LA MIGRACIÓN TEMPORAL ASISTIDA DE AIESEC: ¿UNA FUERZA TRANSNACIONAL QUE OPERA EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO?

ANA MARÍA VELA REY

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES
BOGOTÁ D.C., 2013

“La migración temporal asistida de AIESEC:
¿Una fuerza transnacional que opera en el mercado laboral colombiano?”

Estudio de caso

Alianza estratégica entre AIESEC en Colombia y SABMiller durante el periodo 2008 – 2011

Presentada como requisito para optar al título de

Internacionalista

En la Facultad de Relaciones Internacionales

Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario

Presentado por:

Ana María Vela Rey

Dirigida por:

Jorge Gaitán Villegas

Semestre II, 2013

Al mundo que hoy necesita tanto.

Al mundo que aclama jóvenes líderes que no tengan miedo de soñar, aquellos con los cuales he tenido conversaciones ganadoras y sueñan un mundo sin inequidad y sin corrupción.

A mis héroes, mi mamá y mi papá que han formado una mujer soñadora y sin límites para cambiar el mundo.

Al joven adulto de mi director que soñó conmigo este ideal.

A mi soporte emocional, Luis Felipe Orbegozo.

AGRADECIMIENTOS

El presente estudio de caso, es un sueño hecho realidad. Cinco años de formación en la Universidad del Rosario, dos años y medio de formación de liderazgo, un año de introspección y veinte dos años de perfección han definido un trabajo hecho con el corazón y la razón.

Este trabajo es la culminación de una etapa y la apertura de muchos sueños por cumplir. Un estudio que hoy se termina gracias a mis ideales y a las personas que me soportaron durante el proceso.

Mis más sinceros agradecimientos para mi profesora de taller de investigación, Verónica Ramírez, que sin su dedicación, pasión y profesionalismo de sus clases quizás no me habría soñado el objetivo de este trabajo. Agradezco a los excelentes profesores que permitieron formar en mi un pensamiento crítico, argumentativo y humanista.

Agradezco infinitamente a mi honorable director de trabajo de grado, Jorge Gaitán, porque este trabajo no sería nada sin nuestras conversaciones de productividad, competitividad, proyecto de Bancoldex, libro de AIESEC y su rol en el mundo. Porque este trabajo es fruto de un hombre ilustrado, culto, filosofo, ingeniero, politólogo, administrador, internacionalista, editor, líder de jóvenes y sobre todo soñador de soñadores. A él extiendo una sincera conmemoración de mi parte y de parte de AIESEC en Colombia que le debe tanto conocimiento y profesionalismo.

Extiendo mi agradecimiento a mi familia, especialmente a mi mamá y mi papá que siempre pensaron en mi felicidad, en mis capacidades y en mis locuras. Agradezco de igual forma a mis segunda familia, AIESEC que me formó, me transformo en la líder que soy hoy y que permitirá con eso transformar miles de vidas más.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. RELACIONES TRANSNACIONALES Y LA GLOBALIZACIÓN	6
1.1. GLOBALIZACIÓN, COMPETENCIA Y COOPERACIÓN	6
1.2. ACTORES INTERNACIONALES Y FUERZA TRANSNACIONAL	7
1.3. LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES	15
1.4. FLUJOS MIGRATORIOS Y MIGRACIÓN TEMPORAL ASISTIDA	17
1.5. FLUJOS MIGRATORIOS HACIA COLOMBIA	22
2. PRODUCTIVIDAD LABORAL	26
2.1. PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD EN LA ECONÓMIA COLOMBIANA	26
2.2. LA BRECHA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL	29
2.3. CAPITAL HUMANO Y MERCADO LABORAL	32
3. EL CASO DE ESTUDIO: MIGRACIÓN TEMPORAL ASISTIDA EN COLOMBIA	36
3.1. AIESEC: UNA FUERZA TRANSNACIONAL	36

3.2. HABILIDADES Y COMPETENCIAS LABORALES 40

3.3. LA CURVA DE EXPERIENCIA: ANTICIPACIÓN Y ACELERACIÓN BAJO CONTROL 41

3.4. ALIANZA ENTRE SABMILLER Y AIESEC EN COLOMBIA 43

3.5.CASOS DE LUCAS FLORÉZ Y JUAN CARLOS PEÑA 45

4. CONCLUSIÓN 47

5. BIBLIOGRAFÍA

6. ANEXOS

LISTA DE GRÁFICOS Y TABLAS

Pág.

Gráfico 1. Actores Internacionales 10

Gráfico 2. Llegadas de viajeros extranjeros a Colombia, 2004-2011 (Puntos de Control DAS) 24

Gráfico 3. El índice de Competitividad Global. 28

Gráfico 4. Ocupados según sector económico octubre-diciembre de 2012. 32

Gráfico 5. Ambientes Globales de Aprendizaje. 39

Gráfico 6. ¿Cómo tomar el control de su propia curva de experiencia? 42

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Gráfico. Total inmigrantes al país por quinquenio 1970-2005.

Anexo 2. Gráfico. Posición relativa de Colombia frente a otros países.

Anexo 3. Gráfico. Nivel de productividad relativa.

Anexo 4. Gráfico. El avance en la productividad laboral ha sido lento PIB por hora trabajada.

Anexo 5. Gráfico. El crecimiento de las ciudades más grandes de América Latina ya no supera al crecimiento del resto de la economía de la región.

Anexo 6. Gráfico. La brecha de productividad.

Anexo 7. Gráfico. Tasa de Cobertura Neta de Educación.

Anexo 8. Gráfico. Comparativo internacional de Cobertura en Educación Superior (Nivel Pregrado), 2009.

Anexo 9. Gráfico. Porcentaje de recién graduados 2001-2011 que se encuentran vinculados al sector formal de la economía y Tasa de Informalidad por nivel educativo.

Anexo 10. Tabla. Operacionalización entrevista.

Anexo 11. Tabla. AIESEC-SABMiller interns.

Anexo 12. Gráfico. Modelo Global de Competencias AIESEC.

INTRODUCCIÓN

El mundo globalizado ha acelerado la movilidad de bienes, de capitales, de información y de personas. Diferentes formas de migración cobran cada vez mayor importancia, como por ejemplo la migración internacional por razones económicas.

Las cifras aumentan y los fenómenos migratorios se diversifican y se extienden por toda la faz de la tierra. "Hoy en día, el número de personas que vive fuera de su país de origen es superior a 175 millones, más del doble del número de hace 35 años"[1].

La libre circulación de las personas no es uno de los temas claves en las negociaciones de los acuerdos comerciales. Sin embargo, los procesos de integración política y económica, y los sistemas de cooperación internacional estimulan aún más las migraciones.

La investigación académica parece concentrar su interés en las consecuencias negativas de la migración. Sin embargo, las consecuencias positivas ha sido poco exploradas en la mayoría de las veces, posiblemente debido a prejuicios inveterados frente a la migración.

"Los problemas de migración resultantes, incluyendo la trata de personas, el contrabando de migrantes, los problemas de género y la migración en el contexto del comercio en servicios, representan necesidades adicionales de la producción de estadísticas en el ámbito tanto nacional, como internacional"[2].

En Francia, por ejemplo, se produjo recientemente la expulsión de 1.000 gitanos migrantes, que habían vivido por mucho tiempo como semi–nómadas en territorio francés, pero habían logrado una relativa integración: factores asociados a la seguridad social y a las relaciones laborales se combinaron con claras motivaciones de carácter xenofóbico.[3]

---

[1] Ver Organización Internacional para las Migraciones - OIM. "Migración y demografía", *s.f.* p 4. Documento electrónico.
[2] Ver OIM. "Migración y demografía", p 4. Documento electrónico.
[3] Comparar 20 minutos.es. Tema de búsqueda: (Gitanos en Europa), 2010. Consulta electrónica.

Además de la escasez de evidencia empírica acerca de las consecuencias positivas de las migraciones en general, se puede afirmar también que existe un problema, en particular: la escasa evidencia empírica de un esfuerzo investigativo por profundizar en la tipología de las migraciones.[4]

Desde esta perspectiva particular, esta investigación se propone contribuir a explorar en profundidad un tipo específico de migración: la migración temporal asistida. Este concepto relativamente nuevo se refiere a una forma particular de migración con las siguientes características:

Los actores: son cuatro los actores que intervienen en esta modalidad particular de migración: los sujetos migrantes del país de origen; las organizaciones que reciben a los migrantes temporales en el país de destino; las autoridades de ambos Estados; la plataforma que asiste a los migrantes temporales a lo largo de los diferentes procesos.

Los procesos: esta forma particular de migración articula un complejo conjunto de procesos: la caracterización precisa de la oferta y de la demanda; la identificación de los sujetos migrantes y de las organizaciones interesadas en recibirlos temporalmente en el país de destino; el compromiso mutuo; la legalización de la migración temporal ante las autoridades de ambos países; el seguimiento estrecho de la experiencia y el acompañamiento in situ de cada migrante; el retorno al país de origen; la readaptación.

La duración: otra característica fundamental de este tipo particular de migración es su temporalidad: todos los actores coinciden en que la experiencia migratoria fluye a lo largo de un cronograma cuidadosamente planeado, con un inicio y una terminación claramente predefinidos.

Para esta investigación, se ha optado como metodología por el estudio de caso. Se trata de explorar en profundidad el funcionamiento del cuarto actor — la plataforma especializada en asistir a los migrantes en todos los procesos —, lo que algunos internacionalistas liberales caracterizarían como una fuerza transnacional que

[4] Comparar Organización Internacional para las Migraciones página oficial- OIM. Tema de búsqueda: (Migración). Consulta electrónica.

facilita este tipo particular de movimientos transfronterizos. De esta manera, se pretende demostrar que en el mercado laboral de Colombia existen ciertos desajustes entre oferta y demanda: algunas empresas demandan perfiles específicos en términos de talento profesional y de capital humano que no logran llenar con profesionales que hacen parte de la oferta laboral local.

La migración temporal asistida de AIESEC en Colombia puede contribuir a llenar estos vacíos en la oferta laboral local y suplir esta demanda específica de empresas como SABMiller, gracias a su plataforma global y a su método particular de construir competencias laborales avanzadas y habilidades concretas: un capital humano que corresponde a sus exigencias.

En este sentido el texto tiene como objetivo, caracterizar y explicar cómo opera la migración temporal asistida de AIESEC (Asociación internacional de estudiantes de Ciencias Económicas y Comerciales) — en términos de una fuerza transnacional — en el mercado laboral en Colombia, mediante el estudio de caso de la alianza estratégica entre AIESEC en Colombia y SABMiller, durante el periodo 2008 – 2011. Buscando analizar en particular la explicación de la relación entre los conceptos de fuerza transnacional y de migración temporal asistida, desde la perspectiva de la conceptualización liberal; caracterizar los aspectos centrales del mercado laboral colombiano y describir sus vínculos con el funcionamiento general de la economía; identificar los desajustes concretos entre oferta y demanda laboral y explicar la influencia de la migración temporal asistida de AIESEC en el mercado laboral en Colombia para el caso de la alianza estratégica AIESEC en Colombia y SABMiller.

AIESEC facilita efectivamente migraciones temporales asistidas y es reconocida en el ámbito corporativo y entre los organismos multilaterales. Por ejemplo, Kofi Annan, ex Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, expresó lo siguiente:

> La ONU siempre ha reconocido que la imaginación, los ideales y las energías de los jóvenes son vitales para el continuo desarrollo de las sociedades en que viven. AIESEC ha contribuido a este desarrollo actuando como un agente de cambio positivo a través de la

> educación y del intercambio cultural para desarrollar una comprensión más amplia de las temáticas culturales, socio-económicas y de gestión empresarial.[5]

Sin embargo, no existen estudios académicos que investiguen acerca de su influencia concreta en la sociedad. El concepto de fuerza transnacional aplicado a un estudio de caso específico sobre la actividad de AIESEC permitiría explorar en la práctica los bordes de las teorías de relaciones internacionales, en términos de "movimientos de información, dinero, objetos, personas u otro tangible o intangible entre las fronteras de los Estados cuando al menos un actor no es un agente del gobierno o una organización no gubernamental" [6].

Otro argumento a favor de realizar esta investigación: permite explorar de cerca algunos de los desajustes del mercado laboral colombiano, con el fin de entender en la práctica la importancia del concepto de capital humano y de caracterizar las competencias laborales que exigen las empresas más productivas y competitivas del país.

En el contexto de apertura comercial y de profunda internacionalización del país mediante un complejo entramado de tratados de libre comercio y de otros acuerdos bilaterales y multilaterales que Colombia está firmando o que ya están entrando en vigor, la brecha de productividad y la competitividad sistémica comparada son factores que pueden explicar qué tan exitosa será en el futuro la inserción del país en la economía global.

La presente investigación intentará trabajar directamente a partir de fuentes primarias que permitan caracterizar cómo opera la fuerza transnacional en el caso de AIESEC, recolectar información para uso académico y explorar en forma directa el fenómeno de la migración temporal asistida.

Se buscará también indagar sobre la conceptualización de las diferentes tipologías de la migración con el fin de aportar y ojalá crear conceptos que den voz y conocimiento a nuevos fenómenos internacionales.

---

[5] Ver AIESEC en La Plata. Tema de búsqueda: (historia de AIESEC), 2013. Consulta electrónica.
[6] Ver Keohane, Robert y Nye, Josep."Transnational relations and world politics". *Jstor*. Vol, 24, No.3. 1971. p. 332.

Investigación que se hará a través de un orden metodológico descriptivo y de correlaciones causales desde una aproximación interpretativa y explicativa; se procederá a recolectar datos mediante métodos cuantitativos y cualitativos para intentar evaluar la influencia de la alianza estratégica sobre el proceso de migración temporal asistida de AIESEC en Colombia; se escogerán sub–grupos de practicantes internacionales de AIESEC en función de los departamentos, de los proyectos o de las actividades asignadas por SABMiller, para medir algunos indicadores de la evolución a través del tiempo de la experiencia individual. Además se utilizarán fuentes secundarias relacionadas con el enfoque teórico transnacionalista de Keohane, con el fin de caracterizar a AIESEC como fuerza transnacional.

1. RELACIONES TRANSNACIONALES Y LA GLOBALIZACIÓN

1.1. GLOBALIZACIÓN, COMPETENCIA Y COOPERACIÓN

El fenómeno de la globalización permite explicar el surgimiento de formas nuevas de cooperación y la apertura continua de nuevos mercados: "En los años 70, empezó una nueva revolución comercial, Japón se introdujo con fuerza en los mercados internacionales y Estados Unidos se abre al mundo, basados en la globalización de productos y de las empresas"[7].

Hoy en día, la globalización arroja efectos positivos y negativos sobre el crecimiento económico y el desarrollo político y social de muchos países:

- "El rápido crecimiento y la reducción de la pobreza en China, India y otros países que eran pobres hace 20 años, ha sido un aspecto positivo de la globalización"[8].
- Sin embargo, "la preocupación de que ha aumentado la inequidad y la degradación medioambiental"[9], son efectos negativos de la globalización.

