5%	6.9%	2.7%	0.39	1.24	0.68	0.54	
Instalación, mantenimiento y reparación	18,773	2.4%	2.3%	2.5%	1.08	0.76	0.91	0.69	
Ocupaciones de producción	37,800	4.8%	5.5%	3.3%	0.60	0.90	0.68	0.65	
Transporte y movimiento de material	59,350	7.5%	8.2%	6.0%	0.73	1.17	0.99	0.86	

Nota: Los valores están ordenados por el código SOC de 1 dígito de la clasificación ocupacional. Las ocupaciones que requieren más educación se encuentran en la parte superior de la lista. Los valores en las últimas cuatro columnas indican sobre especialización o especialización insuficiente. Los valores superiores a 1 corresponden a una sobre especialización y los valores inferiores a 1 a una especialización insuficiente.

Figura3. Concentraciones geográficas de los colombianos por estado en EE.UU.



Independientes Al igual que otros inmigrantes, los colombianos son mucho más activos en el mercado laboral que la población nacida en Estados Unidos, y la tasa de participación de las mujeres colombianas es muy alta, incluso en comparación con otros inmigrantes (Tabla 4. Tasas de

participación y tasas de empleo entre los colombianos en EE.UU.). La tasa de independientes también es muy alta (Tabla 5. Tasas de trabajadores independientes entre los colombianos en EE.UU. Tabla 5). Cerca del 8% de todos los colombianos que trabajan son independientes y lo hacen en negocios no constituidos y otro 5% lo es en negocios constituidos. Estas tasas son 41% y 34% más altas que las de los trabajadores independientes oriundos de ese país; 4% y 13% más altas que las de otros nacidos en el extranjero; y 23% y 203% más altas que las de otros hispanos en EE.UU. La mayoría de los trabajadores independientes colombianos trabajan en servicios personales (18%), construcción (16%), servicios empresariales (13%) y transporte (9%), como se muestra en la Tabla 6. En comparación con otros inmigrantes, y en comparación con otros hispanos, es más probable que dirijan negocios en el sector de servicios y, en comparación con los nacidos en Estados Unidos, están sobrerrepresentados en transporte, venta al por mayor, servicios comerciales y servicios personales. Si bien alberga al 32% de todos los colombianos en los EE.UU., Florida alberga el 37% de todos los negocios independientes no constituidos y el asombroso 54% de todos los negocios independientes constituidos administrados por colombianos (Figura 4).

Tabla 4. Tasas de participación y tasas de empleo entre los colombianos en EE.UU.

	Colombianos	Nacido en Estados Unidos	Nacido en el extranjero	Otros hispanos
Tasa de participación (todos)	70.8%	62.7%	66.9%	67.7%
Tasa de participación (hombres)	78.4%	66.6%	77.2%	75.4%
Tasa de participación (mujeres)	64.6%	58.8%	57.2%	59.8%
Tasa de desempleo (todos)	4.5%	5.0%	4.1%	5.7%
Tasa de desempleo (hombres)	4.1%	5.3%	3.5%	5.2%
Tasa de desempleo (mujeres)	4.8%	4.8%	4.9%	6.3%

Tabla 5. Tasas de trabajadores independientes entre los colombianos en EE.UU.

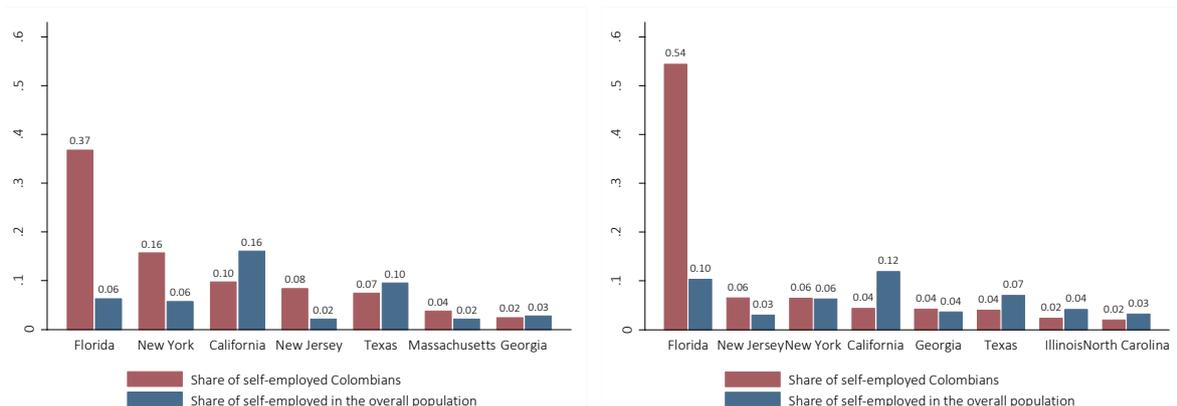
	Colombianos	Razón de colombianos a					
		Nacido en Estados Unidos	Nacido en el extranjero	Otros hispanos	Nacido en Estados Unidos	Nacido en el extranjero	Otros hispanos
Independiente, no constituido	7.9%	5.6%	7.6%	6.4%	1.41	1.04	1.23
Independiente, constituido	4.7%	3.5%	4.2%	2.3%	1.34	1.13	2.03
Salario, privado	70.3%	67.3%	72.8%	75.7%	1.04	0.97	0.93
Salario en una organización sin fines de lucro	6.7%	8.4%	6.2%	4.9%	0.80	1.08	1.35
Empleado del gobierno federal	2.1%	3.2%	2.0%	2.2%	0.64	1.06	0.93
Empleado del gobierno estatal	2.4%	4.7%	2.9%	2.7%	0.51	0.83	0.88
Empleado del gobierno local	5.8%	7.1%	4.3%	5.5%	0.81	1.35	1.05
Trabajador familiar no remunerado	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	1.17	1.05	1.40

Tabla 6. Trabajadores independientes por sector económico entre los colombianos en EE.UU.

	Números		Porcentajes			Razón de colombianos a		
	Colombianos	colombianos	Nacido en	Nacido en el	Otros	Nacido en	Nacido en el	Otros
			Estados	extranjero	hispanos	Estados	extranjero	hispanos
Agricultura, silvicultura y pesca	1,465	1%	8%	5%	9%	0.2	0.3	0.2
Construcción	15,789	16%	15%	17%	24%	1.0	0.9	0.7
Manuf.: Alimentos, bebidas y tabaco	2,547	3%	4%	3%	3%	0.6	0.9	1.0
Transporte, comunicaciones	8,969	9%	5%	10%	8%	1.7	0.9	1.2
Comercio mayorista	3,407	3%	2%	2%	1%	1.7	1.8	2.4
Comercio al por menor	8,232	8%	9%	13%	9%	0.9	0.7	0.9
Finanzas, seguros, bienes raíces	5,689	6%	9%	5%	4%	0.6	1.1	1.3
Servicios empresariales	12,709	13%	8%	9%	9%	1.6	1.5	1.5
Reparación, auto y otros	1,731	2%	3%	3%	4%	0.5	0.5	0.4
Servicios personales	17,909	18%	10%	14%	15%	1.9	1.3	1.2
Entretenimiento y recreación	1,396	1%	2%	1%	1%	0.7	1.3	1.3
Servicios de salud	5,682	6%	5%	5%	3%	1.1	1.1	2.2
Educación, cuidado infantil, servicios sociales	5,669	6%	5%	5%	5%	1.1	1.2	1.2
Servicios profesionales, incl. legal y	7,481	8%	13%	7%	6%	0.6	1.1	1.3

Nota: La tabla está ordenada por código de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (NAICS) de 1 dígito, con el sector primario en primer lugar, el secundario en segundo lugar y el sector terciario en último lugar.

Figura4. Distribuciones geográficas de los colombianos independientes en los EE.UU. No constituídos (izquierda), constituídos (derecha)



Primera vs segunda generación. Es destacable la movilidad social de los colombianos de segunda generación en la sociedad estadounidense. Como se aprecia en la columna que compara las especializaciones ocupacionales de la segunda y la primera generación, (razón de segunda a primera generación, Tabla 3) la segunda generación tiene muchas más probabilidades que la primera de tener empleos bien remunerados y que requieren un alto nivel de capital humano. Más específicamente, la segunda generación está significativamente más representada entre las ocupaciones de alto capital humano que la primera, es decir, los valores están por encima de 1 para ocupaciones como administración, negocios y finanzas, computación y matemáticas, y están por debajo de 1 para ocupaciones como la agricultura, la construcción o el transporte. La movilidad social es incluso visible en los tipos de nuevas empresas que inician los colombianos. Entre la primera generación, el 45% de los autónomos tiene al menos algo de educación universitaria, mientras que entre la segunda generación, salta al 66%.

4.1.2. Colombianos en Chile

En la Encuesta Socioeconómica Chilena de 2017, identificamos cerca de 120.000 personas de origen o nacionalidad colombiana de ⁷ 15 años de edad o más. La migración de Colombia a Chile es un fenómeno relativamente nuevo, ya que la gran mayoría de colombianos llegó después de 2015. La mayoría de ellos vive en la región metropolitana de Santiago y una minoría notable vive en Antofagasta.

Varias características de la diáspora colombiana en Chile sugieren que es menos probable que, como grupo, afecte el desarrollo de Colombia como podría la diáspora más grande en los EE.UU. Además de su tamaño mucho menor, el proceso migratorio es reciente y dominado por personas poco y medianamente cualificadas, y gran parte del proceso fue impulsado por las altas tasas de criminalidad, la violencia y la pobreza en Buenaventura, Valle del Cauca (Connectas, 2015). Muchos de los colombianos aquí están enfocados en encontrar un lugar para ellos mismos en una nueva sociedad y no recuerdan con cariño el lugar que dejaron atrás. En marcado contraste con Estados Unidos, donde el 35% de los colombianos de 25 años o más tienen un título universitario o superior, en Chile es el 12%. El colombiano típico en Chile tiene una educación secundaria (58%) o formación profesional (19%).⁸ En nuestra propia encuesta de la diáspora colombiana (Ver sección **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**), encontramos que el 9% de los 420 colombianos encuestados en Chile estaban involucrados profesionalmente en Colombia (frente al promedio mundial del 13%).

Tabla 7. Especializaciones de los colombianos con títulos terciarios en Chile.

Sector económico	Números	Porcentajes			Razón de colombianos a	
		Colombianos	Colombianos	Otros	Otros	Otros
			Chilenos	LatAm	Chilenos	LatAm
Salud y bienestar	2,658	22%	14%	15%	1.55	1.47
Administración de empresas y derecho	2,438	20%	22%	27%	0.94	0.76
Ingeniería, Industria y Construcción	2,049	17%	21%	19%	0.81	0.88
Agricultura, silvicultura, pesca y veterinario...	1,523	13%	3%	2%	4.66	6.18
Ciencias naturales, matemáticas y estadística	1,101	9%	2%	3%	5.88	3.11
Ciencias sociales, periodismo e información	688	6%	6%	6%	1.01	0.97
Educación	384	3%	20%	9%	0.16	0.37
TIC	329	3%	3%	10%	0.79	0.27
Artes y Humanidades	132	1%	4%	5%	0.28	0.21
Servicios	73	1%	2%	1%	0.31	0.68

Aunque el involucramiento profesional desde Chile es menos probable, no debe ignorarse. Existen importantes comunidades de profesionales colombianos en Chile que pueden crecer en el futuro, pues actualmente Chile es uno de los destinos privilegiados entre los colombianos para estudiar en el exterior. Por ejemplo, ya en 2017, identificamos a más de 2.000 colombianos con educación terciaria titulados en ingeniería, 2.400 con títulos en administración de empresas, más de 1.500 con títulos en agricultura y más de 1.000 con títulos en ciencias naturales, matemáticas y estadística, entre otros (Tabla 7). Además, existe una importante especialización de los colombianos en salud. Por ejemplo, más de 9.000 colombianos tienen formación profesional en el campo de la salud y cerca de 2.500 colombianos tienen títulos universitarios en este campo. Con tal cantidad de personas en un solo sector y un solo territorio (Santiago), uno puede imaginar fácilmente un programa dirigido a los profesionales de la salud colombianos en Chile.

⁷ Los colombianos se definen aquí como aquellos que mencionan Colombia o colombiano en al menos una de estas dos preguntas: ¿Cuál es su nacionalidad (incluida la doble nacionalidad)? ¿En qué país vivía tu madre cuando naciste?

⁸ Certificación postsecundaria de 1 a 3 años.

4.1.3. Colombianos en Canadá

La comunidad de colombianos en Canadá es tan grande como la de Chile. Un tercio de ellos llegó a Canadá como refugiados, presuntamente como refugiados del conflicto armado. Aunque tienen el mismo nivel de educación que los colombianos en los Estados Unidos, parecen estar sub-empleados en términos de las ocupaciones que practican allí. También es menos probable que ocupen puestos directivos y es menos probable que trabajen por cuenta propia. Esta mezcla de características puede explicar por qué, a pesar de sus altos niveles de educación y de vivir en un país económicamente avanzado, están poco involucrados en el desarrollo de Colombia. Nuestra encuesta a la diáspora sugiere que su nivel de involucramiento profesional con Colombia, y más específicamente, su nivel de desarrollo empresarial en Colombia está por debajo del promedio (Ver sección **Error! No se encuentra el origen de la referencia.**).

Según los últimos datos del censo canadiense, en 2016 había alrededor de 98,300 colombianos en Canadá. La mayoría vive en las provincias de Ontario (41.500), Quebec (34.700), Alberta (13.000) y Columbia Británica (6.000). La mayoría de ellos son colombianos de primera generación (76.000 o 77%), y estamos viendo la formación de una diáspora joven de segunda generación (22.300 o 23%). La segunda generación es muy joven (el 71% tiene menos de 15 años). Gran parte de la primera generación (cerca de 32.000) llegó a Canadá como refugiados, mientras que otros 24.100 eran migrantes económicos sin vínculos familiares y otros 10.600 se unieron a su familia que ya estaba en Canadá.

Comparable al logro educativo de los colombianos en los EE.UU., el 34% de todos los colombianos de 15 años de edad o más⁹ tiene al menos una licenciatura (Tabla 8). Esto es mucho más alto que el nivel educativo de la población no inmigrante, donde solo el 20% tiene una licenciatura o un título de educación superior; sin embargo, se alinea con el de otros inmigrantes (33%). Como señalamos anteriormente, los colombianos de segunda generación son muy jóvenes, por lo que entre ellos hay relativamente pocos con títulos terciarios.

Tabla 8. Nivel educativo de los colombianos en Canadá.

	Números			Porcentajes			Razón de colombianos a			
	Todos los colombianos	1ra gen.	2da gen.	Todos los colombianos	1ra gen.	2da gen.	Otros inmigrantes	No inmigrantes	Otros inmigrantes	No inmigrantes
Sin certificado	11,155	9,980	1,180	15%	15%	18%	17%	19%	0.9	0.8
Bachillerato	18,635	16,680	1,950	25%	24%	30%	23%	28%	1.1	0.9
Certificado de aprendizaje o comercio	4,800	4,375	420	6%	6%	6%	7%	11%	1.0	0.6
Universidad, título técnico universitario	11,490	10,105	1,390	15%	15%	21%	16%	21%	1.0	0.7
Título universitario por debajo del nivel de licenciatura	3,340	3,160	185	4%	5%	3%	4%	2%	1.2	1.8
Licenciatura o superior	25,610	24,225	1,385	34%	35%	21%	33%	20%	1.0	1.8

Similar al patrón observado en los EE.UU., la participación de los colombianos en el mercado laboral es alta (73% vs.66% entre la población canadiense no inmigrante y 62% entre el resto de inmigrantes), pero a diferencia de EE.UU., su tasa de desempleo es también más alta (10% frente a 8% entre no inmigrantes y otros inmigrantes). Entre los colombianos que trabajan, el 26% se desempeñaba como trabajadores de información personal y al cliente, el 17% como profesionales, el 11% en roles técnicos y paraprofesionales y otro 11% en roles administrativos (Tabla 9). Curiosamente, aunque la segunda generación es pequeña y tiene poca experiencia, ya están superando a la primera generación en lo que respecta a puestos de gestión, lo que posiblemente signifique una alta movilidad intergeneracional. Sin embargo, los colombianos generalmente están sub-representados en puestos

⁹ Se debe tener en cuenta que en los EE.UU., el 35% de los de 25 años o más tiene al menos una licenciatura. Esto significa que, en la población colombiana en Canadá de 25 años o más, más del 34% tendrá al menos una licenciatura. La naturaleza de los datos canadienses no nos permite hacer la comparación exacta entre los mayores de 25 años.

gerenciales en comparación con la población no inmigrante y en comparación con otros inmigrantes, y están sobrerrepresentados en ocupaciones administrativas y de servicios de información personal y al cliente. El trabajo independiente no es muy común entre los colombianos en Canadá. Solo el 6% de todos los colombianos que trabajan son independiente. La proporción de trabajadores independientes constituídos es solo del 2%, mientras que la tasa de trabajadores independientes no constituídos es del 4%. Hasta cierto punto, esto refleja una baja tasa general de autoempleo entre los canadienses (7% entre los no inmigrantes). Otros inmigrantes, sin embargo, tienen tasas de autoempleo algo más altas (9%).

Tabla 9. Especializaciones ocupacionales de los colombianos en Canadá.

	Números		Porcentajes				Razón de colombianos a		
	Todos los Colombianos	Todos los Colombianos	1ra gen.	2da gen.	Otros inmigrantes	No inmigrantes	Proporción 2da a 1ra gen.	Otros inmigrantes	No inmigrantes
Gerentes	3,950	7%	7%	7%	10%	11%	1.1	0.7	0.6
Profesionales	9,740	17%	17%	15%	20%	17%	0.9	0.8	1.0
Ocupaciones técnicas y paraprofesionales	6,530	11%	11%	12%	9%	11%	1.1	1.3	1.1
Ocupaciones administrativas	6,215	11%	11%	13%	11%	13%	1.2	1.0	0.9
Ocupaciones de ventas	5,795	10%	9%	17%	9%	10%	1.8	1.1	1.0
Ocupaciones en servicios de información personal y al cliente	14,755	26%	26%	23%	21%	17%	0.9	1.2	1.5
Operadores industriales, de construcción y de equipos	3,175	6%	6%	4%	6%	8%	0.7	1.0	0.7
Trabajadores y jornaleros del transporte y la construcción	3,210	6%	6%	5%	6%	7%	0.8	0.9	0.8
Recursos naturales, agricultura y ocupaciones relacionadas con la producción	655	1%	1%	1%	1%	3%	0.6	1.0	0.4
Ocupaciones en manufactura y servicios públicos	3,225	6%	6%	2%	6%	4%	0.4	0.9	1.4

4.1.4. Colombianos en México

Utilizando la Encuesta Intercensal Mexicana de 2015, identificamos más de 18,000 colombianos en México de 15 años de edad o más, el 96% de los cuales nacieron en Colombia (primera generación). Tenemos razones para sospechar que la población real de colombianos en México a hoy es mucho mayor. Por un lado, ya en una submuestra de usuarios de Twitter identificamos cerca de 14.500 presuntos usuarios colombianos¹⁰ y en nuestra encuesta a la diáspora, el número de participantes en México es bastante cercano al número de participantes de Chile¹¹.

Tabla 10. Empleo de los colombianos en México por sector económico.

¹⁰ Incluso después de corregir por exageración en el número de usuarios colombianos debido al turismo en México,

¹¹ no podemos, sin embargo, descartar una mayor tasa de respuesta a nuestra encuesta en México.

Sector Económico	Números			Porcentajes			Razón de colombianos a	
			Otros			Otros	Otros	
	Colombianos	Mexicanos	Inmigrantes LatAm	Colombianos	Mexicanos	Inmigrantes LatAm	Mexicanos	Inmigrantes LatAm
Ventas al por menor	1,657	5,312,690	8,243	11%	9%	7%	1.19	1.5
Cient. Y Acts. Profesional, Salud y social	1,202	1,167,057	5,500	8%	2%	5%	3.92	1.63
Educación	1,056	1,361,015	3,760	7%	2%	3%	2.96	2.1
Manufactura	879	2,422,340	6,031	6%	4%	5%	1.38	1.09
Medios	842	5,456,477	7,250	6%	10%	6%	0.59	0.87
Ventas al por mayor	610	349,223	2,026	4%	1%	2%	6.65	2.25
Construcción	608	1,002,323	2,205	4%	2%	2%	2.31	2.06
Otros no Gub.	442	3,007,917	4,901	3%	5%	4%	0.56	0.67
Hoteles y Restaurantes	437	3,189,739	7,100	3%	6%	6%	0.52	0.46
Finanzas y seguros	395	2,261,583	7,009	3%	4%	6%	0.67	0.42
Gob. Org. Int.	324	434,414	1,050	2%	1%	1%	2.84	2.31
Gestión de Desperdicios	301	1,781,906	1,284	2%	3%	1%	0.64	1.75
Cultura, deportes y creación	259	1,257,052	2,860	2%	2%	3%	0.78	0.68
Bienes raíces	231	272,082	2,009	2%	0%	2%	3.23	0.86
Transp. Y Logist	194	204,866	874	1%	0%	1%	3.61	1.66
Agricultura	144	1,763,241	1,616	1%	3%	1%	0.31	0.67
	108	3,548,807	6,620	1%	6%	6%	0.12	0.12

Nota: La población incluida son adultos en edad laboral, de 25 a 65 años. La tabla está ordenada por el número de colombianos por sector económico, del más grande al más pequeño.

Con esta salvedad en mente, con base en la población de la Encuesta Intercensal, encontramos que los colombianos en México se concentran en el área metropolitana de la Ciudad de México. Entre los jóvenes colombianos, parece haber un enfoque en la adquisición de educación universitaria, mientras que los colombianos trabajadores están muy sobrerrepresentados en diversas actividades profesionales y la mayoría tiene un alto nivel educativo. De hecho, los jóvenes colombianos en México (de 20 a 29 años) tienen el doble de probabilidades de ser estudiantes que los mexicanos, y tienen el doble de probabilidades de ser estudiantes que otros inmigrantes. Además, más del 50% de los adultos de entre 25 y 65 años tenían una licenciatura, un 13% una maestría y un 5,5% un doctorado. En términos de sectores económicos, el 11% trabajaba en el comercio minorista, el 8% en actividades científicas y profesionales, el 7% en servicios sociales y de salud, mientras que la manufactura y las comunicaciones y los medios de comunicación representaban cada uno el 6% del empleo de los colombianos en México (Tabla 10). Con dos tercios de estos colombianos en México desde hace más de 10 años, existe la posibilidad de que se esté formando allí una segunda generación de colombianos bastante jóvenes.

4.2. Colombianos en Twitter

Tomamos una muestra aleatoria del 1% de todos los tweets etiquetados geográficamente para 2016-2019 e identificamos una población de posibles colombianos entre estos. Twitter no requiere que uno registre información sobre su origen, nacionalidad o etnia. Por tanto, no existe una forma segura de identificar quién es colombiano en Twitter. Definimos a los colombianos potenciales como aquellos que usan #Colombia o la bandera colombiana (co) en la descripción de su perfil. Esto significa que los colombianos que optaron por no mencionar su identidad étnica o nacional no estarán en nuestros datos, mientras que algunos no colombianos con afinidad hacia Colombia serán contados en la población de presuntos colombianos. Creemos que el segundo escenario no es muy común y podemos pensar en nuestra población identificada como el límite inferior de la población colombiana en Twitter. El país anfitrión se define como el país desde el que estos usuarios tuitean con más frecuencia.

Nuestra muestra tiene alrededor de 350.000 usuarios y 4,8 millones de tweets, pero representa una población de 3,2 a 3,5 millones de usuarios reales y 480 millones de tweets.¹²

El análisis de Twitter reveló información que no está disponible en los datos oficiales. Incluso después de corregir las posibles distorsiones debido a los viajes relacionados con el turismo, encontramos un gran número de usuarios colombianos en lugares como Argentina, México o Brasil, donde los datos oficiales muestran solo pequeñas poblaciones de migrantes colombianos.¹³ Además, al analizar las menciones de ciudades colombianas en la descripción del perfil, podemos adivinar el lugar de origen dentro de Colombia. Esta información casi nunca está disponible en las estadísticas oficiales. Al rastrear las geolocalizaciones de los tweets, podemos estudiar los patrones de viaje de los presuntos colombianos. Finalmente, hasta cierto punto, también podemos estudiar las profesiones descritas por los usuarios.¹⁴ Los patrones globales se describen aquí, mientras que en Apéndice - Colombianos en Twitter se describen estos patrones para los nueve países con mayor población de usuarios con afiliación a Colombia: Argentina, Brasil, Canadá, Chile, España, Reino Unido, México, Estados Unidos y Venezuela.

Como era de esperar, la mayoría de los usuarios identificados estaban en Colombia (182,900) y 167,100 se encuentran fuera de Colombia. Entre estos últimos, unos 46.000 se encuentran en Estados Unidos, 14.500 en México, 13.000 en Argentina, 11.000 en Venezuela, 10.500 en Reino Unido, 9.500 en España, 9.000 en Chile, 7.500 en Brasil, 2.800 en Canadá y 1.500 en Costa Rica. (Figura5). Estimamos que el 27% de los usuarios fuera de Colombia provienen de Cali, el 24% de Bogotá, el 15% de Medellín, el 7,5% de Barranquilla y el 4% de Cartagena (Figura7). Es importante comparar estos porcentajes con los porcentajes de personas que viven realmente en estos lugares. Por ejemplo, solo el 5% de la población colombiana vive en Cali, lo que significa que los colombianos fuera de Colombia tienen 5.4 veces más probabilidades de venir de Cali de lo que hubiéramos esperado a juzgar por la participación de Cali en la población general. De manera similar, los colombianos en el exterior tienen 1.4 veces más probabilidades de venir de Bogotá de lo esperado; tienen 3 veces más probabilidades de provenir de Medellín, 4 veces más probabilidades de provenir de Barranquilla y el doble de probabilidades de provenir de Cartagena.

Figura5. Número de usuarios por país en los 10 países con mayor número de presuntos usuarios colombianos.

¹² Esto significa que en la muestra aleatoria del 1% de tweets podemos identificar 350.000 usuarios de Twitter que se identifican con Colombia/ser colombiano. Si tradujéramos este número en el número total de tales cuentas en Twitter (es decir, si hubiéramos tenido acceso al universo de cuentas de Twitter), veríamos una población de entre 3.2 y 3.5 millones de cuentas de usuario. Hay que tener en cuenta que tenemos acceso a una muestra del 1% de todos los tweets, no de todas las cuentas de Twitter, y la distribución de los tweets es muy desigual: pocas cuentas generan una gran proporción de los tweets.

¹³ Estadísticas oficiales como las poblaciones de migrantes de las Naciones Unidas 1990-2019.

¹⁴ También hay salvedades. Los usuarios de Twitter no son una muestra aleatoria de la diáspora colombiana. Por ejemplo, encontramos que el 40% de los que mencionan su profesión, se describen a sí mismos como escritores o adscritos a los medios/periodistas. Otro 17% son estudiantes. Además, la popularidad de Twitter varía según el país. Para corregir estas distorsiones, siempre comparamos nuestros hallazgos con las distribuciones de los patrones de uso de Twitter más generales por país.

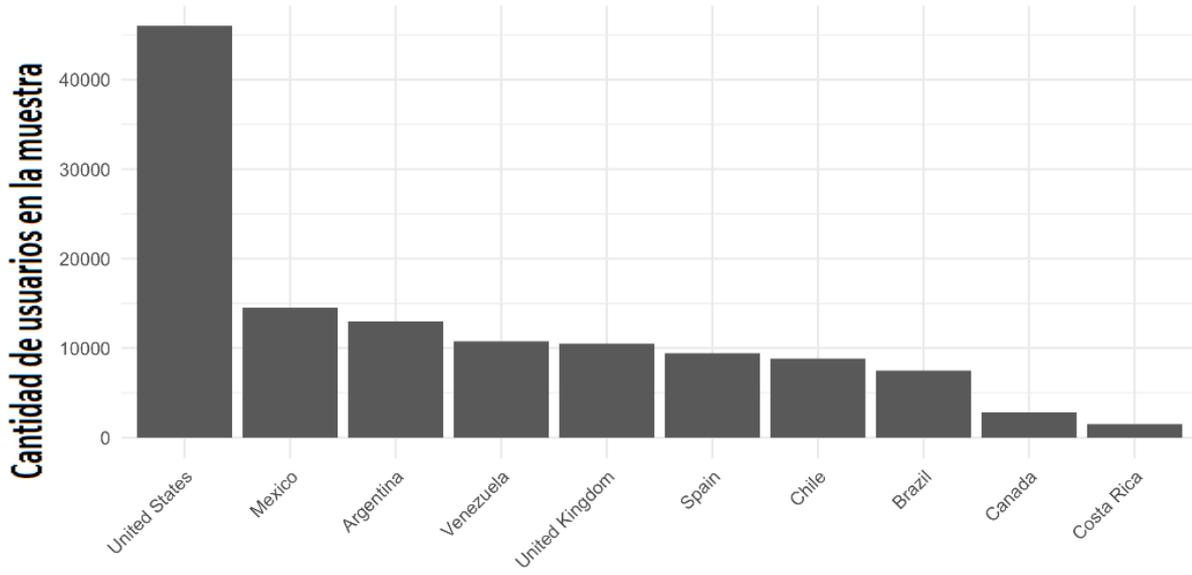


Figura 6. Distribuciones de tweets en todo el mundo.

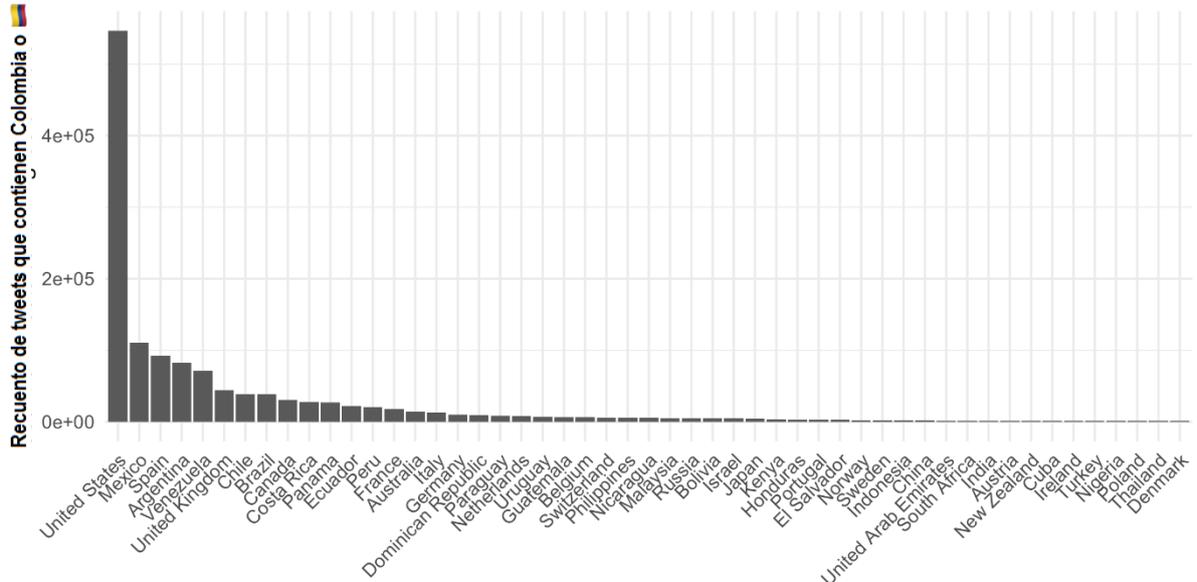
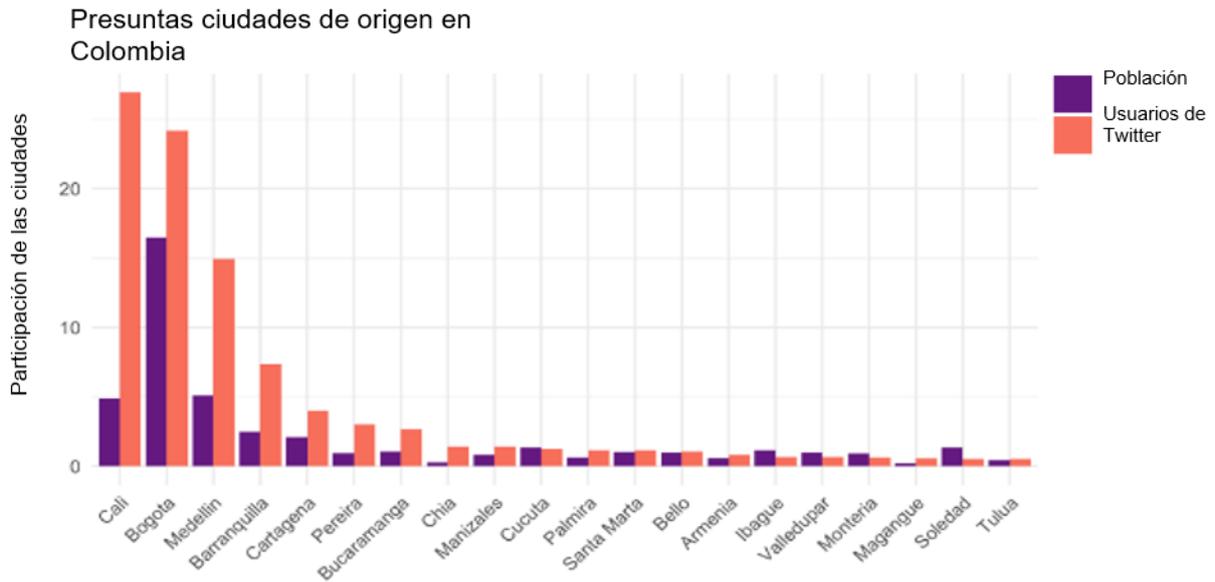


Figura7. Presuntas ciudades de origen de los usuarios de Twitter fuera de Colombia.



En el período de observación (2016-2019), el 23% de los colombianos residentes en el exterior visitaron (es decir, tuitearon desde) al menos otro país. Entre los países visitados, Colombia es, por mucho, la opción más común (Figura8). Más de 15.000 usuarios visitaron Colombia al menos una vez. Más específicamente, más de 6.000 colombianos visitaron Colombia una vez, más de 1.300 realizaron dos visitas y más de 500 realizaron tres visitas (Figura9).

Figura8. Países visitados en viajes al extranjero.

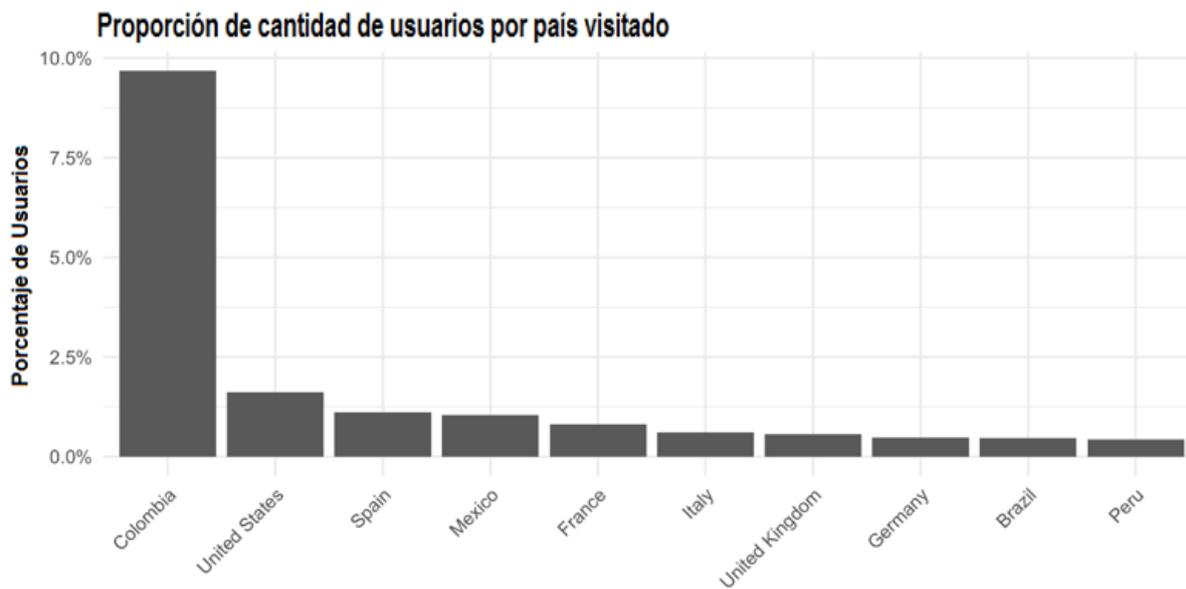
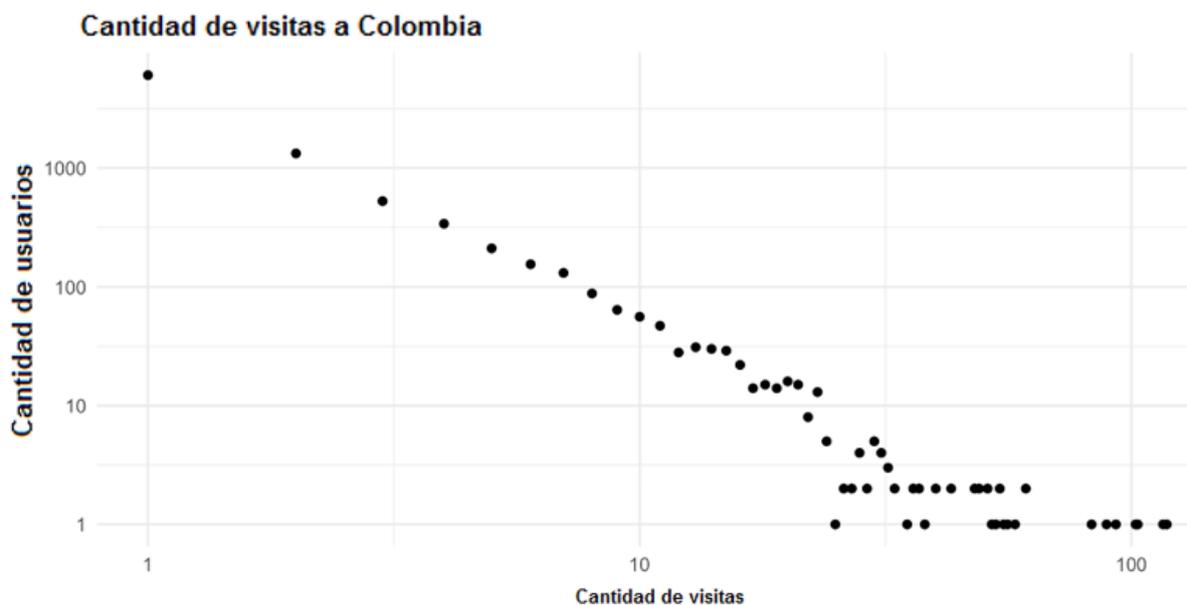


Figura9. Número de visitas a Colombia por parte de colombianos residentes en el exterior.