"Esta globalización de la producción viene acompañada de flujos de capital, de inversión directa en los países de reciente desarrollo, y de internacionalización de las grandes empresas (en los mercados financieros internacionales) en los países de mayor desarrollo"[10]. Este fenómeno ha transformado la realidad internacional: los países deben tomar decisiones sobre diversificación de mercados, trabajo en redes, inversiones en infraestructura, reformas de los regímenes laborales y otros.[11]

La globalización ha modificado la concepción de una competencia económica a ultranza. En palabras de Gilpin:

> Los liberales creen que el intercambio y la competencia económica son (en su conjunto) una razón (básica para la existencia) de las relaciones pacíficas entre naciones porque los

[7] Ver Organization of American States-OAS. "Capítulo I. Globalización y su impacto en el comercio mundial y regional", 1993. Documento electrónico.
[8] Ver Banco Mundial –BM. Tema de la búsqueda: (Globalización). 2000. Consulta electrónica.
[9] Ver BM. Tema de la búsqueda: (Globalización). Consulta electrónica.
[10] Ver Organization of American States-OAS. "Capítulo I. Globalización y su impacto en el comercio mundial y regional", 1993. Documento electrónico
[11] Comparar BM. Tema de la búsqueda: (Globalización). Consulta electrónica

> beneficios derivados de la expansión de la interdependencia entre economías nacionales tiende a promover relaciones cooperativas, crear lazos de intereses mutuos y de compromisos en la preservación del statu quo.[12]

La interdependencia ha promovido que se abran oportunidades de interés mutuo, que los Estados, no encuentren solo debilidades en otros Estados, sino que por el contrario se creen relaciones de cooperación que permitan el crecimiento mutuo y que las debilidades de uno y las fortalezas de otros se complementen y permitan el mutuo desarrollo entre Estados.

1.2. ACTORES INTERNACIONALES Y FUERZA TRANSNACIONAL

El fenómeno de la globalización también ha provocado cambios estructurales en términos de las relaciones internacionales: el Estado moderno está cada vez más atrapado en redes de interconexión mundial, permeadas por fuerzas cuasi–supranacionales, intergubernamentales y transnacionales. Cada vez resulta menos capaz de determinar su propio destino.[13]

Para los realistas, esta situación no parece tener sentido. Por supuesto, se trata de un cambio estructural que altera el funcionamiento del sistema internacional, "descrito como el tránsito de un orden westfaliano tradicional a un orden post–westfaliano en reproducción bajo una diversidad de variantes a través del tiempo y de espacios en la práctica real"[14].

Variantes que tiempo atrás no estaban previstas y actores internacionales que no se habían identificado. Se trata de una realidad en plena transformación[15]: Estados que ya no pueden funcionar individualmente y que requieren de otros Estados para

[12] Ver Gilpin, Robert, *The Political Economy of International Relations*,1987. p.31.
[13] Comparar Martiné, Eduardo; Tello, César y Gorostiaga, Jorge Manuel. "Globalización y reforma educativa en América Latina: Una discusión inacabada", *Scielo*. Vol, 12, No.43. 2008.
[14] Ver Garay, Luis Jorge. "Una revisión analítica sobre la racionalidad pública de las políticas de cooperación para el desarrollo y la migración internacional". En *Infancia, juventud y migraciones*, 1997. p.10. Documento electrónico.
[15] Comparar Garay, Luis Jorge. "Una revisión analítica sobre la racionalidad pública de las políticas de cooperación para el desarrollo y la migración internacional". En *Infancia, juventud y migraciones*, p. 10. Documento electrónico.

poder crecer y desarrollarse dentro de la red. Se trata del fenómeno de la globalización.

Según David Held (Held, 2002) y Jan A. Scholte (Scholte, 2000), la globalización se puede describir en los siguientes términos:

> Los Estados no pueden abordar unilateralmente los problemas globales que se les presentan debido a la complejidad e interdependencia que existe entre ellos, por lo que es preciso desarrollar instrumentos de gobierno y cooperación a nivel mundial. Existe una necesidad de reformar el sistema internacional de forma racional para poder afrontar estos nuevos retos dándoles a las instituciones internacionales un papel decisivo en este ordenamiento.[16]

En este sentido, "El incremento de las relaciones entre los diferentes actores generaba una interdependencia compleja (Keohane/ Nye, 1988) que indefectiblemente conduciría a la gobernanza global"[17], según los teóricos neoliberales.

Las tres esferas determinantes del fenómeno de la globalización fueron definidas por Luis Jorge Garay de la siguiente manera:

a) La economía: el arreglo social para la producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios, bajo propósitos-desafíos colectivos perdurables, como el desarrollo sustentable y la preservación del medio ambiente.

b) La política: el ordenamiento social para la coordinación, aplicación y legitimación del uso del poder en sus diversas formas desde la más visible e inmediata como es el aparato militar y policivo para la conservación del orden público y la preservación de la seguridad territorial hasta la más mediatizada-elaborada como es la estructura jurisdiccional para velar por el imperio de los principios rectores-reglas de juego sobre las conductas y convivencia ciudadanas, incluyendo las regulaciones del comportamiento de los agentes económicos en el mercado.

[16] Comparar Palomo Garrido, Aleksandro: "Apuntes teóricos para el estudio de la Globalización desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales", 2012. P 72. Documento electrónico.
[17] Comparar Palomo Garrido. "Apuntes teóricos para el estudio de la Globalización desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales", p 75. Documento electrónico.

c) La cultura: la conciencia social representada por los valores, creencias, principios, preferencias y gustos de la población recreada permanentemente por la historia de la propia sociedad.

Estas esferas se articulan estrechamente de tal forma que se genera un cambio estructural, cuya fuerza propulsora lima diferencias y encuentra homogeneidad en lo que antes podría haber sido un muro para la cooperación.

En su artículo: En torno a las relaciones internacionales y la globalización. Una síntesis analítica reflexiva, finalmente Garay define propone la siguiente definición de la globalización:

Un proceso social en el que las restricciones de la geografía en los arreglos social y cultural se desvanecen y mediante el cual la gente va concientizándose de tal desvanecimiento. Bajo esta concepción se argumenta que los intercambios materiales (en la esfera económica) localizan: los intercambios políticos (en la esfera política) internacionalizan; y los intercambios simbólicos (en la esfera cultural) globalizan.[18]

"Peter Gowan y Giovanni Arrighi sostienen que el proceso globalizador que se dio tras la terminación de la Guerra Fría fue resultado de las acciones estratégicas de determinados Estados y poderes económicos relacionados con el capital financiero internacional"[19].

Tales estrategias tenían como objetivo justificar un sistema internacional bajo el dominio de Estados Unidos. Emmanuel Todd y David Harvey "apoyan esta premisa, pero constatan que el país norteamericano es una potencia en declive, lo cual dota al proceso globalizador de una inestabilidad de alto riesgo que puede culminar en un enfrentamiento entre potencias o el colapso de todo el sistema hegemónico"[20].

[18] Comparar Garay, Luis Jorge. "Colombia; estructura industrial e internacionalización 1967-1996", 1998. Documento electrónico

[19] Ver Palomo Garrido. "Apuntes teóricos para el estudio de la Globalización desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales", 2012. p 72. Documento electrónico.

[20] Ver Palomo Garrido. "Apuntes teóricos para el estudio de la Globalización desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales". p 72. Documento electrónico.

Estas definiciones invitan a cuestionarse acerca de los tipos de actores del sistema internacional — definidos desde la perspectiva de las relaciones internacionales — para entender su rol dentro de la globalización.

El sistema internacional está constituido por un conjunto de actores, cuyas relaciones generan una configuración de poder (estructura), dentro de la cual se teje una red compleja de interacciones (proceso) de acuerdo con determinadas reglas.

Esther Barbe dice que el actor internacional "es aquella unidad del sistema internacional (entidad, grupo, individuo) que goza de habilidad para movilizar recursos que le permitan alcanzar sus objetivos, que tiene capacidad para ejercer influencia sobre otros actores del sistema y que goza de cierta autonomía"[21].

A su vez, a partir de la sociología de las Relaciones Internacionales, Merle precisa que "por actor hay que entender toda autoridad, todo organismo, todo grupo, e incluso, en el caso límite, toda persona capaz de desempeñar una función en el campo social; en nuestro caso concreto en la escena internacional".[22]

De esta manera, se deduce de la definición de estos dos autores que un actor internacional puede ser capaz de influir y/o de desarrollar una función en la escena internacional. Barbe incorpora en su texto la siguiente tipología de actores, según Merle.

Para el presente caso de estudio, nos concentraremos en un tipo de actor internacional: las Fuerzas Transnacionales, que pueden ser Organismos no gubernamentales, firmas multinacionales o la opinión pública internacional.

Según la tradición realista y neorrealista, los actores persisten en reconocer al Estado como actor predominante en la escena internacional y que consta de un "Poder" superior; en contraposición se encuentra:

> La reconceptualización del poder de la economía política internacional (EPI) de los años setenta del siglo XX, y en particular de los globalistas el poder como expresión de interdependencias asimétricas y de las teorías neorrealistas de la estabilidad hegemónica en los años ochenta supuso un mayor reconocimiento de las variables económicas, de los actores no estatales, y de las relaciones transnacionales. Sin embargo, ello no alteró ciertas

[21] Ver Barbe, Esther. "Los Actores internacionales: Definición y tipología". En *Relaciones Internacionales*, 1995. p. 117.
[22] Ver Barbe. "Los Actores internacionales: Definición y tipología", p. 119.

> premisas básicas respecto a su naturaleza relacional y el locus del poder en los actores estatales y en relaciones básicamente interestatales.[23]

En este sentido, el poder al que se refieren los globalistas no parece ser el mismo del que hablan Barry Buzan o Kenneth Waltz, pues se han operado "profundos cambios en las fuentes y en la naturaleza del poder, que han obligado a cuestionarse la centralidad del Estado como sujeto y objeto de las relaciones internacionales"[24]: todo ello exige una revisión crítica, no centrada en el Estado, de los conceptos de "poder" y de "hegemonía".

En palabras de Robert Cox, "…el poder del Estado deja de ser el único factor explicativo, y se convierte en parte de lo que debe ser explicado"[25]. Se trata de un análisis un tanto constructivista, donde se explica la construcción social del sistema de Estados y donde la distribución de las capacidades está dividida en la Estructura y el Proceso–Agente–Estructura.

"Una aproximación centrada en las estructuras que conforman el sistema internacional, más que en los actores, parte del hecho de que como consecuencia de los procesos de transnacionalización y globalización el poder y la soberanía se "desestataliza" y se "desterritorializa", y se "reubica" o redefine a partir de estructuras institucionales, económicas, normativas, de conocimiento, ideas, identidades y significados intersubjetivos… y de relaciones sociales"[26].

Alexander Went, se refiere al diálogo acerca de este cuestionamiento entre los realistas–liberales y los racionalistas–relativistas: las visiones convencionales centradas en los actores estatales han llevado a dar mayor preeminencia al denominado problema del agente-estructura.[27] Este problema ha llegado a la disciplina de las relaciones internacionales desde la teoría sociológica, y en particular de la escuela social-constructivista.

---

[23] Ver Sanahuja, José Antonio. "El poder de las relaciones internacionales". En *Máster Interuniversitario en Diplomacia y Relaciones Internacionales,* 2012. p. 6.
[24] Ver Sanahuja, José Antonio. "El poder de las relaciones internacionales", p. 7.
[25] Ver Sanahuja, José Antonio. "El poder de las relaciones internacionales", p. 7.
[26] Ver Sanahuja, José Antonio. "El poder de las relaciones internacionales", p. 8.
[27] Comparar Wend, Alexander E. "The agent-structure problem". En *The agent-structure problem in international relations theory,* 1987. p. 35.

En este sentido, el constructivismo tiene en cuenta interacciones simbólicas, comprensiones intersubjetivas y la adquisición de identidades que no se concebían anteriormente en Relaciones Internacionales.

Es a partir del análisis de esas estructuras y relaciones que el sistema internacional, tradicionalmente visto en términos "westfalianos" — es decir, "como un conjunto de Estados basados en el principio de soberanía territorial y ordenados jerárquicamente —, es redefinido como un sistema "post-internacional" (Rossenau), "post-westfaliano" (Cox), o de un sistema de jurisdicciones múltiples y yuxtapuestas, caracterizados como un "nuevo medievalismo (Bull)"[28].

Así mismo desde el neoliberalismo, la interdependencia compleja planteada por dos importantes teóricos de las relaciones internacionales en las teorías liberales — Keohane y Nye — sirve para representar un modelo del sistema internacional como el conjunto de actores (gubernamentales, subestatales y no estatales) que estrechan relaciones (interestatales, transgubernamentales y transnacionales) que fomentan la cooperación y conexiones fuertes que permiten flujos de información, comercio, objetos físicos, financieros, libre circulación de hombre e ideas. [29] Donde no existe jerarquización de la agenda, ni un rol militar, por el contrario, existe la función de fuertes canales de comunicación y de negociación.

Es notable que para Keohane y Nye este conjunto de actores ha definido relaciones de cooperación y ayuda recíproca que permita el crecimiento conjunto entre las partes, donde

> Han adquirido un nuevo potencial de negociación en el plano internacional. En términos simples, en el contexto mundial de las últimas décadas los Estados no son independientes unos de otros, son interdependientes. La interdependencia o la dependencia mutua se refiere a situaciones caracterizadas por efectos recíprocos entre países o entre actores de diferentes países.[30]

[28] Ver Sanahuja, José Antonio. "El poder de las relaciones internacionales". p. 8.
[29] Comparar Keohane, Robert O y Joseph S. Nye. "Power and Interdepence". Foreign affairs. No. 7, Vol .55 1989. p.3.
[30] Ver Keohane, Robert O y Joseph S. Nye. "Power and Interdepence". Foreign affairs. No. 7, Vol .55 1989. p.3.

Relaciones que han sido identificadas y construidas bajo esquemas normativos, reglas y acuerdos que se pactan entre las partes para permitir consolidar una relación duradera e interdependiente.

Los actores internacionales no son necesariamente iguales y esta igualdad tampoco es un requisito sine qua non para conformar un régimen internacional. Empero, los regímenes internacionales no se podrían concebir sin un sistema interdependiente.

La función básica de los regímenes es coordinar el comportamiento del Estado para alcanzar los resultados deseados en un área en particular. En el mismo sentido Keohane y Nye definen los regímenes como "conjuntos de arreglos gobernantes" que incluyen "redes de reglas, normas y procedimientos que regulan el comportamiento y controlan sus efectos"[31]

Estas relaciones de interdependencia son entendidas desde los efectos de las relaciones transnacionales y las políticas interestatales, entre los cuales Keohane y Nye mencionan a los tratados internacionales, las comunicaciones globales, los cambios globales o el pluralismo internacional que terminan en un efecto de dependencia e interdependencia donde los Estados desarrollan la posibilidad de influir sobre otros Estados.[32]

Teniendo en cuenta el concepto de fuerza transnacional de Merle, Keohane y Nye comparten la noción de que los Organismos internacionales, las Organizaciones no gubernamentales, las firmas multinacionales y la opinión pública internacional hacen parte de los actores que lideran el fenómeno transnacional y que han construido redes de poder que les permiten influir en el comportamiento internacional e impulsar a otros actores para el desarrollo y el crecimiento político, social y económico de los Estados.

Un ejemplo: todos los gobiernos de los países miembros de la OCDE han adoptado sistemas para cofinanciar a las ONG y permitir así una relación directa entre

[31] Ver Rivera, María. "La interdependencia y los regímenes internacionales, algunas consideraciones teóricas",1971. p 8. Documento electrónico.
[32] Comparar Keohane, Robert y Nye, Josep. "Transnational relations and world politics". Jstor. Vol. 24, No 3. 1971. p. 332.

actores internacionales que pueden también acceder a recursos privados — cuotas, donaciones, colecta de fondos, en caso de existir materiales, etc. — [33] con lo cual alcanzan un grado de cooperación que termina influyendo efectivamente en el bienestar social.