Finalmente, pudimos identificar las profesiones auto-descritas por los usuarios colombianos de Twitter. Por el carácter de Twitter, y por el carácter de nuestra muestra ¹⁵, una gran mayoría de usuarios son periodistas, escritores y otros profesionales de los medios (35%). Los otros roles más importantes son estudiantes (18%), profesionales legales (15%), profesionales de negocios (10%) e ingenieros (5%).

4.3. Directores y gerentes colombianos en el mundo

Utilizando una base de datos global de más de 400 millones de empresas ([Orbis](#)), identificamos las ubicaciones de directores y altos directivos de nacionalidad colombiana. Entre las medianas y grandes empresas ¹⁶, identificamos 557¹⁷ directores y altos directivos de nacionalidad colombiana afiliados con al menos una empresa fuera de Colombia y un total de 1.616 empresas. Los roles más comunes fueron miembro de la Junta Directiva (51%), gerente senior (19%) y una combinación de estos dos roles (8%). En cuanto a las afiliaciones con empresas, el 47% estaban afiliadas a una sola empresa, el 20% a dos, el 11% a tres y el 22% restante a cuatro o más empresas.

Es importante señalar que este es un límite inferior del número de colombianos que ocupan esos roles. Es posible que muchos colombianos que ocupan puestos de alta dirección en el extranjero ya no tengan la nacionalidad colombiana o que sean colombianos de segunda generación, y nuestro conjunto de datos no es exhaustivo en cuanto a los altos directivos de todo el mundo. No obstante, 557 altos directivos de empresas medianas y grandes tienen en conjunto una experiencia que no debe subestimarse. Se podría lograr un impacto visible en el desarrollo empresarial en Colombia incluso si una fracción de ellos aceptara contribuir continuamente compartiendo sus conocimientos y experiencia. Por ejemplo, la red GlobalScot de escoceses influyentes de todo el mundo se inició

¹⁵ Tenemos alrededor del 1% de todos los tweets, pero los profesionales de los medios juegan un papel enorme en la publicación de contenido. Como resultado, la distribución de usuarios está dominada por las profesiones que más tuitean.

¹⁶ Para evitar incluir empresas fantasma, solo nos enfocamos en entidades que tienen al menos 15 empleados, o ingresos operativos de al menos 1.6 millones de USD, o activos por al menos 2.6 millones de USD.

¹⁷ Los datos originales arrojaron 660 directores y gerentes de Nacionalidad Colombiana. Sin embargo, luego de revisar las biografías de cada uno de estos, excluimos a 103 personas que pensamos fueron clasificadas erróneamente con nacionalidad colombiana.

enviando invitaciones a 450 residentes y miembros de la diáspora escocesa (300 de los cuales aceptaron participar en la red, MacRae y Wight, 2006).

En términos de geografía, fuera de Colombia, la mayoría de las empresas están ubicadas en América Latina, América del Norte y Europa (Figura10). De las 1616 empresas, 586 (36%) estaban ubicadas en Colombia, 190 (12%) en el Reino Unido, 177 en Brasil (11%), 126 en Suiza (8%), 109 en los EE.UU. (7%), 51 en España (3%), 35 en Chile (2%), 35 en Holanda, 34 en Panamá, 29 en Canadá, 26 en Perú, 24 en México y 24 en Italia (Figura11).

Figura10. Mapa de ubicación de empresas con al menos un director o alto directivo de nacionalidad colombiana.

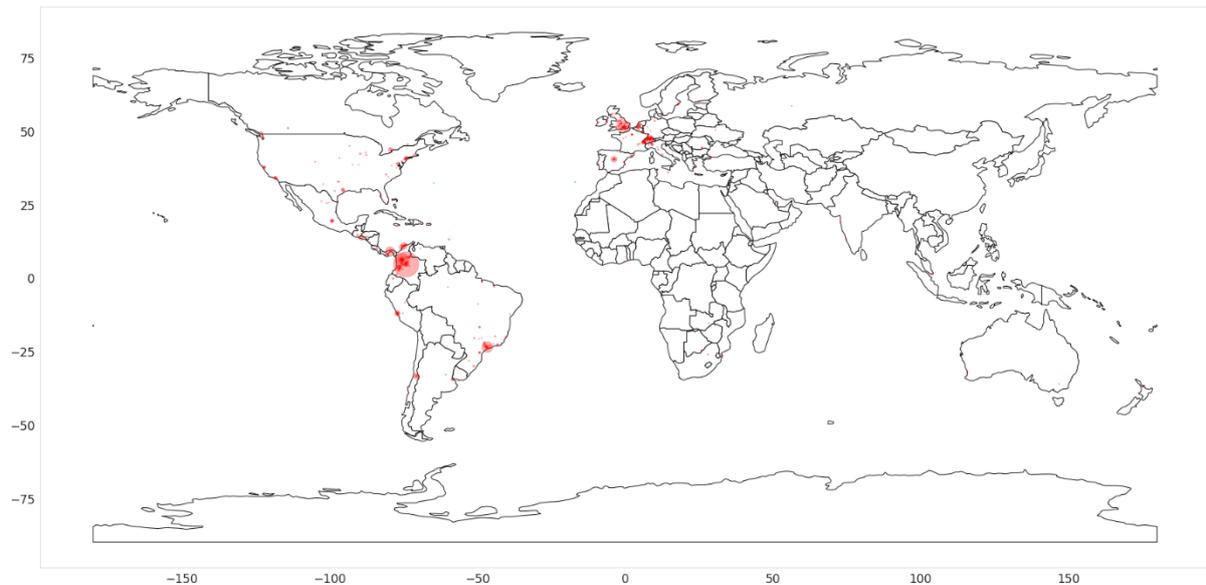
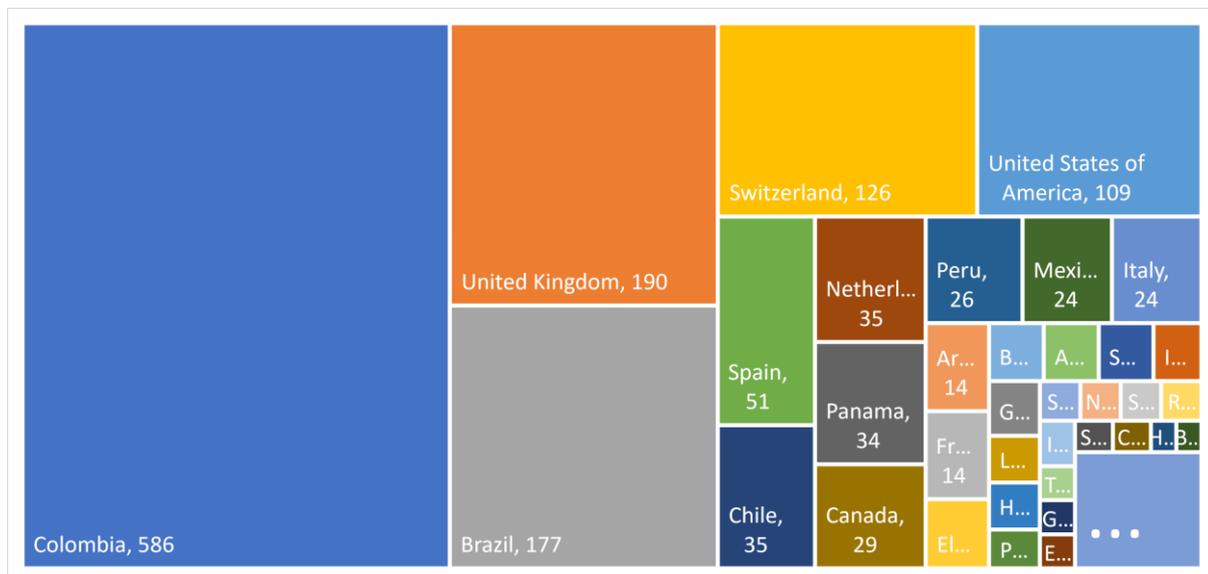


Figura11. Número de empresas con al menos un director o gerente senior de nacionalidad colombiana por país.

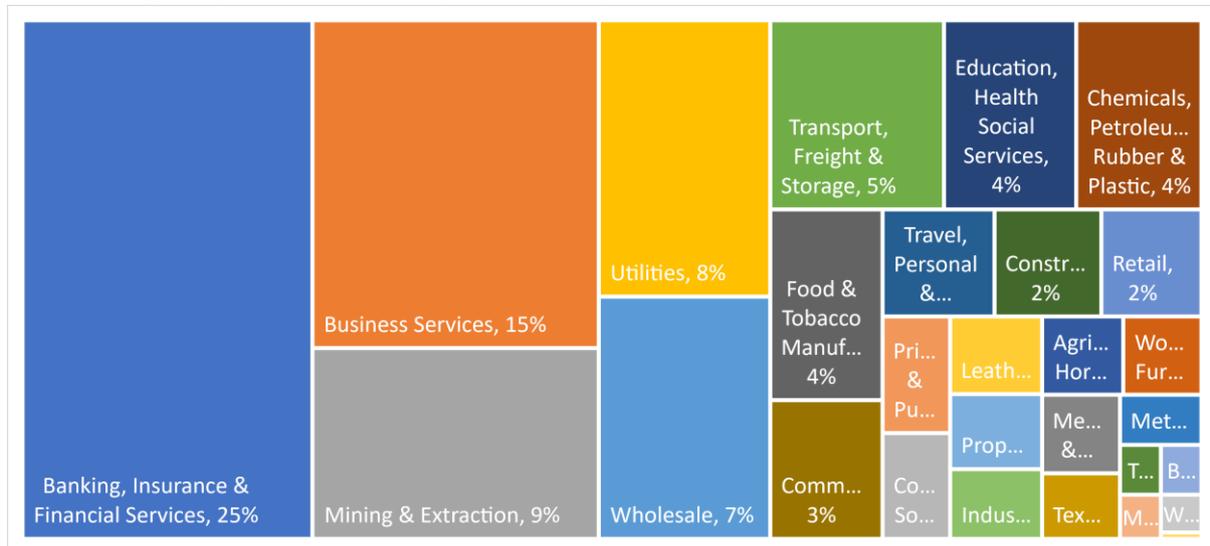


Los sectores más comunes en los que operan estas empresas son banca, seguros y servicios financieros (25%), servicios empresariales (15%), minería y extracción (9%), servicios públicos (8%), mayoristas (7%), transporte. (5%) y educación y salud (4%) (Figura12 .a.). Fuera de Colombia, el desglose parece similar, aunque los servicios empresariales ahora son más pronunciados en la combinación de industrias: banca, seguros y servicios financieros (25%), servicios empresariales (22%), mayoristas

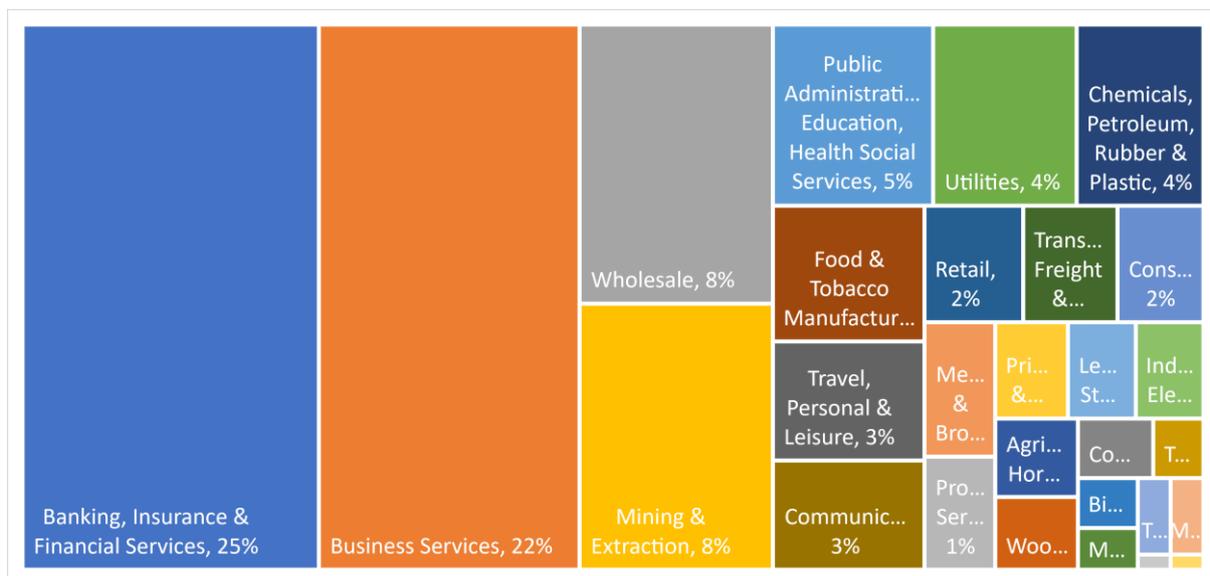
(8%), minería y extracción (8 %), educación y salud (5%), servicios públicos (4%) y productos químicos, petróleo, caucho y plástico (4%) (Figura12 .B.).

Figura12. Sectores económicos de empresas con al menos un director o gerente senior de nacionalidad colombiana.

a. Desglose por industria, incluyendo las empresas ubicadas en Colombia



b. Desglose por industria, excluyendo empresas ubicadas en Colombia



5. Entrevistas con empresarios y profesionales transnacionales colombianos

En el período noviembre 2020 - febrero 2021, realizamos 11 entrevistas a emprendedores, inversionistas, académicos y profesionales transnacionales colombianos, y tuvimos una entrevista con un profesor colombiano que estudia emprendedores transnacionales colombianos. Del total de 12 personas con las que hablamos, cuatro estaban ubicadas principalmente en los Estados Unidos, cinco en el Reino Unido, una en Canadá y una en España y trabajan en el sector tecnológico, logística, farmacéutica, contratación, capital privado, moda, construcción e ingeniería, y academia. Uno fue

	Seudonimo	Género	Rango de edad	Sector	País de residencia	Nivel de internacionalización de la empresa	Tamaño de la empresa	
							En el extranjero	En Colombia
1	Cristian	Masculino	30-40	Farmacéutico	EE.UU	Multinacional	>5000	0
2	Alejandro	Masculino	20-30	Robótica y logística	EE.UU	Estados Unidos y Colombia	0-5	10-50
3	Ricardo	Masculino	50-60	Desarrollo de software	Reino Unido	Multinacional	100-200	300-400
4	Laura	Femenino	50-60	Emprendimiento social	Canadá	Nacional	N/A	N/A
5	Felipe	Masculino	50-60	Capital privado	Reino Unido	Multinacional	>5000	0
6	Mateo	Masculino	20-30	Reclutamiento	Reino Unido	Estados Unidos y Colombia	0	10-50
7	Valeria	Femenino	50-60	Construcción	EE.UU	Nacional	50-200	0
8	Gabriel	Masculino	30-40	Sector tecnológico	EE.UU	Multinacional	200-300	200-300
9	Andrés	Masculino	50-60	Sector tecnológico	España	Multinacional	>1000	0
10	Sergio	Masculino	50-60	Academia	Reino Unido	N/A	N/A	N/A
11	María	Femenino	40-50	Moda y academia	Reino Unido	N/A	N/A	N/A
12	Marcela	Femenino	30-40	Academia	Colombia	N/A	N/A	N/A

entrevistado por su involucramiento en emprendimiento social con colombianos de la diáspora. Todos los entrevistados, excepto dos, eran colombianos de primera generación. Uno de los entrevistados era cónyuge de un colombiano. El otro era un colombiano de segunda generación, nacido en el Reino Unido, de madre colombiana y padre británico. La

Tabla 11 presenta un resumen de las principales características de las personas entrevistadas y sus empresas.

Las entrevistas no pretendían llegar a una muestra representativa de la población colombiana en el exterior, sino que estaban dirigidas a los desviados positivos de la diáspora, es decir, aquellos que han logrado un éxito improbable en sectores económicos específicos y que al mismo tiempo han permanecido conectados con Colombia y la diáspora colombiana. Para diversificar los antecedentes geográficos y de la industria de las personas que entrevistamos, utilizamos múltiples puntos de entrada para identificar posibles personas a entrevistar. Para obtener pistas para las entrevistas, organizamos conversaciones con siete (de 25) oficinas de ProColombia ubicadas en lugares con alta densidad de colombianos: Reino Unido (Londres), Canadá (Toronto), Estados Unidos (Nueva York, Miami, Atlanta, San Francisco), y España (Madrid). La mayoría de ellos pudieron recomendar los colombianos que deberíamos entrevistar.

De 20 personas, buscamos a 15. De estos, 12 aceptaron hablar con nosotros, mientras que cuatro no respondieron a nuestras invitaciones o no pudieron encontrar tiempo para hablar con nosotros durante el período en el que estábamos programando las entrevistas. La falta de respuesta fue alta en Canadá y España, donde dos de cada tres invitaciones fallaron. Encontrar emprendedores y profesionales transnacionales fue fácil en los EE.UU. y el Reino Unido. Sus negocios y profesiones estaban en sectores de vanguardia, y eran innovadores cuando se encontraban en sectores tradicionales. En Canadá, todas las personas identificadas pertenecían a sectores tradicionales. En España, fue difícil identificar a los emprendedores transnacionales colombianos fuera de los sectores de la hostelería y la gastronomía.

Tabla 11. Características de las personas entrevistadas.

Seudónimo	Género	Rango de edad	Sector	País de residencia	Nivel de internacionalización de la empresa	Tamaño de la empresa		Tipo de involucramiento	1ra o 2da generación	¿Estudió en el extranjero?	
						En el extranjero	En Colombia				
1	Cristian	Masculino	30-40	Farmacéutico	EE.UU	Multinacional	>5000	0	Mentor, diáspora colombiana	1er	No
2	Alejandro	Masculino	20-30	Robótica y logística	EE.UU	Estados Unidos y Colombia	0-5	10-50	Operaciones empresariales	1er	No
3	Ricardo	Masculino	50-60	Desarrollo de software	Reino Unido	Multinacional	100-200	300-400	Operaciones empresariales	1er	No
4	Laura	Femenino	50-60	Emprendimiento social	Canadá	Nacional	N/A	N/A	Apoyo social, diáspora colombiana	1er	No
5	Felipe	Masculino	50-60	Capital privado	Reino Unido	Multinacional	>5000	0	Inversiones empresariales	1er	Sí
6	Mateo	Masculino	20-30	Reclutamiento	Reino Unido	Estados Unidos y Colombia	0	10-50	Operaciones, contratación para trabajo remoto	2da	N/A
7	Valeria	Femenino	50-60	Construcción	EE.UU	Nacional	50-200	0	Expansión de negocio	1er	Sí
8	Gabriel	Masculino	30-40	Sector tecnológico	EE.UU	Multinacional	200-300	200-300	Soporte para puesta en marcha, operaciones empresariales, contratación para trabajo remoto	1er	Sí, sin título
9	Andrés	Masculino	50-60	Sector tecnológico	España	Multinacional	>1000	0	Soporte para puesta en marcha	Esposo de una colombiana	N/A
10	Sergio	Masculino	50-60	Academia	Reino Unido	N/A	N/A	N/A	Internacionalización universitaria	1er	Sí
11	María	Femenino	40-50	Moda y academia	Reino Unido	N/A	N/A	N/A	Investigación	1er	Sí
12	Marcela	Femenino	30-40	Academia	Colombia	N/A	N/A	N/A	Investigación	1er	Sí

5.1. Hallazgos principales

Viajes de migración

Muchas de las personas que entrevistamos se fueron en la década de 1990, poco después de terminar sus estudios universitarios. La mayoría de ellos estaban impulsados por el deseo de una vida y una carrera mejores y más seguras. Los emprendedores tecnológicos se fueron a fines de la década de 1990 o más tarde, impulsados por el deseo de ser parte de la revolución tecnológica que estaba ocurriendo en los EE.UU.

Una proporción significativa obtuvo un título (generalmente de maestría) fuera de Colombia. Esto también es diferente en el sector tecnológico. Aquí, el primer paso típico era unirse a una empresa emergente en el extranjero. “[En el sector tecnológico] la educación universitaria no te enseña las cosas que necesitas saber [para tener éxito]”, comentó uno de los emprendedores.

Identificamos tres empresarios de la diáspora de segunda generación en Colombia y los entrevistamos. Sus viajes parecían más variados. Algunos han identificado oportunidades en negocios familiares de larga data en Colombia. Por su parte, un emprendedor, en un acto de fe a la edad de 23 años, invirtió en fintech inspirado por el nivel de difusión del 3G y los teléfonos celulares, y los jóvenes talentosos que conoció en Colombia mientras estaba de vacaciones.

¿Qué los lleva a Colombia?

Oportunidad de arbitraje debido a diferencias salariales. Todos los emprendedores del sector tecnológico emplearon ingenieros y personal de operaciones nacionales, mientras prestaban servicios a mercados extranjeros. Citaron la buena relación calidad-salario de los ingenieros nacionales como la clave de su decisión de operar en Colombia. Como se muestra en la Tabla 12, al emplear desarrolladores de software colombianos, las empresas estadounidenses pueden ahorrar más del 60% en salarios anuales para este grupo de empleados.

Tabla 12. Desglose de sueldos de desarrolladores remotos en EE.UU. y Colombia.

	Front-end Developer	Back-end Developer	Data Scientist	App Developer	DevOps Engineer
 United States	\$95,163 +64.2%	\$98,938 +62.3%	\$104,326 +68.7%	\$96,620 +79.2%	\$107,771 +63.6%
 Colombia	\$57,948	\$60,970	\$61,857	\$53,908	\$65,887

Fuente: <https://arc.dev/remote-developer-salary/united-states?compare=colombia>

Brechas tecnológicas. Sectores como el financiero y la construcción operan de manera muy tradicional en Colombia. Las finanzas no están aprovechando al máximo la economía digitalizada y la construcción requiere mucha mano de obra. En ambos sectores, los empresarios transnacionales colombianos han identificado brechas tecnológicas que intentan cerrar. En finanzas, están provocando la revolución fintech. En la construcción, están tratando de lograr una tecnología novedosa, algunas con el apuntando a una mayor eficiencia en la producción, otras a una menor huella ambiental, con éxito variable. Un inversor mencionó que los sectores de la educación temprana y la medicina están listos para la disrupción tecnológica. Fuera de Colombia, existen modelos más efectivos para estos sectores, los cuales presentan una oportunidad comercial al importarlos a Colombia.

Redes. Las redes existentes de colombianos, tanto en Colombia como entre la diáspora, son clave para desarrollar una empresa que emplee colombianos.

¿Qué le atrae de Colombia, en comparación con otros países? Nada en particular, pero tengo una gran red de personas aquí.

Conversación con un emprendedor transnacional en serie

Los colombianos conocen a los colombianos, y contratar personas que conocen y en las que confían reduce sus costos de búsqueda. Esto es cierto para los emprendedores con operaciones dentro y fuera de Colombia. En los Estados Unidos, las barreras de acreditación y cualificación han dejado a muchos colombianos (y otros hispanos) imposibilitados para ejercer su profesión. Al menos una empresa fundada por colombianos encontró esto como una ventaja para su propio negocio. Una vez que su negocio despegó, contrataron gerentes e ingenieros colombianos porque esas eran las personas que conocían y porque estaban sin hacer nada en los Estados Unidos. Conocían las buenas escuelas de Colombia, así que pudieron identificar el talento y la calidad colombiana que otras empresas de su área pasaban por alto.

¿Qué los hace tener éxito en Colombia?

Para los emprendedores del sector tecnológico, hasta ahora el talento ha sido abundante, pero esto está cambiando. El puñado de universidades excelentes en Colombia no está produciendo un número suficiente para satisfacer la demanda del creciente sector tecnológico. A diferencia del resto de los sectores, el tecnológico está menos limitado por el escaso nivel de alfabetización en lenguas extranjeras por parte de los colombianos. Todos los jóvenes ingenieros de software hablan inglés bien. Esta clase media emergente es humilde y está satisfecha con los trabajos que los nuevos emprendedores tienen para ofrecer.

Gran parte de los desarrollos en tecnología y fintech son recientes. La mayoría de las empresas que entrevistamos se fundaron en los últimos cinco años. Sus exportaciones recientes no aparecen en las estadísticas internacionales disponibles sobre exportaciones de TIC. Todos dijeron que la pandemia del COVID expandió drásticamente la demanda de su negocio, ya sea la entrega robotizada de alimentos en California, la automatización de procesos comerciales de grandes corporaciones o el emparejamiento de trabajadores colombianos a distancia con empresas en Estados Unidos.

El reconocimiento público y la exposición en los medios de comunicación en Colombia pueden ser de gran ayuda para estos emprendedores. Es una estrategia en la que todos salen ganando y en la que el éxito llama al éxito. Para un emprendedor en serie, el reconocimiento público por parte del gobierno colombiano fue una gran ayuda en cuanto a Relaciones Públicas que solidificó y expandió su negocio en Colombia. A cambio, pudieron crear más trabajos de alto valor agregado en el hogar, así como crear un gran acelerador para nuevas empresas tecnológicas.

Colombia es un país muy desigual y, si bien este es un estado socialmente indeseable, los modelos de negocios están diseñados para aprovechar específicamente esta desigualdad. Es rentable tener un modelo de negocio donde la fuerza laboral proviene de los estratos más bajos y el mercado se constituye en los estratos superiores. Los modelos de entrega de alimentos y trabajo a distancia se aprovechan de esta desigualdad.¹⁸

¹⁸ Desde la perspectiva de un planificador social, sería beneficioso si estos modelos resultaran en una reducción de la desigualdad, pero redistribuyendo la riqueza de arriba hacia abajo, algo que podría valer la pena estudiar.

¿Qué dificulta prosperar en Colombia?

Identificamos algunas barreras generales y varias específicas al sector. Entre los más importantes se encuentran la proficiencia en idiomas extranjeros, la dificultad para abrir y cerrar negocios y el sistema tributario

Problemas generales

Idiomas. Muchos empresarios dijeron que la falta de mano de obra que domine el inglés y otros idiomas extranjeros limita sus oportunidades de crecimiento. En efecto, Colombia tiene un nivel de inglés muy bajo comparado a nivel global. Según los resultados de las pruebas de 2,2 millones de adultos en 100 países y regiones en 2020, EF¹⁹ colocó a Colombia en el puesto 77 de un total de 100, junto a Mongolia, Afganistán, Angola y Argelia. La mayoría de los emprendedores y académicos con los que hablamos consideran que esto es un obstáculo para la ampliación y la internacionalización. Esto va de la mano de una baja sensibilidad cultural y una falta de experiencia internacional. “Hay empresas en Colombia cuyos representantes esperan la llegada de deportados de Estados Unidos a los principales aeropuertos para ofrecerles trabajos que requieran conocimientos de inglés”, explicó uno de los empresarios para ejemplificar la situación. Observamos que solo los empleadores más atractivos no vieron una escasez de candidatos de habla inglesa en Colombia. Sin embargo, hay un problema: un empresario explicó que tan pronto como los desarrolladores de software aprenden a hablar bien inglés, se van de Colombia. No vemos esto como una amenaza. La fuga de cerebros a corto plazo es necesaria para una circulación de cerebros a largo plazo.

Gerentes de nivel medio y C-suite. Los entrevistados de empresas maduras enfatizaron la escasez de gerentes con la formación y la experiencia adecuadas para ayudar a las empresas a expandir sus negocios en el extranjero. Para puestos de nivel medio y C-suite, contratan a extranjeros. Algunos primero intentaron contratar colombianos y fracasaron, y otros ni siquiera miran dentro de Colombia. Dichos directivos necesitan experiencia internacional, conocimiento de idiomas extranjeros y sensibilidad cultural, todo lo cual se obtiene mejor en el extranjero.

Apertura y cierre de una empresa. Todos los empresarios transnacionales que entrevistamos, operan en Colombia y en al menos otra economía desarrollada. Por lo general, comparan a Colombia con los EE.UU. o el Reino Unido. Muchos de ellos señalaron que abrir, y más aún, cerrar un negocio es muy difícil en Colombia. Un emprendedor aún no ha logrado cerrar un negocio que ha estado inactivo desde 2017. Otro nunca completó el registro a pesar de sus mejores esfuerzos para hacerlo. Estas observaciones están respaldadas por el análisis existente de los requisitos para abrir una empresa en Colombia. Según los Indicadores Doing Business 2020, abrir una empresa en Colombia requiere 7 trámites que toman un total de 10 días en completarse.²⁰ En comparación, los países más eficaces requieren un único procedimiento que tarda medio día en completarse. Algunos mencionaron la necesidad de contratar a un contador y/o un abogado para completar el proceso. Esto tiene serias implicaciones para Colombia. Aprendimos que, debido al complicado proceso de registro y baja, la práctica de registrar una empresa colombiana fuera de Colombia es común entre los emprendedores. Los grandes aceleradores de empresas incluso asesoran a sus empresas emergentes para que registren sus negocios en otro lugar.

Regulación tributaria. Los empresarios mencionaron que a menudo es difícil para las pequeñas empresas comprender y cumplir con el régimen tributario de Colombia. Los impuestos son innecesariamente complicados y cumplir con los procedimientos es difícil. Estos reclamos están

¹⁹ El ranking de países y regiones más grande del mundo por nivel de inglés. <https://www.ef.com/wwen/epi/#>

²⁰ <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/c/colombia/COL.pdf>

respaldados por evaluaciones existentes al sistema tributario colombiano. Por ejemplo, de acuerdo con los indicadores Doing Business, una empresa representativa necesita 256 horas al año (alrededor de 33 días hábiles de 8 horas) para lidiar adecuadamente con temas tributarios. En los países con administraciones tributarias mejor organizadas, este número es de aproximadamente 6 días de 8 horas.

Problemas específicos por sector.

El sector tecnológico. Todos los emprendedores tecnológicos mencionaron el acceso al capital en Colombia como un factor limitante. Los empresarios del sector tecnológico no suelen tener activos con los cuales garantizar un préstamo bancario. El capital de riesgo casi no existe en Colombia. Al menos dos de los emprendedores prosperaron porque ubicaron sus equipos de desarrollo comercial cerca de centros de capital riesgo en el extranjero, mientras que sus operaciones estaban en Colombia.

Reclutamiento y trabajadores remotos. Estimulado por la pandemia mundial del COVID, este sector está en auge. Se prevé una reducción de la oferta de jóvenes graduados (principalmente desarrolladores de software, marketing, profesionales de ventas) en el futuro cercano. Un empresario encontró lamentable que Colombia tenga una juventud tan talentosa pero carente de educación, dado que una mejor oferta de educación para ellos podría hacerlos empleables. Dada su buena comprensión del lado de la demanda y las habilidades de capacitación tales como programación, ventas y marketing, algunos piensan que están bien posicionados para capacitar a los jóvenes internamente. Esto es caro, por supuesto, y consideran que los créditos fiscales para la formación son una propuesta atractiva.

Construcción El sector de la construcción en Colombia está muy alejado de la frontera tecnológica mundial. Sin embargo, el sector no está preparado para abrirse a empresas constructoras tecnológicamente más avanzadas que vienen del extranjero. El empresario colombo-estadounidense que recientemente intentó trastocar el sector no lo logró. Las empresas locales de baja productividad se ven favorecidas frente a las extranjeras de alta productividad, incluso cuando esto tiene un gran costo para el usuario final (por ejemplo, meses para reparar una carretera en lugar de días). El favoritismo y la corrupción parecen desenfrenados en el sector, creando barreras efectivas para empresas externas más productivas. Es posible que la innovación deba provenir de las mismas personas del sector que hayan adquirido experiencia en el extranjero a la vez que mantenían sus redes locales, o de empresas conjuntas de internos y externos que se basen en la confianza. Como ejemplo, hace un par de décadas, un emprendedor en serie de España se asoció con sus cuñados colombianos para iniciar lo que se convirtió en un exitoso negocio de construcción de estacionamientos en Colombia. Una de las innovaciones que ayudó a lograr en Colombia fue una tecnología de construcción más amigable con el medio ambiente.

Sector Farmaceutico Este es otro sector que está muy lejos de la frontera mundial. Los colombianos fuera de Colombia han llegado a las escalas corporativas de empresas que pueden impactar este sector, pero las bases para la cooperación no están ahí. En su lugar, ven a Colombia como un lugar donde la industria farmacéutica podría ser pionera y probar el uso de innovaciones en salud digital, como el uso de Inteligencia Artificial, telemedicina y el uso de drones para partos médicos en áreas desatendidas por hospitales y farmacias.

Si su empresa le pidiera expandirse en Colombia, ¿qué le diría? Ya lo hicieron. No hay innovación [en productos farmacéuticos] actualmente en Colombia. No hay productos innovadores que podamos considerar comprar. No hay investigación.

Conversación con un líder de actividades de inversión en una empresa farmacéutica de talla mundial.

Capital privado. Este es otro sector subdesarrollado que impacta el financiamiento de ramas enteras de la economía real. Aquí también hay colombianos en el exterior que están bien posicionados para canalizar el capital privado hacia Colombia. Nuestro entrevistado tiene más de 25 años de experiencia en el sector y ha cubierto todos los mercados emergentes durante su carrera. No ve una manera fácil de hacer que Colombia sea más atractiva para el capital privado. No es un problema colombiano como tal: la mayoría de los países de LATAM han perdido la ventaja en comparación con Asia. Para volverse atractivo para el capital privado, el país necesita una desregulación masiva: sistema tributario, regulación laboral, ley de quiebras.²¹ Preguntamos si el sector tecnológico en auge se está volviendo atractivo para el capital privado. En una comparación global, las empresas de capital privado ven al sector tecnológico colombiano como pequeño y con pocas empresas para invertir. En cambio, todavía están enfocados en invertir en sectores más tradicionales (empresas minoristas, banca y petróleo), e incluso aquí encuentran más atractivo invertir fuera de los países de LATAM.

El capital privado funciona en un entorno libre, no regulado y competitivo, todo lo cual falta en Colombia.

Socio director de una empresa líder en gestión de inversiones

Academia. Los académicos colombianos en el exterior ven incluso a las universidades colombianas más internacionalizadas como de bajo rendimiento en términos de internacionalización. Esto aplica tanto para los profesores como para los estudiantes. Incluso en las universidades de élite, las ideas arraigadas sobre las jerarquías y la remuneración dificultan que las universidades permitan profesores e investigadores extranjeros asumir posiciones que no cumplan con los roles existentes. Pagar salarios mucho más altos a los extranjeros es visto de manera desfavorable por los profesores nacionales, incluso cuando los académicos extranjeros aportan sus propios fondos. El pago de primas a los académicos extranjeros con cargo a los presupuestos universitarios es aún más controvertido. El resultado es que los profesores con mentalidad internacional salen de Colombia en busca de entornos laborales más internacionalizados.

Los pocos académicos extranjeros que trabajan en Colombia también parecen pasar días al año lidiando con renovaciones de visas, lo que parece una molestia innecesaria, aunque no sea la razón clave de la falta de internacionalización.

Las universidades colombianas no se han organizado para atraer estudiantes extranjeros, ni siquiera de países de LATAM. Aquí Colombia tiene un desempeño inferior, incluso en comparación con otros países de LATAM. Según los últimos datos de la UNESCO ²², en 2019 Colombia acogió menos de 5.000 estudiantes universitarios extranjeros o el 0,1% del número total de estudiantes que estudian en el extranjero, mientras que Argentina acogió a cerca de 89.000, Brasil acogió a más de 67.000 y Chile acogió a cerca de 17.000.

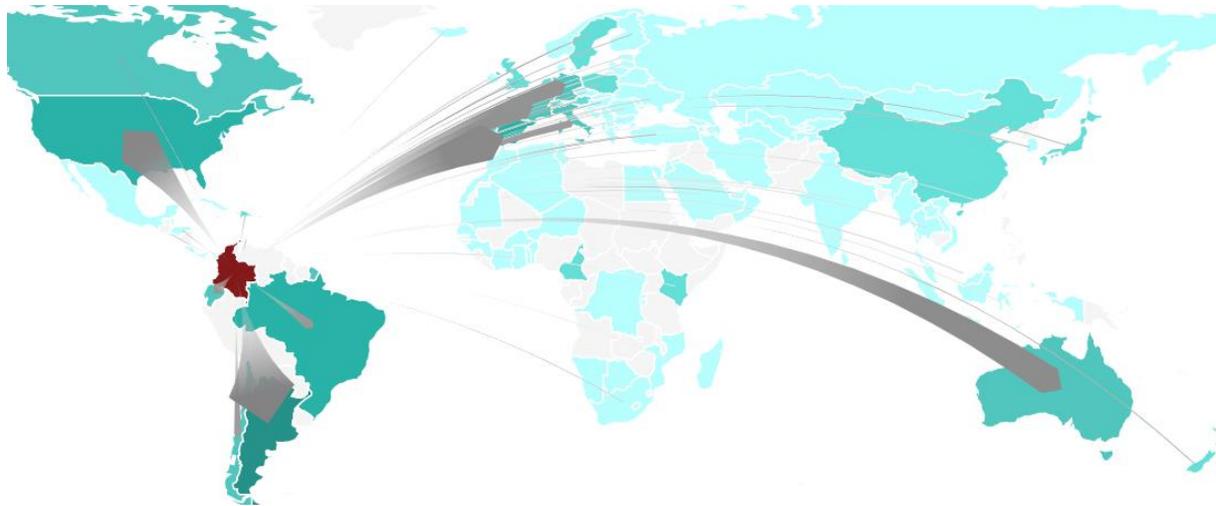
Una cosa que está cambiando para mejor es la cantidad de estudiantes colombianos en el exterior. Actualmente, unos 47.000 estudiantes colombianos estudian en el exterior, siendo los principales

²¹ Incluso los fondos de pensiones nacionales exitosos no invierten en empresas locales, prefieren invertir internacionalmente. Invirtieron en el mercado local hace 25 años y todavía sienten las consecuencias de esas inversiones nacionales fallidas.

²² <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>

destinos Argentina (11.000), Estados Unidos (7.300) y España (6.100). Australia, Francia y Alemania también son lugares populares para los estudiantes colombianos (Figura13).