Se trata de un pueblo internacional — como diría Antonio Tuyol — que se homogeniza bajo una identidad internacional que permite llenar vacíos de relacionamiento entre actores del sistema con el fin de asegurar el cumplimiento de fines humanitarios. A propósito de las fuerzas transnacionales, Barbe concluye lo siguiente:

> Todos aquellos flujos que no parten de una iniciativa pública (gubernamental), sino privada, y que, como corresponde a todo actor internacional, influyen en el sistema internacional. Flujos que pueden provenir de una acción estrictamente individual (mensaje de paz de un Premio Nobel), que pueden adoptar la forma de opinión pública a nivel internacional (movimiento europeísta), que pueden generar beneficios (actividad empresarial), que pueden tener fines humanitarios (ONGD u ONG de ayuda al desarrollo) o espirituales (órdenes misioneras), etc.[34]

En este sentido se aclara cómo las Organizaciones No Gubernamentales actúan evidentemente como fuerza transnacional: constituyen una fuerza propulsora que bajo sus propios esquemas de acción actúan sobre el fenómeno de la globalización.

1.3. LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

> De la misma forma, el reconocimiento o no por parte de un Estado a una ONG (manifestado por el otorgamiento o no de la personería) no le da nacimiento: las ONGs existen y se desarrollan más allá del reconocimiento o no de los gobiernos.[35]

[33] Comparar Barbe. "Los Actores internacionales: Definición y tipología", p. 180.
[34] Ver Barbe. "Los Actores internacionales: Definición y tipología", p. 180.
[35] Ver Rise, Patrick. "El rol de los organismos no gubernamentales de derechos humanos en naciones unidas". *S.f.*

Según este concepto, la ONG tiene un carácter privado y de libre expresión; lo seguirá siendo incluso si alguno de sus miembros es designado por autoridades gubernamentales. Se rescata así la excelente oportunidad para que las ONG entren en contacto con los gobiernos y hagan parte de los grupos de presión que contribuyen a crear políticas públicas por beneficio de la sociedad. Según Merle, "la internacionalidad de la ONG viene dada por la multinacionalidad de sus miembros"[36].

Teniendo en cuenta otra concepción de ONG, se encuentra la relación y definición de la Organización No Gubernamental determinada por su número de miembros. "Asociaciones o grupos, constituidos de modo permanente por particulares (individuos o colectivos) de diversos países (mínimo tres), que tienen objetivos no lucrativos de alcance internacional".[37]Incluso se pone como determinante que la ONG debe tener alcance internacional.

Las definiciones y concepciones de ONG pueden variar mucho y esto ilustra la diversidad y pluralidad de este tipo de organizaciones. Sin embargo, el denominador común es una causa que se defiende sin fines lucrativos y sin depender de recursos o estructuras de origen gubernamental.

Marcel menciona a "gigantes y enanos" que son multinacionales, de una manera u otra. Pero ¿hasta qué punto está pluralidad de organizaciones y de causas puede llegar a afectar a los Estados? Como dicen Rusett y Starr: ¿qué pasa si las ONG tejen la trama de la sociedad global? ¿Hasta qué punto esa globalización afecta a todos los Estados?

Teniendo en cuenta el problema de credibilidad y sostenibilidad básico de las ONGs, se descubren una serie de lineamientos internacionales que permitan mitigar ese riesgo y que además buscan defender el interés privado de las organizaciones, evitando que los intereses gubernamentales primen sobre el de las ONG y su visión pierda sentido.

Las Naciones Unidas han establecido "que los recursos básicos de esas ONG deberían proceder, en su mayor parte, de miembros individuales (cuotas individuales)

[36] Ver Barbe. "Los Actores internacionales: Definición y tipología", p. 180.
[37] Ver Barbe. "Los Actores internacionales: Definición y tipología", p. 180.

o de las contribuciones nacionales, aunque no se destacan otros medios de financiación. Lo que se traduce habitualmente por poderes públicos nacionales y por organizaciones internacionales"[38]. Con lo cual se bloquean los intereses gubernamentales que quieran intervenir.

Así mismo las reglas de cooperación y de alianza están diseñadas para controlar el comportamiento y definir los límites de cada rol. Una de estas reglas son los estatutos consultivos y categorías que enmarcan una ONG para entender su forma de accionar.

> El número de ONGs con estatuto consultivo es elevado, más de 400, divididas en dos categorías: Categoría I, que les permite intervenir en la elaboración del orden del día de las sesiones del Consejo, en la que se inscriben aquellas ONG con actividades amplias que cubren todos o casi todos los terrenos de trabajo del ECOSOC y que deben ser vastas, social y geográficamente hablando. Categoría II, destinada a ONG con competencias particulares dentro del amplio marco de los temas acordados por el ECOSOC.[39]

Las ONGs se han ido acercando cada vez más a los Estados, sin perder su visión de origen. Los esquemas estructurales cada vez se muestran más amables para trabajar conjuntamente, sin embargo existen algunos casos donde las ONGs no encuentran cómo trabajar conjuntamente con los Estados: ya sea porque los intereses gubernamentales se sienten amenazados por el poder de redes transnacionales o por insuficiente credibilidad de las propias ONGs.

> Las ONGs capaces de ejercer una influencia sobre los Estados son muy poco numerosas. En otro ámbito, el de la "criminalidad internacional", los conocimientos descansan sobre fuentes a menudo aleatorias (informes de servicios secretos, encuestas sensacionalistas de ciertos diarios, testimonios fragmentarios, datos estadísticos imposibles de verificar, etcétera)[40].

Las ONGs que logran influir sobre los Estados son aquellas que finalmente logran construir una imagen positiva en torno a la fuerza transnacional que representan. El sistema de redes puede ser percibido como una amenaza para la

[38] Ver Escribano, Jorge. "Lecciones de relaciones internacionales", 2010.p 71.Documento electrónico.
[39] Ver Escribano, Jorge. "Lecciones de relaciones internacionales", 2010.p 71.Documento electrónico.
[40] Ver Lemel, Yannick. "Les sentiments d'appartenance collective des Français ". En: *Les Valeurs des Français : évolutions de 1980 à 2000,* 2000.

seguridad de los Estados, porque se trata de actores que el poder realista de los Estados no puede controlar.

De esta manera se puede concluir que las ONGs — gracias a su carácter privado y a su relación delimitada pero no nula con los Estados — han actuado como fuerza transnacional que ha contribuido a impulsar el fenómeno de la globalización.

1.4. FLUJOS MIGRATORIOS Y MIGRACIÓN TEMPORAL ASISTIDA

Conviene ahora retomar la definición de fuerza transnacional: los "movimientos de información, dinero, objetos, personas u otro tangible o intangible entre las fronteras de los Estados cuando al menos un actor no es un agente del gobierno o una organización no gubernamental"[41].

Diferentes movimientos internacionales han caracterizado la conexión de redes invisibles que unen diferentes concepciones de información, dinero, objetos, personas. Usualmente, el actor tangible que vive directamente la transferencia son personas.

El movimiento de personas de una frontera a otra ya ha sido conocido desde tiempo atrás, la migración. "La migración es definida como el movimiento de una persona o grupo de personas de una unidad geográfica hacia otra a través de una frontera administrativa o política con la intención de establecerse de manera indefinida o temporal en un lugar distinto a su lugar de origen"[42].

Existen diferentes tipos de migración que se basan en "la movilidad que implica una dimensión espacial, y en su desplazamiento hay un propósito expreso o implícito"[43]. Teniendo en cuenta que las razones de movimiento puede estar implícita en el lugar, en el tiempo de permanencia, una razón económica, política, etc o cambio de vivienda.

---

[41] Ver Keohane, Robert y Nye, Josep. "Transnational relations and world politics". p. 332.
[42]Ver Organización Internacional para las Migraciones-OIM. Tema de búsqueda: (Conceptos generales sobre la migración), 2005. Consulta electrónica.
[43] Ver Departamento Administrativo Nacional de Estadistica-DANE. "Estimación de la migración 1973-2005", 2008. p.7. Documento electrónico.

> En síntesis, para el análisis de la movilidad espacial se cuenta con cuatro referentes temáticos que permiten desagregar los estudios por categorías, estos son: 1) la dimensión espacial asociada con la dimensión geopolítica, 2) la dimensión temporal, 3) el propósito del movimiento, y 4) el concepto de residencia habitual
> "Cuatro son los factores que intervienen para que un movimiento espacial sea:
> - El traspaso de una frontera político administrativa.
> - El involucrar un cambio de residencia habitual.
> - La duración de la estancia en el lugar de destino.
> - El propósito del movimiento o proyecto migratorio considerado movimiento migratorio.[44]

De esta manera y teniendo en cuenta este tipo de variables, se establecen y se consideran "los movimientos espaciales como pendulares (commuting), temporales-periódicos o definitivos"[45].

Para esta investigación, la migración temporal asistida es el tipo de movimiento migratorio de mayor importancia. Se trata de un "habitual, pero cuya estancia es tan sólo por un período determinado de tiempo. Como ilustración está la población vinculada laboralmente a la recolección de cosechas como el café a nivel nacional y la recolección de frutas en países como España"[46].

Se asocia este tipo de movimiento a la necesidad de buscar desplazamientos que satisfagan una necesidad muy específica, no se trata de una migración de refugio que busca en general salvar la vida y la de familiares.

> Estos desplazamientos espaciales pueden estar asociados con la necesidad de buscar espacios adecuados o especializados para desarrollar actividades escolares, de formación o capacitación personal, actividades laborales, empresariales o comerciales, actividades culturales, recreacionales o turísticas, o, en general, para satisfacer necesidades o intereses de los individuos [47].

Las Guerras Mundiales generaron un cambio en los patrones migratorios. Europa pasó de ser una región emisora de migrantes a una receptora. Después de la Segunda Guerra Mundial, los principales países europeos comenzaron a facilitar el

[44] Ver DANE. "Estimación de la migración 1973-2005", p.8. Documento electrónico.
[45] Ver Dureau F., Flórez C.E. "Las transformaciones de las ciudades de Yopal, Aguazul, durante la explotación petrolera de Cusiana-Cupiagua". En *Las transformaciones de las ciudades*, 2000. p.343
[46] Ver DANE. "Estimación de la migración 1973-2005", p.8. Documento electrónico.
[47] Ver DANE. "Estimación de la migración 1973-2005", p.8. Documento electrónico.

intercambio de bienes y servicios que más tarde incluyó la libre movilidad de las personas.

Al mismo tiempo, algunos de estos países facilitaron la entrada de migrantes extra–regionales con el objetivo de satisfacer la demanda de mano de obra de ciertos sectores de la economía — como la industria automotriz — mediante programas de trabajo temporal.[48]

El número exacto de personas que emigraron de Europa a las Américas durante este período es prácticamente desconocido. Existe información acerca de los flujos migratorios a partir del período denominado

> Era de la Gran Migración, que duró de 1815 a 1914. Durante este siglo entre 22 y 26 millones de personas migraron de los países europeos a las Américas. A pesar de que la mayor parte migró hacia Estados Unidos y Canadá, un importante contingente llegó a América del Sur. Los países de destino más populares fueron Argentina, donde llegaron alrededor de 5 millones de europeos; Brasil, al que llegaron entre 2 y 5 millones; Cuba y México, donde llegaron poco menos de un millón a cada uno; y en menor medida Uruguay, Chile y Venezuela. La mayor parte de los migrantes provenían de Italia (38 %), España (28 %) y Portugal (11 %) (Ayuso, 2009).[49]

Además, las consecuencias que más se tienen en cuenta, son las repercusiones que se tienen sobre el país de origen y el país de destino. Teniendo en cuenta los temas sociales, culturales, legales y económicos que repercuten en el accionar de la persona migrante.

Como regla general, los migrantes que retornan tras haber alcanzado una buena situación financiera en el extranjero reciben un trato favorable e inclusive se les señala como modelo a seguir. Por otro lado, las actitudes hacia quienes regresan al país de origen tras fracasar en su intento de conseguir empleo y residencia en el extranjero pueden hacerles sentir que han defraudado a sus familiares y amigos. Hay muchos otros matices de percepción, dependiendo de que el retorno haya sido voluntario o involuntario.

---

[48] Comparar Organización Internacional para las Migraciones-OIM. "Rutas y dinámicas migratorias entre los países de América Latina y el Caribe (ALC) y entre el ALC y la Unión Europea", 2012. p.7. Documento electrónico.

[49] Ver OIM. "Rutas y dinámicas migratorias entre los países de América Latina y el Caribe (ALC) y entre el ALC y la Unión Europea", p.9. Documento electrónico.

La mayoría de las veces, la migración ha estado relacionada con la búsqueda de oportunidades laborales. "Actualmente programas de estudiantes extranjeros también están proliferando, en parte debido a la comercialización competitiva y las políticas de admisión de Australia, Canadá, Alemania y el Reino Unido" [50].

La migración temporal se percibe como una solución para encontrar oportunidades de empleo rápidas y por corto tiempo, que no demandan un cambio trascendental para su círculo social.

Se han destacado este tipo de movimientos, incluso asistidos por organizaciones como la ONU "El ingreso de los trabajadores no calificados, estacionales también han aumentado desde principios de 1990 en la mayoría de los países de altos ingresos que tienen este tipo de programas de las Naciones Unidas (2004). Un mayor énfasis en la migración temporal puede reflejar la oposición a la expansión de la migración permanente"[51].

"Al mismo tiempo, los programas pueden estar condicionadas en el empleo, lo que limita las tensiones sociales de inmigración. Disposiciones para la migración temporal también puede ser visto como una alternativa a la migración irregular"[52].

De esta manera asistir en cierta medida las demandas del mercado nacional, por medio de las mismas cooperaciones internacionales "Acuerdos bilaterales de trabajo se han convertido en un vehículo importante para trabajadores poco cualificados, los trabajadores de temporada en la agricultura, el turismo y la construcción, como se evidencia mediante acuerdos entre los Estados Unidos y México, Alemania y los estados centrales y del este de Europa y Arabia Saudita y Egipto y Libia"[53].

De dichos acuerdos catalizadores de talento "se encuentran cientos de acuerdos de este tipo en todo el mundo, incluyendo algunos 168 firmados en los últimos 50 años en América Latina solo la mitad en los últimos 10 años" [54]

[50] Ver World Bank-WB. "Global Economic Prospects", 2006. p.72. Documento electrónico.
[51] Ver WB. "Global Economic Prospects", 2006. p.73. Documento electrónico.
[52] Ver WB. "Global Economic Prospects", 2006. p.72. Documento electrónico.
[53] Ver WB. "Global Economic Prospects", 2006. p.73. Documento electrónico.
[54] Comparar WB. "Global Economic Prospects", 2006. p.73. Documento electrónico.

Diferentes acuerdos se han desarrollado para poder definir mucho más de cerca este tipo de migración. Mediante acuerdos entre ciertos Estados y Organizaciones Internacionales como la OIM o el Banco Mundial, se han desarrollado programas de migración temporal que han movilizado a personas para la prestación de servicios laborales, sobre la base de las necesidades expresados por los Estados beneficiarios.

De esta manera se observa como existe un tipo de migración que antes no había sido conceptualizada y precisamente en este estudio se busca desarrollar dicho concepto. Definida bajo los tres procesos básicos de la migración, los actores, los procesos y la duración:

Los actores: son cuatro los actores que intervienen en esta modalidad particular de migración: los sujetos migrantes del país de origen; Las organizaciones que reciben a los migrantes temporales en el país de destino; Las autoridades de ambos Estados; La plataforma que asiste a los migrantes temporales a lo largo de los diferentes procesos.

Los procesos: esta forma particular de migración articula un complejo conjunto de procesos: la caracterización precisa de la oferta y de la demanda; la identificación de los sujetos migrantes y de las organizaciones interesadas en recibirlos temporalmente en el país de destino; el compromiso mutuo; la legalización de la migración temporal ante las autoridades de ambos países; el seguimiento estrecho de la experiencia y el acompañamiento in situ de cada migrante; el retorno al país de origen; la readaptación.

La duración: otra característica fundamental de este tipo particular de migración es su temporalidad: todos los actores coinciden en que la experiencia migratoria fluye a lo largo de un cronograma cuidadosamente planeado, con un inicio y una terminación claramente predefinidos.

De esta manera se ve representada este tipo de migración con algunos pocos casos de organizaciones que han desarrollado la movilización por una demanda nacional. No es frecuente que las ONG presten este tipo de servicio migratorio, pero

encontramos algunos casos de servicio social voluntario o misiones específicas, como Volunteers Colombia: "Nuestros voluntarios provienen de diversos lugares de países angloparlantes como los Estados Unidos, Canadá o Reino Unido, entre otros"[55].

O como "El programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) es la organización de la ONU que promueve el voluntariado para favorecer la paz y el desarrollo en todo el mundo"[56]. Se encuentran algunos servicios laborales, liderados directamente por empresas o head-hunters (caza–talentos).

Entre las ONG, encontramos una organización que asiste procesos migratorios temporales de carácter profesional o de servicios sociales en diferentes países del mundo: se trata de AIESEC (cuya sigla en francés significa Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales).

1.5 FLUJOS MIGRATORIOS HACIA COLOMBIA

Teniendo en cuanta el contexto de Colombia en los 80s, cuando se presenta el mayor número de inmigrantes en Colombia, ocurre durante el periodo de Belisario Betancourt, fue el inicio de una política exterior abierta que daría la base para que realizar la Paz de Contadora en 1983, abriendo relaciones con México, Panamá, Venezuela y enfrentar los problemas de seguridad que se evidenciaban con Nicaragua, Guatemala, El Salvador que se encontraban bajo la ideología comunista, como rezago de la Guerra Fría que se vivía en el mundo.

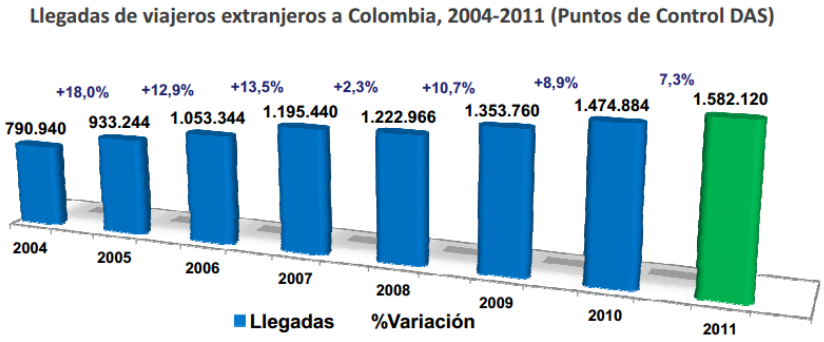
Durante esta época, Colombia estableció nuevas relaciones diplomáticas, trabajó por la búsqueda de la paz en la región y facilitó que los extranjeros se sintieran más atraídos para entrar a Colombia. Como se puede observar en la gráfica, el período de 1980-1985 fue cuando se registró un mayor número de inmigrantes en Colombia. Ver Anexo 1. Total inmigrantes al país por quinquenio.

[55] Ver Volunteers. Tema de búsqueda: (Voluntariado Social), 2013. Consulta electrónica.
[56] Ver UN Voluntarios. Tema de búsqueda: (Voluntariado social), 2013. Consulta electrónica.

En los últimos años la entrada de extranjeros se encuentra ascendiendo, el director de Migración Colombia afirmó que durante el 2012 entraron al país 1.698.366 extranjeros, 7,16% más que en 2011.[57] Las estadísticas "muestran que el turismo tuvo una participación de 65,40%, es decir, que 1.110.703 extranjeros ingresaron al país con la categoría de turistas. Seguida de visitante temporal con 19,54% (331.843), temporal trabajador (74.610) con 4,39% y tripulante con 3,92% (66.659)"[58].

De los trabajadores extranjeros que han ingresado al mercado laboral, se destacan "los ingenieros con 12,5% es la principal ocupación de los extranjeros que ingresaron al país en la categoría de Temporal Trabajador durante 2012. Le siguen gerentes, profesores, técnicos, consultores, músicos y administradores"[59].

Gráfico 1. Llegadas de viajeros extranjeros a Colombia, 2004-2011 (Puntos de Control DAS)



Fuente: DAS, cálculos Proexport

[57] Ver América Economía. Tema de búsqueda: (Extranjeros en Colombia), 2013. Consulta electrónica.
[58] Ver América Economía. Tema de búsqueda: (Extranjeros en Colombia). Consulta electrónica.
[59] Ver América Economía. Tema de búsqueda: (Extranjeros en Colombia). Consulta electrónica.

De esta manera se destaca de este primer capítulo que el fenómeno de la globalización esboza diferentes escenarios de cooperación positiva que permiten "destatalizar" el sistema internacional y fomentar esquemas de interdependencia bajo las figuras de las fuerzas transnacionales.

Las fuerzas internacionales se destacan por su multinacionalidad, transferencia y movilidad de activos que por medio de la participación privada y delimitada participación con los gobiernos forman esquemas de influencia en el sistema internacional, de igual forma como lo hacen las ONG.

> Entre otros fenómenos ampliamente discutidos –por ejemplo en La Movilidad del Talento de América Latina (Manpower, 2007)– se observa cómo los empleos pueden ocurrir en el espacio cibernético y cruzar fronteras físicas entre países; las fuentes de empleo también pueden trasladarse con facilidad en función de las necesidades competitivas de las organizaciones, y las personas son también cada vez más móviles, tanto por sus propias aspiraciones de desarrollo como por la demanda de los empleadores de contar con Talento multicultural.[60]

Existen diferentes tipos de migración que han sido descritas según su duración, actores y procesos involucrados. Existe un nuevo fenómeno migratorio que ha transformado positivamente la realidad de los diferentes países, como lo hace el nuevo concepto de la migración temporal asistida, que se percibe como una solución para encontrar oportunidades de empleo rápidas y a corto tiempo, que no demandan un cambio trascendental para su círculo social. Teniendo en cuenta que la falta de oportunidad demanda encontrar una solución en otra parte del mundo.

[60] Ver Manpower. "La integración al mercado laboral de talento latinoamericano", 2008. p.10. Documento electrónico.

2. PRODUCTIVIDAD LABORAL

2.1. PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD EN LA ECONOMÍA COLOMBIANA

"El fortalecimiento de las políticas macroeconómicas, los beneficios del auge de los productos básicos y las mejores condiciones de seguridad han propiciado un vigoroso crecimiento económico desde 2003 en Colombia" [61].

El ambiente político y económico del país ha registrado condiciones propicias para adoptar reformas estructurales. La coyuntura actual marcada por las negociaciones de paz en La Habana deja vislumbrar buenas perspectivas hacia el mediano plazo.

La economía colombiana demostró fortaleza frente a la primera parte de la crisis mundial de 2008 y la respuesta de otras economías latinoamericanas. "Colombia es la cuarta economía más importante de América Latina y sigue teniendo unas perspectivas de crecimiento sólidas a corto plazo en comparación con los países de la OCDE y de la región" [62].

Sin embargo, estudios más detallados muestran que la economía colombiana debe hacer frente a tres desafíos claves:

- Adaptarse al nuevo ciclo económico internacional, marcado por el final de la bonanza de precios de los productos básicos, especialmente minero–energéticos;
- Impulsar el crecimiento de la productividad;
- Reducir la desigualdad de los ingresos.[63]

El país actualmente se encuentra encasillado en la categoría de país de "ingresos medios", que ya no "le permite ser competitivo a partir de mano de obra

[61]Ver Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico-OCDE. "Estudios Económicos de la OCDE Colombia. Evaluación económica", 2013.p.3. Documento electrónico.
[62]Ver OCDE. "Estudios Económicos de la OCDE Colombia. Evaluación económica", p.2. Documento electrónico.
[63] Comparar OCDE. "Estudios Económicos de la OCDE Colombia. Evaluación económica", p.2. Documento electrónico.

barata –que ya no tiene-. Por tanto, para escapar de ella el país debe, por un lado, incrementar el nivel de sofisticación de lo que actualmente produce y, por otro, pasar a producir bienes y servicios que en la actualidad no produce"[64].

La economía colombiana sufre de un serio problema crónico: la baja productividad en general, y en particular la baja productividad laboral. Los diferentes retos que debe enfrentar la economía colombiana — según la OCDE — se manifiestan en gran parte en el mercado laboral: el trabajo informal, los altos costos laborales, la insuficiencia de capital humano en los sectores que necesitan mayor productividad en la economía colombiana.

Diferentes fuentes como la OCDE, el Consejo Privado de Competitividad y el World Economic Forum coinciden en afirmar que la profunda brecha de productividad con respecto a los países avanzados explica la pérdida de competitividad a largo plazo y constituye la principal amenaza para alcanzar una tasa de crecimiento sostenida del PIB del orden de 6% anual. Revisar anexo 2. Posición relativa de Colombia frente a otros países.

> La Agenda Nacional de Competitividad del SNCeI estableció un plan de trabajo para abordar los cuellos de botella en las áreas críticas para la competitividad –educación, formalización y mercado laboral, ciencia, tecnología e innovación, infraestructura, transporte y logística, TIC, sistema financiero, sistema tributario, entre otros. Sistema Nacional de Competitividad, hoy Sistema de Competitividad e Innovación (SNCeI), el país definió la Visión 2032 y se impuso como meta convertirse para ese año en el tercer país más competitivo de América Latina.[65]Ver Anexo 2.

Las medidas macroeconómicas que parecían satisfactorias y suficientes para proteger la economía colombiana frente a los efectos negativos de la crisis económica de 2008, sin embargo no han podido frenar la caída de la competitividad del país:

> Los diferentes estudios que miden anualmente la competitividad sistémica comparada — como el World Competitiveness Yearbook del International Institute for Management Development (IMD) y el Global Competitiveness Report del Foro Económico Mundial —

[64] Ver Consejo privado de Competitividad-CPC. "Informe Nacional de Competitividad", 2012-2013.p.8. Documento electrónico.
[65] Ver CPC. "Informe Nacional de Competitividad", 2012-2013.p.8. Documento electrónico.

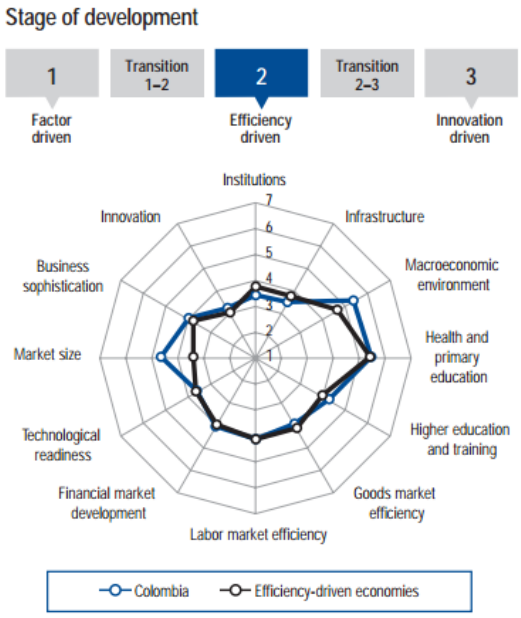
indican la misma tendencia para Colombia en 2012: el país ha perdido competitividad a lo largo de los últimos seis años y se ubica en la misma posición del año 2000.[66]

Según el Global Competitiveness Report del Foro Económico Mundial, Colombia figura en el ranking de competitividad global en el puesto 69 entre 144 países.

Gráfico 2. El índice de Competitividad Global.

The Global Competitiveness Index

	Rank (out of 144)	Score (1–7)
GCI 2012–2013	**69**	**4.2**
GCI 2011–2012 (out of 142)	68	4.2
GCI 2010–2011 (out of 139)	68	4.1
Basic requirements (40.0%)	**77**	**4.4**
Institutions	109	3.4
Infrastructure	93	3.4
Macroeconomic environment	34	5.3
Health and primary education	85	5.4
Efficiency enhancers (50.0%)	**63**	**4.1**
Higher education and training	67	4.3
Goods market efficiency	99	4.0
Labor market efficiency	88	4.2
Financial market development	67	4.1
Technological readiness	80	3.6
Market size	31	4.7
Innovation and sophistication factors (10.0%)	**66**	**3.6**
Business sophistication	63	4.0
Innovation	70	3.2



Fuente Global Competitiveness Index.

Entre los pilares de la competitividad con un puntaje inferior a 5 en el análisis del Foro Económico Mundial se destacan: las instituciones, la infraestructura, la educación y el entrenamiento, la eficiencia del mercado de mercancías, la eficiencia del mercado laboral, el desarrollo del mercado financiero, la preparación tecnológica, el tamaño del mercado, y la sofisticación de negocio e innovación.

Como señala Jorge Gaitán, en su artículo "Baja productividad, la enfermedad crónica de la economía colombiana: "Desde 2005 se sabía que en el

[66] Ver Gaitán, Jorge. "Baja productividad, la enfermedad crónica de la economía colombiana", 2013. Documento electrónico.

aparato productivo colombiano persiste una profunda brecha de productividad laboral frente a las economías más eficientes. Por ejemplo, con respecto a Estados Unidos el diferencial es del orden del 80 por ciento, tal como se presenta en la gráfica siguiente"[67]. Ver anexo 3. Nivel de productividad relativa.

La productividad "es la relación directa entre la producción obtenida (bienes o servicios de calidad) y los recursos o insumos utilizados para generar dicha producción (recurso humano, materias primas, servicios y otros gastos)"[68].

2.2. LA BRECHA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) publicó en 2010 el informe de investigación La era de la productividad – Cómo transformar las economías desde sus cimientos. Resulta útil la explicación sobre la productividad agregada:

> El capital se compone del capital físico, K, y del capital humano, H. El capital físico está conformado por los medios de producción, como las máquinas y los edificios. El capital humano es la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. Representa el número de individuos que integran la fuerza de trabajo (o la mano de obra en bruto, no calificada), L, amplificado por un múltiplo h que refleja la calificación promedio de la fuerza laboral medida en función de su nivel educativo, de manera que H = h*L.
> La productividad total de los factores mide la eficacia con la que se emplean los factores acumulados de producción, o el capital, para obtener el producto. Por consiguiente, el producto Y es el resultado de la combinación de los factores de producción K y H a un determinado grado de productividad total de los factores o PTF.
> Asimismo, el crecimiento del producto en el tiempo es el resultado de la acumulación de factores de producción y del crecimiento de la productividad. La atribución del nivel y el crecimiento del producto a los factores y a la productividad se hace utilizando funciones de producción para mapear factores en el producto: lo que no es atribuible a los factores de producción según la estimación de la función de producción se atribuye a la productividad.
> La PTF es una medida integral de la eficiencia con la cual la economía es capaz de transformar sus factores acumulados de producción K y H en el producto Y.[69]

Resulta de la mayor importancia comprender de qué depende la productividad laboral y cómo se comporta, con el fin de analizar los factores que

[67] Ver Gaitán, Jorge. "Baja productividad, la enfermedad crónica de la economía colombiana", 2013. p 1. Documento electrónico.
[68] Ver Fundación Centro de Productividad Nacional-Ceprona. "Conceptos de la productividad", 2013. p 1. Documento electrónico.
[69] Ver Banco Interamericano de Desarrollo-BID. "La productividad agregada: la clave para el desarrollo de Latinoamérica". En *La era de la productividad,* 2010. p.79

determinan que la brecha de productividad de la economía colombiana con respecto a las de otros países, con los cuales se han firmado los tratados de libro comercio. Es evidente que Colombia registra una gran brecha de productividad laboral frente a América latina y los países de la OCDE, como lo ilustra la gráfica siguiente. Ver Anexo 4. El avance en la productividad laboral ha sido lento PIB por hora trabajada.