Figura13. ¿Dónde estudian los estudiantes colombianos en el exterior?



Fuente: <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>

5.2. Perspectivas prácticas

La buena noticia es que el Gobierno de Colombia tiene una agencia sobre el grado de participación de la diáspora y, con ello, del impacto que la diáspora podría tener en la internacionalización de la economía colombiana. Existen numerosas formas en las que el gobierno podría garantizar una mayor participación a futuro. Aquí discutimos algunas que creemos que se ajustan al contexto colombiano: (a) una red empresarial y tecnológica, (b) un ministerio de la diáspora o una agencia para la diáspora, (c) programas de pasantías y empleo con empresas de la diáspora, (d) revisar los incentivos de retorno de los principales programas de préstamos para estudiantes, (e) programas de idiomas y (f) reconocimiento de los empresarios de la diáspora. También reiteramos la importancia de simplificar el proceso de registro y cierre de empresas, así como de mejorar las condiciones para el desarrollo del capital riesgo.

Creación de una red empresarial y tecnológica de colombianos impactantes en todo el mundo.

Escuchamos más de una vez durante nuestras entrevistas que el conocimiento, las redes y la experiencia de la diáspora están infrautilizados debido a la falta de programas estructurados y estables para involucramiento. Las redes empresariales y tecnológicas serían una forma de aprovechar el acervo de conocimientos técnicos, el capital social y financiero de la diáspora, así como su sincero deseo de desempeñar un papel en el desarrollo de su hogar. Estas redes han desempeñado, y siguen desempeñando, un papel extremadamente importante en el desarrollo empresarial y la transferencia de tecnología en Taiwán ([Mount Jade Science and Technology Association](#)), India ([The Indus Entrepreneurs](#)) y Escocia ([GlobalScot](#)), entre otros. La mayoría fueron fundadas y defendidas por ejecutivos de empresas transnacionales y atrajeron una gran cantidad de miembros a lo largo del tiempo. Conectan empresas, pero también ofrecen tutoría y financiación para emprendedores, entre otras cosas. GlobalScot, por ejemplo, fue creada en 2001 por el Gobierno de Escocia con el objetivo de establecer una red global de personas influyentes con afiliación y afinidad con Escocia, que contribuirían al desarrollo económico del país. La primera ronda de miembros de GlobalScot fue invitada por el Primer Ministro de Escocia, quien envió 450 invitaciones para convertirse en miembros, de las cuales 300 (75%) fueron aceptadas a pesar de que la expectativa inicial era una tasa de aceptación del 10% al 15%. El análisis del éxito de GlobalScot (MacRae y Wight, 2006) señala que

enviar las invitaciones desde la oficina del Primer Ministro fue clave para su éxito. Otro factor importante fue el reconocimiento implícito en la invitación en cuanto a que el miembro podría dar forma al desarrollo futuro de Escocia. No hay razón para que Colombia no pueda repetir ese mismo éxito con sus propios empresarios y profesionales de la diáspora. Diariamente, GlobalScot es manejado por la agencia nacional de desarrollo económico de Escocia (Scottish Enterprise) y su personal de apoyo internacional. La red equivalente de Colombia podría ser administrada por las oficinas de ProColombia.

Canales institucionalizados de intercambio continuo con la diáspora general. Algunos países han elegido formas más generales y políticas de involucrar a su diáspora. A veces, estos programas de diáspora están dirigidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores, como en el caso del programa [Global Irish](#). Otras veces, constituyen ministerios separados para la diáspora. Israel, Armenia, Georgia, Kosovo, Albania, entre otros, han establecido tales ministerios. El desarrollo empresarial es solo un subconjunto de un conjunto más amplio de las áreas de participación que abarcan.

Creación de oportunidades para trabajar en el extranjero. Para internacionalizar una economía, no es suficiente que los jóvenes estudien en el extranjero y regresen inmediatamente una vez terminen. Algunas de las habilidades más valiosas, como la gestión, el trabajo en equipo y las relaciones con los clientes, se aprenden en el trabajo y la educación universitaria no las puede sustituir. Ningún buen gerente fue moldeado únicamente por sus programas de maestría. Por lo tanto, las pasantías y los trabajos en el extranjero deben ser una parte integral de la experiencia internacional.

Durante nuestras entrevistas, el CEO de una empresa multinacional de tecnología mencionó su pasantía en Alemania como el trampolín hacia la expansión comercial internacional. Las expectativas de calidad, los estándares internacionales, la sensibilidad cultural, deben aprenderse mientras se trabaja en el extranjero, dijo. Aprovechando esta experiencia, ahora envía regularmente a sus equipos a visitar las sedes de la empresa en otros países y a reunirse con clientes internacionales. Dice que estos viajes son transformadores para sus empleados.

Un CEO de una empresa constructora en los EE.UU. de unos 40 empleados, alberga un programa de pasantías muy querido, mediante el cual cada año se seleccionan dos estudiantes colombianos para pasar un año aprendiendo cómo se da la ingeniería de la construcción en una empresa tecnológicamente avanzada. Su percepción era que los colombianos que obtuvieron experiencia a través de este programa estaban significativamente mejor en términos de carrera que los estudiantes que no obtuvieron esa experiencia. Creemos que personas con exactamente este tipo de experiencia van a generar el avance tecnológico en el sector de la construcción que las empresas nacionales no logran adoptar.

Un jefe de operaciones comerciales de una nueva empresa de tecnología con sede en Silicon Valley y operaciones en Medellín, comparó los ingenieros de software de Stanford con los mejores ingenieros colombianos: “Son como nuestros ingenieros, pero con pasantía en Tesla”. Creemos que existen dos tipos de políticas que podrían facilitarle a los colombianos adquirir experiencia laboral en el extranjero: (a) cambios en las reglas de retorno de los programas de préstamos y becas para estudiantes, (b) el desarrollo de programas de pasantías entre empresarios de la diáspora.

Eliminación de incentivos fuertes para regresar inmediatamente después de graduarse. A pesar de la importancia de la experiencia laboral en el extranjero, uno de los programas más populares de préstamos para estudiantes (COLFUTURO) hace que sea costoso trabajar en el extranjero después de graduarse. Cada año, COLFUTURO emite alrededor de 2,000 préstamos (por valor de hasta \$ 50,000) a los colombianos que han asegurado un puesto en una universidad extranjera de renombre. Se puede

condonar hasta el 80% del préstamo a quienes regresen a Colombia durante al menos tres años después de graduarse.²³ Sin embargo, quienes opten por trabajar en el extranjero deben reembolsar los préstamos en su totalidad con altas tasas de interés (hasta el 15%).²⁴

Una cuarta parte de nuestros entrevistados eran beneficiarios del préstamo de COLFUTURO o tenían un familiar cercano (hermano o cónyuge) que era beneficiario. Si bien los beneficiarios vieron el programa favorablemente, todos encontraron que limitaba sus opciones para ubicarse después de graduarse. Todos mencionaron que la condonación del préstamo influyó en su decisión de regresar.

“Las nuevas habilidades no se pueden simplemente aprender [en un salón de clases], se tienen que practicar. La necesidad de regresar limita la oportunidad de crecer y practicar”.

CEO cuyo cónyuge fue beneficiario de un préstamo de COLFUTURO.

Incentivos al desarrollo de programas de pasantías entre empresarios de la diáspora. El programa de pasantías que encontramos en la empresa constructora en los EE.UU. fue una desviación positiva más que una ocurrencia común. Los programas de pasantías con estudiantes internacionales son costosos y no siempre son rentables para las empresas: tienen altos costos de contratación, incluido el apoyo de visado, períodos de capacitación intensiva y períodos cortos de retorno sobre esa capacitación. Es un acto altruista, que puede ser la razón por la que no surge orgánicamente a gran escala. Sin embargo, nuestra encuesta sobre la diáspora (ver subsección *Involucrarse con Colombia*) indica que existe un gran interés entre los colombianos establecidos en el exterior por ayudar a los jóvenes profesionales a desarrollar sus habilidades. En una muestra de 10,000 colombianos que viven en el exterior, identificamos varios cientos de colombianos en el exterior que asesoran a jóvenes en Colombia o brindan apoyo profesional a distancia a los colombianos. El gobierno colombiano podría utilizar sus consulados, así como las oficinas de ProColombia, para iniciar conversaciones más estrechas con empresas colombianas en el exterior y evaluar su interés en experimentar con programas de pasantías. De esta manera, el gobierno puede comprender mejor qué se necesitaría para que las empresas ofrezcan tales oportunidades a los jóvenes colombianos.

Dar reconocimiento en casa. Un emprendedor en serie explicó cómo un destacado premio a la innovación que ganó en Estados Unidos llamó la atención del gobierno colombiano, que luego promovió su trabajo en Colombia y lo involucró en programas como INNpuls Colombia. Esto lo ayudó a ganar la atención de los medios en Colombia, aumentando su red y seguidores allí. Citó exactamente esta red como la razón principal por la que la mayoría de sus empresas operan fuera de Colombia. Su plataforma para trabajo remoto conecta a unos 500.000 solicitantes de empleo, principalmente de Colombia, con empresas con sede principalmente en los Estados Unidos. Cada año, la empresa conecta exitosamente a miles de solicitantes de empleo colombianos con trabajos en desarrollo de software, marketing y ventas. El gobierno podría utilizar varias formas para promover a los empresarios y profesionales de la diáspora de una manera similar, pero más sistemática y más rutinaria.

Más importante aún, este reconocimiento no solo beneficia al emprendedor y sus empleados, sino que también crea modelos a seguir para la nueva generación de emprendedores. Si se retrata a los empresarios como héroes, más colombianos aspirarán a convertirse en uno.

²³ Debemos mencionar que estos préstamos se emiten en USD y deben ser reembolsados en USD, lo que dificulta que los graduados que regresan puedan reembolsarlos en períodos de apreciación del dólar.

²⁴ <https://www.colfuturo.org/programas/credito-beca/informacion-general>

Fortalecimiento de los programas y currículos en lenguas extranjeras. Nuestro análisis no muestra claramente si el bajo nivel general de proficiencia en lenguas extranjeras es el resultado de una baja demanda o una escasa oferta de cursos de idiomas. Sin embargo, está claro que el dominio de un idioma extranjero es clave para importantes resultados económicos, como la mayor empleabilidad de las personas y la escalabilidad de las empresas nacionales en el extranjero. Por tanto, es importante estimular el lado de la oferta independientemente de la demanda actual. Los jóvenes, por ejemplo, pueden no tener información perfecta sobre el valor de saber un idioma extranjero, y su demanda por tales puede estar por debajo de lo óptimo para la economía. Hay muchas formas de estimular el lado de la oferta, siendo el sistema de educación pública el actor clave. Para la planificación a corto y mediano plazo, es importante movilizar rápidamente a los jóvenes que regresan a Colombia después de estudiar en países que no hablan español. Mejorar los planes de estudio de idiomas en los niveles de educación secundaria y terciaria parece una inversión de alto rendimiento. También hay un papel para la diáspora que se queda en el extranjero. [Los programas de aprendizaje de idiomas en tándem](#) podrían ser una excelente manera de movilizar el interés de la diáspora en dar mentoría a colombianos²⁵.

Relajamiento de algunas restricciones generales para hacer negocios. Un cambio relativamente sencillo que puede tener un impacto medible de manera inmediata se halla en las regulaciones sobre el registro y cierre de empresas. En la actualidad, existen numerosos países que han rediseñado sus servicios públicos para la comunidad empresarial con el objetivo de simplificar y automatizar los procesos, y hay muchos ejemplos de éxito disponibles. Finalmente, el sector de la tecnología está creciendo a pesar de la falta de capital de riesgo, y muchos sugirieron que habría crecido más rápido si hubiese habido disponibilidad de capital de riesgo u otra forma de capital. “Hay mucha mentoría disponible, pero no capital”, señaló un emprendedor. Otro sugirió que las garantías estatales para las nuevas empresas tecnológicas prometedoras son una opción que el gobierno podría considerar. Otro señaló que el sector está listo para las inversiones de capital privado, pero nuestra entrevista con una persona del sector de capital privado nos llevó a concluir que este sector considera que el sector tecnológico colombiano todavía es demasiado pequeño para ser interesante. Si bien no vemos una solución rápida a este problema (parece que todo el modelo para hacer negocios en Colombia debe cambiar), la restricción de capital se puede abordar parcialmente si los inversionistas de la diáspora se conectan mejor con las empresas locales, por ejemplo, a través de una red empresarial y tecnológica.

6. Encuesta a colombianos alrededor del mundo

Entre el 19 de enero y el 8 de marzo de 2021, el Laboratorio de Crecimiento de la Universidad de Harvard difundió una encuesta en línea a los colombianos de todo el mundo. El objetivo principal de la encuesta fue conocer temas de la diáspora que no pueden estudiarse a través del análisis de datos secundarios o datos de redes sociales, como el nivel de involucramiento con Colombia, su apego al hogar, sus intenciones de regresar, sus sentimientos hacia Colombia, así como cuestiones de identidad cultural.

La encuesta se difundió con la ayuda del Ministerio de Relaciones Exteriores y su red de embajadas y consulados de Colombia en todo el mundo, representada por unas 150 oficinas. Cada consulado mantiene una lista de correo de personas que se identifican como colombianos en las áreas geográficas que cubre.

²⁵ Nuestra Encuesta a la Diáspora muestra que la tutoría de jóvenes profesionales colombianos es una de las formas más populares de relacionarse con Colombia entre los colombianos en el exterior.

Nuestro mejor estimado es que hay alrededor de 5 millones de colombianos, de primera y segunda generación, viviendo fuera de Colombia al día de hoy. Esto equivale al 10% de la población colombiana. Al 8 de marzo de 2021, nuestra encuesta tuvo 10,850 participantes o una tasa de respuesta del 0,2%. A nuestro leal saber y entender, se trata de la mayor encuesta existente sobre una diáspora.

La encuesta no es representativa, pero su tamaño garantiza que también podamos estudiar en detalle las poblaciones subrepresentadas. Por ejemplo, más del 70% de los participantes en la encuesta tienen educación terciaria, pero también encuestamos a cientos de personas con bajo nivel educativo. Otro ejemplo es la representación del país. Los colombianos en los EE.UU. constituyen el 15.5% de nuestra muestra, mientras que nuestra mejor estimación es que al menos un tercio de todos los colombianos fuera de Colombia residen en los EE.UU. Aún así, con un tamaño de muestra de 1,600 para los EE.UU., hay mucho que podemos aprender sobre la población colombiana allí. Además, para los países con estadísticas nacionales confiables sobre su población extranjera, como los EE.UU., podemos volver a ponderar nuestras muestras para lograr representatividad.

6.1. Características de los colombianos encuestados

En la encuesta participaron colombianos desde más de 100 países (Figura14). En 17 países recibimos más de 100 respuestas. Esos países son España (2.502), Estados Unidos (1.590), Canadá (855), Alemania (523), Chile (468), Francia (465), México, (463), Argentina (364), Brasil (336), Reino Unido (312), Ecuador (263), Suiza (226), Colombia (migrantes retornados, 207), Australia (162), Perú (149), Italia (131) y Bélgica (128).

En términos demográficos, el 56% de los participantes eran mujeres y el 50% de todos los participantes estaban casados (22% en pareja, 21% solteros, 6% divorciados y 1% viudos). La edad media fue de 38 años y la promedio de 40.

La gran mayoría nació en Colombia (95%), lo que significa que la diáspora colombiana de segunda generación representa una pequeña fracción de los participantes de nuestra encuesta (Figura15). Además, la mayoría de los participantes ha pasado largos períodos viviendo en Colombia (el 94% vivió en Colombia por más de diez años). Sin embargo, esto no significa que los participantes sean nuevos en sus países de residencia. El 36% ha pasado más de diez años allí, mientras que otro 20% ha pasado entre cinco y diez años (Figura16).

Figura14. Número de encuestados por país anfitrión.

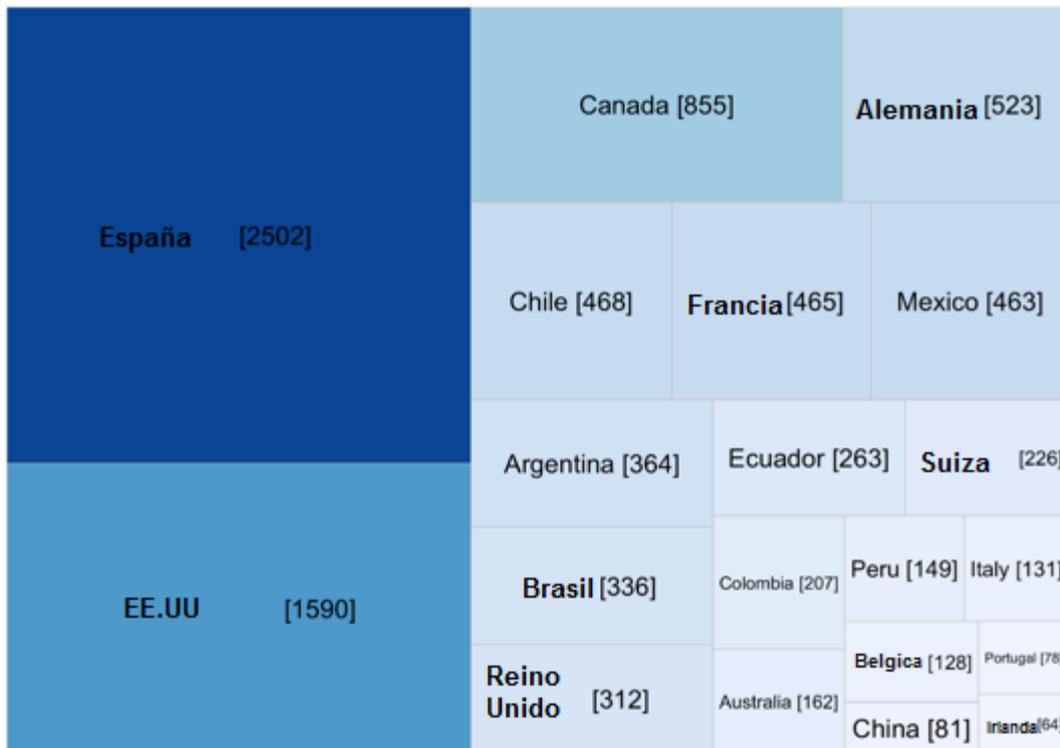


Figura15. ¿Cuáles son sus relaciones con Colombia?

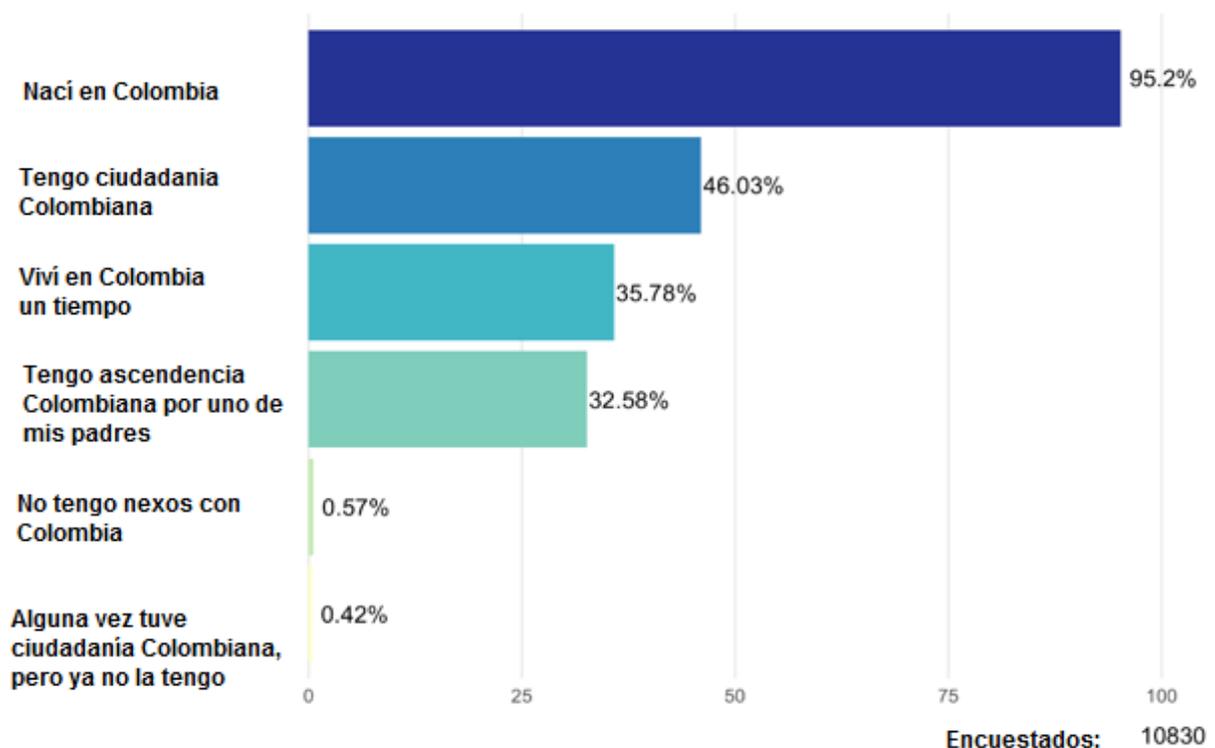
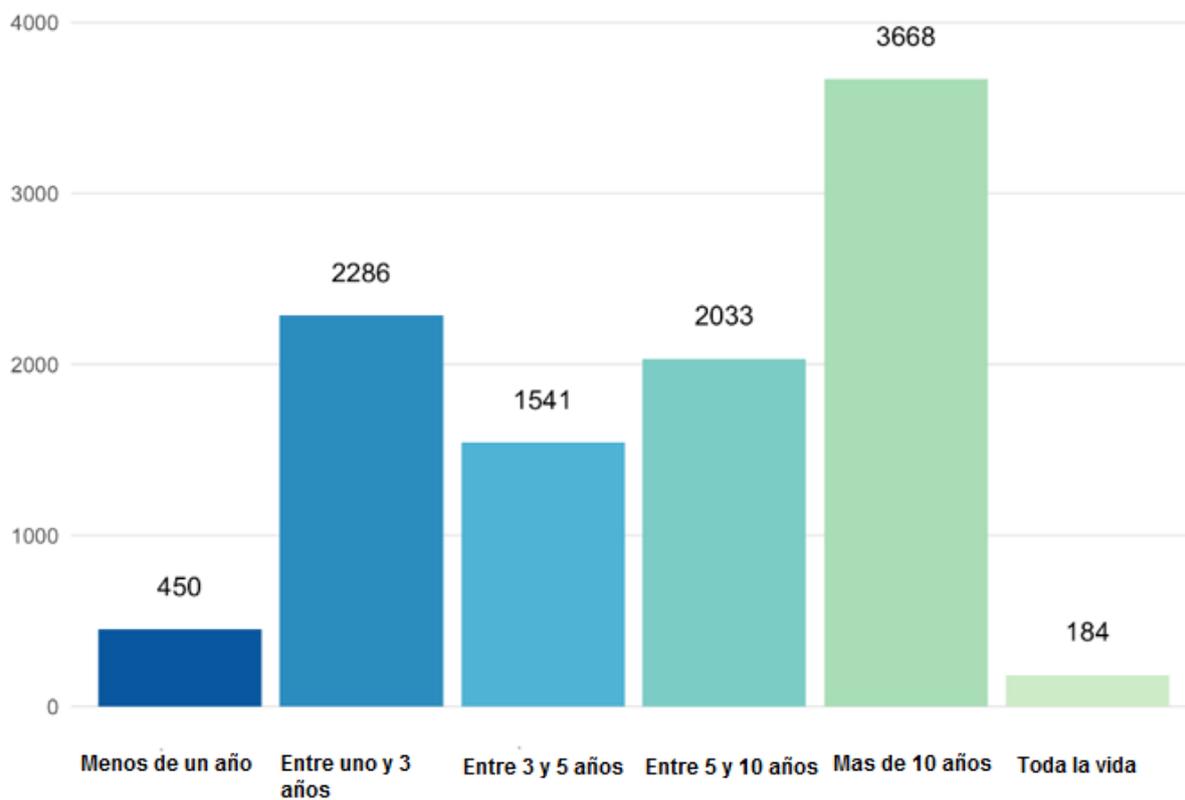


Figura16. ¿Cuánto tiempo ha vivido en su actual país de residencia?



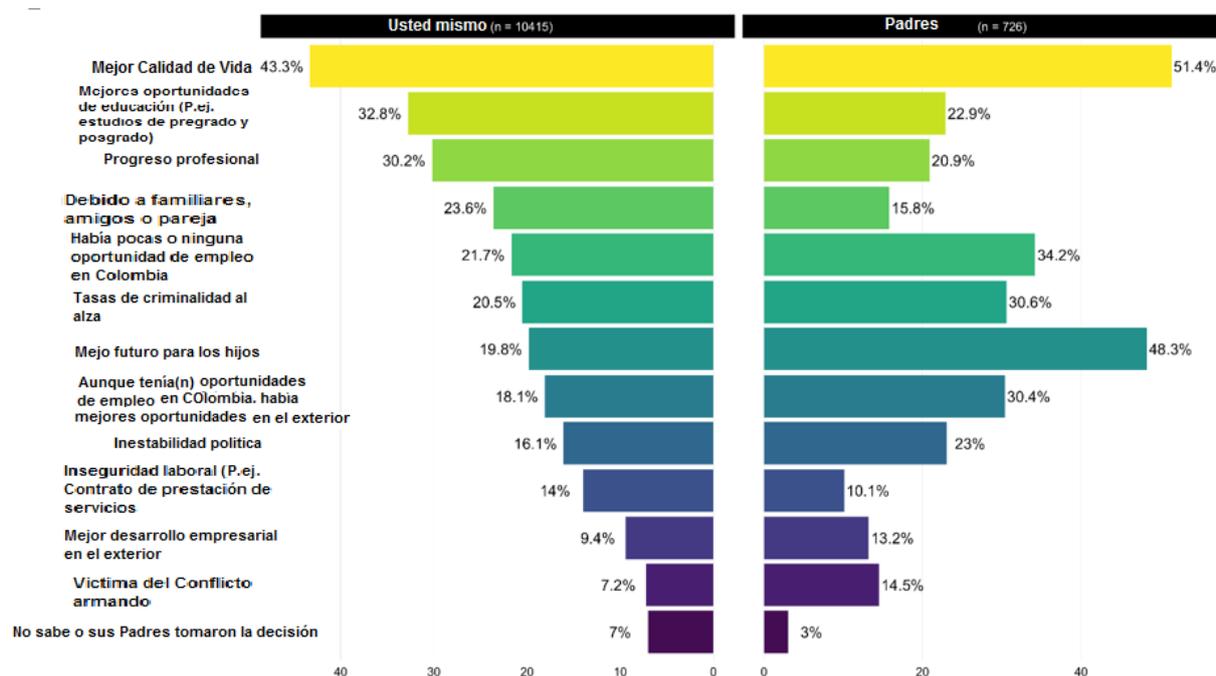
Encuestados: 10162

Las razones para salir de Colombia son múltiples, típicamente una combinación de inseguridad, necesidad y oportunidad. En el panel izquierdo de la Figura 17 se enumeran las razones para haberse ido para aquellos que tomaron la decisión ellos mismos (más o menos superpuestos con los colombianos de primera generación), mientras que en el panel de la derecha se enumeran las razones para irse por parte de aquellos cuyos padres tomaron esa decisión (aproximadamente coincidiendo con la segunda generación). Los participantes podían elegir varias razones. Comenzando con la primera generación, y con las razones más dramáticas para irse, el 28% citó el conflicto y la inseguridad como razones principales (es decir, eligió al menos una de estas opciones: víctima del conflicto armado, aumento de las tasas de criminalidad o inestabilidad política). Otro 14% que no fue impulsado por el conflicto o la inseguridad, fue impulsado por la necesidad (es decir, por pocas o ninguna oportunidad laboral en Colombia, o por un contrato laboral inestable como un Contrato de prestación de servicios). El otro 62% que no fue impulsado por el conflicto o la inseguridad, ni por necesidad, lo fue por una combinación de oportunidades: mejor calidad de vida, mejores oportunidades de educación, avance profesional, reunirse con miembros de la familia o una pareja en el extranjero, etc.

Existen marcadas diferencias entre las razones para irse de la primera generación y las de los padres de la segunda generación. Los padres parecían más afectados por el conflicto y la necesidad, mientras que la nueva generación parecía estar impulsada principalmente por la oportunidad. Por ejemplo, el 7% de la primera generación dijo haber sido víctima del conflicto armado, mientras que el 15% de los (padres de) la segunda generación dijo haber sido víctima de este; el 21% de la primera generación dijo que su decisión se vio afectada por el aumento de las tasas de delincuencia, mientras que se dijo que el 31% de los padres de la segunda generación se vieron afectados por esto. De manera similar, el 16% de la primera generación cita una situación política inestable entre las razones para haber salido de Colombia, mientras que el 23% de los padres de la segunda generación fueron influenciados por la inestabilidad política. La primera generación está mucho más impulsada por mejores

oportunidades educativas (33% frente a 23%), progreso profesional (30% frente a 21%) y el reunirse con familiares, amigos o una pareja en el extranjero (24% frente a 16%) (Figura17). Lo que puede impulsar estas diferencias generacionales es el hecho de que las generaciones más jóvenes tienen más educación, conocen más idiomas extranjeros y, por lo tanto, están mejor posicionadas para beneficiarse de la emigración que sus predecesoras. Como resultado, vemos una mayor emigración impulsada por las oportunidades entre las generaciones más nuevas, de acuerdo con los patrones observados en Clemens (2020). Además, las generaciones anteriores crearon el terreno para la reunificación familiar de las generaciones posteriores. Esto puede explicar por qué una mayor proporción de migrantes de primera generación cita la familia, amigos o una pareja como una de las principales razones para haber abandonado Colombia.²⁶

Figura17. ¿Por qué te fuiste de Colombia? ¿Por qué sus padres se fueron de Colombia (para colombianos de 2ª generación)?



6.2. Educación, Idiomas y Trabajo

Los colombianos bien educados y con mucha experiencia participaron en números desproporcionadamente más altos en nuestra encuesta. Sin embargo, la proporción de desempleados y de aquellos que no trabajan ni estudian es alta, lo que refleja la recesión mundial impulsada por la pandemia del COVID.

6.2.1. Educación e Idiomas

En términos de logro educativo (Figura18), el 72% tenía al menos una licenciatura (15% una licenciatura, 11% una especialización, 29% una maestría, 7% un doctorado y otro 7% un título profesional como MD o JD). Otro 28% no ha completado su educación terciaria (el 2% no terminó el bachillerato, el 6% había terminado el bachillerato, el 11% tenía algunos estudios universitarios o

²⁶ Es posible que las diferencias entre las dos generaciones estén impulsadas por diferencias en la forma en que las personas informan estas razones para sí mismas y en cómo lo hacen cuando responden en nombre de otros. Por ejemplo, asumiendo que las razones subyacentes son similares para ambas generaciones, es más probable que los participantes de la encuesta recuerden (e informen) que la decisión de sus padres se vio afectada por el conflicto a que reporten el conflicto como una razón principal para ellos mismos. Si bien esto es posible, no está claro por qué sería así (y no al revés, es decir, recordar y denunciar el conflicto con más frecuencia para su propio caso que el de sus padres).

técnicos pero ningún título, y el 9% tenía un título técnico). Hay un patrón claro, como se aprecia en Figura18, de salir de Colombia para educarse en el exterior. El patrón es más sobresaliente a nivel de maestría. En nuestra encuesta, casi 2.400 de los 2.900 participantes con maestría obtuvieron su título fuera de Colombia. A nivel de doctorado, casi todos, excepto 54 de los 727 participantes, obtuvieron su título en el extranjero.

En términos de áreas de estudio, los campos más comunes fueron negocios (20%), ingeniería y arquitectura (19%), estudios médicos (9%), ciencias políticas, economía o antropología (9%) y ciencias naturales (6 %) (

Figura 19).

Alrededor del 22% todavía estaban estudiando ²⁷ y la mayoría de ellos estaba cursando una maestría (541) o un doctorado (338) (Figura20). Las áreas de estudio más populares ente grupo fueron ingeniería y arquitectura (17%), negocios (16%), medicina y enfermería (14%), idiomas (12%) y ciencias políticas, economía o antropología (10%) (

Figura21).

Muchos colombianos que viven en el exterior viven en países de habla hispana y no sienten la necesidad de hablar un segundo idioma. Sin embargo, además del español, otro 67% (o aproximadamente 6.700 participantes) hablaba inglés a nivel conversacional o mejor, el 19% (o aproximadamente 1.900) hablaba francés, el 11% hablaba portugués, el 8% hablaba alemán y el 6% hablaba italiano. Esto refleja la gran riqueza de conocimientos de idiomas extranjeros que tiene la comunidad en el extranjero, e incluso si solo una fracción se canalizara para capacitar a la población nacional, podría tener un impacto significativo en el país.

Figura18. Nivel educativo más alto y país en el que se cursaron estudios.

²⁷ Esto incluye a aquellos que están trabajando mientras estudian, es decir, la categoría "escolarización y trabajo".

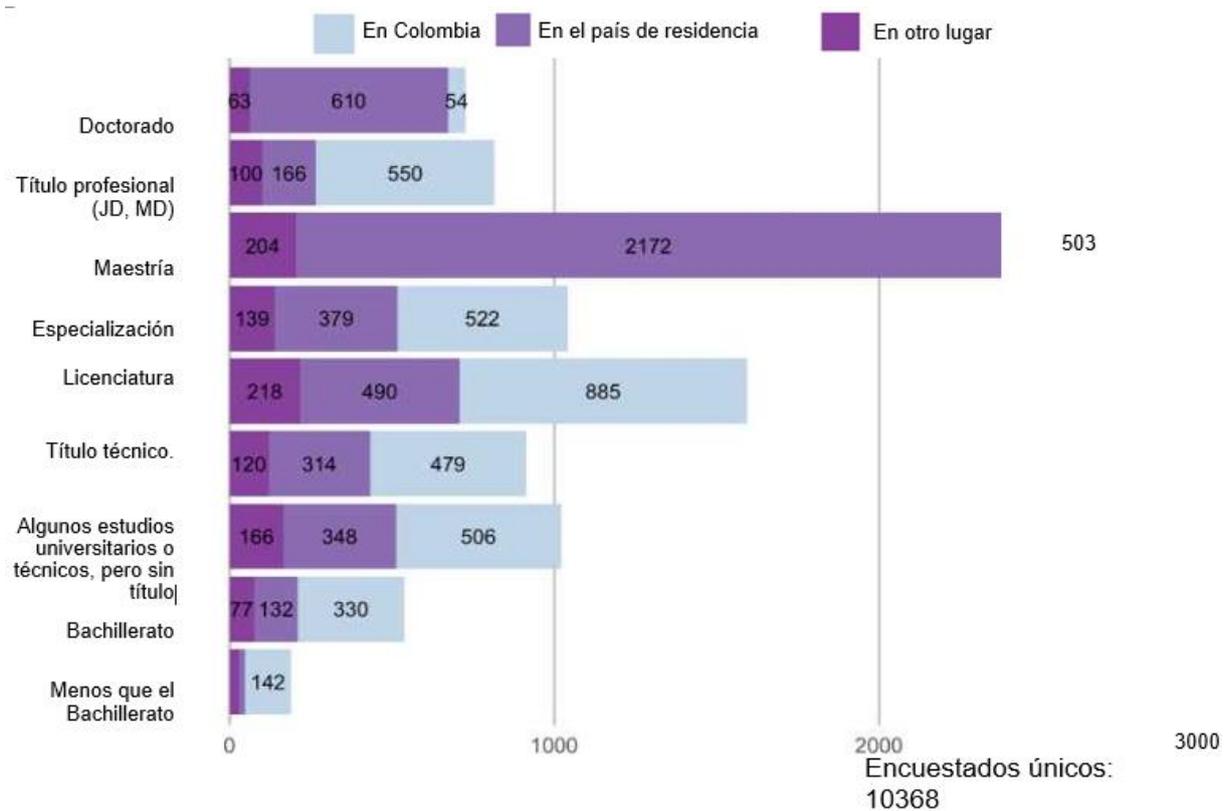


Figura 19. Campo de estudio en el nivel educativo más alto alcanzado.