"En muchas de las 10 ciudades principales de América Latina que tienen fuerte incidencia en la economía, la tasa de crecimiento económico en realidad disminuyó desde la era de urbanización que tuvo lugar durante todo el siglo XX hasta 1970"[70]. Las ciudades más relevantes en la economía de América latina se están viendo fuertemente golpeadas por un decrecimiento productivo. Ver Anexo 5. El crecimiento de las ciudades más grandes de América Latina ya no supera al crecimiento del resto de la economía de la región.

"Como resultado, estos centros urbanos no están generando suficientes empleos que sean altamente productivos y que permitan ocupar a una fuerza laboral en expansión, lo que, a su vez, fomenta la actividad económica informal a niveles perjudicialmente elevados"[71].

Abriendo el marco de visión de la productividad laboral regional a la productividad laboral nacional, se encuentra que uno de los sectores que más se han debilitado es la Industria. El descenso en el mes de noviembre 2012 fue de 4,1 por ciento. Es la peor cifra desde 2009.[72] Ver anexo 6. La brecha de productividad

La brecha de productividad laboral con respecto a Estados Unidos es aún más alarmante al examinar los distintos sub–sectores industriales: en promedio, la brecha de productividad laboral es en promedio de más de 50.000 dólares por año por trabajador El único subsector que se destaca es la industria de bebidas, que es importante analizar más adelante por su única y especial producción laboral.

Los sectores que absorbieron una mayor proporción de la fuerza laboral en 2012 fueron: el sector del comercio, servicios sociales, agropecuario, industria,

[70] Ver McKinsey Global Institute. "How Brazil can growth", 2006.Documento electrónico.
[71] Ver McKinsey Global Institute. "How Brazil can growth", 2006.Documento electrónico.
[72] Comparar Portafolio. "Dura caída de producción industrial en noviembre", 2013.Documento electrónico.

transporte. Se puede observar en la gráfica anterior como disminuyó la participación del sector del Transporte, del Agropecuario, de la Industria manufacturera y de la Electricidad Gas y agua, comparado con el año anterior. "La industria cayó 0,7 por ciento y la agricultura creció solo 2,6 por ciento"[73].

Los diferentes sectores de la economía en Colombia requieren una fuerza laboral más productiva: "Las nuevas necesidades del sector productivo han incluido una recomposición de la demanda laboral, sesgada hacia mano de obra calificada, incrementando el desempleo estructural y mostrando las deficiencias de nuestro sistema educativo"[74].

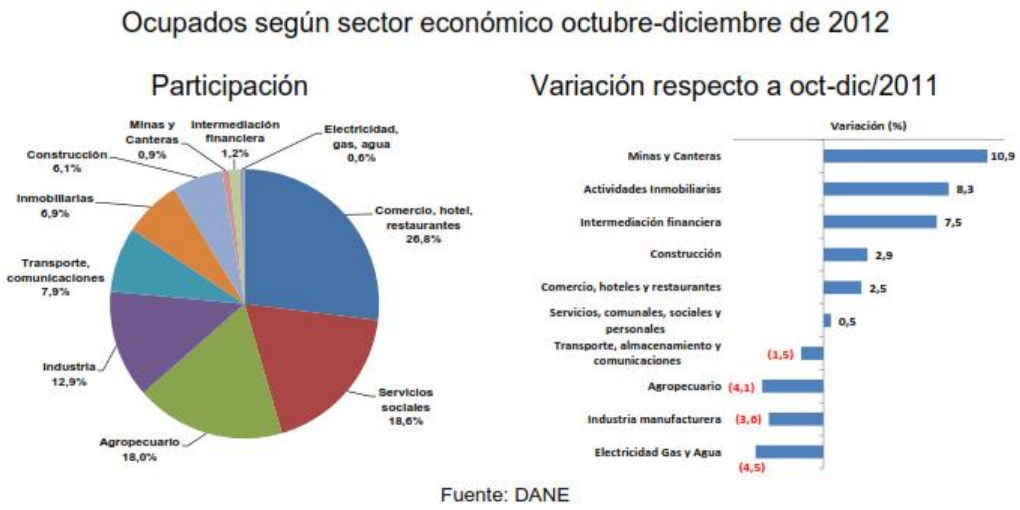
Retomando la definición de Productividad del BID, la Productividad Total de los Factores (PTF) es una medida integral de la eficiencia con la cual la economía es capaz de transformar sus factores acumulados de producción K y H en el producto Y.

Los factores del capital, K y el capital humano, H representan los factores que determinan la economía, la heterogeneidad en la productividad es una característica de los países en desarrollo y un indicador de ineficiencias en la asignación de los factores que reducen la productividad laboral agregada de un país.[75]

De esta manera es determinante entender las variables que componen K, Capital, como los medios de producción y la H, Capital humano, que "representa el número de individuos que integran la fuerza de trabajo (o la mano de obra en bruto, no calificada), L, amplificado por un múltiplo h que refleja la calificación promedio de la fuerza laboral medida en función de su nivel educativo, de manera que H = hL"[76].

[73] Ver Semana. "La industria requiere una atención especial", 2012. Documento electrónico.
[74] Ver Banco Interamericano de Desarrollo-BID. "La productividad agregada: la clave para el desarrollo de latinoamérica". En *La era de la productividad*, 2010. p.79
[75] Ver Banco Interamericano de Desarrollo-BID. "La productividad agregada: la clave para el desarrollo de latinoamérica". En *La era de la productividad*, 2010. p.79
[76] Ver Banco Interamericano de Desarrollo-BID. "La productividad agregada: la clave para el desarrollo de latinoamérica". En *La era de la productividad*, 2010. p.79

Gráfico 3. Ocupados según sector económico octubre-diciembre de 2012.



2.3. CAPITAL HUMANO Y MERCADO LABORAL

El mercado laboral en Colombia actualmente se caracteriza por una muy baja productividad laboral, determinada por factores políticos, educativos y económicos que impiden que la fuerza laboral se asigne convenientemente.

> Gran parte de la fuerza de trabajo sigue estando infrautilizada y el sector informal es muy amplio. El sistema educativo no es funcional en cuanto a realzar el capital humano y promover la movilidad social. Además, deberían mejorarse las infraestructuras para mejorar la calidad de vida, reducir los costos empresariales y ampliar los mercados.[77]

Los beneficios de pertenecer al trabajo informal son más que los beneficios de estar en el trabajo formal. "Los costos laborales en el sector formal son elevados, lo cual empuja a las personas con una productividad baja hacia el sector informal o el desempleo"[78].

[77] Ver OCDE. "Estudios Económicos de la OCDE Colombia. Evaluación económica", 2013.p.26
[78] Ver OCDE. "Estudios Económicos de la OCDE Colombia. Evaluación económica", 2013.p.26

El crecimiento económico determina el funcionamiento del mercado laboral: "la recesión económica por la que ha atravesado la economía es la principal causa de destrucción del empleo, en la medida que el crecimiento económico sostenido es el mayor generador de empleo"[79]. De esta manera, el dinamismo de los sectores productivos determina la distribución de la demanda del mercado laboral.

En 2012, "a nivel nacional, durante el mes de diciembre se presentaron 2,2 millones de personas desocupadas, que representó una tasa de desempleo del 9,6% de la Población Económicamente Activa (PEA), inferior en 0,2 puntos respecto a igual mes de 2011… Los ocupados alcanzaron 21,04 millones de personas (270 mil personas más que hace un año)"[80].

Es importante entender las variables que condicionan al capital humano dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) que representa la fuerza laboral y que está en disposición de ser productiva laboralmente para la economía colombiana.

El capital humano como explica la definición del BID, debe ser comprendida por el número de individuos y la "calificación promedio de la fuerza laboral medida en función de su nivel educativo"[81].

Actualmente una mayoría de los recién egresados considera que para no quedarse sin empleo se debe seguir estudiando para ser más competitivos en el mundo laboral. "Sin embargo, esta situación ha hecho que muchos de los futuros profesionales, para evitar quedarse sin empleo, busquen oportunidades en áreas que no tienen nada que ver con lo que han estudiado"[82].

"Los portales Universia y Trabajando.com consultaron a más de 2.000 personas a nivel nacional. En la encuesta se determinó que el 66% de los encuestados no trabaja en áreas que se relacionen a lo que estudiaron en la universidad. El estudio

[79] Ver Ministerio de Industria y Comercio de Colombia. "Informe económico I trimestre 2012- Oficina de Estudios Ecónomicos Colombia", 2012. p7. Documento electrónico.
[80] Ver Instituto nacional de estadística y geografía. "Indicadores oportunos de ocupación y empleo cifras preliminares durante diciembre de 2011", 2011. p 4. Documento electrónico.
[81] BID. "La productividad agregada: la clave para el desarrollo de latinoamerica". En *La era de la productividad*, 2010. p.79.
[82] Ver Actualice.com. Tema de búsqueda: (Empleo en Colombia), 2012. Consulta electrónica.

indica que sólo el 34% de los encuestados trabaja en su campo de formación"[83]. Sin embargo es importante analizar todo el contexto en las etapas de educación en Colombia para entender el fenómeno actual. Entre la gestación y los cinco años en Colombia "existen 5,1 millones de niños en este rango de edad, de los cuales 56% enfrentan a condiciones de vulnerabilidad y pobreza"[84] y por lo tanto no tienen acceso a una educación de buena calidad.

> La evidencia científica y económica muestra que, debido a los procesos neuronales de desarrollo de las funciones cognitivas– visión, audición y lenguaje–que tienen lugar durante los primeros años, las inversiones en esta etapa de la vida tienen la mayor tasa de retorno social, pues se fortalecen las capacidades base de los niños y con ellas se forman mejores ciudadanos y una fuerza laboral más productiva.[85]

En cuanto a cobertura neta (capacidad del sistema para atender a la población en edad escolar), las brechas por zona son preocupantes: en 2011 la cobertura neta en educación media, por ejemplo, fue de 24,3% en zonas rurales, mientras en las zonas urbanas alcanzó 50,2%.

Esto significa que tres de cada cuatro jóvenes que habitaban en la zona rural del país y que estaban en edad de matricularse en los grados 10º y 11º, no lo pudieron hacer. En materia de cobertura neta total (es decir, preescolar, básica y media), la diferencia en la cobertura urbana-rural era de 16 puntos porcentuales en 2010, y se espera que en 2014 baje a 12.[86]

En términos de educación transición, primaria, secundaria, básica, media se encuentra que el panorama se ha ido fortaleciendo con los diferentes programas del gobierno. Encontrando fortalecer la cobertura en las zonas rurales y urbanas. Sin embargo, se sabe que no hay eficiencia en la utilización de los recursos del Estado entregados a las entidades públicas locales. Ver Anexo 6. Tasa de Cobertura Neta de Educación

---

[83] Ver Actualice.com. Tema de búsqueda: (Empleo en Colombia). Consulta electrónica.
[84] Ver Fundación Centro de Productividad Nacional-Ceprona. Tema de búsqueda: (Productividad), 2012. Consulta electrónica.
[85] Ver Fundación Centro de Productividad Nacional-Ceprona. Tema de búsqueda: (Productividad). Consulta electrónica.
[86] Coparar Fundación Centro de Productividad Nacional-Ceprona. Tema de búsqueda: (Productividad). Consulta electrónica.

En zonas rurales se sabe que la brecha es un poco más amplia y que el acceso a la educación secundaria resulta más complicado. Para 2011, "la cobertura neta en educación media, por ejemplo, fue de 24,3% en zonas rurales, mientras en las zonas urbanas alcanzó 50,2%"[87]. Ver Anexo 8. Promedio para América Latina y Caribe

En cuanto a la educación superior, la cobertura ha sido del 40.3%. Un 60% de la población está en serio riesgo de desempleo o de subempleo, es decir, ocupándose en el trabajo informal, que afecta negativamente la productividad del país. Ver anexo 9. Recién graduados vinculados al sector formal

El amplio sector informal se caracteriza precisamente por una muy baja productividad laboral. La reducción de la informalidad es la vía segura para aumentar la productividad agregada. A su vez, el aumento de la productividad obligará a reducir la informalidad. Reformas fiscales; aumento del tiempo dedicado a la educación, mejoramiento de su calidad; el desarrollo de la infraestructura de transporte y mejor acceso a la financiación, los avances hacia una situación de mayor seguridad y menos corrupción son también esfuerzos indispensables en el mediano plazo.[88]

De esta manera se destaca en este capítulo que en Colombia la productividad de los sectores económicos ha mostrado un desbalance a costo de la mano de obra poco calificada que deja ver la falta de competitividad laboral.

La brecha de productividad del mercado laboral de Colombia se ve reflejada en las debilidades de la educación superior en Colombia en términos de accesibilidad, enfoque de formación y calidad; y por los altos costos que tienen la contratación laboral en Colombia. El capital humano Colombiano bajo de productividad refleja vacíos en el mercado laboral, vacíos que son resueltos con la formación de talento competitivo que cumpla con las exigencias del mercado.

[87] Ver Fundación Centro de Productividad Nacional-Ceprona. Tema de búsqueda: (Productividad). Consulta electrónica.
[88] Comparar Fundación Centro de Productividad Nacional-Ceprona. Tema de búsqueda: (Productividad). Consulta electrónica.

3. EL CASO DE ESTUDIO: MIGRACIÓN TEMPORAL ASISTIDA EN COLOMBIA

3.1. AIESEC: UNA FUERZA TRANSNACIONAL

> AIESEC es una organización global, no política, independiente, sin fines de lucro dirigida por estudiantes y recién graduados de instituciones de educación superior. Nuestros miembros están interesados en temas mundiales, liderazgo y gestión. AIESEC no discrimina por razones de raza, color, género, orientación sexual, credo, religión, origen nacional, étnico o social.
> AIESEC surgió después de la Segunda Guerra Mundial, en 1948, fundada por estudiantes de siete países europeos con el fin de promover el intercambio de recursos técnicos y administrativos.
> Sin embargo, el intercambio era más que un simple instrumento para lograr el desarrollo comercial o económico. Con los intercambios se empezaba a promover el entendimiento y la cooperación entre los países miembros.[89]

Esta organización — creada hace 64 años — se encuentra presente en más de 117 países o territorios donde suministra a los jóvenes "una experiencia integral de desarrollo conformada por oportunidades de liderazgo, intercambios internacionales y ambientes globales de aprendizaje"[90], desarrollando los agentes de cambio que la sociedad necesita.

Mediante experiencias de intercambio y voluntariado, "AIESEC ofrece a los jóvenes la oportunidad de desarrollar el perfil de liderazgo necesario para la sociedad y el mercado de trabajo, aumentando el intercambio de conocimientos y una mayor interacción entre estudiantes, empresas y gobierno"[91].

La organización ha crecido exponencialmente, "en la década de 2000, la organización registró un aumento constante en el rendimiento de intercambios con más de 5.000 estudiantes enviados al exterior en 2008"[92].

La organización ofrece a jóvenes de diferentes partes del mundo experiencias profesionales o sociales. En particular, el programa profesional de la organización se define de la siguiente forma:

---

[90] Ver AIESEC en Colombia. "AIESEC way toolkit", 2007. Documento electrónico.
[91] Ver AIESEC en Colombia. "AIESEC way toolkit", Documento electrónico.
[92] Ver AIESEC en Colombia. "AIESEC way toolkit", Documento electrónico.

> AIESEC en Colombia ofrece a los estudiantes universitarios y recién egresados de carreras afines a relaciones internacionales, ingeniería de sistemas, tecnologías de la información, mercadeo, administración, finanzas, licenciatura en idiomas e ingeniería industrial la posibilidad de obtener experiencia profesional internacional. Este programa beneficia a los jóvenes con intercambios que contribuyen con el desarrollo profesional de los mismos, permitiéndoles participar en un campo de trabajo determinado.[93]

Los intercambios constituyen el "core" de la organización. En Colombia, el programa profesional ofrece experiencias a colombianos y extranjeros que obtengan una experiencia multicultural y extra académica para ampliar su experiencia y así permitir ser más competitivos dentro del mercado laboral. El programa es ofrecido a jóvenes que estén dentro de los 18 y 30 años y que estén estudiando o que no lleven más de 2 años de graduado.

El Director Nacional saliente para el periodo 2012–2013 del programa profesional, quien coordina la selección de los participantes en el programa profesional global, explica que el proceso básico se articula en tres etapas:

a) Inicialmente, la persona interesada realiza una entrevista con AIESEC;

b) Luego, si es aprobada, la persona pasa a entrevista con la empresa;

c) Finalmente, si la empresa acepta, ya puede ingresar y prepararse para realizar su práctica profesional.

d) Un cuarto paso se requiere cuando se trata de prácticas técnicas: una prueba de conocimiento, de programación, de diseño, etc.[94]

Según él, los procesos pueden variar ligeramente diferentes de un país a otro, pero existe un modelo global que guía los procesos básicos. La decisión definitiva sobre la selección siempre dependerá de la empresa.

Esta movilidad internacional se caracteriza por disponer de una poderosa plataforma informática que permite poner en contacto la oferta (EP, Exchange participant) y la demanda (TN, cupos de prácticas abiertos por las empresas):

> Nosotros tenemos los países que importan y exportan, entonces es básicamente una balanza comercial que tenemos en AIESEC, porque nosotros tenemos países que son

[93] Ver AIESEC en Colombia. Tema de búsqueda: (AIESEC historia), 2010. Consulta electrónica.
[94] Ver Entrevista a Luis Felipe Mandarino, Director del Programa Profesional Global, AIESEC en Colombia, Bogotá, Enero 15 de 2013.

> extremadamente que exportan y otros que importan, de acuerdo con el mercado interno. Un ejemplo India, importa mucho talento para áreas administrativas pero exportan mucho talento técnico, así como en Colombia nosotros importamos mucho talento para enseñanza de idiomas y nosotros exportamos mucho talento técnico.[95]

AIESEC busca satisfacer las necesidades de talento en diferentes escenarios mediante la movilidad transnacional. Antes y durante su experiencia de intercambio, los jóvenes desarrollan habilidades y competencias en un ambiente diferente a su país de origen al enfrentar nuevos retos y aprendizajes multiculturales, que permiten los convierte en un talento mucho más competitivo globalmente.

AIESEC también suministra oportunidades de liderazgo: mediante experiencias vivenciales busca desarrollar otras habilidades y competencias que no es posible obtener a lo largo del proceso de formación profesional en la universidad.

La experiencia de voluntariado juvenil que brinda AIESEC — desde cuando ingresa a la organización — se estructura en dos programas: como miembro de equipo y como futuro líder organizacional.

> AIESEC tiene su base en el liderazgo y creemos que una de la mejores formas de lograr el desarrollo de nuestro miembros es brindándoles la oportunidad de vivir experiencias de equipo para generar novedosas y creativas estrategias. Los diferentes programas de desarrollo de talento que posee AIESEC proveen a los universitarios la oportunidad de desarrollar liderazgo emprendedor y responsable a través de la vivencia de una experiencia práctica de equipo a nivel local, nacional, regional o global.[96]

La organización cuenta con un modelo empresarial: los voluntarios desarrollan habilidades y competencias en una estructura organizacional que se divide en áreas técnicas como recursos humanos, comerciales, financieras, de mercadeo, de comunicación. Los voluntarios son asignados en función de su perfil y pueden emprender la experiencia de ser miembro de equipo y luego líder de equipo.

Esta experiencia es complementada también mediante un tercer lineamiento de la experiencia integral de desarrollo de AIESEC: los ambientes globales de

[95] Ver Entrevista a Luis Felipe Mandarino, Director del Programa Profesional Global, AIESEC en Colombia, Bogotá, Enero 15 de 2013.
[96] Ver AIESEC en Colombia. Tema de búsqueda: (Trabaja en AIESEC), 2010. Consulta electrónica.

aprendizaje. Son escenarios donde los jóvenes desarrollan habilidades, competencias y valores que activan su potencial humano.

> Desde discusiones virtuales hasta ciento de conferencias, experiencias en equipo, coaching con ejecutivos claves. AIESEC proporciona un ambiente global de aprendizaje único, para explorar y desarrollar tu potencial. Participando en AIESEC, desarrollarás competencias de Liderazgo que te ayudarán a mejorar tus habilidades personales y profesionales.[97]

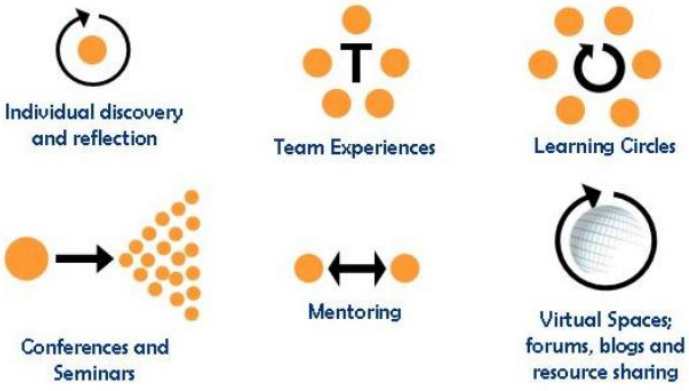


Gráfico 4. Ambientes Globales de Aprendizaje.

Fuente: aiesec.org.

Los diferentes escenarios que provee AIESEC permiten a los jóvenes enfrentarse a diferentes situaciones para descubrir y reflexionar individualmente como persona en desarrollo; tener acompañamiento o apadrinamiento de crecimiento organizacional; comunicación global y virtual con personas de diferentes nacionalidades; ciclos de educación y entrenamiento; experiencia de equipos, conferencias y seminarios locales, regionales, continentales e internacionales.

[97] Ver AIESEC en Panamá. Tema de búsqueda: (Ambientes Globales de Aprendizaje), 2013. Consulta electrónica.

3.2. HABILIDADES, COMPETENCIAS Y VALORES

Mediante procesos operativos centrados en intercambios internacionales, en oportunidades de liderazgo y en ambientes globales de aprendizaje, la organización desarrolla habilidades, competencias y valores organizacionales.

"Habilidad es la capacidad, inteligencia, efectividad y disposición para hacer algo"[98] se pueden encontrar dos tipos de habilidades, suaves y duras que contribuye a formar AIESEC:

- Las habilidades blandas o suaves "son el conjunto de rasgos de personalidad, comportamiento social, la comunicación, el lenguaje, los hábitos personales, uso, y el optimismo que caracteriza a las relaciones con otras personas"[99].
- Las habilidades duras son "habilidades relacionadas con el trabajo específico como la mecanografía, la escritura, las matemáticas, la lectura y la capacidad de utilizar los programas de software"[100].

Entre las habilidades blandas evidentes entre los AIESECos[101], se pueden mencionar: análisis de problemas, habilidades sociales, orientado a los negocios, análisis de stakeholders, análisis estratégico, manejo del tiempo, manejo de equipo, recursividad. Las habilidades duras más destacables: manejo de software y de plataformas informáticas.[102]

De otra parte, las competencias "son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes e intereses (CHAI) expresadas en conductas y hábitos efectivos, puestos en práctica para desempeñarse de manera destacada y lograr resultados exitosos"[103].

AIESEC implementó en 2007 el Modelo Global de Competencias — con ayuda de la Junta Directiva de Unilever, aliado global de la organización — que

[98] Ver Real Academia Española. Tema de búsqueda: (Define habilidad), 2013.Consulta electrónica.
[99] Ver Symmonds. "Smart English through Success Secrets", 2009. p 1. Documento electrónico.
[100]Ver Investopedia. Tema de búsqueda: (hard skills), 2010.Consulta electrónica.
[101] Concepto que hace referencia a la identidad que tienen los miembros de AIESEC por ser parte de la organización.
[102] Comparar MYAIESEC.NET. Tema de búsqueda: (soft skills), 2010, Consulta electrónica.
[103] Ver Loyaltycenter. Tema de búsqueda: (evaluación 360°), 2010. Consulta electrónica.

define las competencias específicas que reflejarán el desarrollo personal y profesional de un miembro dentro de la organización, de acuerdo con el esquema en el Anexo 12. Modelo Global de Competencias AIESEC.

El modelo se puede leer de abajo hacia arriba:

- La base es AIESEC como plataforma;
- Las columnas representan las cinco competencias fundamentales: Mentalidad global; Perspectiva Empresarial; Responsabilidad Social; Inteligencia Emocional; Aprendizaje Proactivo.
- La base del techo es el recurso humano que forma la organización: agentes de cambio.
- Finalmente, la visión de AIESEC: Paz y pleno desarrollo del potencial humano.

Por último, los valores organizacionales de AIESEC, que contribuyen a formar su identidad y orientan el comportamiento organizacional que identifica a un AIESECer (o AIESECo) en cualquier parte del mundo:

"Guían nuestras acciones y operaciones como asociación. Definen los estándares aceptables que rigen a los miembros de nuestra organización"[104].

Los seis valores de AIESEC se resumen en: Activar el liderazgo; Demostrar integridad; Vivir la diversidad; Disfrutar la participación; Esforzarse por lograr la excelencia; Actuar sosteniblemente.

3.3. LA CURVA DE EXPERIENCIA: ANTICIPACIÓN Y ACELERACIÓN BAJO CONTROL

AIESEC suministra "una experiencia integral de desarrollo conformada por oportunidades de liderazgo, intercambios internacionales y ambientes globales de aprendizaje"[105] . Los jóvenes desarrollan habilidades, competencias y valores que se pueden ilustrar mediante la herramienta analítica de la curva de experiencia.

[104] Ver AIESEC en Colombia. "AIESEC way toolkit". Consulta electrónica.
[105] Ver AIESEC en Colombia. "AIESEC way toolkit". Consulta electrónica.

Gráfico 5. ¿Cómo tomar el control de su propia curva de experiencia?

Fuente: Gaitán, Jorge: Presentación en PowerPoint.

La organización ofrece a los jóvenes la oportunidad de anticipar el punto de inicio de su propia curva de experiencia, mediante una secuencia de programas vivenciales en paralelo a las actividades académicas, durante su etapa de formación profesional.

Este proceso también acelera y dinamiza la curva de experiencia, logrando que el propio joven controle su avance y su pendiente, al asumir responsabilidades y aplicar a diferentes cargos que se van ofreciendo a lo largo de su experiencia.

Una vez graduado, el joven puede suavizar el proceso de transición para facilitar su ingreso al mercado laboral del mundo real mediante los intercambios profesionales.

En fin, con gran frecuencia, los intercambios profesionales dan lugar a contratos laborales en firme, de manera que las empresas reconocen que el perfil del joven se ajusta efectivamente a los requerimientos de una demanda laboral exigente y globalizada.

3.4. ALIANZA ENTRE SABMILLER Y AIESEC EN COLOMBIA

Para describir empíricamente el grado de avance de la curva de experiencia que ofrece AIESEC, se ha analizado el caso concreto de la participación de jóvenes en cupos para intercambio profesional abiertos por la multinacional SABMiller en Colombia durante el período 2008 – 2011.

Este aliado nacional de AIESEC en Colombia ha tomado practicantes internacionales desde hace más de siete años. "SABMiller es una de las cerveceras líderes en el mundo con más de 200 marcas de cerveza y unos 70.000 empleados en más de 75 países"[106].

Como se observa en la Tabla No 1, en el anexo No 5, 25 jóvenes de diferentes nacionalidades han trabajado en las siguientes áreas de la compañía: Manufacturing - Design Office, Transformation, supply chain and manufacturing, Commercial Finance, Change Management, Procurement, FSCM – Commercial, Project Management – RDA, Design Authority, Demand management, Tools and Methodology, Inventory Management / Distribution, Security and Control.

Se han diseñado dos instrumentos de análisis de la experiencia del intercambio en SABMiller. Ver anexo 10 y 11:

- Una encuesta para autoevaluar valores y habilidades;
- Otra encuesta de competencias donde directivos de SABMiller pudieran medir comportamientos diferenciados en los practicantes internacionales de AIESEC.

De los resultados obtenidos, sobre el total de 25 practicantes internacionales de AIESEC que han trabajado con SABMiller, 13 de ellos respondieron a la encuesta. De los resultados obtenidos, se puede concluir:

- En términos generales, existe mayor evidencia de valores organizacionales y habilidades en los trainees que habían tenido oportunidades de

[106] Ver SABMiller. Tema de búsqueda: (Empresa), 2013. Consulta electrónica.

asumir responsabilidades de liderazgo en AIESEC durante su experiencia previa al intercambio.

- 11 de los practicantes internacionales que respondieron la encuesta habían tenido oportunidades de liderazgo antes de tomar el intercambio con SABMiller.
- A 6 de los practicantes se les ofreció la oportunidad de continuar en la compañía por medio de contratación directa.
- 5 de 15 que respondieron la encuesta recibieron la propuesta de SABMiller de quedarse en la compañía y retener el talento.

Resulta en los practicantes internacionales una fuerte evidencia de los valores organizacionales, donde Activar el Liderazgo, Demostrar Integridad, Vivir la Diversidad, Disfrutar de la Participación, Trabajar por la Excelencia, Actuar Sosteniblemente hacen parte de sus comportamientos; destacando desde ahora un talento orientado al desarrollo del capital humano.

Dentro del ambiente de las habilidades se denota una fuerte evidencia en análisis de problemas, habilidades sociales, análisis estratégico, manejo del tiempo, manejo de equipo, recursividad, innovación. Se denota una débil evidencia de habilidades orientadas a los negocios y análisis estratégico; y dentro de las habilidades duras se observa una cierta evidencia del manejo del programa online WiziQ y Google drive.

Algunos practicantes internacionales cuentan su experiencia de desarrollo profesional y personal y dejan claro cómo su desarrollo posterior en el mercado laboral quedó determinado por esta experiencia de desarrollo integral.