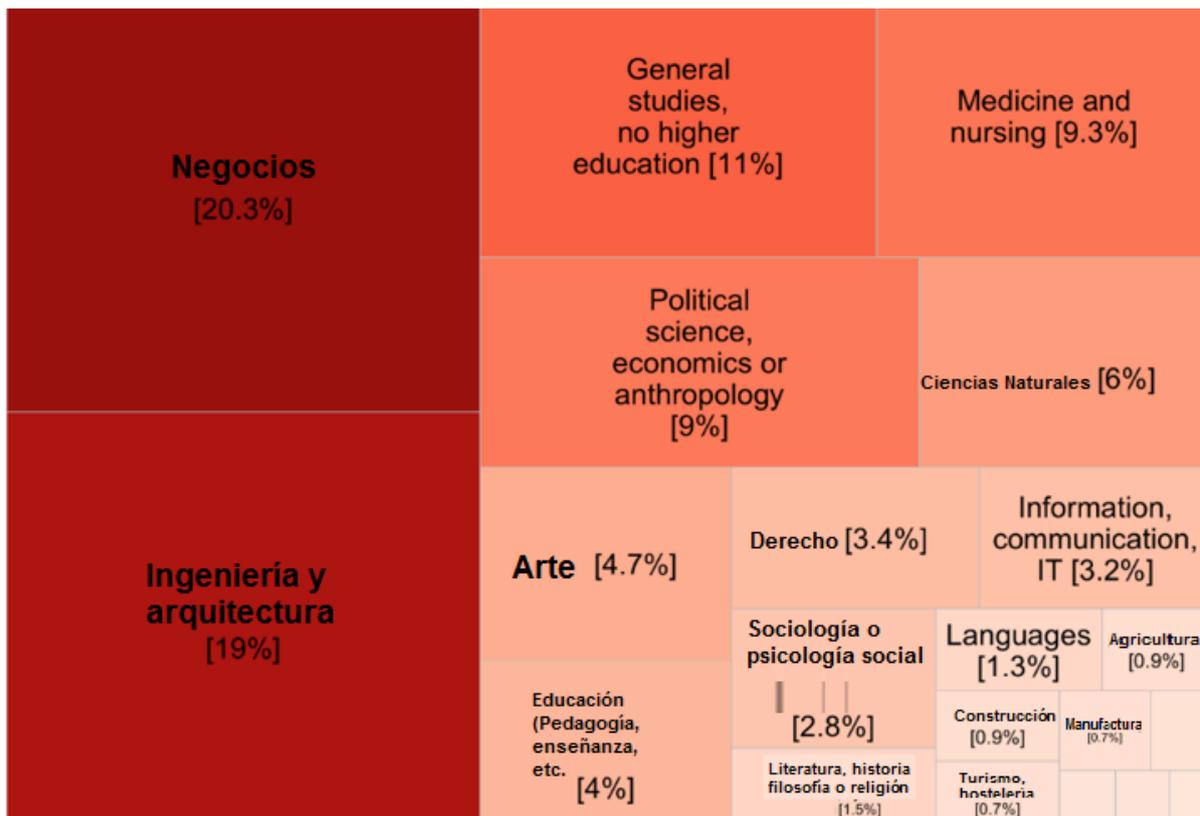
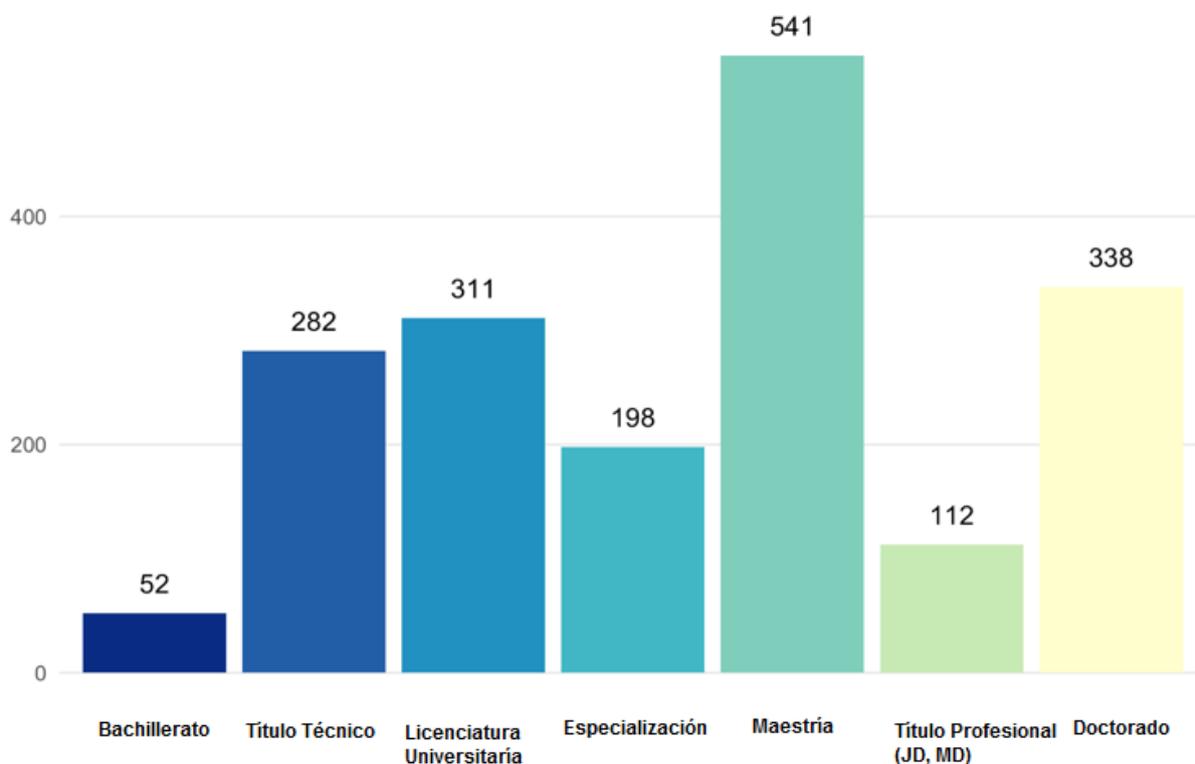


Figura20. ¿Qué estudios está cursando actualmente?



Encuestados: 2267

Figura 21. ¿Cuál es el área de estudios que está cursando actualmente?

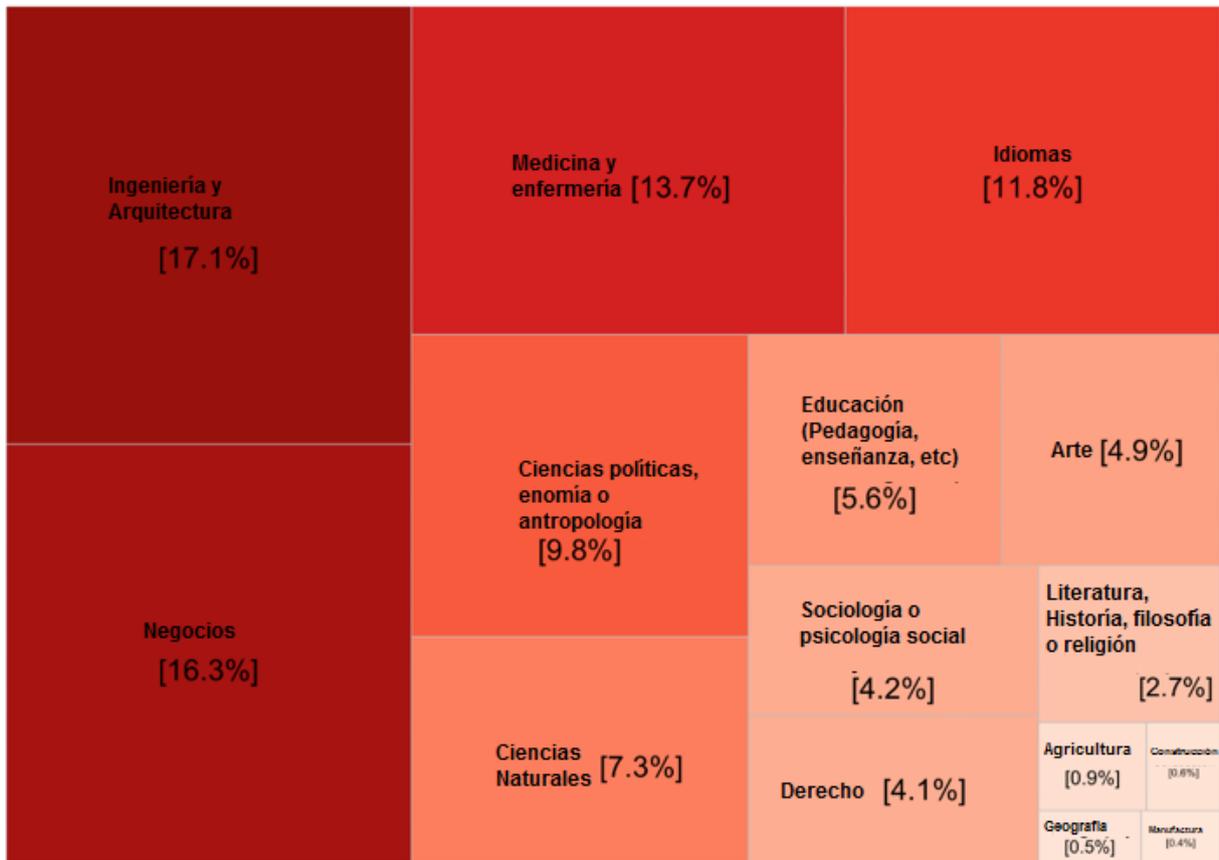
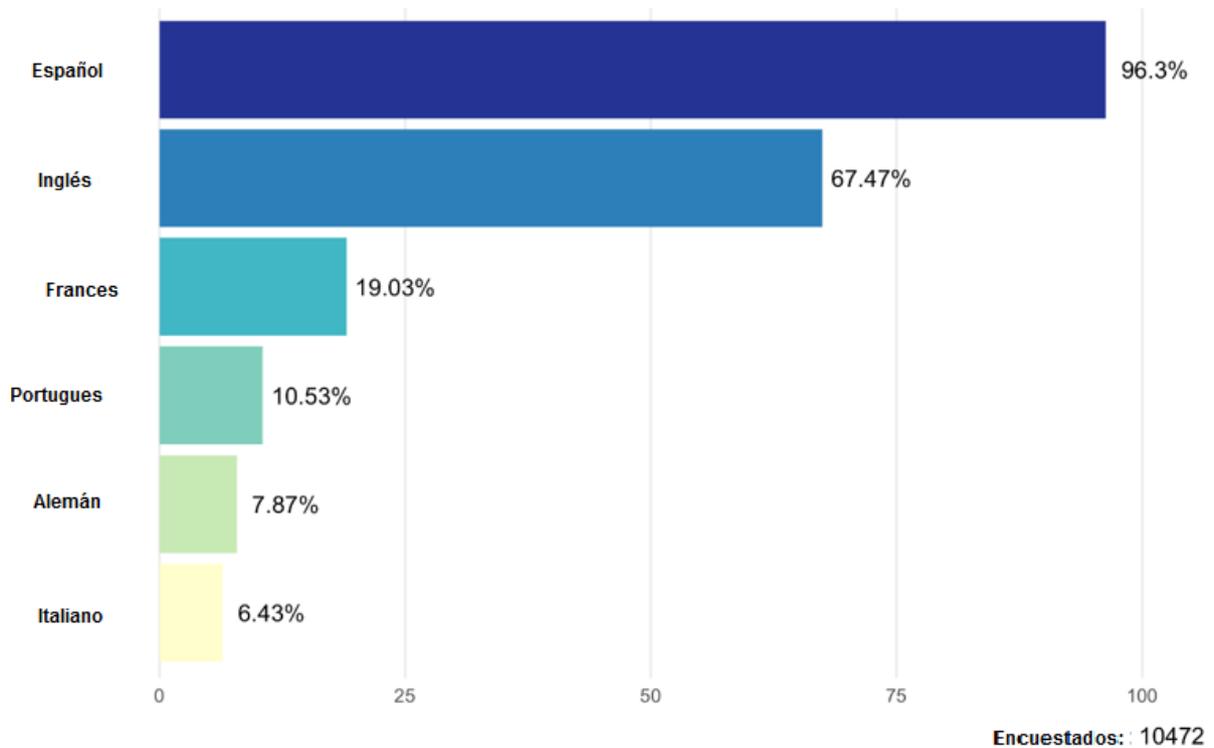


Figura 22. Idiomas hablados a nivel conversacional.



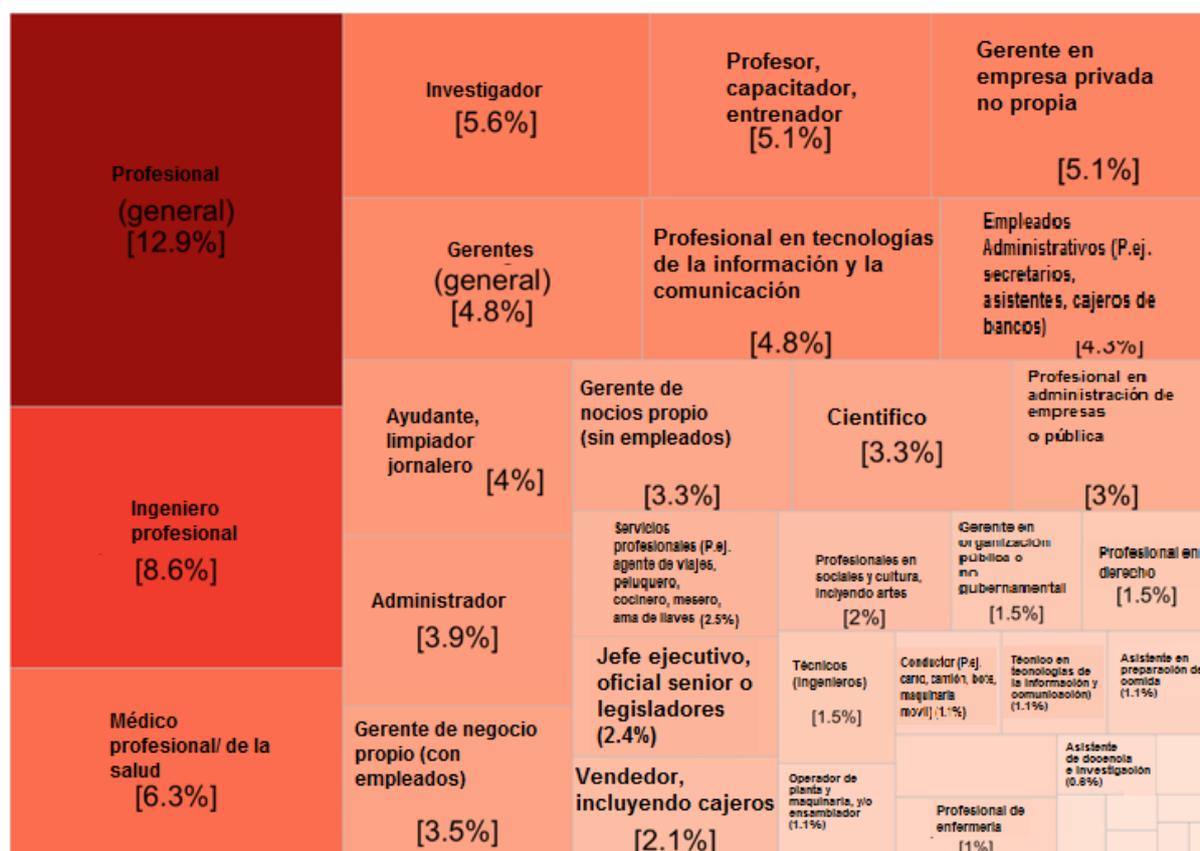
6.2.2. Trabajo

En el país de residencia actual, el 59% trabajaba, el 8% estudiaba y el 14% estudiaba y trabajaba, el 8% estaba desempleado, el 4% no estudiaba ni trabajaba. Los altos niveles de desempleo y de ni estudiar/ni trabajar reflejan el momento de la encuesta en medio de la pandemia de COVID (2020-2021). Entre los que trabajaban, el grupo más numeroso describió su principal ocupación como asalariados (5.907), seguido de los freelancers o trabajadores independientes (866), seguido de propietarios de empresas (495). Había solo unos pocos aprendices o pasantes (133) e incluso menos trabajadores no remunerados (30).

Los gerentes fueron la categoría ocupacional agregada más grande (17%), seguidos por profesionales (general, 13%), ingenieros (9%), profesionales médicos (6%), investigadores (6%), maestros (5%) y Profesionales de TI (5%) (Figura23). Finalmente, en términos de sector económico, la mayoría de la gente trabajaba en salud (14%), servicios profesionales, científicos y técnicos (12%), educación (11%), TIC (9%), finanzas (7%), manufactura (6%) y construcción (5%) (Figura24).

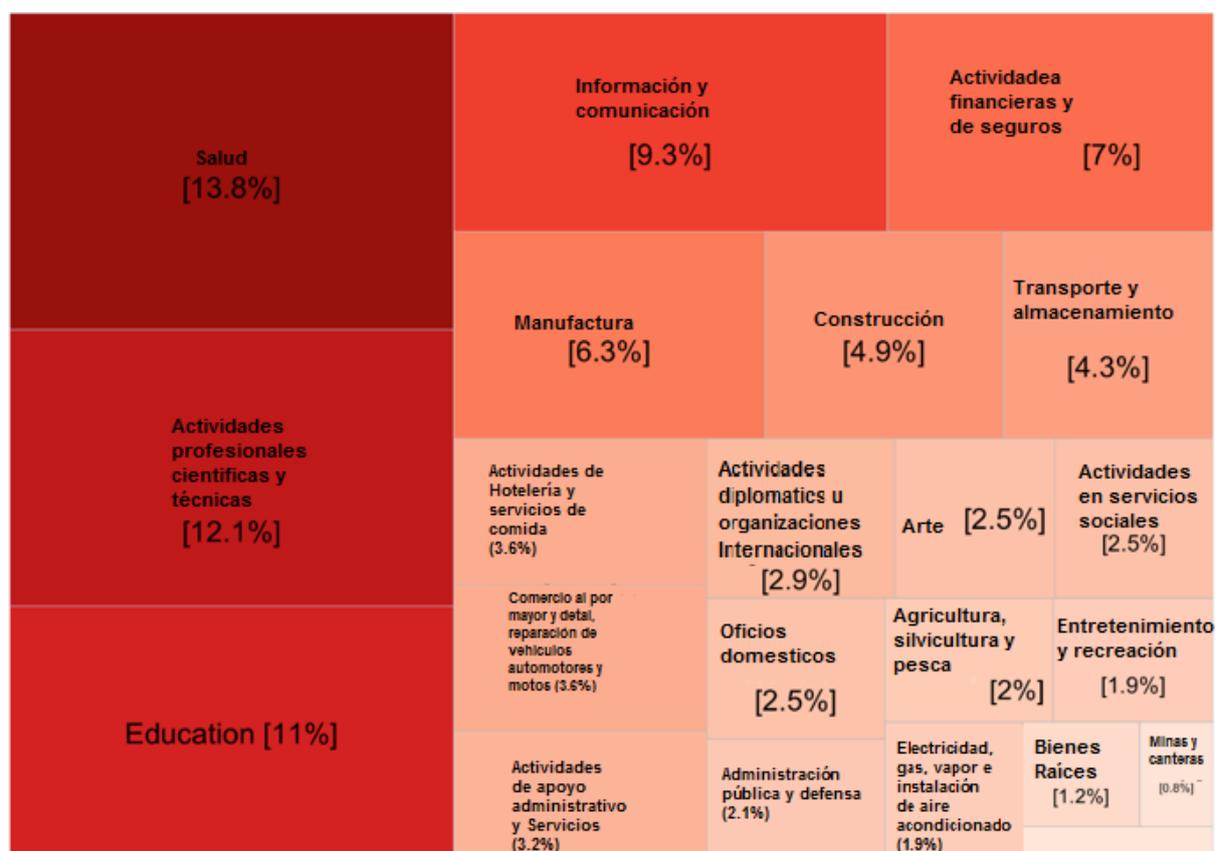
La mayoría de los participantes de nuestra encuesta tenían una larga experiencia laboral. Por un lado, eran mayores que la población general de colombianos en el exterior (hay que recordar que la edad mediana era de 38 años y la promedio de 40). El participante típico de la encuesta tenía un total de nueve años de experiencia laboral: cinco en Colombia y cuatro en el país de residencia ²⁸.

Figura23. Ocupación actual.



²⁸ Estos son los valores medianos. Las medias son: 7,1 años en Colombia, 6,7 años en el país de residencia y 1,1 años en otro lugar, o un total de 14,9 años de experiencia.

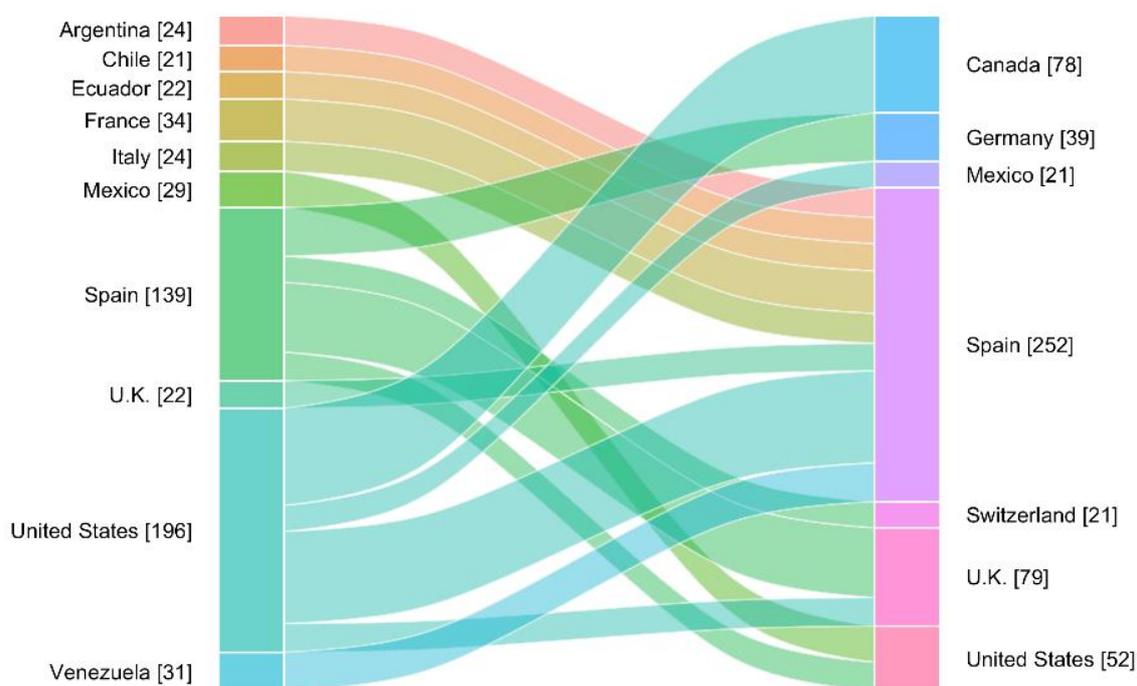
Figura24. Industria actual.



6.3. Viajes de migración

Si bien la mayoría de los participantes permanecieron en un solo país anfitrión, aproximadamente el 5% ingresó primero a otro país y solo luego se estableció en su actual país de residencia. Si bien los que han residido en más de un país parecen constituir una pequeña parte de la población total de emigrantes colombianos, es importante documentar estos sucesos, ya que pueden escalar fácilmente. Por ejemplo, cientos de miles de colombianos abandonaron España a medida que se desarrollaba la crisis económica de 2009. Algunos regresaron a Colombia, pero muchos se trasladaron a las economías europeas más resistentes. La Figura 25, se aprecian los principales países trampolín a la izquierda y los principales países de destino a la derecha. Argentina, Chile, Ecuador, Italia y Venezuela aparecen como países trampolín para España, mientras que España es un trampolín para Alemania, Suiza y el Reino Unido. Al igual que España, Estados Unidos es tanto un trampolín como un país de destino. Desde EE.UU., los colombianos se trasladan a Canadá, España y Reino Unido. También hay importantes flujos entre México y EE.UU., en ambos sentidos.

Figura 25. Países trampolín.



Respondents: 542

Les preguntamos a quienes vivían en Colombia antes de mudarse a otro país sobre el estado del mercado laboral antes de irse. También les preguntamos a todos sobre su situación actual en el mercado laboral, como se informa en la subsección *Trabajo*. En términos de niveles generales de empleo y escolaridad, mientras que en Colombia el 53% trabajaba, el 18% estudiaba, el 21% estudiaba y trabajaba, el 5% estaba desempleado y el 2% no estudiaba ni trabajaba.²⁹ Dado que la mayoría de nuestros encuestados son colombianos de primera generación, pudimos observar sus transiciones en el mercado laboral entre el momento en que todavía estaban en Colombia y hoy. En términos de

²⁹ Como recordatorio, en el país de residencia actual, el 59% trabajaba, el 8% estudiaba y el 14% estudiaba y trabajaba, el 8% estaba desempleado, el 4% no estudiaba ni trabajaba.

dinámica, la tendencia general es pasar de estudiar en Colombia a trabajar en el extranjero, lo que probablemente solo refleja el ciclo de vida de las personas. El 71% de los que solo estaban estudiando mientras estaban en Colombia, ahora solo están trabajando o estudiando y trabajando. El 74% de los que solían trabajar en Colombia, todavía trabajan en el país de residencia. Muchos ahora también están desempleados, o no trabajan ni estudian, muy probablemente debido a la pandemia de COVID: el 13% de los que solían estar empleados en Colombia no tenían trabajo en el momento de la encuesta.

Figura 26. Situación del mercado laboral en Colombia y en el país de residencia.

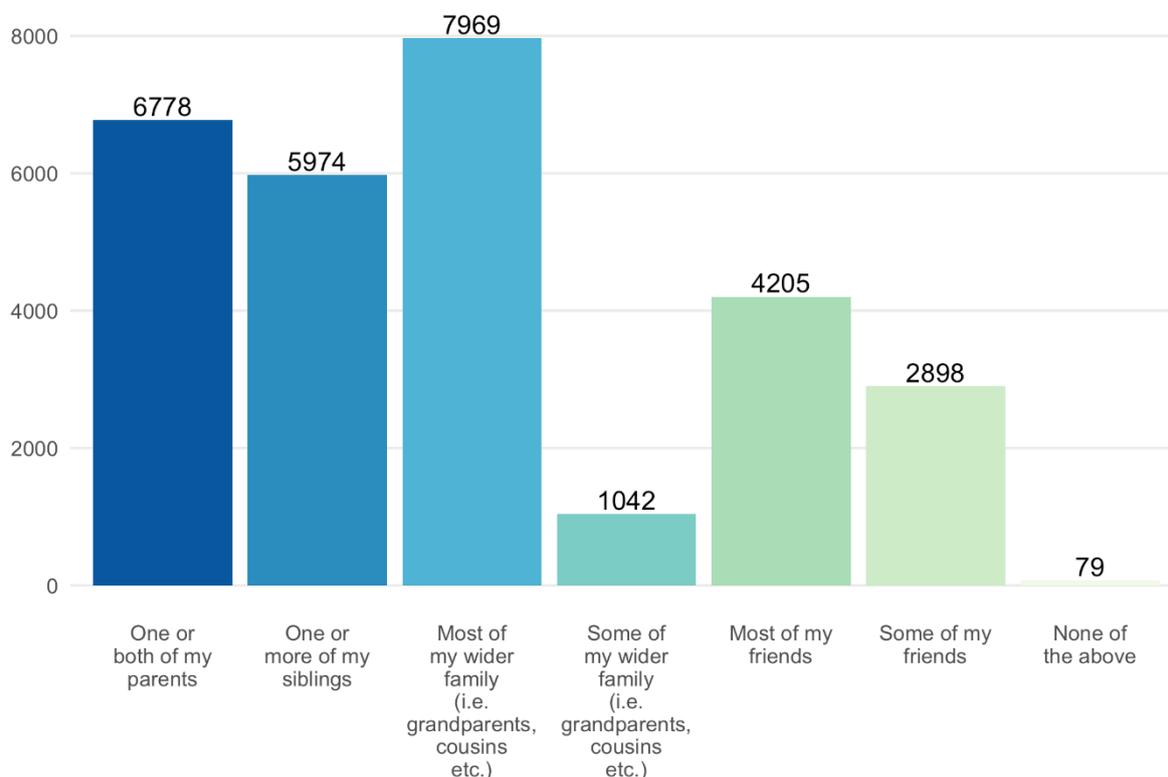


6.4. Apego a Colombia

El 76%, o 7,826 de todos los participantes, tenían al menos algunos de sus familiares más cercanos en Colombia (padres o hermanos, o ambos), mientras que casi todos tenían al menos a sus abuelos o algunos de sus primos en Colombia (Figura27). Los participantes informaron que llaman familiares, amigos o colegas en Colombia con frecuencia. Aproximadamente la mitad de ellos dijo que llama todos los días, mientras que otro 40% informó que llama al menos una vez a la semana, aunque no todos los días (Figura28). Muchos también viajan a menudo a Colombia (Figura29). Más de la mitad de ellos visitan al menos una vez cada dos años, el 45% viajó con menos frecuencia y el 18% no ha regresado desde que salió de Colombia.

Otra forma de ver el apego es preguntando si las personas poseen propiedades o aportan al sistema de pensiones. Como mostraremos en las secciones **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** y **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, tales inversiones pueden ser un indicio de las intenciones de permanecer vinculado y eventualmente regresar a Colombia. De todos los participantes, el 28% poseía propiedades por motivos personales, otro 32% no poseía propiedades, pero sí sus padres o abuelos. Otro 24% no poseía ninguna propiedad, pero expresó su deseo de comprar una propiedad en un futuro cercano. Además, el 18% dijo que está aportando al sistema de pensiones en Colombia.

Figura27. ¿Quién reside aún en Colombia?



Respondents: 10250

Figura28. ¿Con qué frecuencia habla con familiares, amigos y colegas que actualmente residen en Colombia?

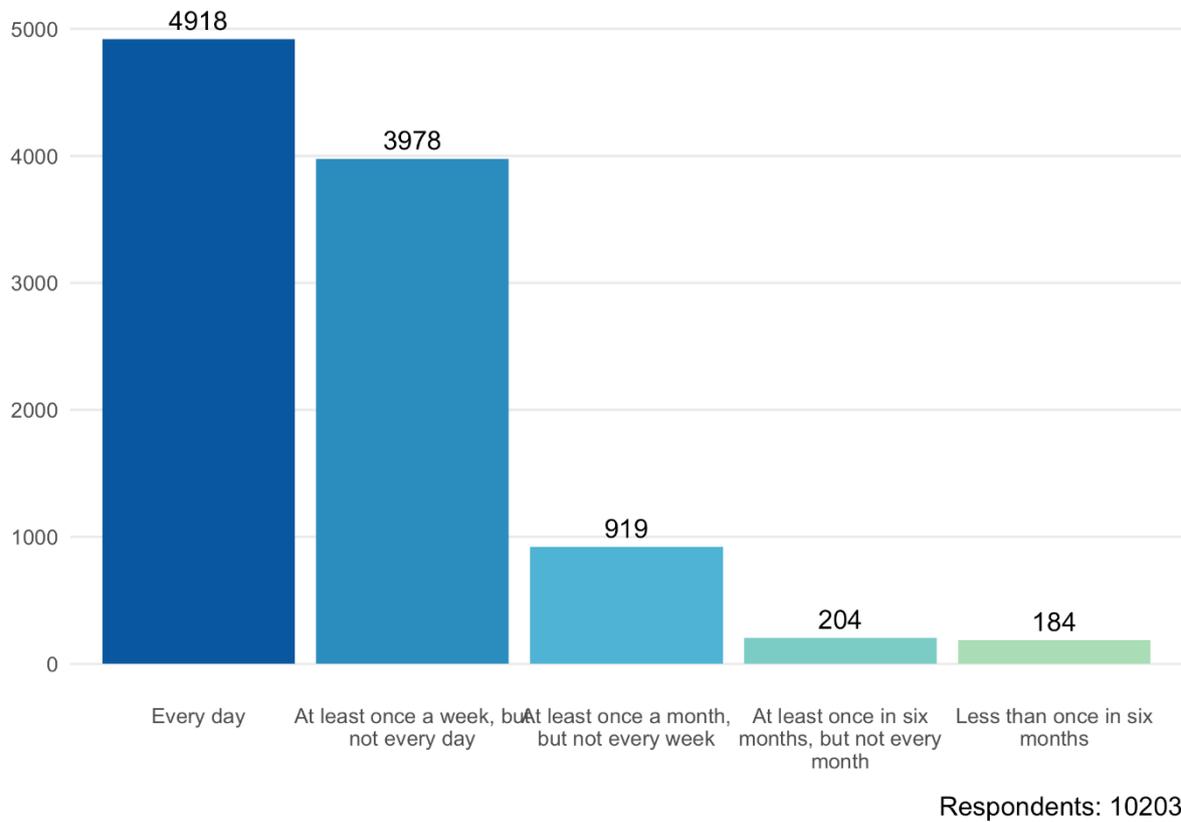
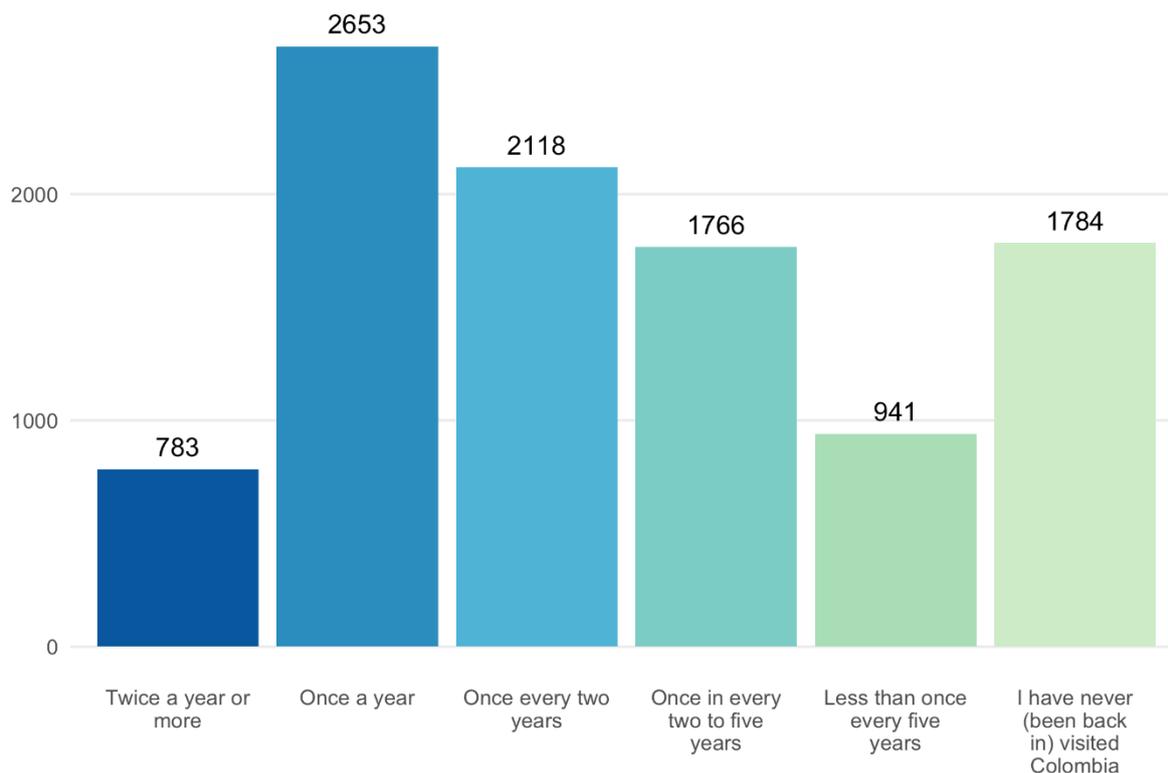


Figura29. ¿Con qué frecuencia ha visitado Colombia en promedio por motivos personales o de otro tipo mientras residía principalmente en el extranjero?



Respondents: 10231

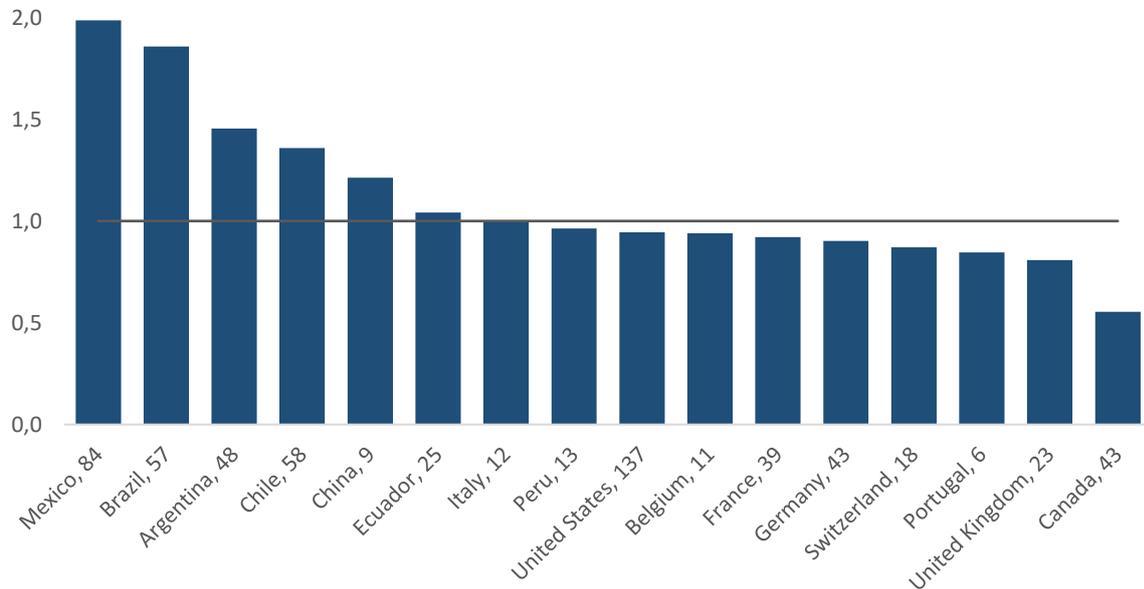
6.5. La pandemia del COVID, el retorno y el involucramiento

Nuestra encuesta se realizó en medio de la pandemia de COVID. Una de sus tantas implicaciones es que muchos (más del 9% en nuestra encuesta) hicieron un viaje adicional a Colombia debido a la pandemia, ya sea para estar más cerca de la familia, debido a la pérdida del trabajo o debido a una combinación de factores. Pocos de los que regresaron temporalmente todavía se encontraban en Colombia al momento de la encuesta, y la mayoría regresó a su país de residencia permanente. La mayoría de los que regresaron residen en otros países de América Latina (México, Brasil, Argentina, Chile, Ecuador y Perú), pero también un número significativo regresó de China, Italia, EE.UU., Bélgica, Francia, Alemania, Suiza, Portugal, Reino Unido y Canadá. Los colombianos de México, Brasil, Argentina, Chile y China estaban sobrerrepresentados entre los repatriados (Figura30), es decir, el número de personas que regresaron de estos países era alto en comparación con el número de participantes colombianos de estos países.

Finalmente, preguntamos a los que regresaron si su regreso cambió su opinión sobre: (a) involucrarse con Colombia y (b) regresar de manera más permanente a Colombia. Para la mayoría, el regreso temporal no cambió sus intenciones de involucrarse o regresar de manera más permanente. En el caso del involucramiento, el 48% dijo que el regresar no cambió su intención de involucrarse, y otro 17% dijo que no estaba seguro de si sus intenciones habían cambiado debido al regreso. En el caso de la intención de regresar de manera más permanente, estas intenciones fue del 41% (para sin cambios) y del 19% (para no estoy seguro). Sin embargo, entre aquellos cuyas intenciones cambiaron, cambiaron hacia un mayor involucramiento y retornar mas a menudo en lugar de disminuir. En el caso del involucramiento, el 26% dijo que retornar los hizo más propensos a involucrarse, frente al 8% que dijo que los hizo menos propensos a involucrarse. En el caso de su intención de regresar a Colombia de manera más permanente, estas participaciones fueron del 24% (para más probable) y del 15% (para menos probable). Una interpretación es que los viajes adicionales podrían generar más

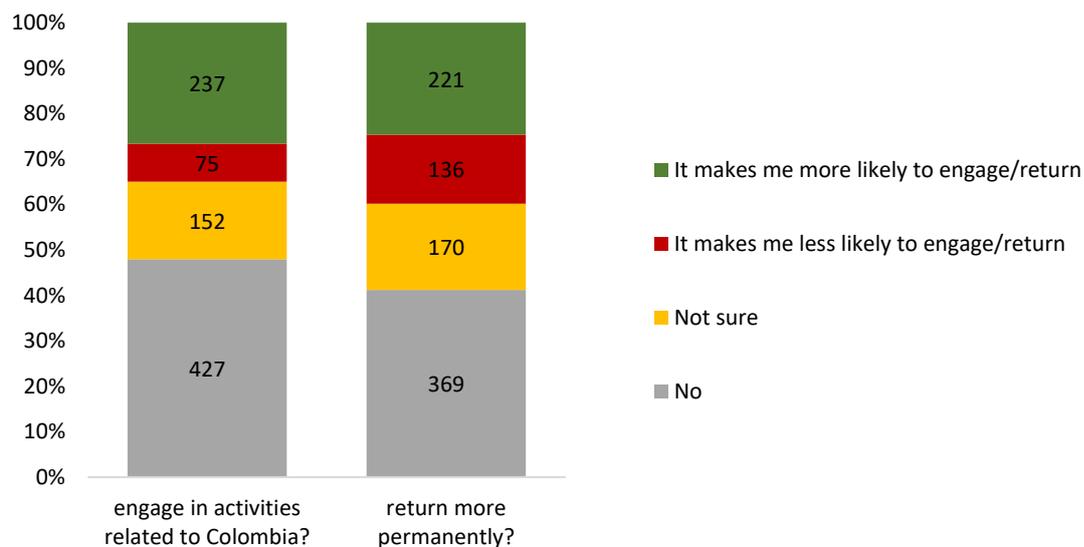
involucramiento y más retorno, incluso cuando se dan por razones no relacionadas con las actitudes de las personas hacia involucrarse y regresar. La siguiente sección (*¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.*) pondrá a prueba esta hipótesis.

Figura 30. Retornados temporales a Colombia por la pandemia de COVID, por país de acogida.



Nota: Los valores superiores a 1 significan que la proporción de colombianos que residen en un país anfitrión, que regresaron a Colombia debido a COVID, es más alta que la proporción de colombianos que residen en ese país anfitrión en nuestra encuesta. Por ejemplo, 84 personas, u 8% de todos los retornados de COVID, regresaron de México, aunque solo el 4% de todos los colombianos encuestados vivían en México al momento de la encuesta.

Figura 31. ¿Su estadía temporal en Colombia debido a la pandemia cambió sus intenciones para...?



6.6. Involucrarse con Colombia

Uno de los aspectos más importantes de la encuesta desde la perspectiva de las políticas es el estudio del involucramiento. Encuestamos la participación en las siguientes formas de involucramiento:

- a) Emprender en Colombia
- b) Invertir en Colombia
- c) Financiar o asesorar a emprendedores colombianos en el exterior
- d) Financiamiento o mentoría de emprendedores en Colombia
- e) Realizar unos meses de intercambio profesional en Colombia
- f) Soporte profesional a larga distancia
- g) Tutoría de jóvenes en Colombia
- h) Realizar una pasantía en Colombia
- i) Realizar estudios o cursos en Colombia
- j) Apoyo financiero humanitario
- k) Involucramiento político
- l) Búsqueda de oportunidades de voluntariado en Colombia

De todos los colombianos encuestados, 1.860 (18% de nuestra muestra), se involucraron de una o más formas con Colombia. El panel izquierdo de la Figura32 muestra el nivel actual de involucramiento, ordenado por la popularidad del tipo de participación, mientras que el panel de la derecha muestra cuántos de los que ya están involucrados estarían interesados en expandir su involucramiento de cierta manera. El mensaje importante aquí es que el interés en involucrarse más sobrepasa de lejos el nivel actual de involucramiento, incluso por parte de aquellos que ya están involucrados. Los tipos de involucramiento más populares son el apoyo profesional a larga distancia y la inversión en Colombia, seguidos del emprendimiento, el apoyo financiero humanitario y la tutoría de jóvenes. Además, aquellos que actualmente no están involucrados muestran un gran entusiasmo hacia hacerlo. La

Figura33 muestra el interés de involucrarse de aquellos que aún no lo están. Se aprecia que 4.845 encuestados, o el 60% de los que no están involucrados actualmente, desearían hacerlo de las formas que se muestran en la misma figura. El apoyo profesional a distancia es, de lejos, el tipo de involucramiento más deseado, seguido de iniciar un negocio en Colombia, asesorar jóvenes, invertir y ser voluntario en Colombia.

6.6.1. Involucramiento profesional y desarrollo empresarial

Estamos particularmente interesados en ciertos tipos de involucramiento. Llamamos *desarrollo de negocios* a los primeros cuatro tipos de involucramiento que aparece arriba (tipos A a D), mientras que los primeros siete formas de involucramiento (tipos A a G), les llamamos *involucramiento profesional*. Encontramos diferentes niveles de participación en los países que encuestamos. En general, el grado de involucramiento profesional es mayor en países con mayor nivel de desarrollo (Figura34 y Figura35). También hay excepciones: los colombianos en China son la población en nuestra encuesta que está más involucrada profesionalmente y en términos de desarrollo empresarial. Los migrantes colombianos que regresan también están involucrados de manera desproporcionada. Esto no es inusual. De hecho, es un fenómeno conocido de la re-inmigración, observado en países como Albania, Turquía y China (Hausmann y Nedelkoska, 2018; Dustmann y Kirchkamp, 2002; Murphy 1999; Demurger y Xu 2011). Los académicos han demostrado que los migrantes que regresan, inician negocios a tasas más altas que los no migrantes, transfieren los conocimientos adquiridos en el extranjero y generan nuevas tecnologías (Saxenian, 2006; Kerr y Kerr, 2020).

Figura32. ¿En qué tipo de actividades está involucrado actualmente en Colombia? ¿Le interesaría ampliar su participación en Colombia de las siguientes maneras?

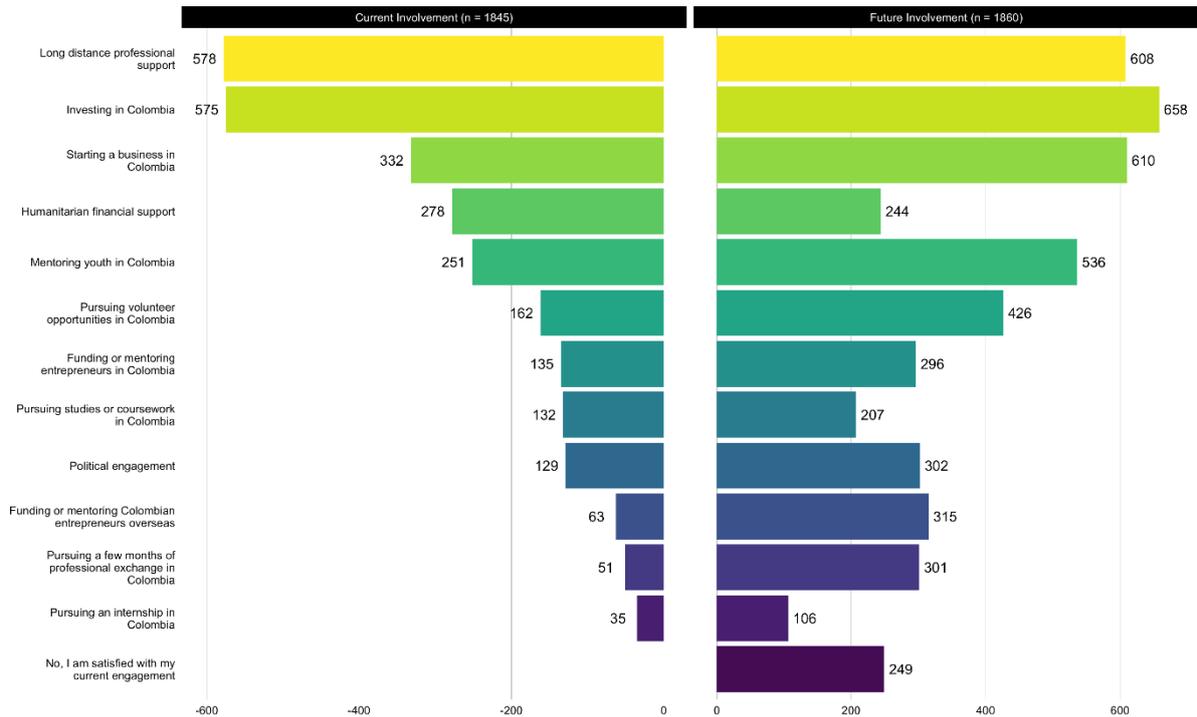


Figura33. ¿En qué tipo de actividades le gustaría participar (para aquellos que aún no lo están)?

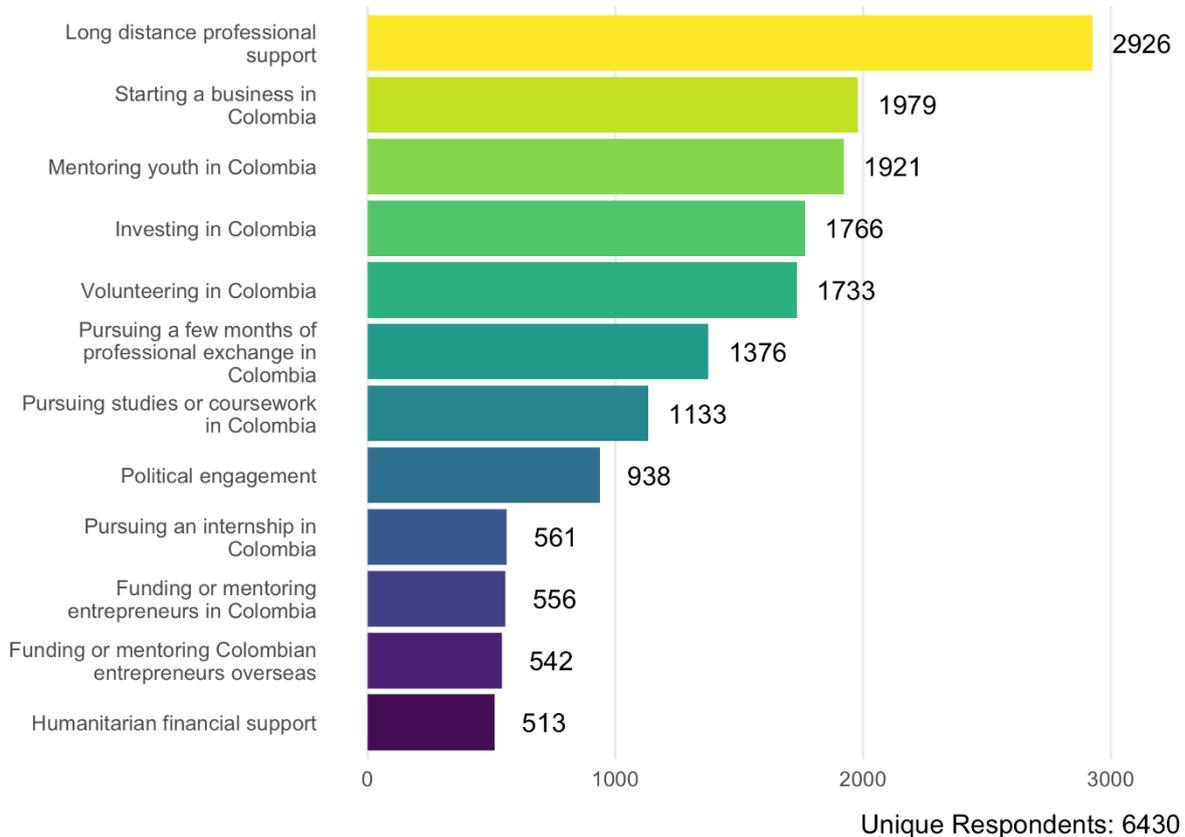
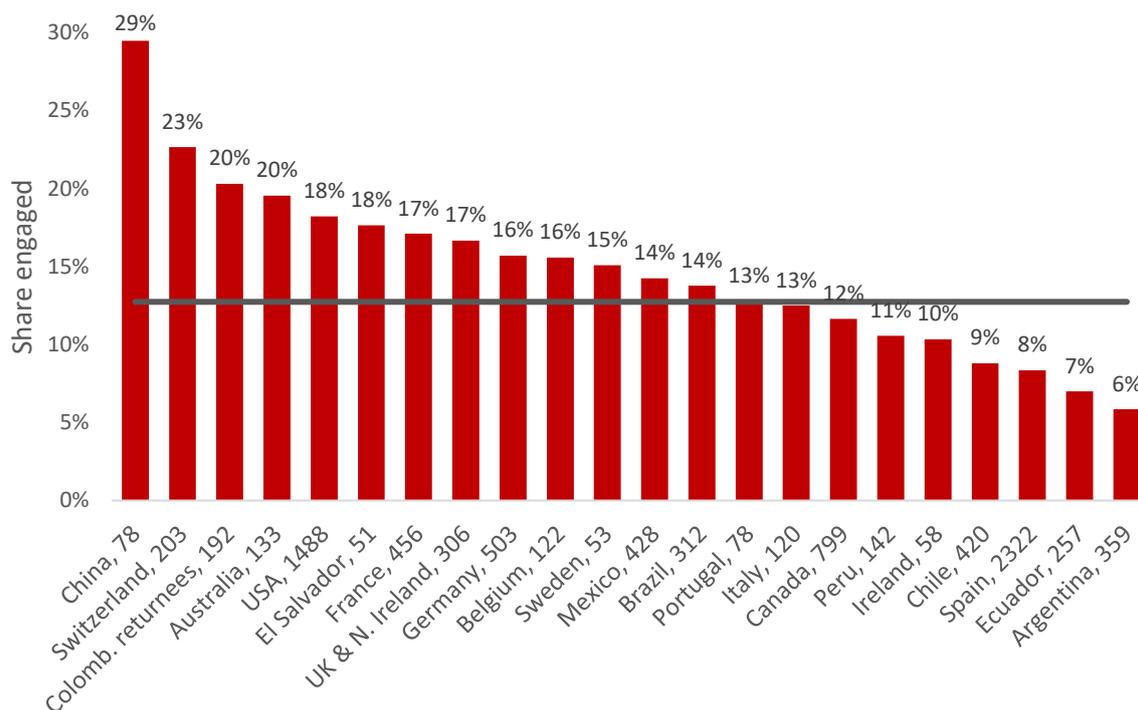
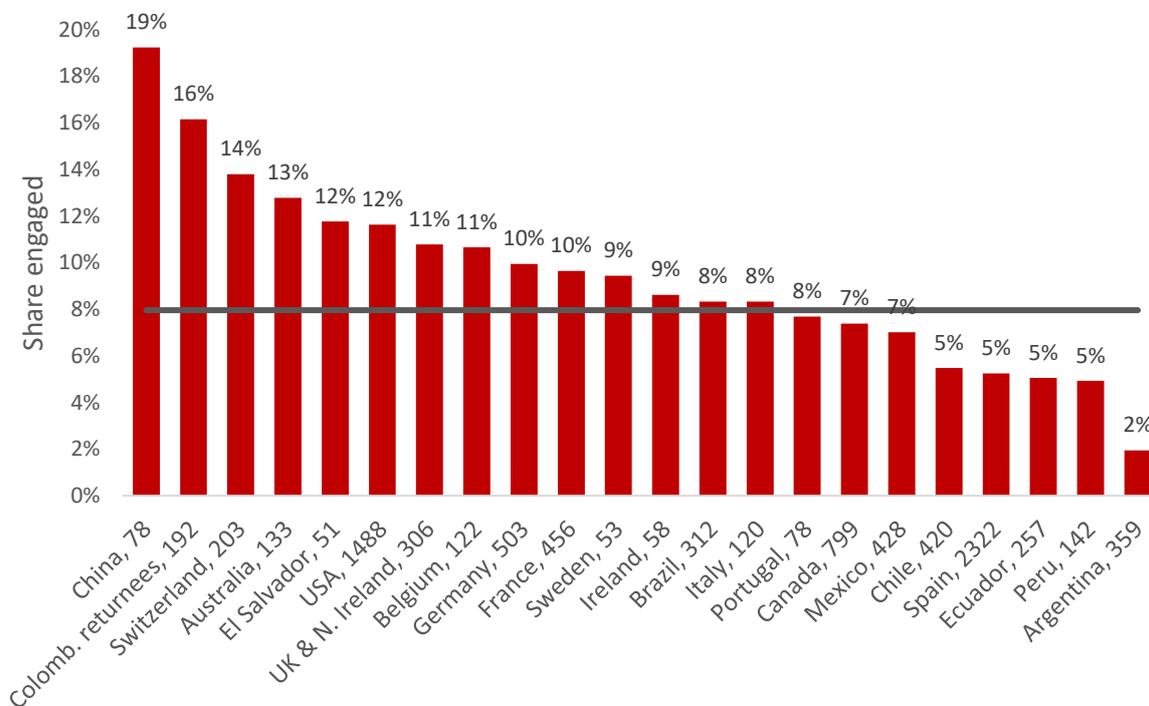


Figura34. Nivel de involucramiento profesional por país anfitrión.



Nota: La figura solo incluye países con 70 o más observaciones. La línea de referencia en los ejes Y corresponde con el involucramiento promedio en todos los territorios del 13%.

Figura35. Nivel de involucramiento con el desarrollo empresarial por país anfitrión.

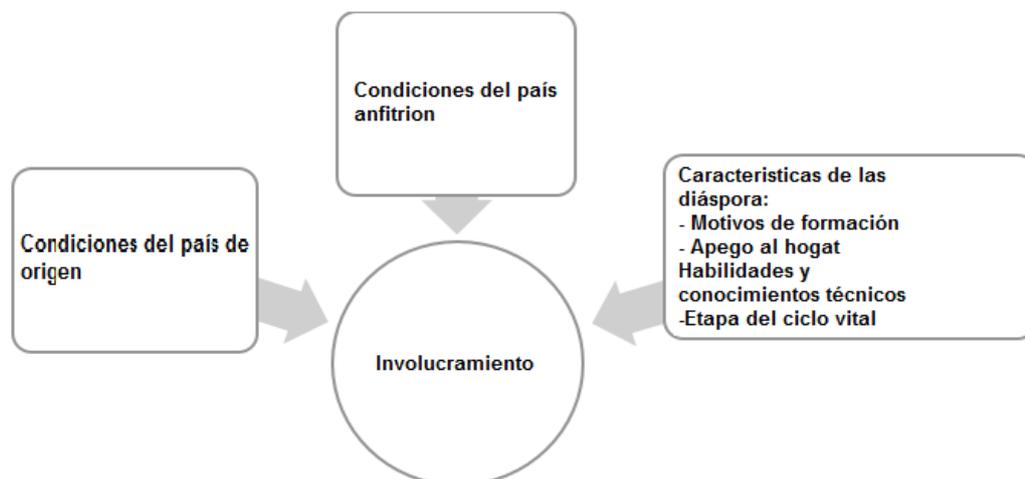


Nota: La figura solo incluye países con 70 o más observaciones. La línea de referencia en los ejes Y corresponde con el involucramiento promedio en todos los territorios del 8%.

6.6.2. ¿Qué impulsa el involucramiento?

A continuación, intentamos comprender qué impulsa el involucramiento. Teorizamos que el involucramiento depende de tres amplios factores: (a) las condiciones en el hogar, (b) las condiciones del país anfitrión y (c) las características de la diáspora misma (Figura36).

Figura36. Ilustración de los factores de involucramiento de la diáspora



Dado que las respuestas de la encuesta se recopilaban en un período de menos de dos meses, las condiciones del país de origen son invariables y no podemos estudiar su impacto. Podemos estudiar el impacto de las condiciones del país anfitrión dada la buena cobertura de la diáspora en muchos países, pero esto requeriría una recopilación de datos adicional, lo que no hemos hecho hasta ahora.³⁰ Actualmente, nuestra encuesta está mejor diseñada para estudiar el tercer conjunto de factores: las características de la diáspora.

Diseñamos modelos de regresión simple, donde predecimos si una persona se involucra (a) profesionalmente y (b) en términos de desarrollo empresarial más específicamente en función de ciertas características. Experimentamos con varios predictores y con varias especificaciones de modelo y aquí mostramos los que fueron los más predictivos para el involucramiento. Aprendimos que el involucramiento no es fácil de predecir y que el involucramiento empresarial es particularmente difícil de predecir. Lo que queremos decir con esto es que, aunque ciertas características predicen el compromiso (p. Ej., los hombres son más propensos a involucrarse o los graduados universitarios son más propensos a involucrarse), hay muchos casos de lo contrario (p. Ej., el involucramiento de las mujeres o participación de los menos educados). Los modelos presentados en la Figura37 y la Figura38 explican el 11% de la variación en el involucramiento profesional y el 7% de la variación en cuanto a desarrollo empresarial. Aquí discutimos los predictores de involucramiento más importantes.

- *Apego al hogar.* Las variables más predictivas del involucramiento tienen que ver con el apego general al hogar. El total de años vividos en Colombia, la frecuencia de llamadas a la familia en Colombia, la frecuencia de los viajes a Colombia y poseer propiedad en Colombia son factores predictivos del involucramiento. Entre estos, los más predictivos son (a) poseer

³⁰ Verificamos si el nivel de ingresos en el país anfitrión, medido por el PIBpc, tiene un impacto en el compromiso. Esta variable solo se relaciona de manera marginal y positiva con el involucramiento después de controlar otros factores. Factores como las políticas de inmigración del país, requieren la recopilación de información adicional. En general, con los efectos fijos del país incluidos (para controlar los factores específicos del país) no se tiene un impacto significativo en los resultados que se muestran aquí.

propiedad por razones personales y (b) la frecuencia de los viajes a casa. Por ejemplo, en igualdad de condiciones, aquellos que dicen que viajan a casa al menos dos veces al año, tienen un 16% más de probabilidades de estar involucrados profesionalmente y un 10% más de probabilidades de participar en el desarrollo empresarial que aquellos que no viajan para nada a Colombia. Aquellos que poseen propiedades en Colombia por razones personales, tienen un 7% más de probabilidades de involucrarse que aquellos que no poseen propiedades (en igualdad de condiciones).

- *Habilidades y conocimiento técnicos* El siguiente factor más importante es la experiencia con el emprendimiento; más específicamente, experiencia con (a) dirigir una empresa, (b) invertir en una empresa y (c) enseñar a emprender. En igualdad de condiciones, aquellos que han enseñado emprendimiento tienen un 20% más de probabilidades de involucrarse profesionalmente y un 14% más de probabilidades de participar en el desarrollo empresarial. Aquellos que han dirigido una empresa en el pasado, tienen un 4% más de probabilidades de involucrarse profesionalmente y un 2% más de probabilidades de involucrarse en el desarrollo empresarial. Aquellos que han invertido en una empresa en el pasado, tienen un 3% más de probabilidades de involucrarse profesionalmente y un 2% más de probabilidades de involucrarse en el desarrollo empresarial. El nivel educativo es un factor importante para determinar el involucramiento profesional de manera más amplia, pero no para determinar el involucramiento empresarial. En comparación con aquellos con un nivel de educación inferior al bachillerato, aquellos con una maestría tienen un 7% más de probabilidades de involucrarse profesionalmente, y aquellos con un doctorado tienen un 18% más de probabilidades de involucrarse profesionalmente. Las personas con títulos avanzados como MD o JD tienen un 4% más de probabilidades de involucrarse profesionalmente. En el caso de nuestras predicciones de involucramiento empresarial, los niveles más altos de logro educativo no aumentan la probabilidad de involucramiento.
- *Retorno impulsado por el COVID*. Más que un regreso permanente, el retorno temporal debido a COVID está impulsando a las personas a involucrarse. Incluso después de controlar la frecuencia habitual de viajes y otras medidas de apego al hogar, encontramos que un regreso temporal debido a la pandemia de COVID aumentó la probabilidad de involucrarse profesionalmente en un 3% y en un 4% la probabilidad de involucrarse a nivel empresarial.
- *Otros factores*. Los hombres tienen un 4% (3%) más de probabilidades de participar profesionalmente (en el desarrollo empresarial). Salir de Colombia debido a pocas oportunidades laborales en casa (por necesidad) redujo las posibilidades de involucramiento en un 2%. Los que estudian y trabajan tienen un 5% (3%) más de probabilidades de involucrarse profesionalmente (en el desarrollo empresarial) en comparación con los que solo trabajan. Factores como la edad, haber partido debido al conflicto armado, el aumento de las tasas de criminalidad y la inestabilidad política no afectan la probabilidad de involucramiento.

Figura37. Predicción del involucramiento profesional

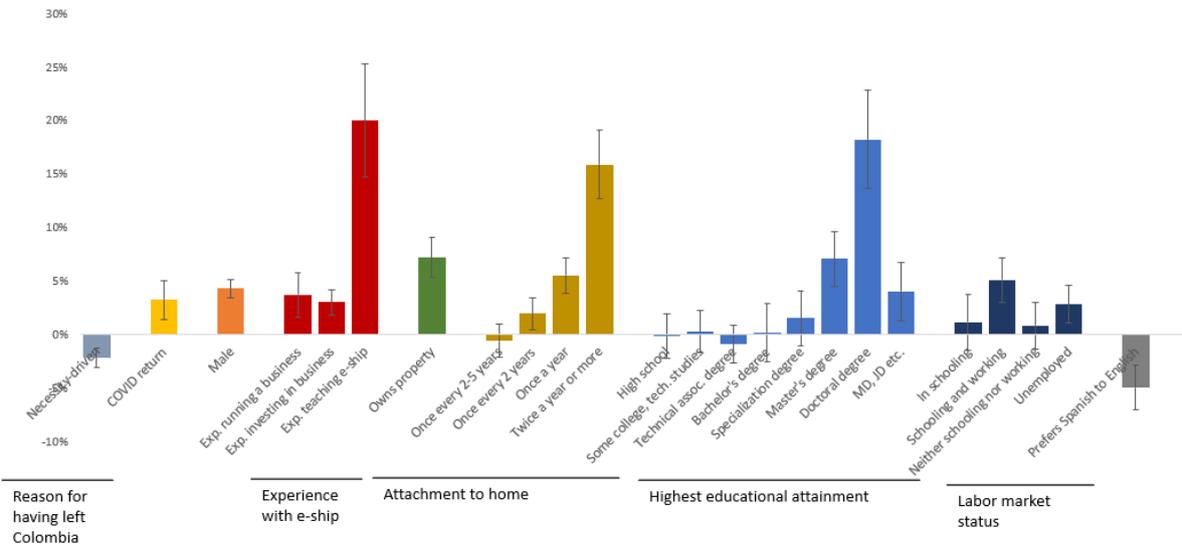
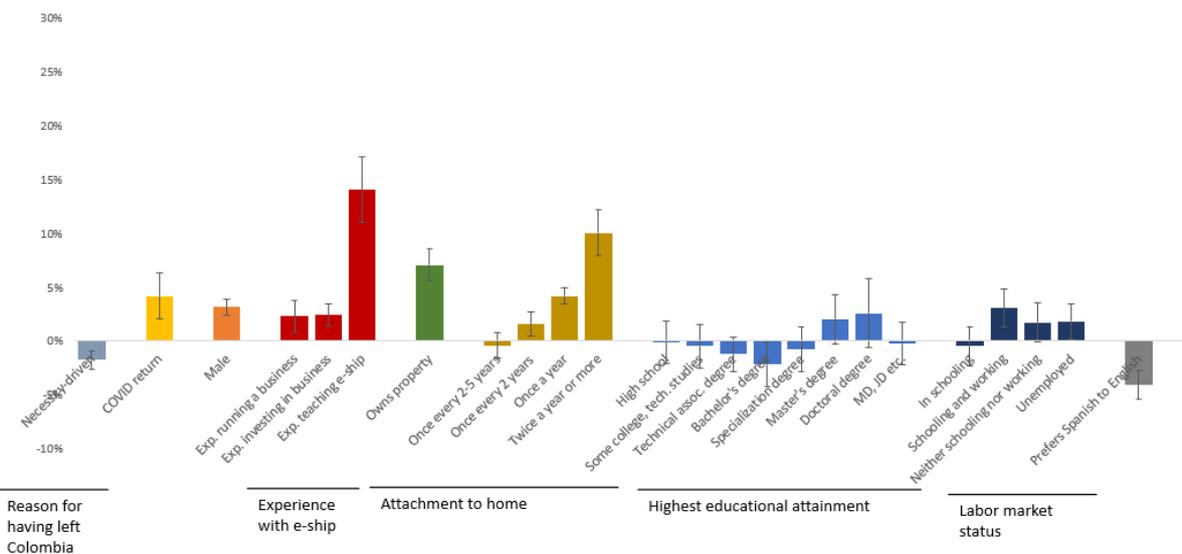


Figura38. Predicción del desarrollo empresarial



Los responsables de la formulación de políticas pueden utilizar estos hallazgos para precisar el círculo de personas que probablemente se involucrarán. A modo de ejemplo, un colombiano con una maestría y experiencia en la práctica y la enseñanza del emprendimiento, que viaja a menudo a Colombia y es dueño de un apartamento allí, tendría una probabilidad estimada de involucrarse profesionalmente del 61% ³¹. Alguien con el mismo perfil, pero que no haya enseñado emprendimiento en el pasado, tendría una probabilidad del 41% de involucrarse profesionalmente.

³¹ 4% (hombres) + 7% (maestría) + 4% (experiencia en gestión empresarial) +20 (experiencia en la enseñanza de emprendimiento) +16 (viaje a casa al menos dos veces al año) +7 (posesión de propiedad) + 3% (constante).

6.7. Intenciones de volver

La mayoría de los participantes de la encuesta (47%) planeaba quedarse fuera de Colombia toda su vida. Otro 30% planeó quedarse por más de cinco años. No obstante, una parte significativa (23%) tenía previsto regresar después de 5 años o menos. Más específicamente, un pequeño porcentaje (2%) ya había regresado a Colombia, el 6% planeaba regresar en menos de dos años, el 7% planeaba regresar en 2-3 años y el 8% en 4-5 años.

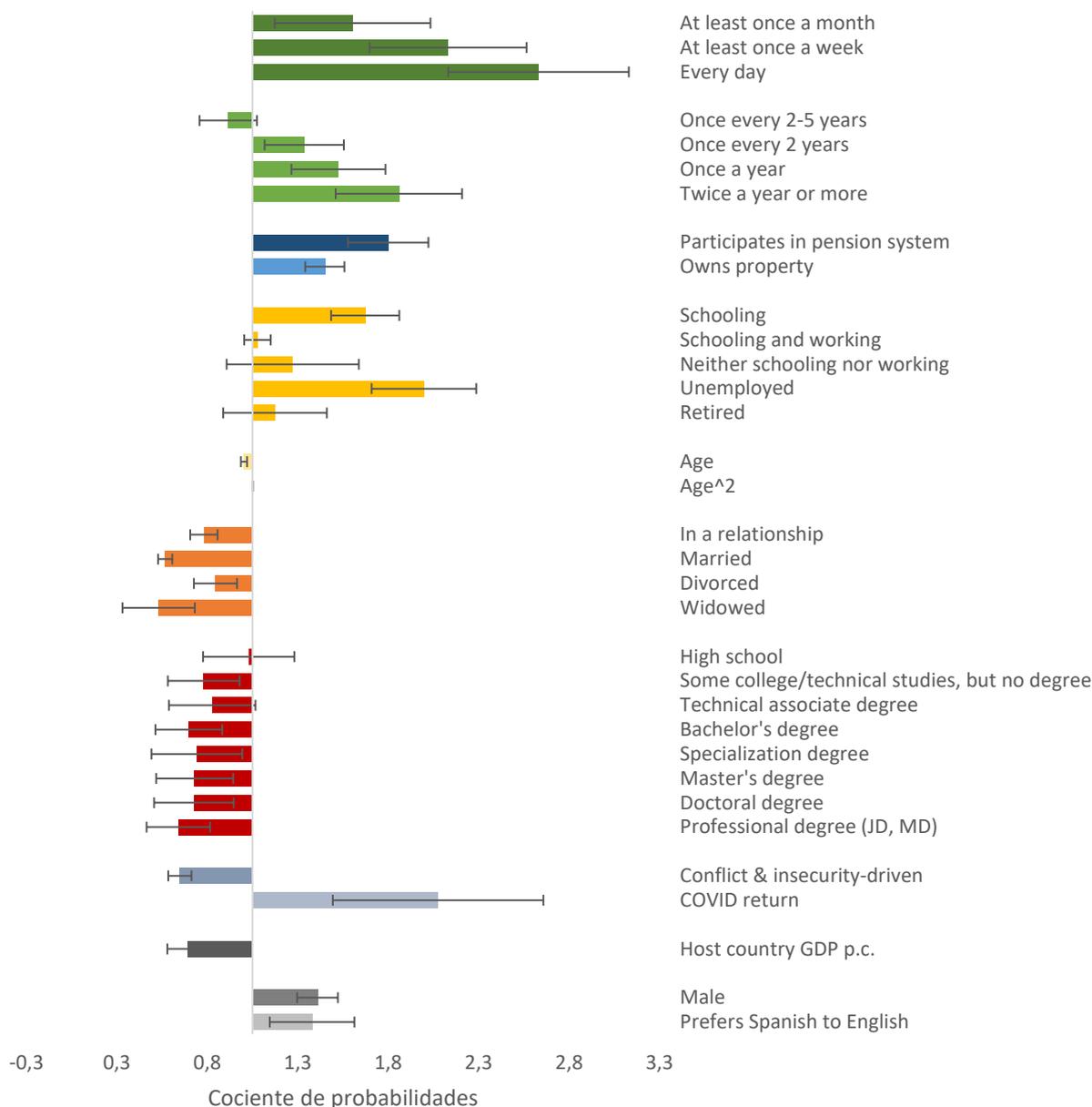
Modelamos las intenciones de regresar a Colombia en función de siete conjuntos de factores:³²

- a) *Apego al hogar*: medido por la frecuencia con la que viajan a Colombia y la frecuencia con la que llaman a sus familias en Colombia;
- b) *Inversión para el regreso*: medida en función de si aportan al sistema de pensiones y si poseen propiedades en Colombia;
- c) *La fase del ciclo de vida*: medida por su edad, situación en el mercado laboral y estado civil;
- d) *Nivel de habilidades*: medido por el nivel educativo más alto alcanzado;
- e) *Las razones para haber salido de Colombia*, es decir, si se fueron por el conflicto armado, el aumento de las tasas de criminalidad o la inestabilidad política (impulsado por el conflicto y la inseguridad), debido a la necesidad económica (impulsado por la necesidad) o porque fueron impulsados por mejores oportunidades educativas y profesionales en el extranjero (impulsadas por las oportunidades)³³;
- f) *Características del país anfitrión*, medidas por el nivel de PIBpc en el país anfitrión;
- g) *Existe un retorno temporal adicional a Colombia* entre el 9% de los encuestados inducido por la pandemia del COVID.

Figura39. Predicción de la intención de regresar.

³² También controlamos por género y si el participante prefiere el idioma español al inglés, como lo revela el idioma en el que diligenciaron la encuesta.

³³ El único predictor significativo para esta categoría está impulsado por el *conflicto y la inseguridad*, por lo que esta es la única variable incluida en el modelo que se presenta aquí.



La Figura39 muestra los resultados de un modelo logit ordenado donde la intención de regresar en un período determinado³⁴ se modela en función de los siete conjuntos de factores. Las razones de probabilidades mayores a uno significan que una variable se correlaciona positivamente con la intención de regresar más temprano que tarde, siendo los demás factores iguales.

Los resultados muestran que todos los factores considerados son predictores importantes de la intención de regresar. El apego al hogar parece ser el mayor predictor de la intención de regresar. Las personas que visitan su hogar con más frecuencia y hablan con su familia con más a menudo, tienen más probabilidades de querer regresar, siendo los demás factores iguales. Aquellos que invierten activamente en activos que facilitarían su eventual retorno (una pensión, propiedad personal en Colombia), también son significativamente más propensos a querer regresar. En términos de la etapa del ciclo de vida, los que están estudiando en el exterior tienen muchas más probabilidades de planear regresar a Colombia que los que trabajan en el exterior, probablemente reflejando el hecho de que su

³⁴ Los valores fueron: (1) nunca, (2) en más de cinco años, (3) en cuatro a cinco años, (4) en tres a cuatro años, (5) en menos de dos años, (6) ha regresado a Colombia.

intención no es una emigración permanente, sino estudiar en el extranjero. Las personas solteras tienen más probabilidades de planear regresar (incluso después de controlar la edad y el estado del mercado laboral) que aquellas que están en una relación, casadas, divorciadas o que enviudaron.

Hay una clasificación negativa muy fuerte en términos de logro educativo e ingresos cuando se trata de quién tiene intenciones de regresar a casa: los que viven en países más ricos tienen menos probabilidades de pensar en regresar, los que actualmente están desempleados en el país de acogida tienen más probabilidades de querer regresar y un mayor nivel educativo se correlaciona con una menor disposición a regresar.

Es importante destacar que haber abandonado Colombia debido al conflicto armado, el aumento de la delincuencia o la inestabilidad política reduce significativamente la voluntad de regresar. Curiosamente, la pandemia del COVID parece estar impulsando a las personas a regresar a sus hogares de manera más permanente. Al igual que nuestras predicciones de involucramiento, un viaje temporal adicional a casa debido a la pandemia del COVID parece empujar a las personas a pensar en regresar más temprano que tarde. Un viaje a casa duplica las probabilidades de querer regresar más temprano que tarde.

¿Qué implica esto para la política? Sugiere que los planes de retorno son predecibles y que dependen en gran medida del apego personal al hogar, así como de los compromisos familiares y laborales en el extranjero. Cuando los colombianos van a estudiar al exterior, planean regresar después de terminar sus estudios. Aquellos que aceptan trabajos en el extranjero o encuentran socios allí, tienen menos probabilidades de regresar. Aquellos que se comprometen con su regreso, suelen comprar una propiedad y/o aportar al sistema de pensiones. Este apego, al igual que los compromisos en el exterior, es medible tal como lo hemos demostrado. Esto sugiere que el gobierno podría predecir mejor el retorno a través de la medición de tales características en su población en el extranjero.³⁵

Otra noción importante sobre las políticas es que el patrón de migración de Colombia en este momento es claramente una fuga neta de cerebros: los colombianos más educados planean quedarse más tiempo en el extranjero, al igual que los colombianos que residen en economías más ricas. Junto con nuestros hallazgos de que el nivel educativo aumenta las posibilidades de involucramiento, la mejor manera de aprovechar el conocimiento, la experiencia y las redes de los colombianos en lugares de altos ingresos y altamente educados es a través de programas que los involucren desde el extranjero.