> SABMiller es una compañía increíble y creo que la diversidad de proyectos, roles, nacionalidades, los viajes, etc., añade un gran valor a la experiencia. SABMiller y AIESEC Colombia me dieron más de lo que yo esperaba. Simplemente genial. Hoy puedo decir que estoy solicitando todos los días en mi trabajo actual todo lo que la capacidad de adaptación, trabajo en equipo multi-funcional, y otras habilidades adosadas durante la pasantía.[107]

[107] Ver E-encuesta informes. "Migration and labor market research. SABMiller and AIESEC", 2013

En 2011, SABMiller había manifestado a AIESEC — por medio de una carta de respaldo — que tenía evidencia de la ventaja competitiva de talento joven que significa para la compañía contar con la alianza de AIESEC en Colombia:

> SABMiller es una de las cerveceras más grandes del mundo. Las personas es una de nuestras mayores ventajas competitivas y son los que hacen la diferencia en las empresas como la nuestra. Aquí es donde nuestra alianza con AIESEC ha contribuido significativamente a nuestra empresa desde 2007, SABMiller y AIESEC se han beneficiado de una relación recíproca que implica experiencias multiculturales equipo, el entendimiento mundial y el desarrollo profesional. Nuestra colaboración incluye la participación en el aprendizaje de los círculos que ofrece AIESEC, así como acoger a más de 10 jóvenes profesionales de diferentes partes del mundo.[108]

3.5. CASOS DE LUCAS FLÓREZ Y DE JUAN CARLOS PEÑA

Historias de egresados de AIESEC cuentan el desarrollo profesional y personal que la organización representa en sus vidas. Dos historias de dos Ex presidentes de la organización recalcan en cierto sentido la necesidad latente de este tipo de talento en el mercado laboral. Lucas Floréz trabaja actualmente en PWC-PriceWaterhouseCoopers en Londres y Juan Carlos Peña en PWC México. Juan Carlos aclara que su experiencia en AIESEC fue "crucial" para su entrada en PWC, porque cumplía con las necesidades del mercado laboral.

> Trabajo y llevando AIESEC me permitió ver las organizaciones desde un enfoque holístico. Esto fue crucial para mi papel inicial en PwC en Nueva York. Por otra parte, el papel que tomé estaba necesitando una persona que podría aportar una perspectiva global, así como las habilidades establecidas que incluyó el conocimiento en torno a tecnologías de la información, así como la estrategia global. [109]

AIESEC fue el mejor "programa" de desarrollo de liderazgo global que podría haber pasado por mi como joven. Me dio la red. Me dio las habilidades sociales que el mundo realmente necesita, así como las que dan forma a positivo en el mundo. Me dio una perspectiva global que permite tener una amplia perspectiva al

[108] Ver Wyatt, Matthew. "Respaldo SABMiller", 2011. Documento electrónico.
[109] Ver Entrevista a Juan Carlos Peña. Ex Presidente 2010-2011, AIESEC en Colombia, Virtual-Rotterdam, Noviembre 20 de 2012.

acercarse a los problemas o interactuar con todo tipo de personas. Me dio confianza y un fuerte propósito en la vida.[110]

Creo que he aprendido un montón de habilidades, adquirí experiencia, aprender de nuevas áreas a un lado mi carrera profesional, pero más importante fue un viaje interior intenso de auto-descubrimiento.[111]

Excelente experiencias profesionales se escuchan en AIESEC, donde reconocen y aclaran que ha habido un desarrollo pleno del potencial humano.

[110] Ver Entrevista a Lucas Flórez, Ex Presidente 2008-2009, AIESEC en Colombia, Bogotá, Junio 20 de 2013.
[111] Ver Entrevista a Juan Carlos Peña. Ex Presidente 2010-2011, AIESEC en Colombia, Virtual-Rotterdam, Noviembre 20 de 2012.

Aclarar el perfil de AIESEC y los migrantes.

CONCLUSIÓN

La formación de talento de un capital humano que corresponde a sus exigencias refleja que la migración temporal asistida de AIESEC en Colombia puede contribuir a llenar estos vacíos en la oferta laboral local y suplir esta demanda específica de empresas como SABMiller, gracias a su plataforma global y a su método particular de construir competencias laborales avanzadas y habilidades concretas.

Teniendo en cuenta que se logró, caracterizar y explicar cómo opera la migración temporal asistida de AIESEC — en términos de una fuerza transnacional — en el mercado laboral en Colombia, se analizó en particular la explicación de la relación entre los conceptos de fuerza transnacional y de migración temporal asistida, desde la perspectiva de la conceptualización liberal; se caracterizó los aspectos centrales del mercado laboral colombiano y descripción de sus vínculos con el funcionamiento general de la economía; se identificó los desajustes concretos entre oferta y demanda laboral, concluyendo ahora con una explicación a la influencia de la migración temporal asistida de AIESEC en el mercado laboral en Colombia para el caso de la alianza estratégica AIESEC en Colombia y SABMiller.

La migración temporal asistida de AIESEC respecto a su influencia o participación en el mercado laboral, después de esta investigación permite identificar las siguientes conclusiones:

El fenómeno de la globalización esboza diferentes escenarios de cooperación positiva que permiten "destatalizar" el sistema internacional y fomentar esquemas de interdependencia bajo las figuras de las fuerzas transnacionales.

Las fuerzas internacionales se destacan por su multinacionalidad, transferencia y movilidad de activos que por medio de la participación privada y

delimitada participación con los gobiernos forman esquemas de influencia en el sistema internacional, de igual forma como lo hacen las ONG.

Movilidad de personas entre fronteras caracteriza las transformaciones transnacionales, como lo hace la migración temporal asistida que se percibe como una solución para encontrar oportunidades de empleo rápidas y a corto tiempo, que no demandan un cambio trascendental para su círculo social. Teniendo en cuenta que la falta de oportunidad demanda encontrar una solución en otra parte del mundo.

En Colombia la productividad de los sectores económicos ha mostrado un desbalance a costo de la mano de obra poco calificada que deja ver la falta de competitividad laboral.

La brecha de productividad del mercado laboral de Colombia se ve reflejada en las debilidades de la educación superior en Colombia en términos de accesibilidad, enfoque de formación y calidad; y por los altos costos que tienen la contratación laboral en Colombia.

El capital humano Colombiano bajo de productividad refleja vacíos en el mercado laboral, vacíos que son resueltos con la formación de talento competitivo que cumpla con las exigencias del mercado.

AIESEC en Colombia y SABMiller han manetenido una relación estratégica que permite solucionar problemas de productividad laboral y acercar la industria a una escala competitiva.

La movilidad de talento se apoya de la fuerza transnacional para conectar de forma sencilla las necesidades de mercado, reduciendo tiempos e inversión de educación en el país y así obtener resultados rápidos de productividad.

Las empresas cada día demandan nuevas habilidades, competencias que definan talentos que estén acorde con lo que el mercado exige, el reto en la actualidad es lograr que la base académica y las inversiones se centren en formación de lo que el mercado laboral demanda.

Se debe hacer un importante esfuerzo para alinear la formación profesional y técnica hacia las demandas del mercado laboral, este debe ser un tema en la agenda del gobierno. Sin embargo la globalización no da espera y las fuerzas transnacionales

proveen soluciones a corto plazo para soportar el vacío de talento del mercado laboral, tal como lo hace AIESEC en 117 países y como lo hace AIESEC en Colombia con SABMiller.

BIBLIOGRAFÍA

Barbe, Esther. *Relaciones Internacionales.* Madrid: TECNOS, 1995.

BID. *La era de la productividad*. Nueva York: Oficina de Relaciones Externas del BID, 2010.

Dureau F., Flórez C.E. *Las transformaciones de las ciudades*. Bogotá: Uniandes, 2000.

Gilpin, Robert, *The Political Economy of International Relations.* New Jersey: Princeton University Press, Princeton, 1987.

Lemel, Yannick. *Les Valeurs des Français: évolutions de 1980 à 2000*. Paris: Armand Colin 2000.

Sanahuja, José Antonio. "El poder de las relaciones internacionales". Madrid. 2012.

Artículos en publicaciones periódicas académicas.

Keohane, Robert O y Joseph S. Nye. "Power and Interdepence". *Foreign affairs*. No. 7, Vol .55 1989: p.1-340.

Keohane, Robert y Nye, Josep. "Transnational relations and world politics". *Jstor*. Vol. 24, No 3. 1971. p. 329-344.

Martiné, Eduardo; Tello, César y Gorostiaga, Jorge Manuel. "Globalización y reforma educativa en América Latina: Una discusión inacabada", *Scielo*. Vol, 12, No.43. 2008. Disponible en la página web: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3JGtGa8mihoJ:www.scielo.org.ve/scielo.php%3Fpid%3DS1316-49102008000400012%26script%3Dsci_arttext+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co

Otros documentos.

20 minutos.es. “El duro destino de los gitanos en Europa”, 2010. Consulta realizada en enero de 2013. Disponible en la página web: http://www.20minutos.es/noticia/805492/0/gitanos/europa/claves/

Actualice.com. Empleo en Colombia, 2012. Consulta realizada en marzo de 2013. Disponible en la página web: http://actualicese.com/actualidad/2012/02/28/empleo-en-colombia-mucha-demanda-y-poca-oferta/

AIESEC en Colombia. “AIESEC way toolkit”, 2010. Consulta realizada en marzo de 2013. Disponible en la página web: MYAIESEC.NET

AIESEC en Colombia. AIESEC Historia, 2010. Consulta realizada en marzo de 2013. Disponible en la página web: http://co.aiesec.org/estudiantes/que-es-aiesec/historia/

AIESEC en Colombia. Trabaja en AIESEC, 2010. Consulta realizada en marzo de 2013. Disponible en la página web: AIESEC en Colombia. AIESEC Historia, 2010. Consulta realizada en marzo de 2013. Disponible en la página web: http://co.aiesec.org/estudiantes/que-es-aiesec/historia/

AIESEC en La Plata. Historia de AIESEC, 2013. Consulta realizada en marzo de 2013. Disponible en la página web: AIESEC en Colombia. AIESEC Historia, 2010. Consulta realizada en marzo de 2013. Disponible en la página web: http://www2.aiesec.org/cms/aiesec/AI/Iberoamerica/SOUTHERN%20CONE%20-%20ARGENTINA/AIESEC%20LA%20PLATA/Acerca_de_AIESEC_La_Plata/

AIESEC en Panamá. Ambientes Globales de Aprendizaje, 2010. Consulta realizada en marzo de 2013. Disponible en la página web: http://www2.aiesec.org/cms/aiesec/AI/Iberoamerica/PANAMA/AIESEC_USMA/Students/Ambientes_globales_de_aprendizaje.html

América Economía. "(Extranjeros en Colombia", 2013. Consulta realizada en Octubre de 2013. Disponible en la página web: http://www.americaeconomia.com/politica-sociedad/sociedad/aumenta-el-ingreso-de-extranjeros-en-colombia

Banco Mundial. "Globalización", 2013. Consulta realizada en marzo de 2013. Disponible en la página web: http://www.bancomundial.org/temas/globalizacion/

Consejo privado de Competitividad-CPC. *Informe Nacional de Competitividad*, 2012-2013. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.rutanmedellin.org/rutadeencuentros/Documents/INC-2012-2013.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadistica-DANE. *Estimación de la migración 1973-2005*, 2008. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/migraciones/doc_est_mig_1973_2005.pdf

E-encuesta informes. "Migration and labor market research. SABMiller and AIESEC", 2013. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: https://manager.e-encuesta.com/showMainResults.do?testId=561147&al=15

Escribano, Jorge. *Lecciones de relaciones internacionales*, 2010. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://books.google.com.co/books?id=cU_oRFZh8ZIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Fundación Centro de Productividad Nacional-Ceprona. Conceptos de la productividad, 2013. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.ceprona.org/organizacion/productividad.php

Gaitán, Jorge. "Baja productividad, la enfermedad crónica de la economía colombiana".2013. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.razonpublica.com/index.php/econom-y-sociedad-temas-29/3542-baja-productividad-la-enfermedad-cronica-de-la-economia-colombiana.html

Garay, Luis Jorge. "Colombia; estructura industrial e internacionalización 1967-1996", 1998. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industrilatina/001.htm

Garay, Luis Jorge. "Una revisión analítica sobre la racionalidad pública de las políticas de cooperación para el desarrollo y la migración internacional". En Infancia, juventud y migraciones, 1997. p 10. Disponible en la página web: http://books.google.com.co/books?id=CBBnRp_1f0kC&pg=PA10&lpg=PA10&dq=el+tr%C3%A1nsito+de+un+orden+westfaliano+tradicional&source=bl&ots=Q7Tf1oqlT5&sig=t0A-ydGnfxEKYtO3rSX7QVfoIno&hl=es&sa=X&ei=IYo2UtGeLYHK9gSg4IGoAw&ved=0CC4Q6AEwAA#v=onepage&q=el%20tr%C3%A1nsito%20de%20un%20orden%20westfaliano%20tradicional&f=false

IMD Institute for Management Development. "World Competitiveness Yearbook – 2012", 2012. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf

Instituto nacional de estadística y geografía. Indicadores oportunos de ocupación y empleo cifras preliminares durante diciembre, 2011. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/ocupbol.pdf

Investopedia. Hard skills. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.investopedia.com/terms/h/hard-skills.asp

Loyaltycenter. Evaluación 360°. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.loyaltycenter.com/site/360.html

Manpower. "La integración al mercado laboral de talento latinoamericano", 2008. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.manpower.com.mx/uploads/press_room/estudios_investigaciones/La_Integracion_al_Mercado_Laboral_de_Talento_Latinoamericano.pdf

McKinsey Global Institute. "How Brazil can growth", 2006. Consulta realizada en febrero de 2013. Disponible en la página web: http://www.mckinsey.com/insights/south_america/how_brazil_can_grow

Ministerio de Industria y Comercio de Colombia. *Informe económico I trimestre 2012 Oficina de Estudios Económicos, Colombia.* Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://www.embajadacolombia.ca/documents/InformeEconomico.pdf

MYAIESEC.NET. Modelo Global de Competencias. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://es.scribd.com/doc/39060507/Modelo-Global-de-Competencias-2010

MYAIESEC.NET. Soft skills. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: myaiesec.net

OCDE. Estudios Económicos de la OCDE Colombia. *Evaluación económica,* 2013. Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://www.siicex.gob.pe/siicex/documentosportal/alertas/documento/doc/192121742radF9D1F.pdf

Organización Internacional para las Migraciones-OIM. "Migración y demografía", *s.f.* Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://www.crmsv.org/documentos/IOM_EMM_Es/v2/V2S02_CM.pdf

Organización Internacional para las Migraciones-OIM. Conceptos generales sobre la migración, 2005. Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://www.oim.org.co/conceptos-generales-sobre-migracion.html

Organización Internacional para las Migraciones-OIM. Migración. Consulta realizada en febrero de 2013. Disponible en la página web: http://www.oim.org.co/migracion-internacional-2.html

Organización Internacional para las Migraciones-OIM. *Rutas y dinámicas migratorias entre los países de América Latina y el Caribe (ALC) y entre el ALC y la Unión Europea*, 2012. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20130220/asocfile/20130220142345/rutas_y_din__micas_migratorias_alc_ue__estudio_ue.pdf

Organization of American States-OAS. *Capítulo I. Globalización y su impacto en el comercio mundial y regional*, 1993. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.oas.org/dsd/publications/unit/oea33s/ch32.htm

Palomo Garrido, Aleksandro. *Apuntes teóricos para el estudio de la Globalización desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales*, 2012. Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://web2.mty.itesm.mx/temporal/confines/articulos16/Apuntesteoricos.pdf

Portafolio. "Dura caída de producción industrial en noviembre", 2013. Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://www.portafolio.co/negocios/produccion-industrial-colombia-noviembre-2012

Real Academia Española. Habilidad .Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://www.rae.es/drae/srv/search?val=habilidad

Rise, Patrick. “El rol de los organismos no gubernamentales de derechos humanos en naciones unidas”. S.f. Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://www.iri.edu.ar/revistas/revista_dvd/revistas/revista%204/R4EST08.html

Rivera, María. “La interdependencia y los regímenes internacionales, algunas consideraciones teóricas”,1971. Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/mes/rivera_l_mg/capitulo1.pdf

SABMiller. Empresa, 2013. Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://www.bavaria.co/2-2/acerca_de_nosotros_an/

Semana. La industria requiere una atención especial, 2012. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www.semana.com/economia/articulo/la-industria-requiere-atencion-especial/338429-3

Symmonds. "Smart English through Success Secrets”, 2009. Consulta realizada en abril de 2013. Disponible en la página web: http://www.ijmrr.com/admin/upload_data/journal_Sangeetha%20%20%20S%20%20%20%207n12.pdf

UN Voluntarios. Ser Voluntario. Social, 2013. Consulta realizada en Junio de 2013. Disponible en la página web: http://www.unv.org/es/ser-voluntario.html

Volunteers. Voluntariado social, 2013. Consulta realizada en Junio de 2013. Disponible en la página web: http://www.volunteerscolombia.org/index.php?option=com_content&view=article&id=9&Itemid=16

Wend, Alexander E. “The agent-structure problem”. En *The agent-structure problem in international relations theory*, 1987. Consulta realizada en Junio de 2013.