6.8. Políticas

Anticipando que los colombianos en el exterior están interesados en involucrarse, quisimos saber qué posibles programas gubernamentales serían de su interés. Hicimos dos tipos de preguntas con respecto a las políticas: (a) políticas que podrían beneficiarlos a ellos o a sus familias personalmente, y (b) políticas que podrían beneficiar a sus empresas, universidades y organizaciones. Hubo mucho interés en general. La mayoría de los encuestados se interesó en al menos una de las políticas sugeridas. En cuanto al primer tipo de políticas, el interés dependía de si estaban trabajando o estudiando, por lo que mostramos esas dos categorías por separado. Entre los colombianos que

³⁵ Estos hallazgos deben compararse con el retorno real, que puede diferir del retorno planificado; los planes de retorno pueden ser modificados por factores como la política de inmigración y las crisis económicas en el país anfitrión. Como lo hemos demostrado, un evento inesperado como la pandemia del COVID está empujando a las personas a pensar más en regresar.

trabajan en el exterior, los tipos de políticas más populares son: (a) apoyo a los migrantes retornados para la compra de vivienda, (b) subvenciones para los migrantes repatriados que buscan iniciar un negocio, (c) programas de intercambio profesional y (d) programas de apoyo en atención en salud para los migrantes repatriados (Figura40). Entre los colombianos que están estudiando, los tipos de programas más populares son: (a) programas de intercambio profesional, (b) apoyo a los migrantes repatriados para la compra de vivienda, (c) subvenciones para los repatriados para emprender, y (d) facilidad de programas de pasantías fuera de Colombia (Figura 41).

También miramos más de cerca a dos grupos de personas: los migrantes retornados a Colombia y los que regresaron temporalmente a Colombia debido a la pandemia del COVID. Las subvenciones para emprendimiento por parte de los repatriados que buscan iniciar un negocio fue la política preferida entre los repatriados en Colombia. Entre los que regresaron temporalmente debido a la pandemia, el apoyo a los migrantes retornados para la compra de vivienda y las subvenciones para emprender fueron igualmente populares. El gobierno podría investigar el tema del regreso y la puesta en marcha de empresas, posiblemente mediante la organización de grupos focales con personas que regresaron a Colombia. Durante nuestro trabajo en Albania, fuimos testigos de cómo una repatriación masiva revitalizó partes del sector agrícola y el sector de la hostelería.

Figura40. Considere las siguientes posibles políticas que el gobierno de Colombia podría implementar. ¿Cuáles cree que son más relevantes para su beneficio o el de su familia? (Muestra de trabajo)

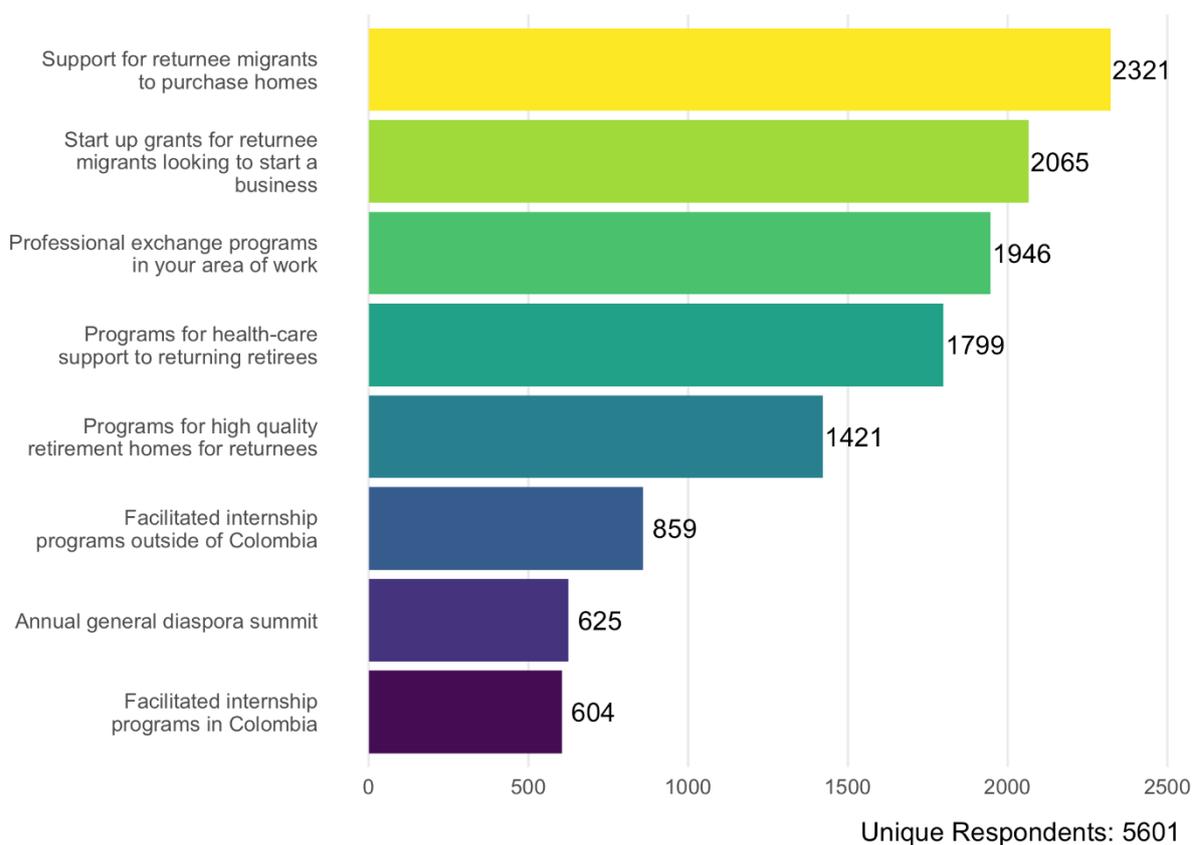


Figura 41. Considere las siguientes posibles políticas que el gobierno de Colombia podría implementar. ¿Cuáles cree que son más relevantes para su beneficio o el de su familia? (Muestra de estudio)

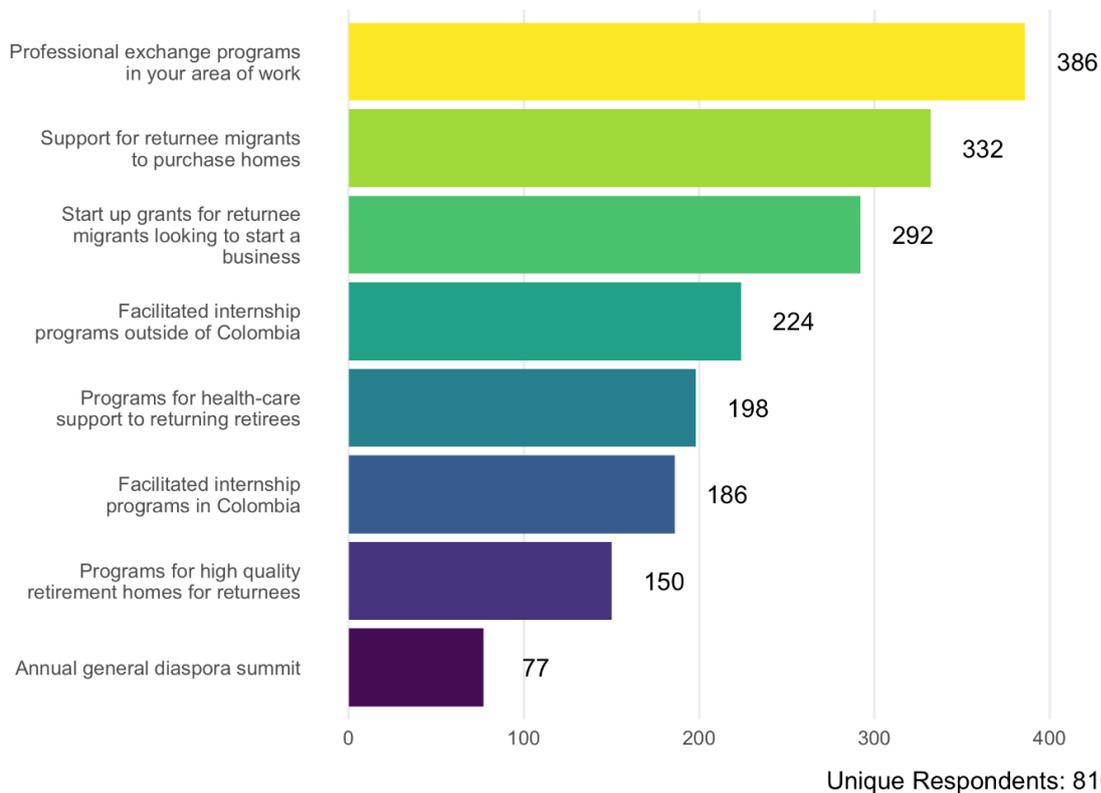
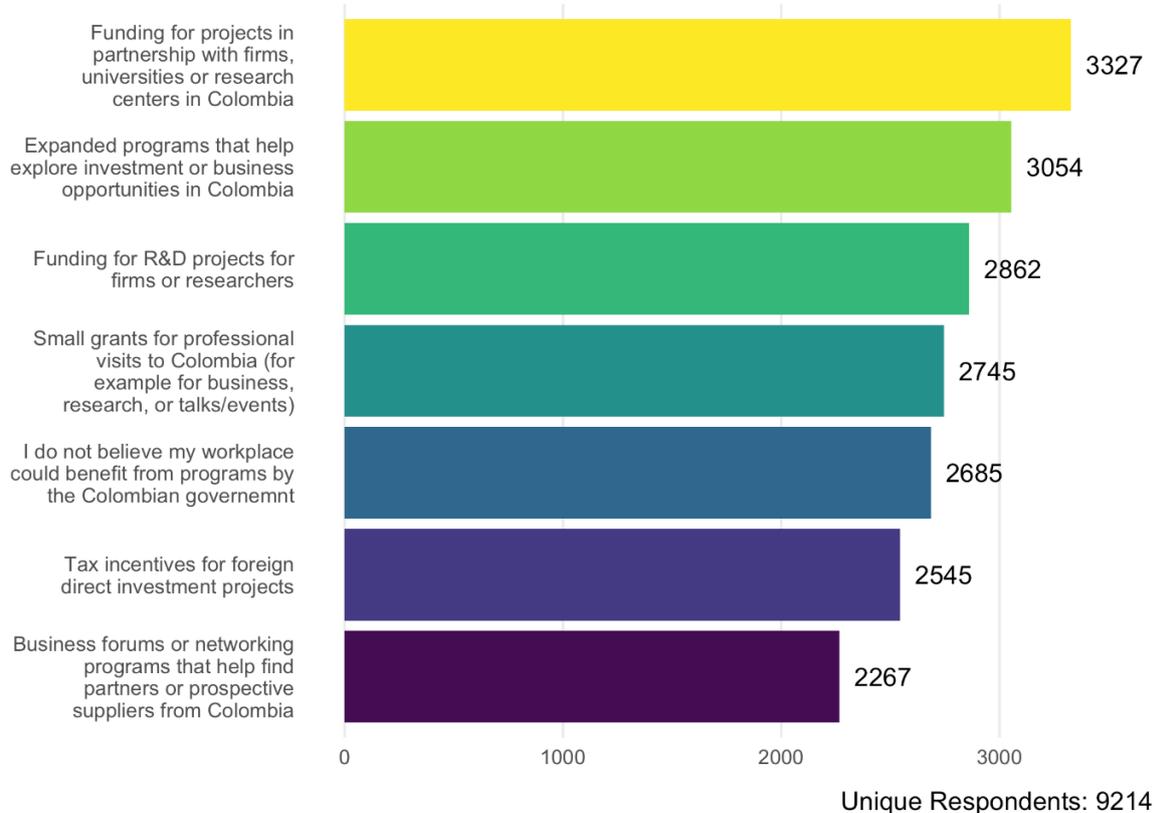


Figura 42. Considere las siguientes posibles políticas que el gobierno de Colombia podría implementar. ¿Cuáles cree que son más relevantes para el beneficio de su negocio o de la empresa/ universidad/centro de investigación para el que trabaja?



La mayoría de los encuestados estaban interesados en políticas que pudieran beneficiar a su organización (empresa, universidad o centro de investigación). Si bien todas las ideas propuestas

resonaron entre los participantes, las más populares fueron: (a) financiamiento para proyectos en asociación con organizaciones en Colombia, (b) programas que ayuden a explorar oportunidades de inversión y negocios en Colombia, (c) financiamiento para proyectos de I+D para empresas e investigadores, y (d) pequeñas becas para visitas profesionales a Colombia (Figura42).

Finalmente, permitimos a los encuestados hablar libremente sobre cómo creen que deberían ser las políticas gubernamentales de mayor relevancia. Las respuestas más comunes tenían que ver con la frustración de los encuestados con la situación de seguridad y corrupción. Una abrumadora cantidad de encuestados reiteró que, en su opinión, lo mejor que puede hacer el gobierno para mejorar sus vidas es garantizar la paz, reducir las tasas de criminalidad y reducir su tolerancia al trato preferencial de los compatriotas ricos y relacionados. Muchos encuestados también deseaban un sistema público de prestaciones por desempleo.³⁶ Aquellos que estaban pensando en jubilarse en Colombia, volvieron a enfatizar la necesidad de una mejor atención médica y apoyo a la vivienda. Hubo clamor por financiamiento significativamente mayor para la ciencia, más becas para estudiar en el extranjero o préstamos para estudiantes con mejores condiciones de financiamiento, además de la ampliación del número de vacantes para profesores en las universidades colombianas para así incorporar a los becarios que regresan. Vimos un gran interés en el apoyo a las exportaciones e importaciones por parte de los empresarios colombianos, lo que confirma la relevancia de la misión de ProColombia.

Algunas de las respuestas más perspicaces fueron bastante prácticas:

- *Una red profesional de colombianos en el exterior.* Encontramos que esta es una idea poderosa y que discutimos a profundidad en la subsección *Perspectivas prácticas* y la sección *Política sobre la diáspora* en Colombia. Dicha red, si se organiza adecuadamente, puede permitir acceder a conocimientos, conexiones, mercados y capital para las empresas locales y otras organizaciones locales. De hecho, creemos que esta podría ser la prioridad número uno cuando se trata de políticas para involucrar a la diáspora profesional en el proceso de internacionalización.
- *Convenios de doble tributación* (en más países). Colombia tiene convenios de doble tributación con muchos países del mundo³⁷, pero estos no parecen incluir algunos de los principales países de destino de los colombianos: Estados Unidos, Argentina, Australia, Alemania y los países escandinavos.
- *Tratados que permitan transferir pensiones desde/hacia Colombia* (en más países). Aquí también existen algunos tratados (Uruguay, Argentina, Chile, Ecuador y España), pero aún deben negociarse tratados con los principales países anfitriones como Canadá, Estados Unidos, Reino Unido.
- Reconocimiento de títulos extranjeros en Colombia y de títulos colombianos en el exterior.

Además, algunos también propusieron ideas en torno a la política de inmigración:

- Camino a la naturalización de socios no colombianos.
- Abolir la posibilidad de renunciar a la ciudadanía colombiana.

³⁶ Vivir en el extranjero no siempre se traduce en un nivel de vida más alto. Los ingresos son más altos, pero también lo son los costos de vida. A veces se encuentran en peores condiciones en el extranjero, pero la falta de una red de seguridad en Colombia les impide regresar.

³⁷ <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2014/04/colombia-thinking-beyond-borders.html#:~:text=In%20addition%20to%20Colombia's%20domestic,%2C%20Switzerland%2C%20Mexico%2C%20Canada%2C>

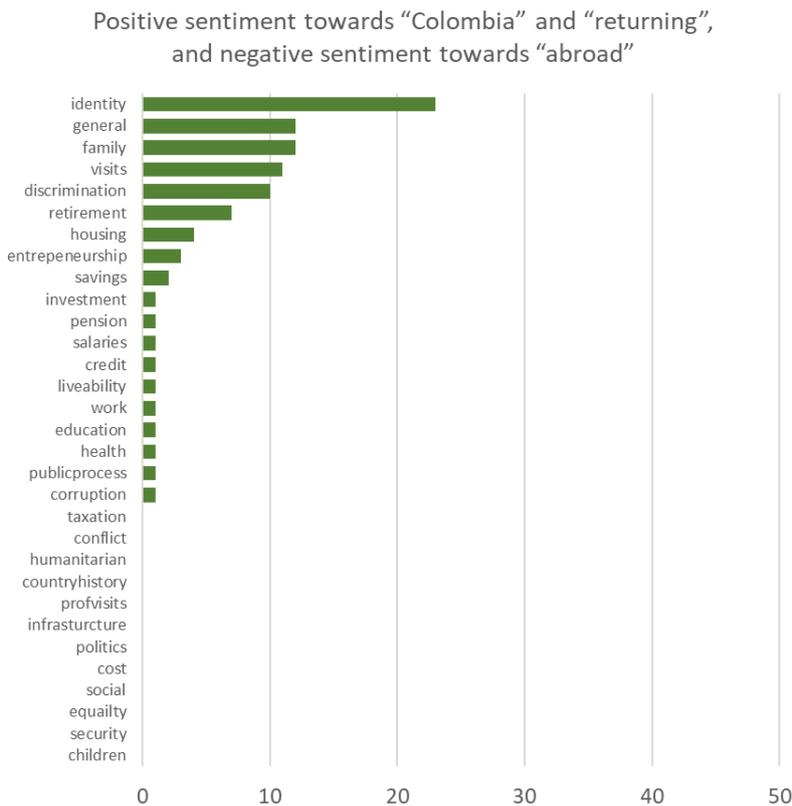
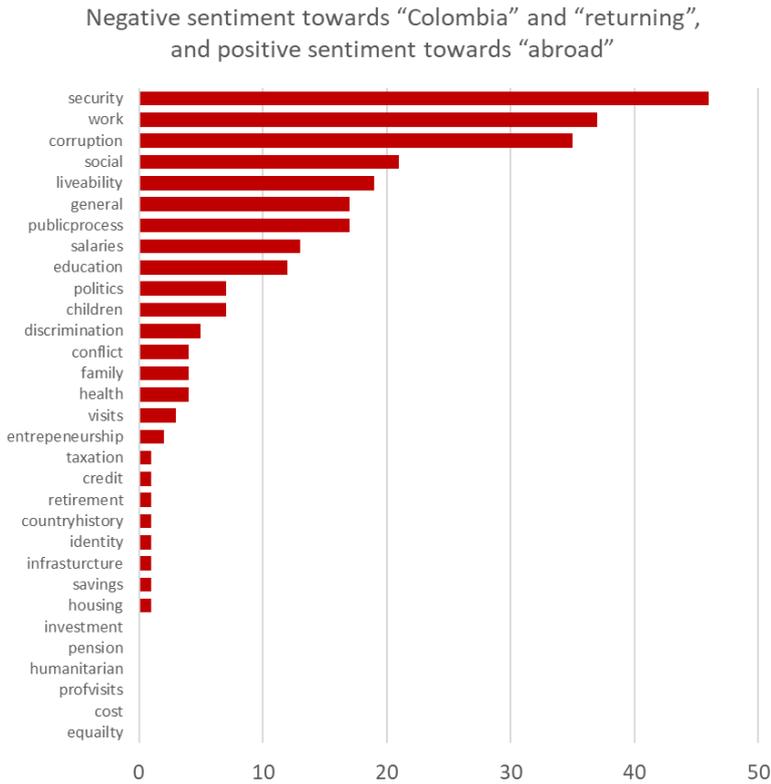
Singapur es un buen ejemplo de un país con una política de inmigración que no solo es amigable con la persona, sino también con la familia. Singapur ha entendido que las decisiones de migración rara vez las toma una sola persona y que la gente planifica el traslado de familias enteras. En Singapur, los cónyuges e hijos de ciudadanos o titulares de la residencia permanente en Singapur pueden solicitar su residencia permanente. Los cónyuges e hijos de ciudadanos también son elegibles para solicitar la ciudadanía de Singapur (Fraseri et al.2017). Hong Kong es otro ejemplo de un país con una política de inmigración que permite una mejor integración a las familias. Aunque Hong Kong no ofrece un camino claro hacia la residencia permanente o la ciudadanía para cónyuges e hijos, los cónyuges son libres de buscar empleo en Hong Kong (Fraseri et al. 2017). Al permitir que los socios extranjeros de los colombianos trabajen en Colombia y al darles un camino hacia la residencia permanente y la naturalización, el gobierno prepararía el terreno para una mayor internacionalización en el país.

6.9. Sentimiento

Al final de la encuesta, dejamos espacio para que los participantes compartieran sus pensamientos sobre los aspectos de su experiencia de vivir en Colombia o vivir en el extranjero y sus intenciones de regresar o mantener su involucramiento. Más de la mitad de los participantes dejaron comentarios (más de 5.000 comentarios). Aquí, analizamos el sentimiento en una muestra aleatoria del 5% de esos comentarios (260 comentarios). De los comentarios abiertos surgieron varios temas, entre los que destacaron la seguridad, el trabajo y los salarios, la corrupción, la problemática social en Colombia, la identidad y la familia. Los participantes expresaron con mayor frecuencia *sentimientos negativos* hacia Colombia (y positivos hacia el país anfitrión) en lo que respecta a la situación de seguridad en Colombia, aspectos del trabajo en Colombia, el grado de corrupción y varios problemas sociales y de igualdad en Colombia (Figura43, primer panel). Sus *sentimientos positivos* hacia Colombia (y negativos hacia vivir en el exterior) se enfocaron en temas de identidad, familia y discriminación mientras vivían en el exterior.

*Figura43. Análisis del sentimiento en los comentarios abiertos dejados por los participantes al final de la encuesta*³⁸

³⁸ *general*: incluye enunciados demasiado generales para atribuirlos a un tema específico (ej. “Volvería a Colombia”, “No volvería a Colombia” o “En Colombia no hay oportunidades”). *Social*: afirmaciones que expresan sentimiento negativo hacia la desigualdad social y el clasismo en Colombia. Algunas personas expresaron descontento con la cultura colombiana de aprovecharse de los sistemas establecidos y pensar que las reglas no les aplica, otras hablaron de los “problemas sociales” o “degradación social” o “injusticia social” en Colombia. *Visitas*: refleja personas que mencionan que realizan visitas breves a Colombia, principalmente por motivos personales para visitar a sus familias. *Proceso público*: incluye afirmaciones sobre los servicios prestados por los consulados en sus países anfitriones y afirmaciones sobre las instituciones gubernamentales en Colombia.



Por último, preguntamos a la gente qué significa para ellos tener identidad colombiana. Las respuestas son principalmente conmovedoras, como se captura en esta nube de palabras.

Figura 44. ¿Qué significa para usted tener identidad colombiana?

7. Política sobre la diáspora en Colombia

La fuga de cerebros caracteriza el patrón de emigración de Colombia. Este patrón continuará en el futuro cercano, a medida que más colombianos adquieran educación y aprendan idiomas que aumenten su empleabilidad en economías más avanzadas. Demostramos que, si los demás factores son iguales, es menos probable que los colombianos de los países más ricos consideren regresar. Los colombianos mejor educados y mejor empleados que viven en el extranjero también tienen menos probabilidades de considerar regresar (siendo los demás factores iguales), pero es más probable que se relacionen profesionalmente con Colombia. Por lo tanto, la mejor manera de aprovechar la riqueza de la diáspora es involucrarlos mientras están en el extranjero.

La política de la diáspora tiene el carácter de una *serendipia gestionada*. Las inversiones en la diáspora hoy, probablemente conducirán a grandes oportunidades futuras para Colombia, pero es incierto cuándo y de qué forma. La clave es tener mecanismos que ayuden a nutrir las relaciones con la diáspora, tanto brindándoles servicios que los mantengan conectados con Colombia, como ofreciéndoles canales de participación que beneficien el desarrollo de Colombia. Nuestro pensamiento se centra en los medios que podrían ayudar a canalizar parte del talento, la experiencia, el capital social y financiero de la diáspora hacia Colombia de una manera que sea beneficiosa para los lugareños y la diáspora.

En la cima de nuestra lista de recomendaciones de políticas, se encuentra la creación de una **red internacional de negocios y tecnología de colombianos impactantes**. Los miembros de dicha red dedicarían tiempo a interactuar, asesorar y ayudar a conectar a las empresas locales y otros actores locales con los recursos disponibles entre la diáspora y sus socios extranjeros. Esto también conlleva beneficios para las empresas de la diáspora, ya que les ofrece mejor acceso a la economía colombiana y cumple su deseo de ayudar al desarrollo del país de origen. Estas redes han sido esenciales para el desarrollo del sector tecnológico en Taiwán, Israel, India y China, así como para la creación de centros empresariales en Irlanda y Escocia. Un modelo que Colombia podría considerar es [GlobalScot](#). Las raíces de tal red ya existen en Colombia. Programas anteriores como la Red Caldas y programas existentes bajo el paraguas de Colombia Nos Une (Incubadoras de Diásporas del Conocimiento para América Latina CIDESAL, Redes Colombia) han sembrado la semilla, pero nuestra impresión es que esta red necesita una organización más poderosa y más apoyo para ser eficaz. Esta red debe tener una organización más intencional y asegurarse de capitalizar el apoyo de colombianos prominentes y describir el apoyo disponible en detalle. Debe evitar convertirse en una plataforma que simplemente enumera asociaciones y empresas existentes. Al igual que GlobalScot, para aumentar su eficacia mediante la participación continua de la diáspora, el gobierno podría utilizar la infraestructura y el personal existentes, como las oficinas internacionales de ProColombia.

El reconocimiento público de los logros de la diáspora puede ser de gran ayuda.³⁹ La cobertura de los medios nacionales y los eventos que reconocen y premian los logros de la diáspora pueden ayudar con el reconocimiento de marca y, lo que es más importante, pueden ayudar a hacer crecer las redes de empresas de la diáspora en el país. Dicho reconocimiento no solo beneficia a los

³⁹ Un emprendedor en serie explicó cómo un destacado premio a la innovación que ganó en Estados Unidos llamó la atención del gobierno colombiano, que luego promovió su trabajo en Colombia y lo involucró en programas como INNPulsa Colombia. Esto lo ayudó a ganar la atención de los medios en Colombia, aumentando su red y seguidores allí. Citó exactamente esta red como la razón principal por la que la mayoría de sus empresas operan en Colombia. Su plataforma para trabajo remoto conecta a unos 500.000 solicitantes de empleo, principalmente de Colombia, con empresas con sede principalmente en los Estados Unidos. Cada año, la empresa conecta exitosamente a miles de solicitantes de empleo colombianos con trabajos en desarrollo de software, marketing y ventas.

emprendedores y sus empleados, sino que crea modelos a seguir para la nueva generación de emprendedores. Si se retrata a los empresarios como héroes, más colombianos aspirarán a convertirse en uno. El gobierno debería considerar desarrollar procesos para identificar, promover y premiar los logros de la diáspora.

Aprovechamiento del conocimiento en lenguas extranjeras de la diáspora. En contraste con el típico colombiano en Colombia, la diáspora habla con fluidez muchos idiomas extranjeros. Incluso en nuestra pequeña muestra de colombianos que viven en el exterior, encontramos 6.700 colombianos que hablaban inglés a nivel conversacional o mejor. Muchos colombianos hablaban francés, portugués, italiano y alemán. Al mismo tiempo, una de las formas más favorecidas por parte de la diáspora para relacionarse con Colombia es la tutoría de los jóvenes. Esto sugiere que un [programa de aprendizaje de idiomas en tándem](#) entre la diáspora y la población local, puede ser un proyecto que valga la pena considerar.

Fomento de los viajes a Colombia. Nuestro hallazgo de que los viajes impulsan el involucramiento profesional, sugiere que programas como conferencias, subvenciones para viajes profesionales y presupuestos de viaje para las universidades para que consigan visitas de profesores extranjeros, podrían aumentar el involucramiento de esas categorías de personas.

Creación de oportunidades para trabajar en el extranjero. Para internacionalizar una economía, no es suficiente que los jóvenes estudien en el extranjero y regresen inmediatamente una vez terminen. Algunas de las habilidades más valiosas, como la gestión, el trabajo en equipo y las relaciones con los clientes, se aprenden en el trabajo y la educación universitaria no las puede sustituir. Ningún buen gerente fue moldeado únicamente por sus programas de maestría. Por lo tanto, las pasantías y los trabajos en el extranjero deben ser una parte integral de la experiencia internacional. Varios de los empresarios transnacionales que entrevistamos, fueron moldeados por sus pasantías y trabajos iniciales fuera de Colombia, o posibilitan tales experiencias para los jóvenes colombianos.⁴⁰ Al mismo tiempo, como se analiza en la subsección 5.1, en nuestras entrevistas con empresarios transnacionales colombianos, la falta de gerentes de nivel medio y alto con experiencia internacional fue identificada como un obstáculo para la internacionalización de las empresas colombianas.

Eliminación de incentivos fuertes para regresar inmediatamente después de graduarse. A pesar de la importancia de la experiencia laboral en el extranjero, uno de los programas más populares de préstamos para estudiantes (COLFUTURO) hace que sea costoso trabajar en el extranjero después de graduarse. Cada año, COLFUTURO emite alrededor de 2,000 préstamos (por valor de hasta \$ 50,000) a los colombianos que se han asegurado un puesto en una universidad extranjera de renombre. Se puede condonar hasta el 80% del préstamo a quienes regresen a Colombia durante al menos tres años

⁴⁰ El CEO de una empresa multinacional de tecnología mencionó su pasantía en Alemania como el trampolín hacia la expansión comercial internacional. Las expectativas de calidad, los estándares internacionales, la sensibilidad cultural, deben aprenderse mientras se trabaja en el extranjero, dijo. Aprovechando esta experiencia, ahora envía regularmente a sus equipos a visitar las sedes de la empresa en otros países y a reunirse con clientes internacionales. Dice que estos viajes son transformadores para sus empleados. Un CEO de una empresa constructora en los EE.UU. de unos 40 empleados, alberga un programa de pasantías muy querido, mediante el cual cada año se seleccionan dos estudiantes colombianos para pasar un año aprendiendo cómo se da la ingeniería de la construcción en una empresa tecnológicamente avanzada. Un jefe de operaciones comerciales de una nueva empresa de tecnología con sede en Silicon Valley y operaciones en Medellín, comparó los ingenieros de software de Stanford con los mejores ingenieros colombianos: “Son como nuestros ingenieros, pero con pasantía en Tesla”.

después de graduarse.⁴¹ Sin embargo, quienes opten por trabajar en el extranjero deben reembolsar los préstamos en su totalidad con altas tasas de interés (hasta el 15%).⁴²

Incentivos al desarrollo de programas de pasantías entre empresarios de la diáspora. Pocas empresas de la diáspora tienen programas de pasantías que empleen jóvenes colombianos. Tales programas son costosos y no siempre son rentables para las empresas: tienen altos costos de reclutamiento, incluido el apoyo de visado, períodos de capacitación intensiva y períodos cortos de retorno sobre esa capacitación. Es un acto altruista, que puede ser la razón por la que no surge orgánicamente a gran escala. Sin embargo, nuestra encuesta a la diáspora indica que existe un gran interés entre los colombianos establecidos en el exterior por ayudar a los jóvenes profesionales a desarrollar sus habilidades. En nuestra encuesta identificamos varios cientos de colombianos en el exterior que asesoran a jóvenes en Colombia o brindan apoyo profesional a distancia a colombianos (muchos más que quisieran involucrarse en la tutoría). El gobierno colombiano podría utilizar sus consulados, así como las oficinas de ProColombia, para iniciar conversaciones más estrechas con empresas colombianas en el exterior y evaluar su interés en experimentar con programas de pasantías. De esta manera, el gobierno puede comprender mejor qué se necesita para que las empresas ofrezcan tales oportunidades a los jóvenes colombianos.

Relajamiento de algunas restricciones generales para hacer negocios. Un cambio relativamente sencillo que puede tener un impacto medible de manera inmediata se halla en las regulaciones sobre el registro y cierre de empresas. Existen numerosos países que han rediseñado sus servicios públicos para la comunidad empresarial con el objetivo de simplificar y automatizar los procesos y hay muchos ejemplos de éxito disponibles.

El sector de la tecnología está creciendo a pesar de la falta de capital de riesgo y muchos sugirieron que habría crecido más rápido si hubiese habido disponibilidad de capital de riesgo u otra forma de capital. Si bien no vemos una solución rápida a este problema (parece que todo el modelo para hacer negocios en Colombia debe cambiar), la restricción de capital se puede abordar parcialmente si los inversionistas de la diáspora se conectan mejor con las empresas locales, por ejemplo, a través de una red empresarial y tecnológica.

Reevaluación de los programas de subvenciones para emprendimiento por parte de los migrantes que regresan La pandemia del COVID está haciendo que los colombianos en el exterior reevalúen sus decisiones de residencia. Descubrimos que un regreso temporal a causa de la pandemia del COVID duplicó las probabilidades de considerar regresar a Colombia de manera más permanente y más temprano que tarde. Solo encuestamos un pequeño grupo de repatriados recientes de Colombia, pero creemos que la población real de repatriados probablemente es grande. Estos están particularmente interesados en las subvenciones para repatriados para emprendimiento, según los hallazgos de nuestra encuesta. Si bien Colombia tiene programas que apoyan a las nuevas empresas (por ejemplo, Fondo Emprender, iNNpulsa Colombia), sería importante comprender cómo se ajustan a las necesidades de los migrantes que regresan y si el aumento en la población de repatriados crea la necesidad de reevaluar la escala de financiación disponible. Los grupos focales con migrantes repatriados podrían ayudar a comprender sus necesidades y evaluar su compatibilidad con los programas de financiación disponibles.

⁴¹ Debemos mencionar que estos préstamos se emiten en USD y deben ser reembolsados en USD, lo que dificulta que los graduados que regresan puedan reembolsarlos en períodos de apreciación del dólar.

⁴² <https://www.colfuturo.org/programas/credito-beca/informacion-general>

Planificar la suerte Es muy probable que el número de colombianos que residen en el exterior, probablemente crecerá significativamente en los próximos diez a veinte años. A medida que más colombianos busquen educación en el extranjero, aprendan idiomas extranjeros y sigan las redes establecidas de familiares y amigos en países extranjeros, más personas encontrarán atractivo quedarse en el extranjero. Al mismo tiempo, es difícil saber cómo, dónde y a qué ritmo crecerán estas comunidades. Los choques locales, como los cambios en las políticas de inmigración de los países de acogida, o los choques globales, como la pandemia del COVID, a veces contrarrestarán el patrón general y obligarán a las personas a pensar más en su futuro en Colombia. Permitir que las personas se muevan libremente entre Colombia y países extranjeros mediante la agilización de los procesos, así como regulaciones que faciliten este movimiento, son clave para que la suerte favorezca a los colombianos y Colombia. Aquí hay algunas direcciones que vale la pena considerar.

Controlar la evolución y el pulso de la diáspora. Con la ayuda de su red de consulados y embajadas, el gobierno podría realizar un seguimiento eficaz a la evolución de la población de su diáspora y recopilar estadísticas precisas y actualizadas de su evolución. Además de los datos de registro, una encuesta anual a la diáspora podría explorar sus intereses, sentimientos, nivel de involucramiento con Colombia e intenciones de regresar.

Negociar más convenios de doble tributación. Colombia tiene convenios de doble tributación con muchos países del mundo, pero estos no parecen incluir algunos de los principales países de destino de los colombianos: Estados Unidos, Argentina, Australia, Alemania y los países escandinavos.

Se deben negociar más tratados que permitan la transferencia de pensiones y otros beneficios. Alentar a los colombianos a que aporten a los sistemas de pensiones existentes en Colombia es un enfoque, pero a nuestro entender, el número de colombianos que aportan desde el exterior es escaso. Una forma más eficaz puede ser negociar más tratados que permitan la transferencia de pensiones desde/hacia Colombia. Existen algunos tratados (Uruguay, Argentina, Chile, Ecuador y España), pero aún deben negociarse tratados con los principales países anfitriones como Canadá, Estados Unidos, Reino Unido.

Asegurar el reconocimiento mutuo de cualificaciones entre Colombia y los países anfitriones. Tenemos entendido que un grupo de trabajo de Colombia Nos Une está colaborando con el Ministerio de Educación de Colombia para ampliar el reconocimiento mutuo de títulos. Esperamos que este esfuerzo cuente con el apoyo necesario y tenga éxito.

Creación de caminos hacia la naturalización o residencia permanente para cónyuges extranjeros de colombianos. Hacer posible que los cónyuges extranjeros adquieran un estatus de residencia similar al de los colombianos es importante para que el regreso sea menos costoso. Si aún no existen vías de naturalización o residencia permanente para cónyuges extranjeros en Colombia, se pueden tomar como ejemplos los sistemas de inmigración de Singapur y Hong Kong. Estos países tienen políticas migratorias que no solo son amigables con la persona, sino con la familia. Ellos han entendido que las decisiones de migración rara vez las toma una sola persona y que la gente planifica el traslado de familias enteras. Al permitir que los socios extranjeros de los colombianos trabajen y vivan en Colombia, el gobierno prepararía el terreno para una mayor internacionalización del país a largo plazo.

Referencias

Anderson, Stuart. 2011. 40 Percent of Fortune 500 Companies Founded by Immigrants or Their Children. *Forbes Magazine*. (June 19, 2011) Accessed on December 7, 2020: <https://www.forbes.com/sites/stuartanderson/2011/06/19/40-percent-of-fortune-500-companies-founded-by-immigrants-or-their-children/?sh=4a4e2a264a59>

Clemens, M.A., 2020. The Emigration Life Cycle: How Development Shapes Emigration from Poor Countries. *IZA Discussion Papers* No. 13614

Connectas, 2015. How Violence, Crime Drives Migration from Colombia to Chile. (Reprinted by InSight Crime on December 28, 2015). Accessed on March 29, 2021: <https://insightcrime.org/news/analysis/how-violence-crime-drives-migration-colombia-chile/>

Démurger, S. and Xu, H., 2011. Return migrants: The rise of new entrepreneurs in rural China. *World Development*, 39(10), pp.1847-1861.

Dustmann, C. and Kirchkamp, O., 2002. The optimal migration duration and activity choice after re-migration. *Journal of development economics*, 67(2), pp.351-372.

INEGI, 2018. Encuesta Intercensal 2015: Marco conceptual. Accessed on March 29, 2021: http://en.www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825098742.pdf

Fraseri, E., Nedelkoska, L., Noor, S., O'Brien, T. 2017. A Comparative View of Immigration Frameworks in Asia: Enhancing the Flow of Knowledge through Migration. *Center for International Development at Harvard University* (October 2017). https://srilanka.growthlab.cid.harvard.edu/files/srilanka/files/immigration_frameworks_2017.pdf

Hausmann, R., and Nedelkoska, L., 2018. Welcome home in a crisis: Effects of return migration on the non-migrants' wages and employment. *European Economic Review*, 101, p.101-132.

Kerr, S.P. and Kerr, W., 2020. Immigrant entrepreneurship in America: Evidence from the survey of business owners 2007 & 2012. *Research Policy*, 49(3), p.103918.

Kerr, W.R. and Mandorff, M., 2021. Social Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship. *Journal of Human Resources*, pp.0719-10306R2.

MacRae and Wight (2006) A Model Diaspora Network: The Origin and Evolution of Globalscot. In *Diaspora Networks and the International Migration of Skills*, World Bank Institute.

Ministry of Social Development and Family, 2021. Survey of National Socioeconomic Characterization CASEN. Accessed on March 29, 2021: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2017>

Murphy, R., 1999. Return migrant entrepreneurs and economic diversification in two counties in south Jiangxi, China. *Journal of International Development*, 11(4), p.661.

Pandey, A., Aggarwal, A., Devane, R. and Kuznetsov, Y., 2006. The Indian diaspora: A unique case?. *Diaspora networks and the international migration of skills*, pp.71-97.

Pedroza, L. and Palop-García, P., 2017. Diaspora policies in comparison: An application of the Emigrant Policies Index (EMIX) for the Latin American and Caribbean region. *Political Geography*, 60, pp.165-178.

Saxenian, A., 2006. *The new argonauts: Regional advantage in a global economy*. Harvard University Press.

Smart, A. and Hsu, J.Y., 2004. The Chinese diaspora, foreign investment and economic development in China. *The Review of International Affairs*, 3(4), pp.544-566.

Statistics Canada. 2019. Individuals File, Census of Population (Public Use Microdata Files). Accessed on March 29, 2021: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/98M0001X>

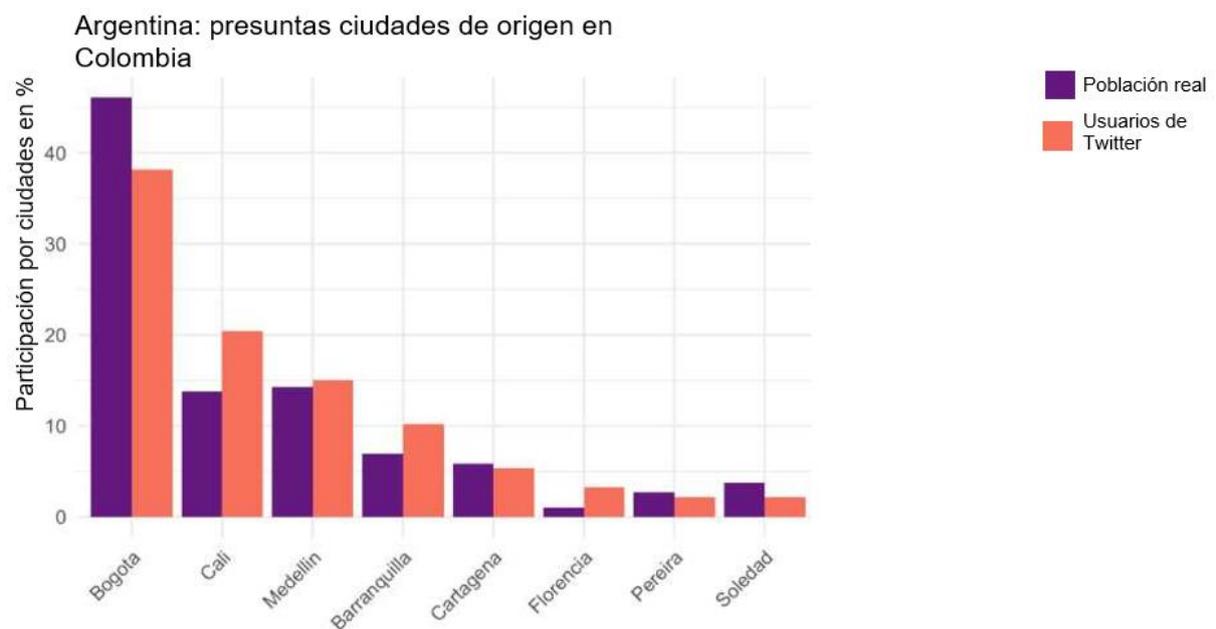
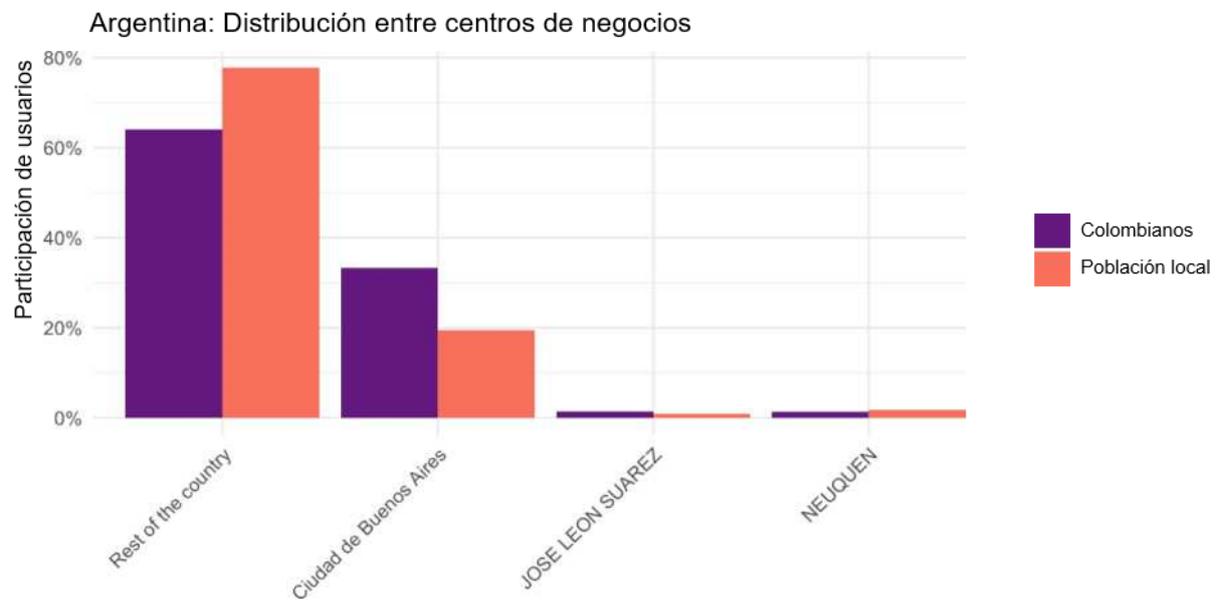
United Nations. 2018. Consideration of the third periodic report submitted by Colombia under article 73 of the Convention, due in 2018. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families.

U.S. Census Bureau. 2019. American Community Survey: 2018 ACS 1-Year Pums Files.

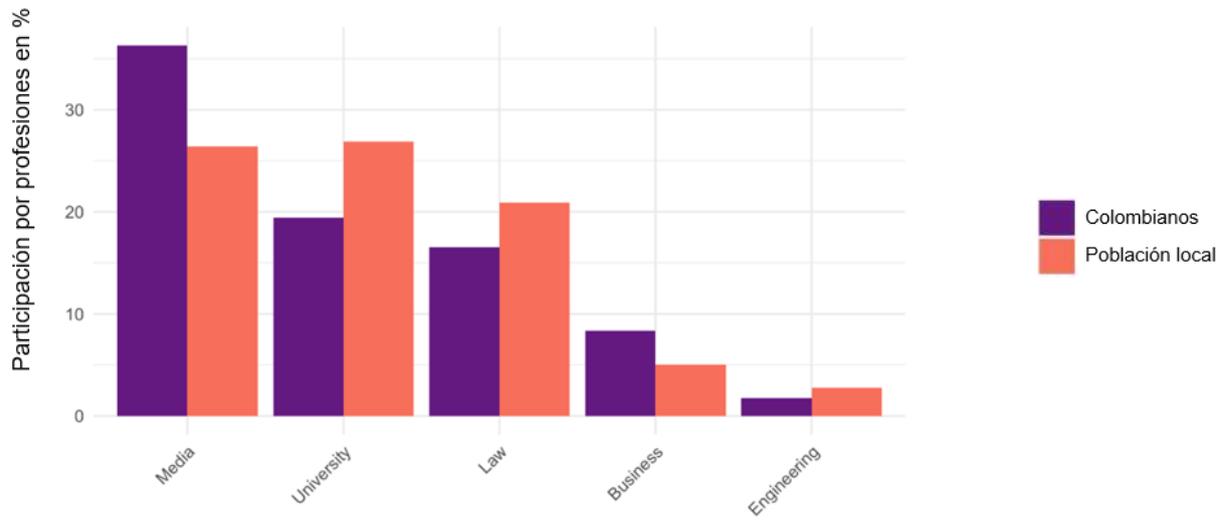
Vandor, Peter and Franke, Nikolaus. 2016. Why Are Immigrants More Entrepreneurial? *Harvard Business Review*. (October 27, 2016) Accessed on December 7, 2020: <https://hbr.org/2016/10/why-are-immigrants-more-entrepreneurial#:~:text=In%20the%20U.S.%2C%20immigrants%20are,as%20native%2Dborn%20U.S.%20citizens.&text=It%20appears%20plausible%20that%20entrepreneurial,highly%20motivated%20and%20capable%20individuals>

Apéndice - Colombianos en Twitter

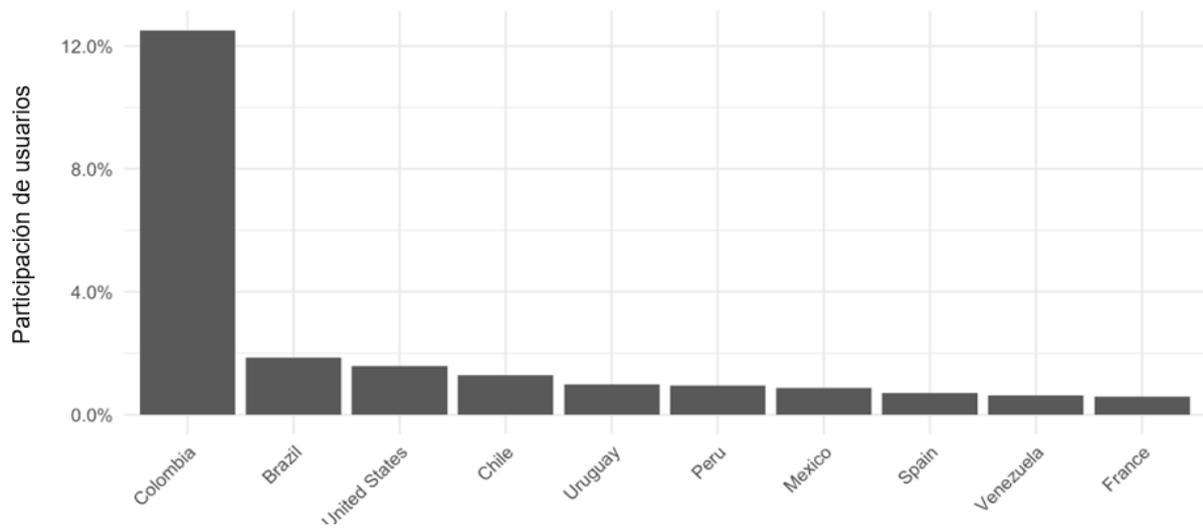
Argentina



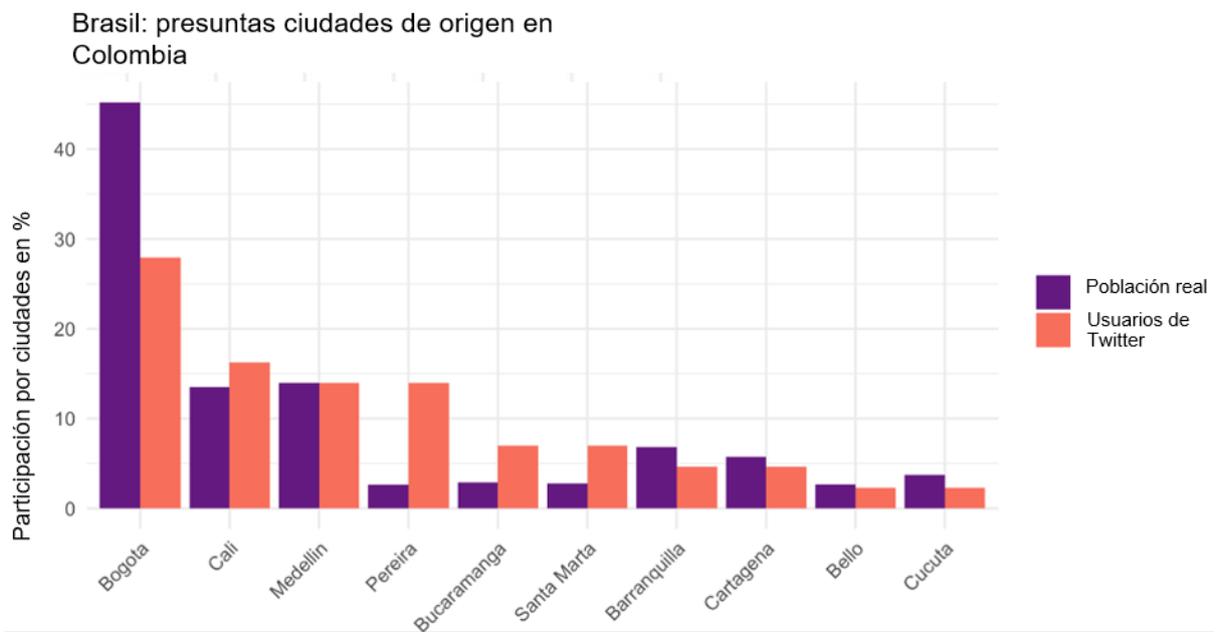
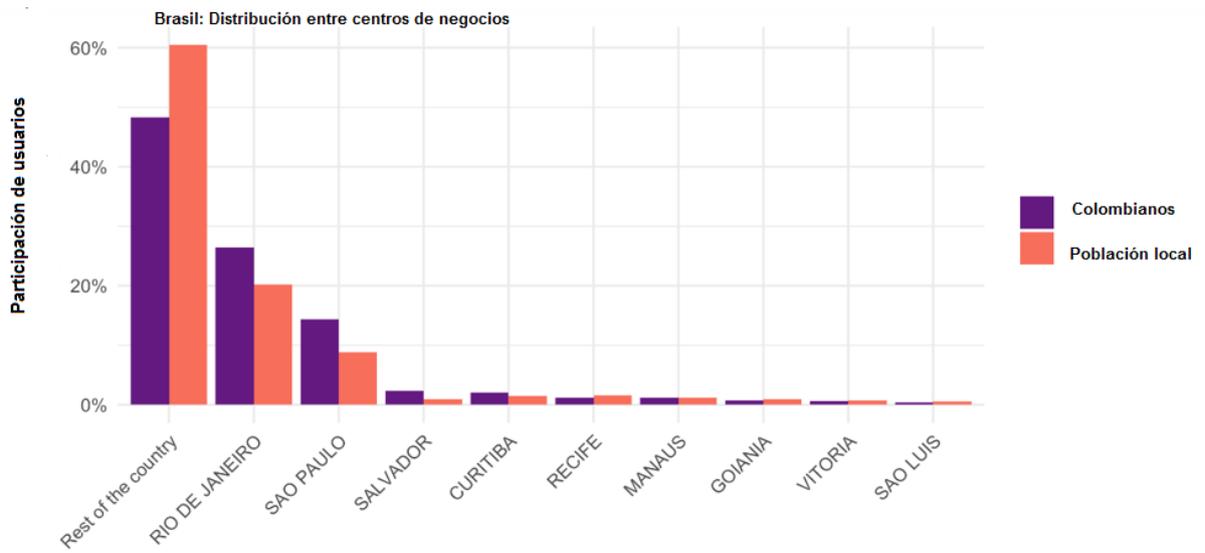
Argentina: presuntas profesiones de los usuarios



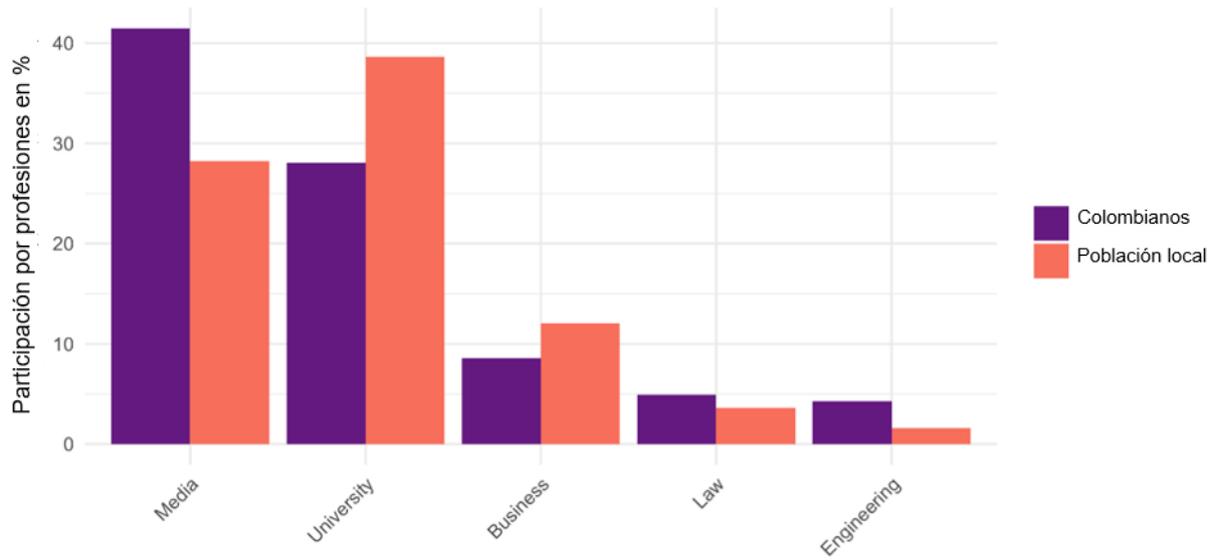
Argentina: porcentaje de usuarios por país visitado



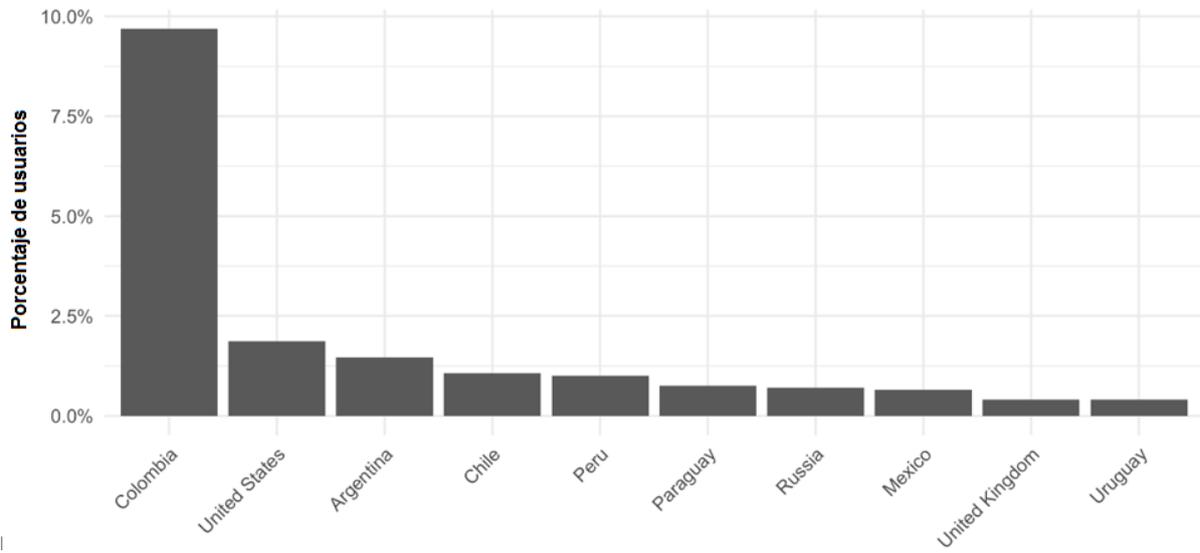
Brasil



Brasil: presuntas profesiones de los usuarios

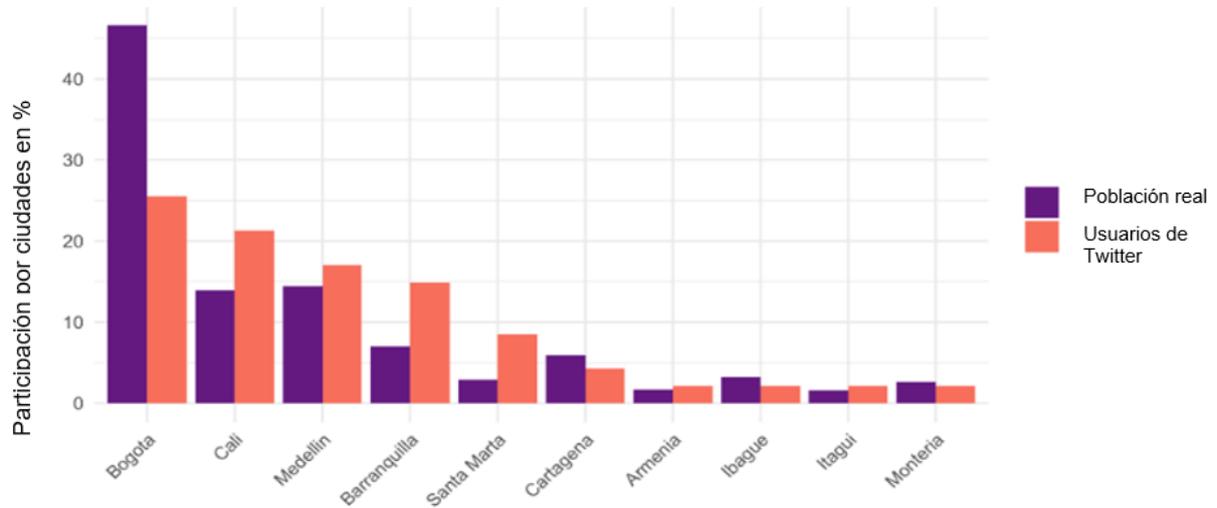


Brasil: Porcentaje de usuarios por país visitado

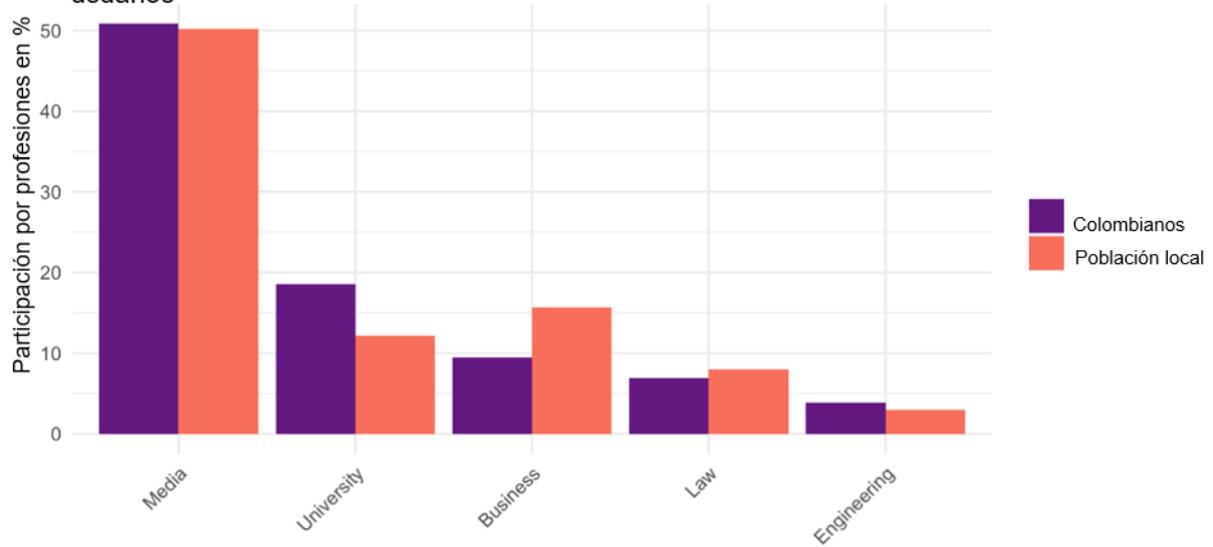


Canadá

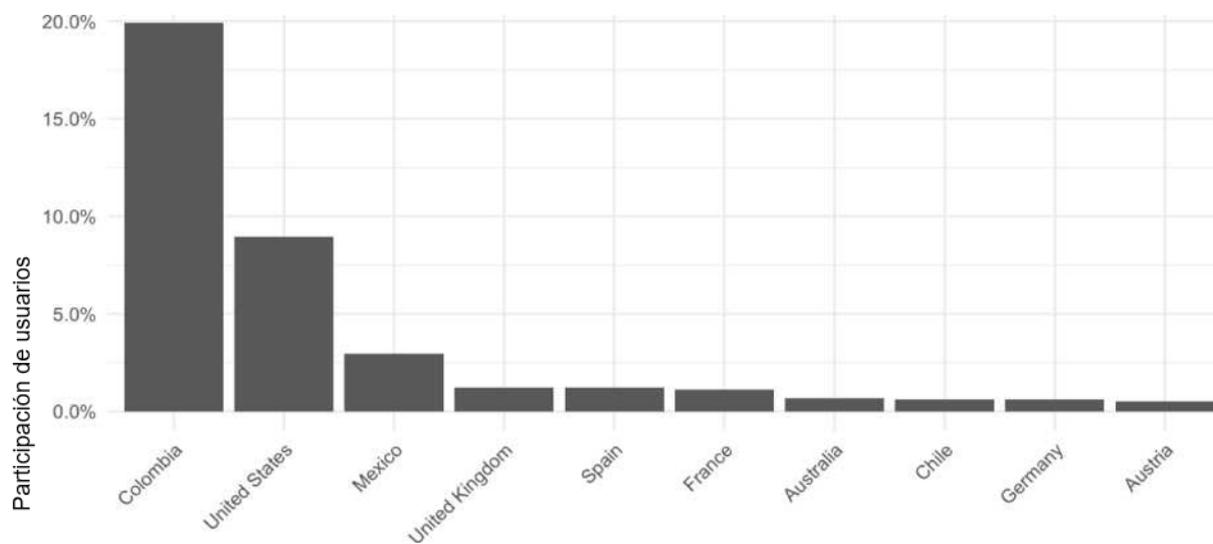
Canadá: presuntas ciudades de origen en Colombia



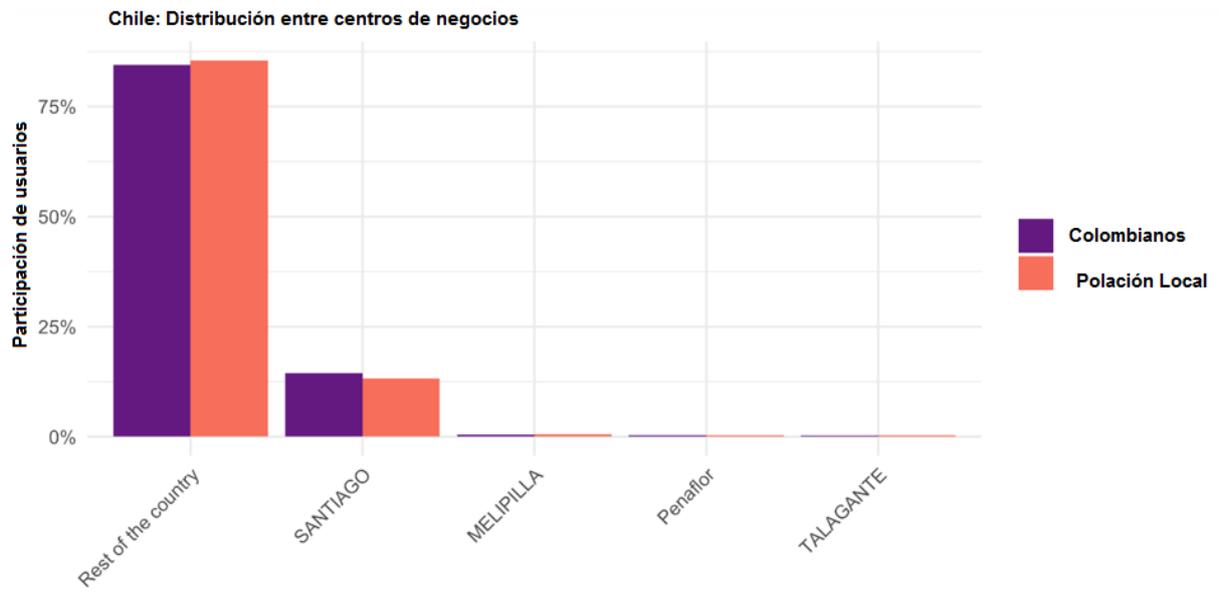
Canadá: presuntas profesiones de los usuarios



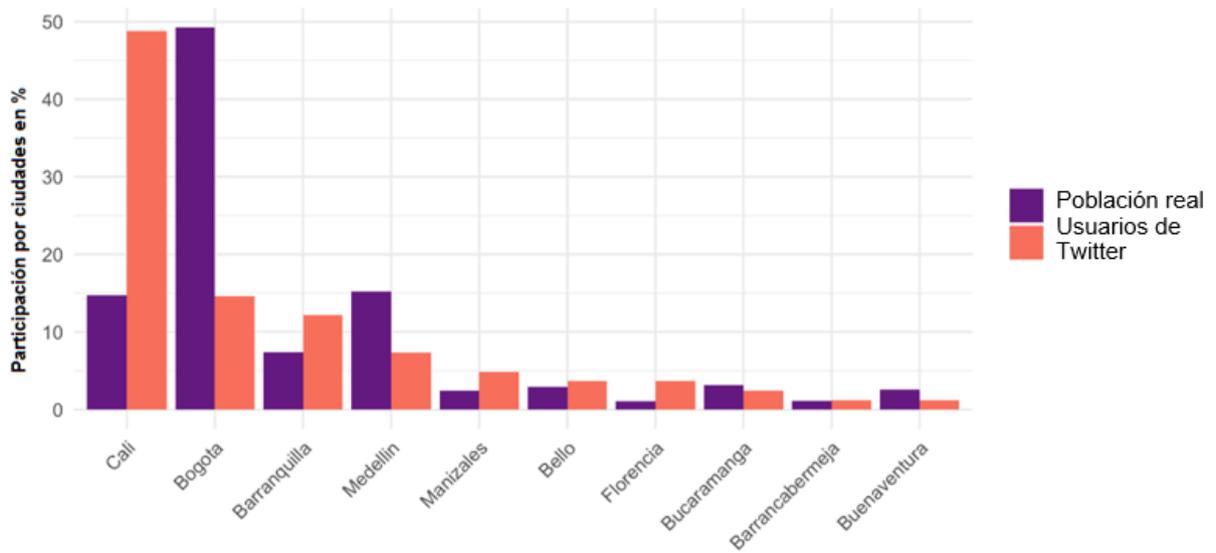
Canadá: porcentaje de usuarios por país visitado



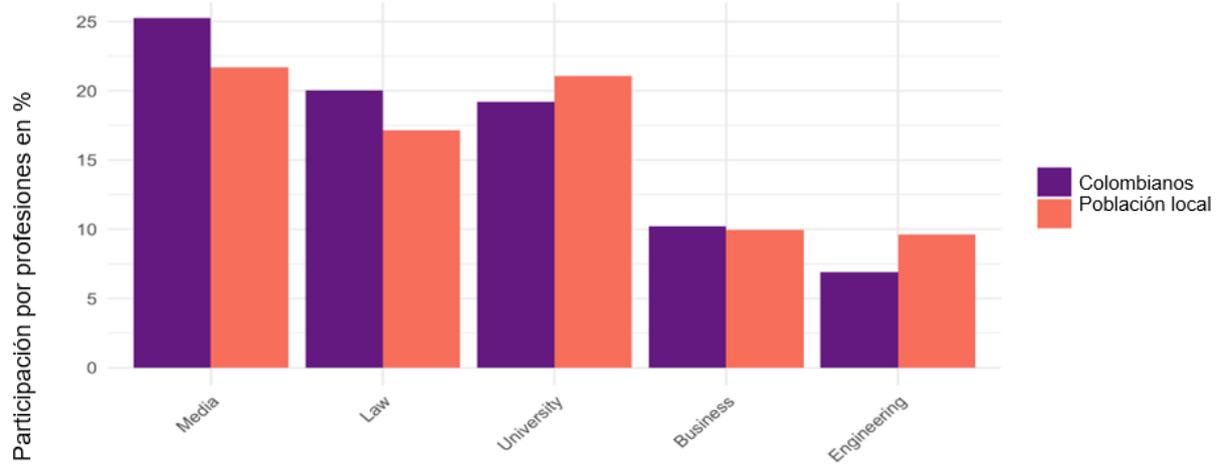
Chile



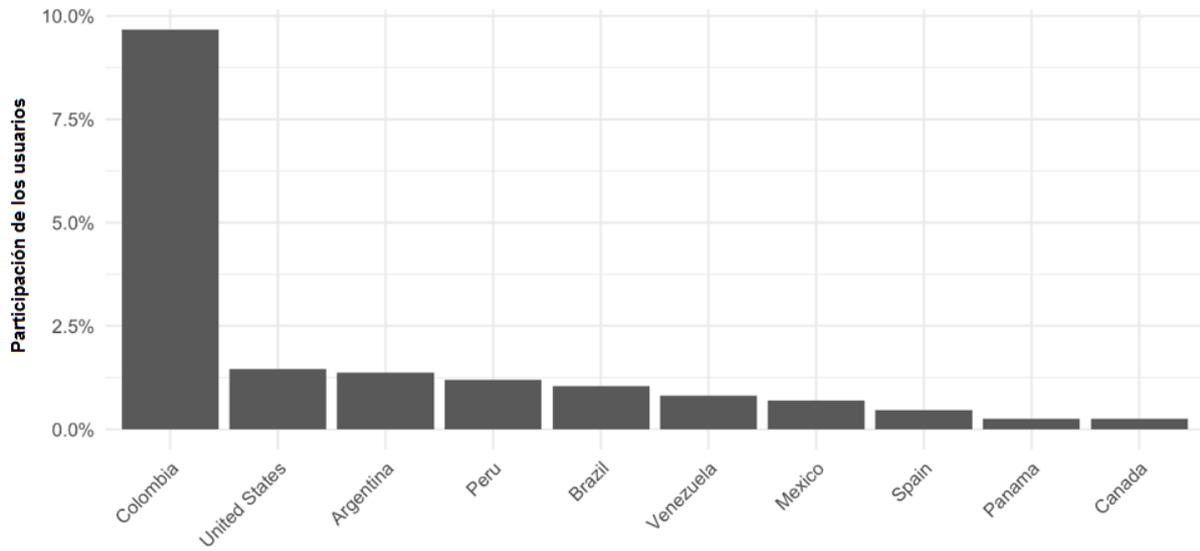
Chile: presuntas ciudades de origen en Colombia



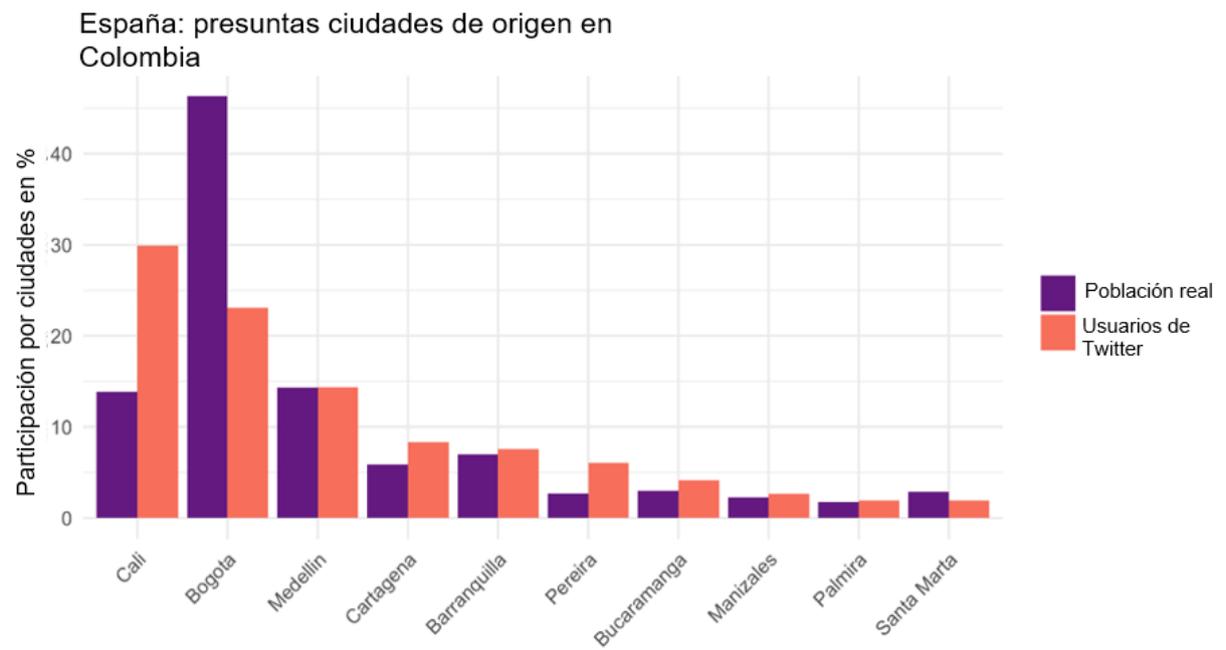
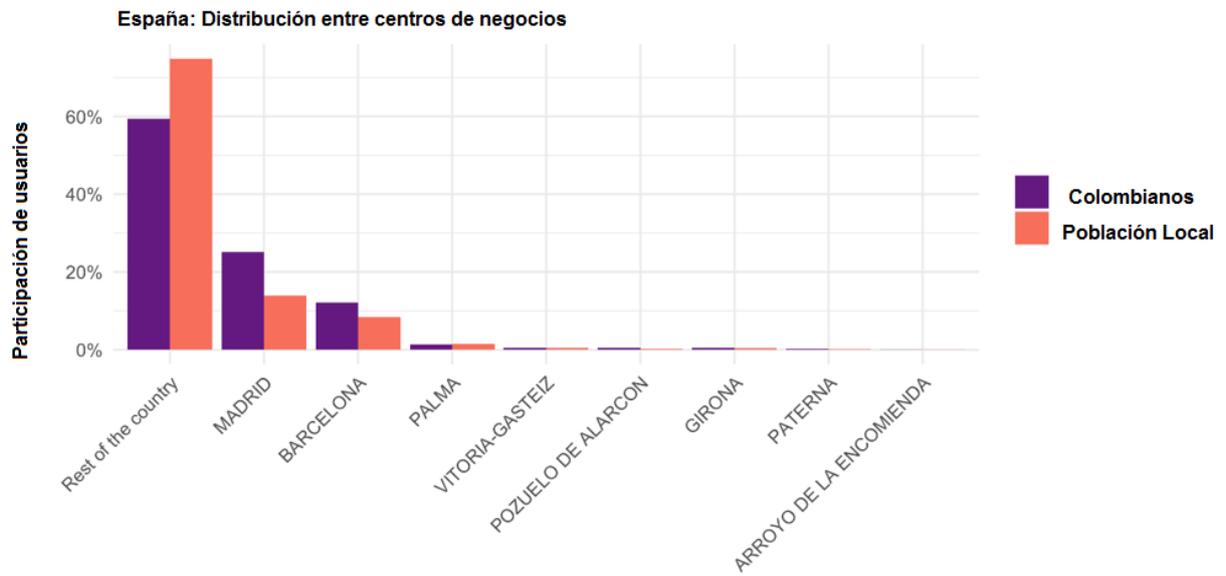
Chile: Presuntas profesiones de los usuarios



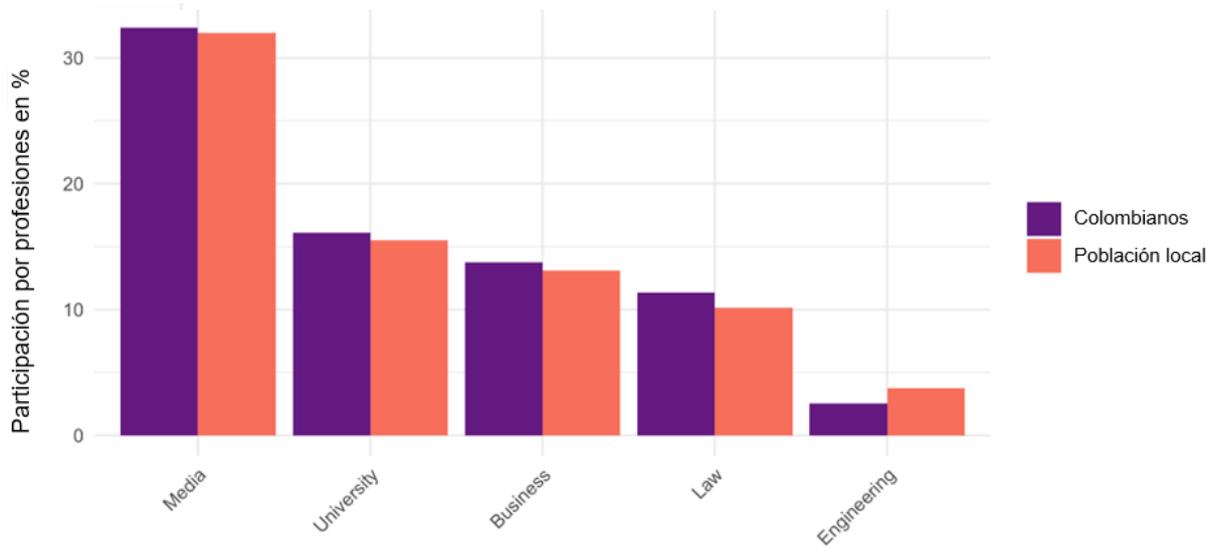
Chile: Porcentaje de usuarios por país visitado



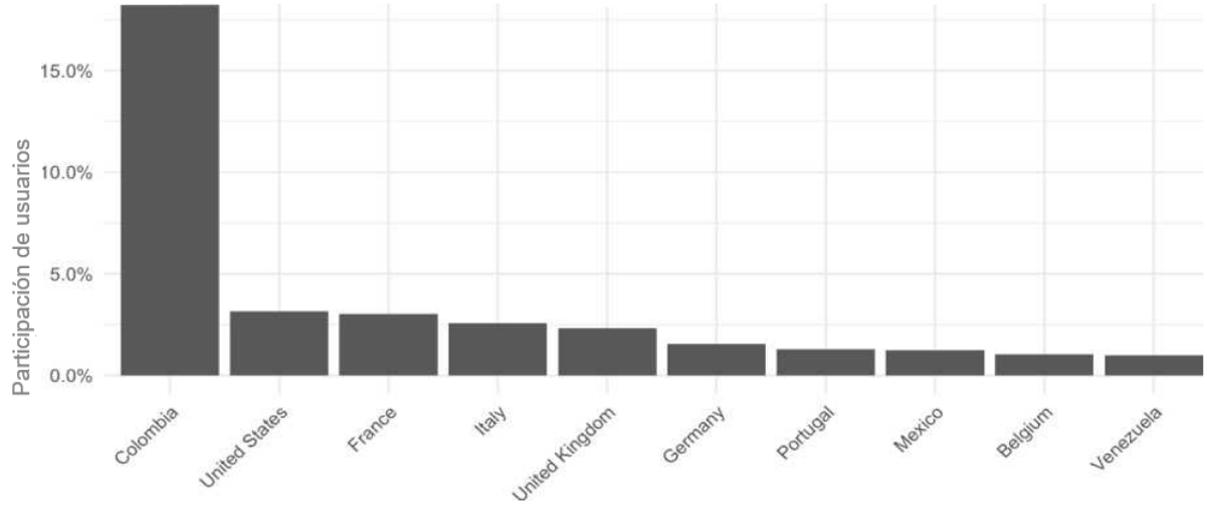
España



España: Presuntas profesiones de los usuarios

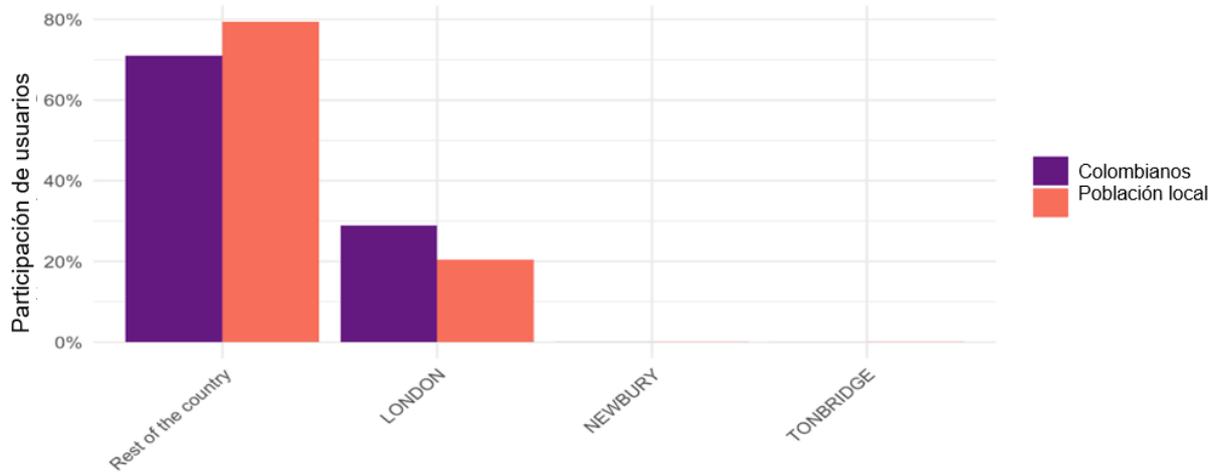


España: porcentaje de usuarios por país visitado

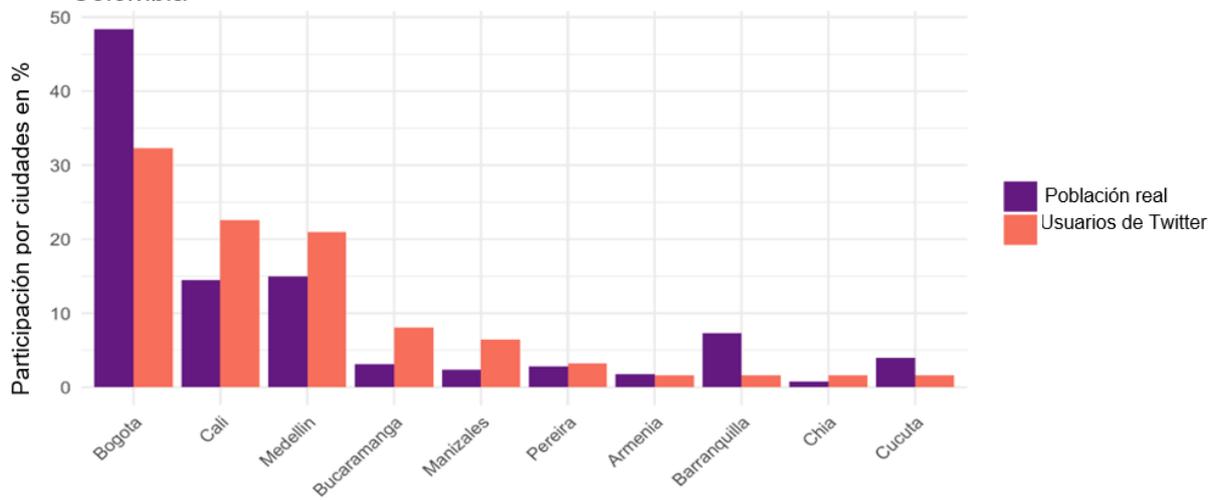


Reino Unido

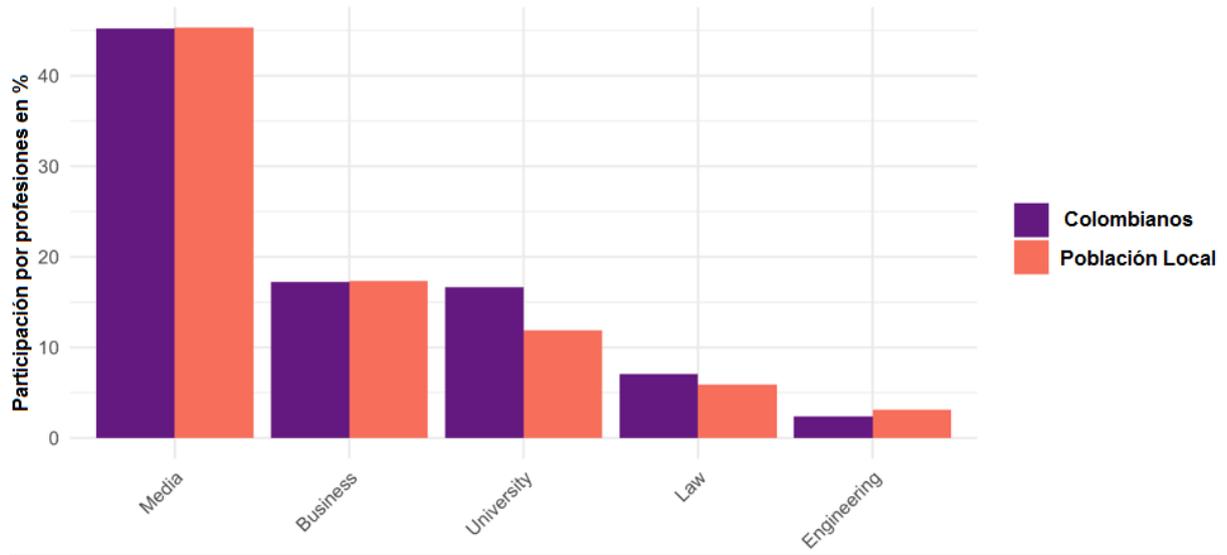
Reino Unido: distribución entre centros de negocios



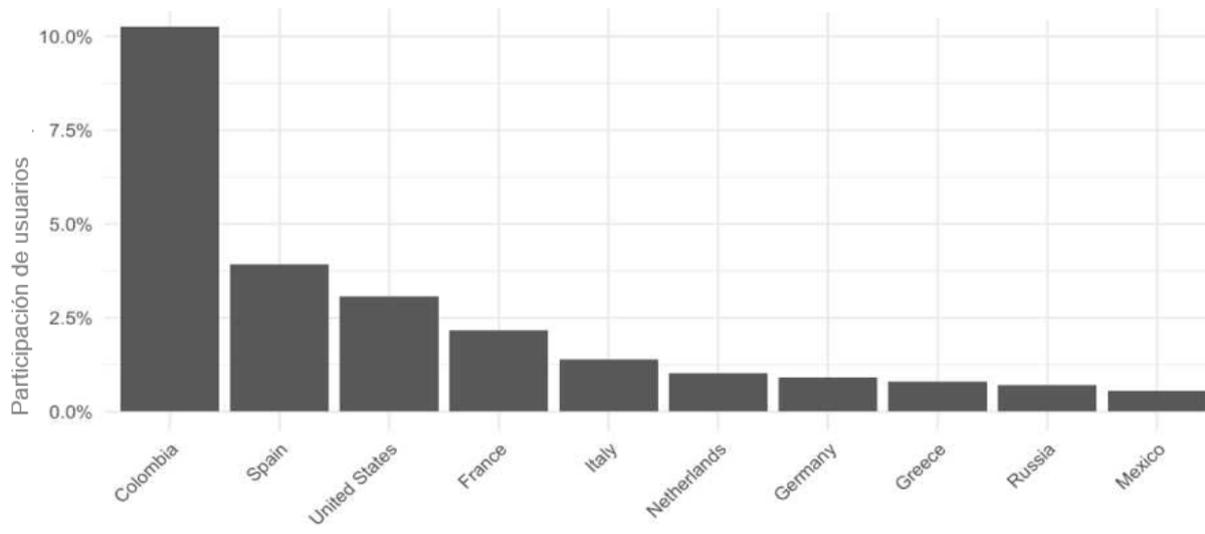
Reino Unido: presuntas ciudades de origen en Colombia



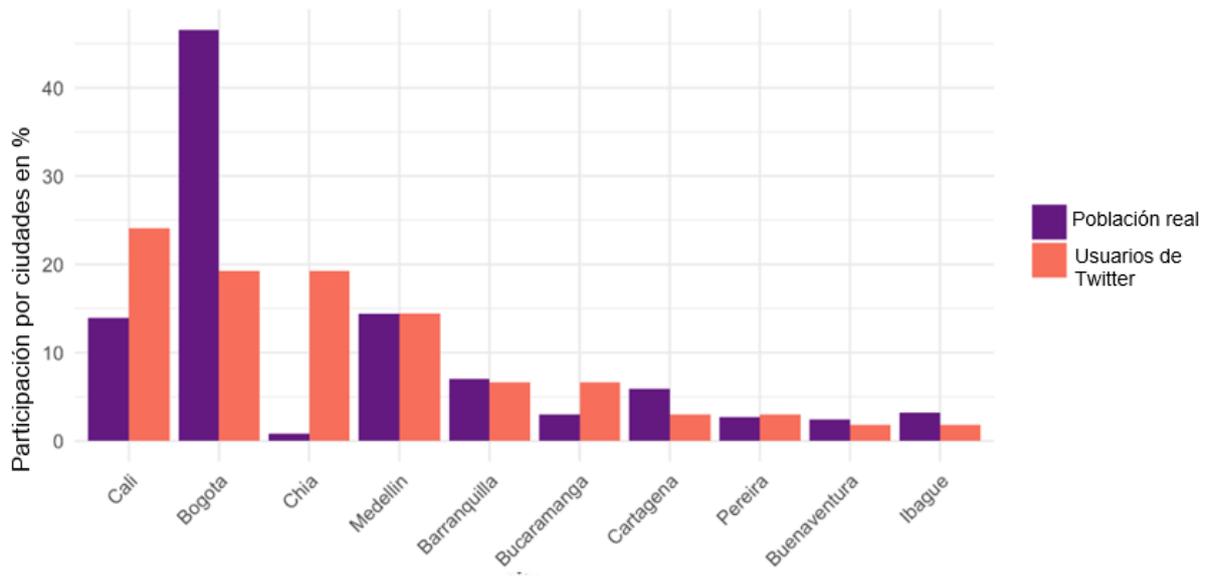
Reino Unido: presuntas profesiones de los usuarios



Reino Unido: porcentaje de usuarios por país visitado

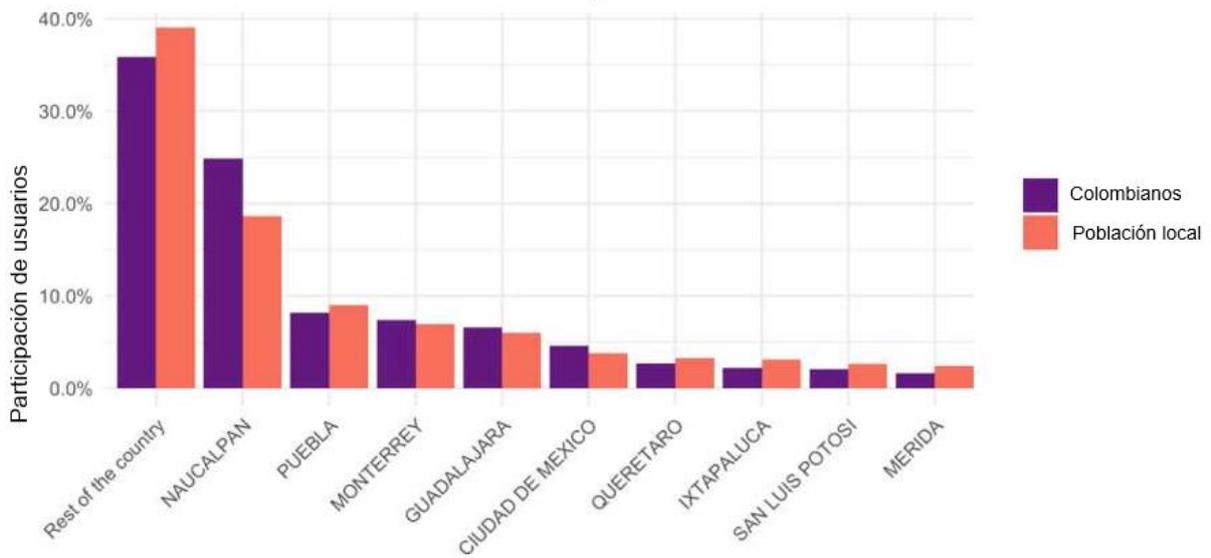


México: presuntas ciudades de origen en Colombia

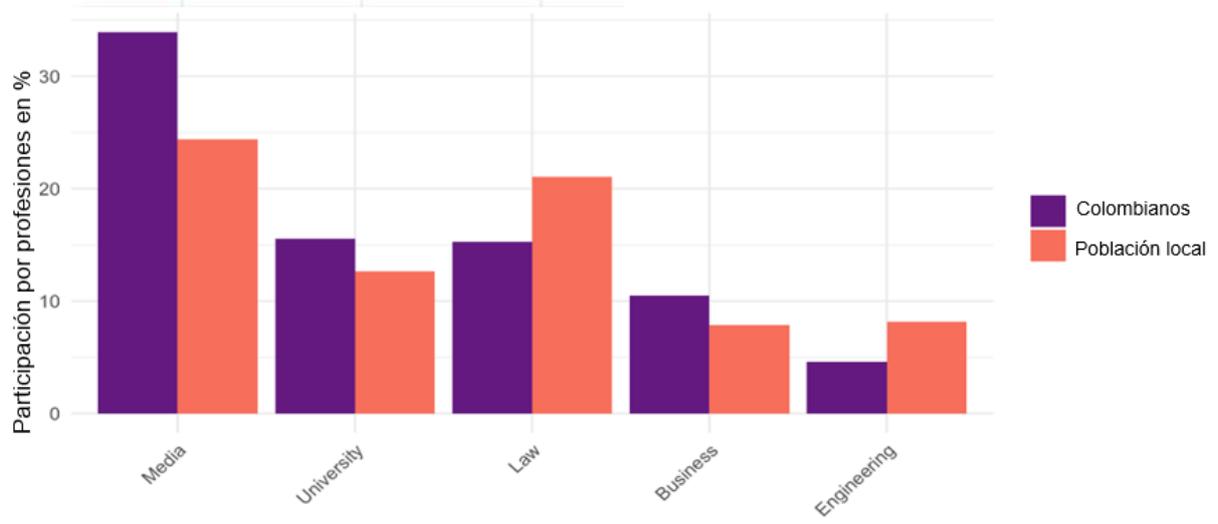


México

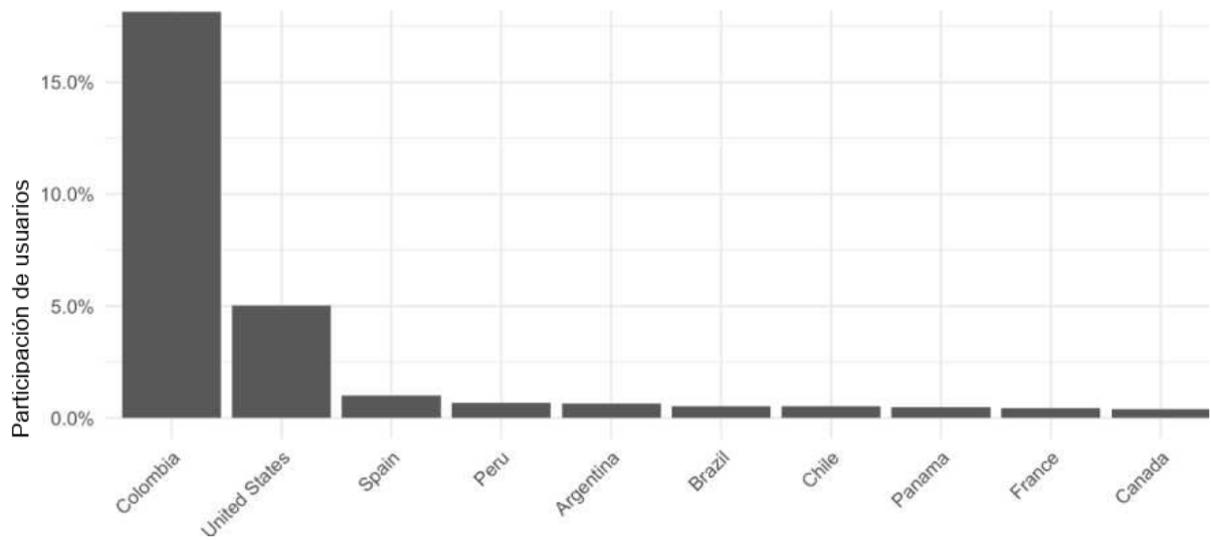
México: Distribución entre centros de negocios



México: presuntas profesiones de los usuarios

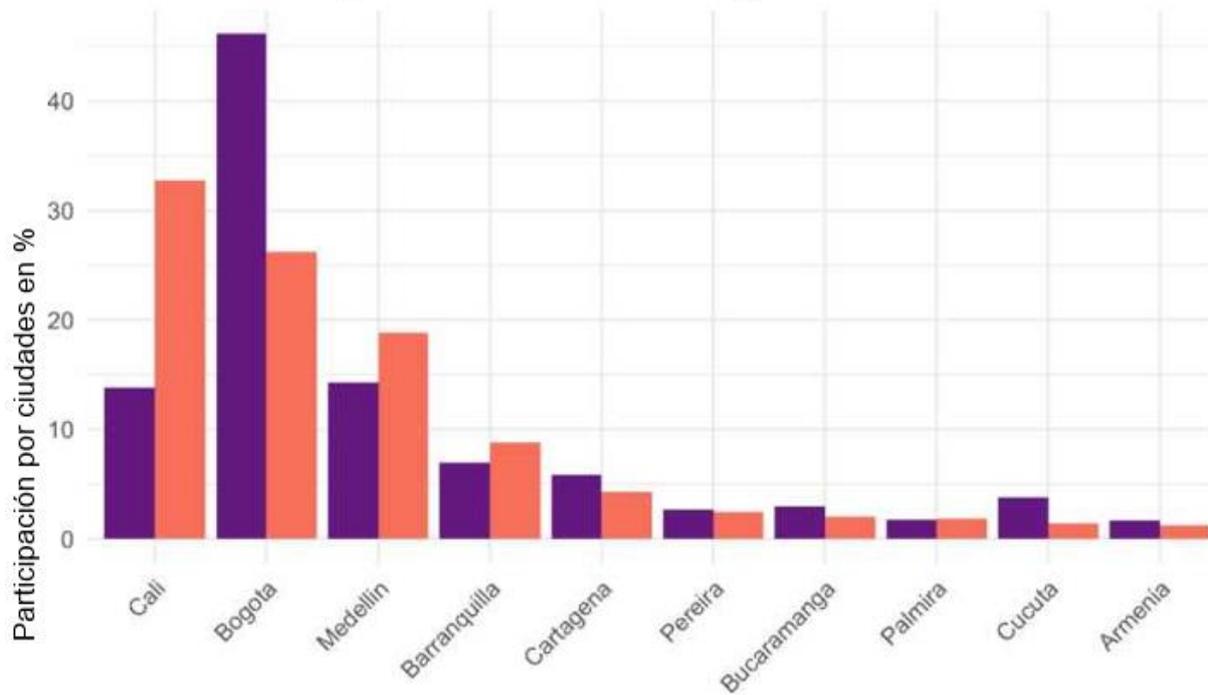


México: porcentaje de usuarios por país visitado

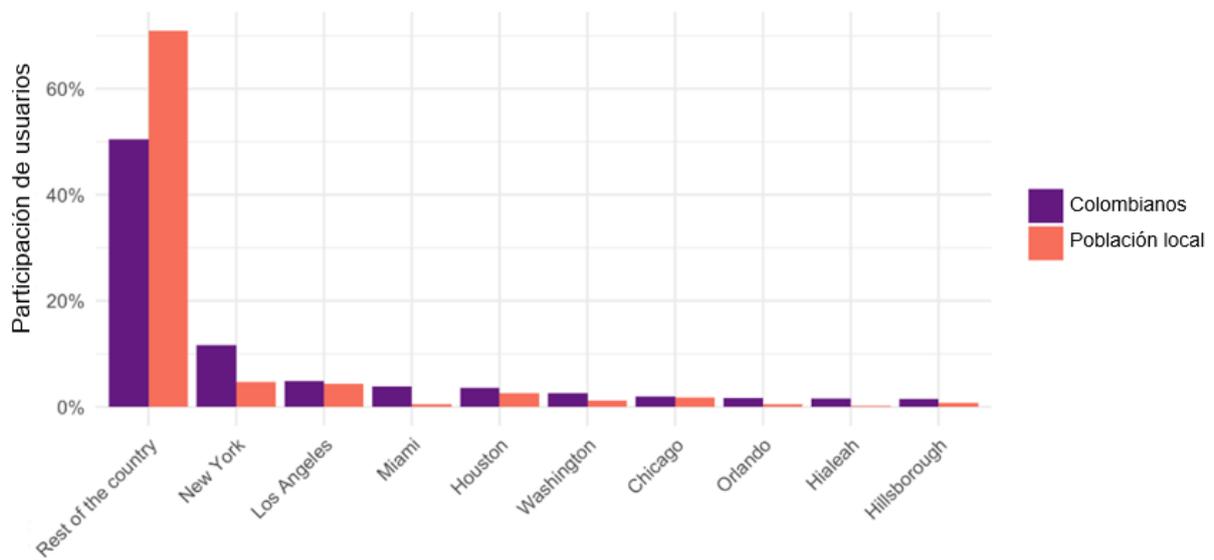


EE.UU

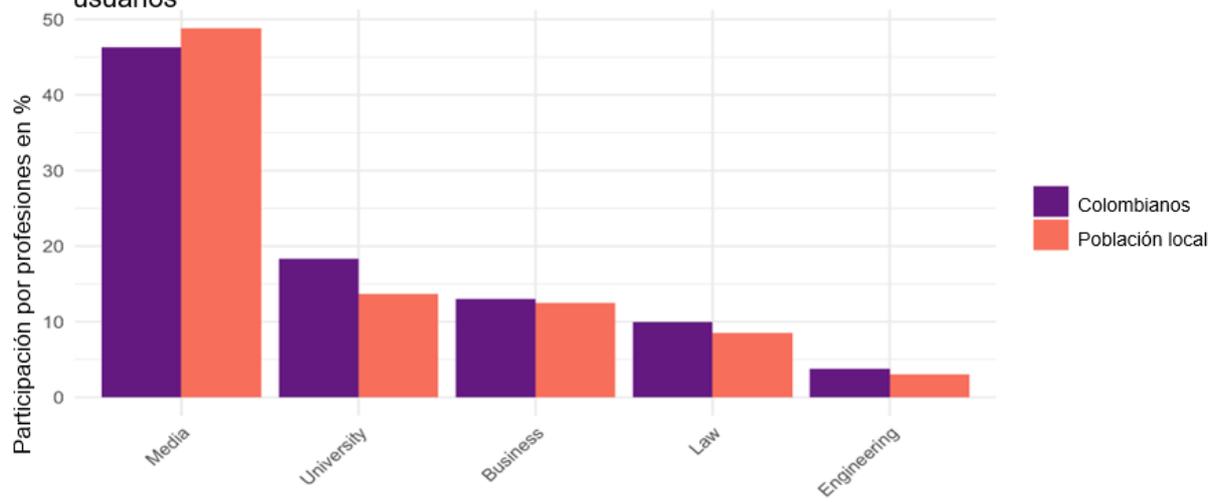
Estados Unidos: presuntas ciudades de origen en Colombia



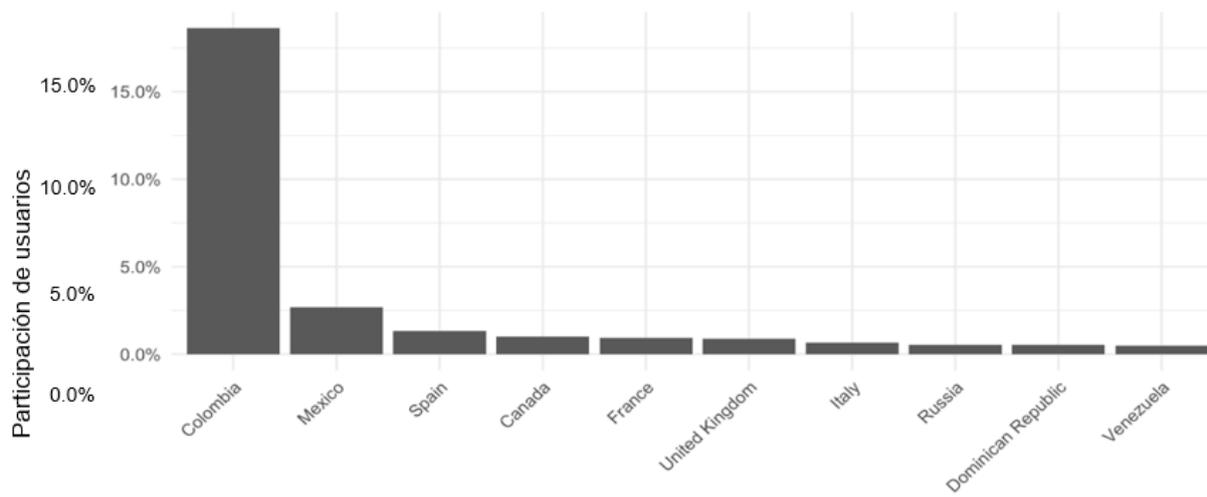
Estados Unidos: distribución entre centros de negocios



Estados Unidos: presuntas profesiones de los usuarios

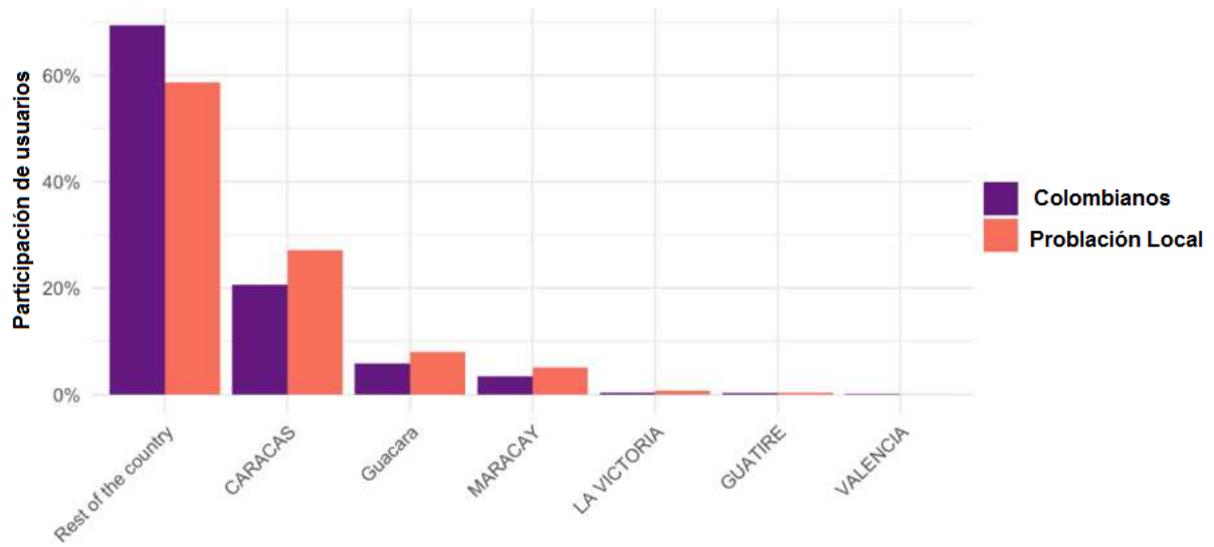


Estados Unidos: porcentaje de usuarios por país visitado

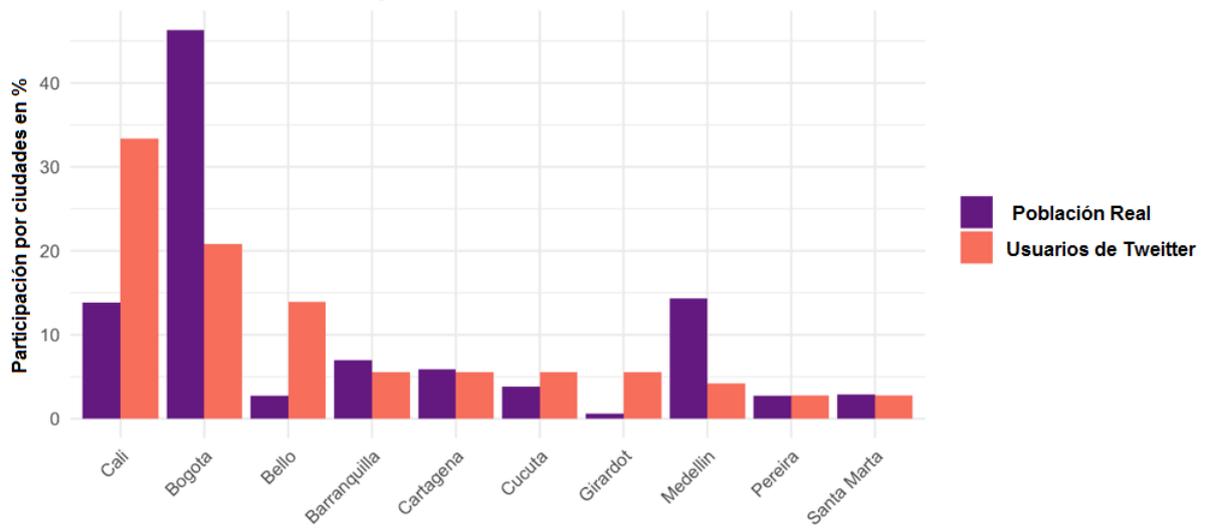


Venezuela

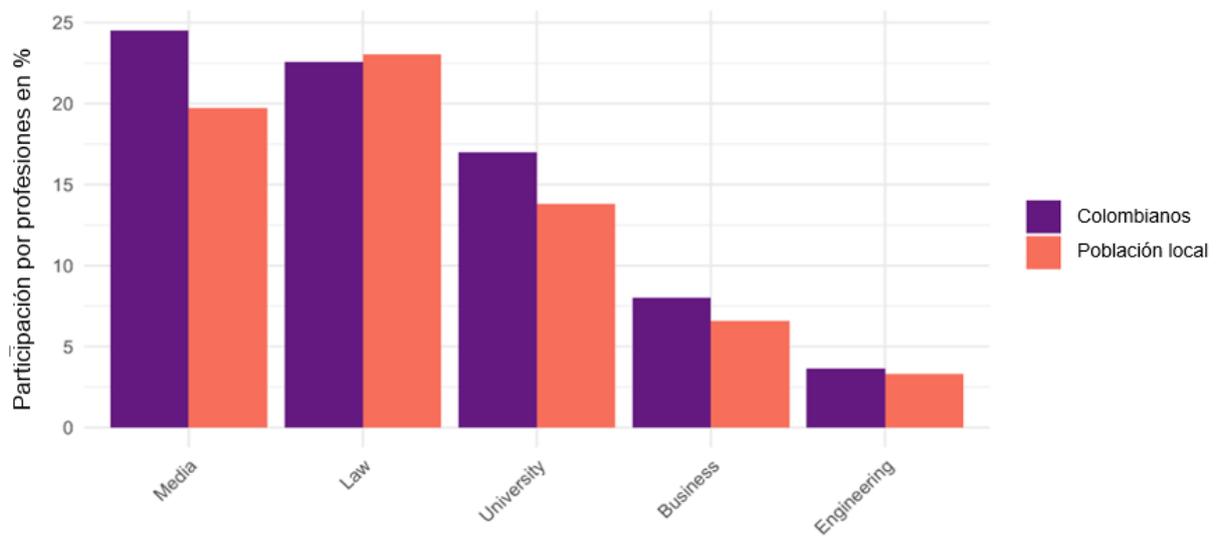
Venezuela: Distribución entre centros de negocios



Venezuela: presuntas ciudades de origen en Colombia



Venezuela: presuntas profesiones de los usuarios



Venezuela: porcentaje de usuarios por país visitado