Disponible en la página web: http://www.rochelleterman.com/ir/sites/default/files/wendt%201987.pdf

World Bank. "Global Economic Prospects". 2006. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/11/14/000112742_20051114174928/Rendered/PDF/343200GEP02006.pdf

Wyatt, Matthew. "Respaldo SABMiller", 2011. Consulta realizada en mayo de 2013. Disponible en la página web: https://www.dropbox.com/s/68nsd52nhmc8liz/Endorsement%20SABMiller.pdf

Entrevistas

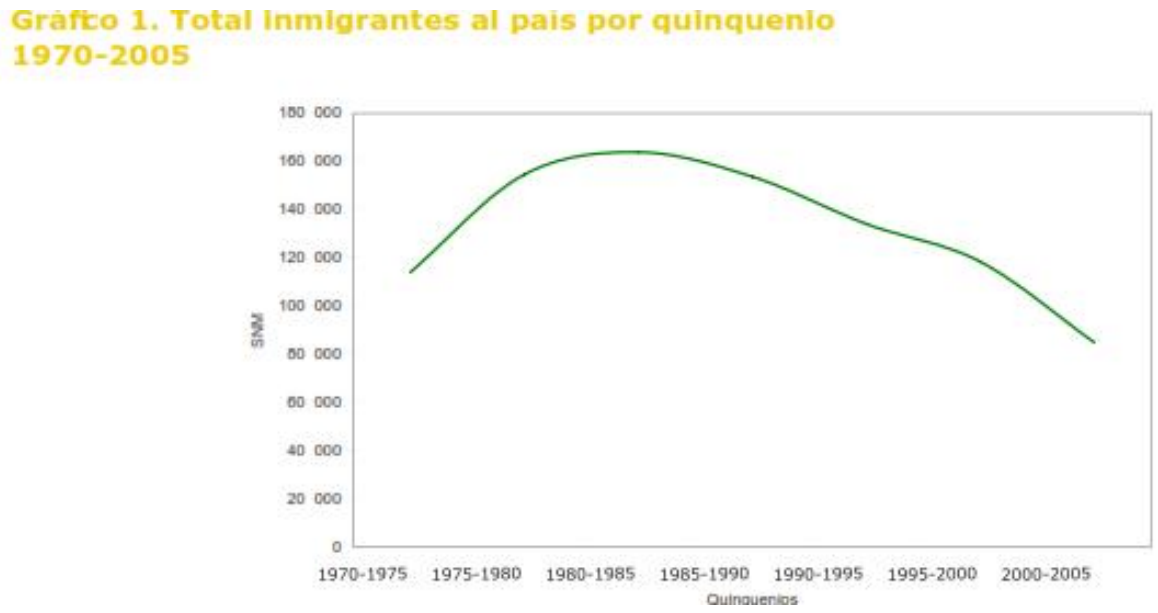
Entrevista a Luis Felipe Mandarino, Director del Programa Profesional Global, AIESEC en Colombia, Bogotá, Enero 15 de 2013.

Entrevista a Juan Carlos Peña. Ex Presidente 2010-2011, AIESEC en Colombia, Virtual-Rotterdam, Noviembre 20 de 2012.

Entrevista a Lucas Flórez, Ex Presidente 2008-2009, AIESEC en Colombia, Bogotá, Junio 20 de 2013.

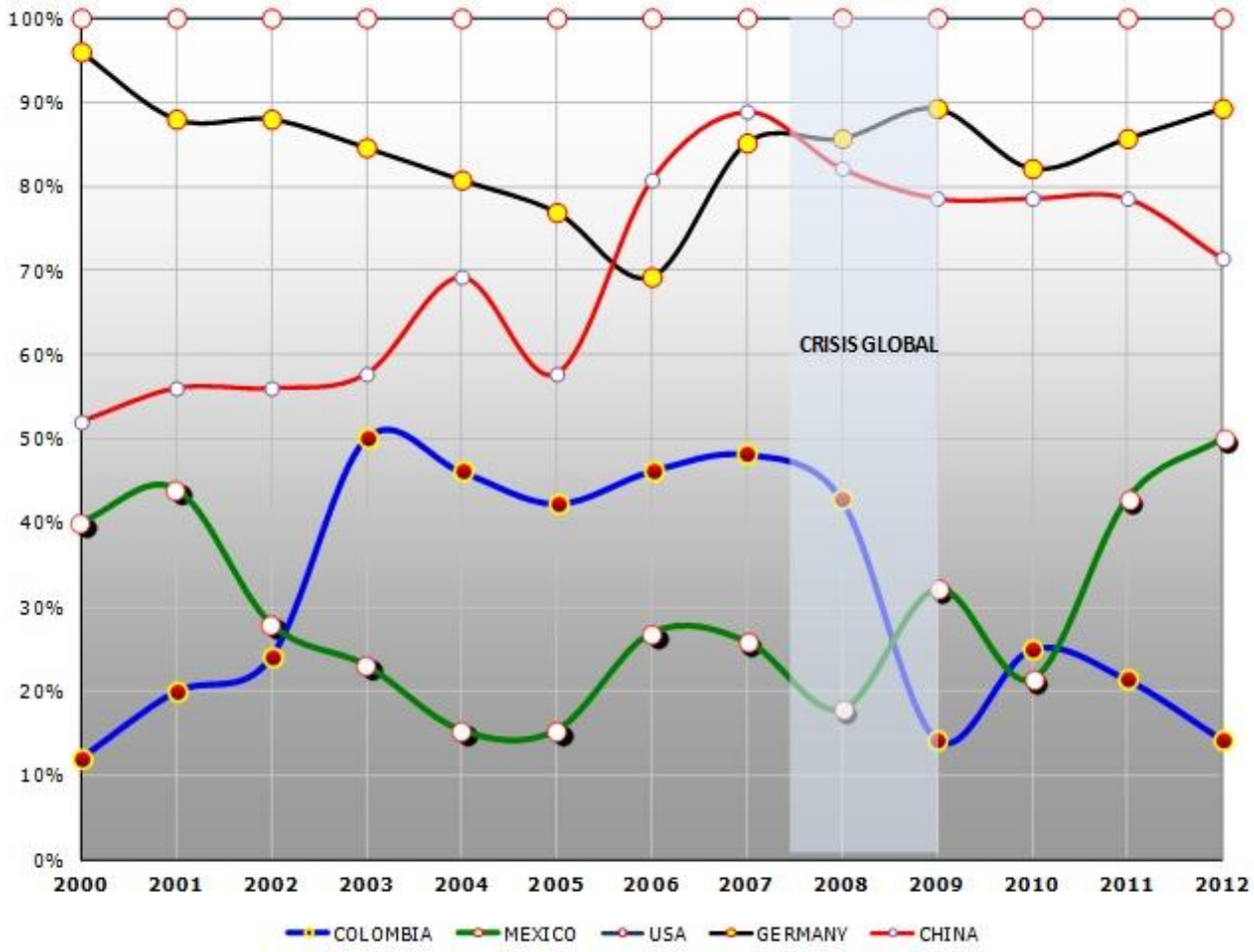
ANEXOS

Anexo 1. Gráfico. Total inmigrantes al país por quinquenio 1970-2005.



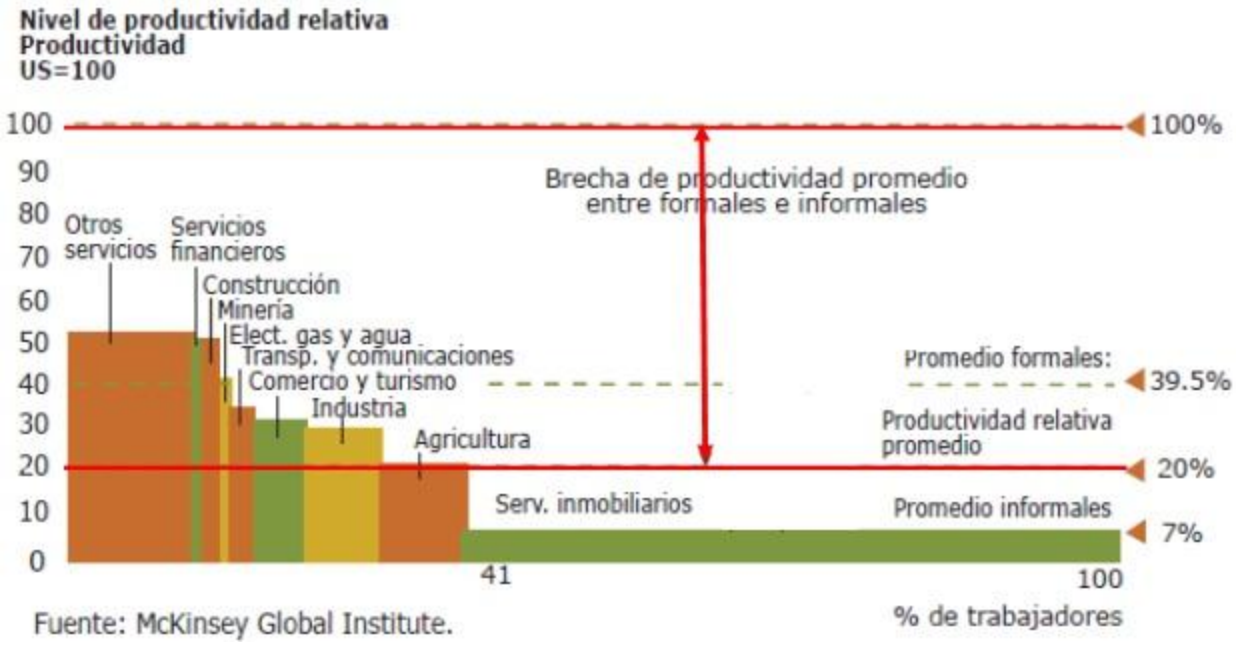
Fuente: Departamento encargado de las estadísticas en Colombia-DANE. "Estimación de la migración 1973-2005", 2008. p 8. Documento electrónico.

Anexo 2. Gráfico. Posición relativa de Colombia frente a otros países.



Fuente: IMD Institute for Management Development. "World Competitiveness Yearbook – 2012", 2012. p 1. Documento electrónico.

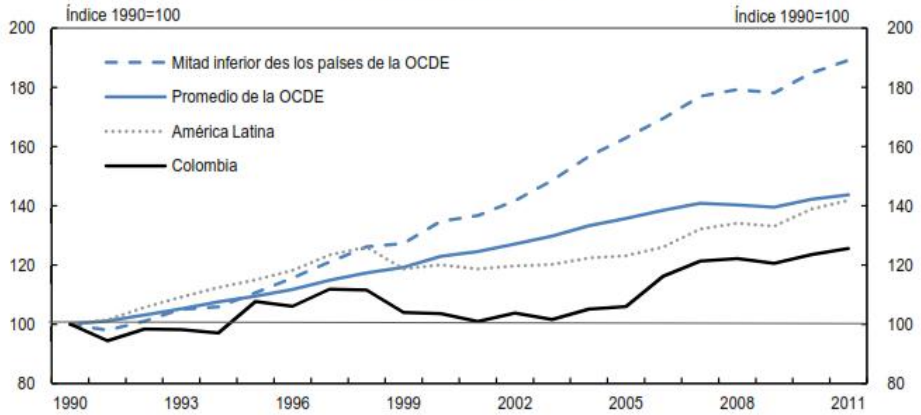
Anexo 3. Gráfico. Nivel de productividad relativa.



Fuente: IMD Institute for Management Development. "World Competitiveness Yearbook – 2012", 2012. p 1. Documento electrónico.

Anexo 4. Gráfico. El avance en la productividad laboral ha sido lento PIB por hora trabajada.

Gráfico 2. El avance en la productividad laboral ha sido lento
PIB por hora trabajada

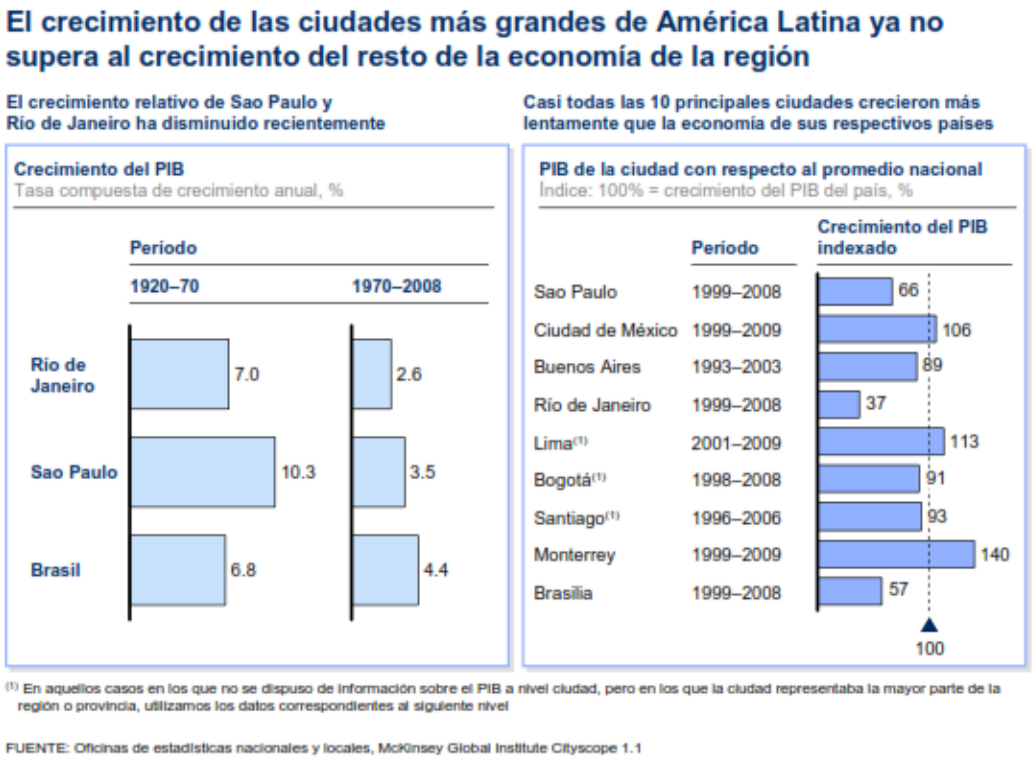


Nota: La mitad inferior de los países de la OCDE representa a los diez países miembros de la OCDE con el PIB per cápita más bajo en 1990, a saber, Corea, Chile, Estonia, Hungría, México, Polonia, República Checa, República Eslovaca, Eslovenia y Turquía. Chile y México también forman parte del grupo de América Latina, junto con Argentina, Brasil y Colombia. Los datos para 2011 son estimaciones para todos los países, excepto Colombia.

Fuente: The Conference Board Total Economy Database, DANE.

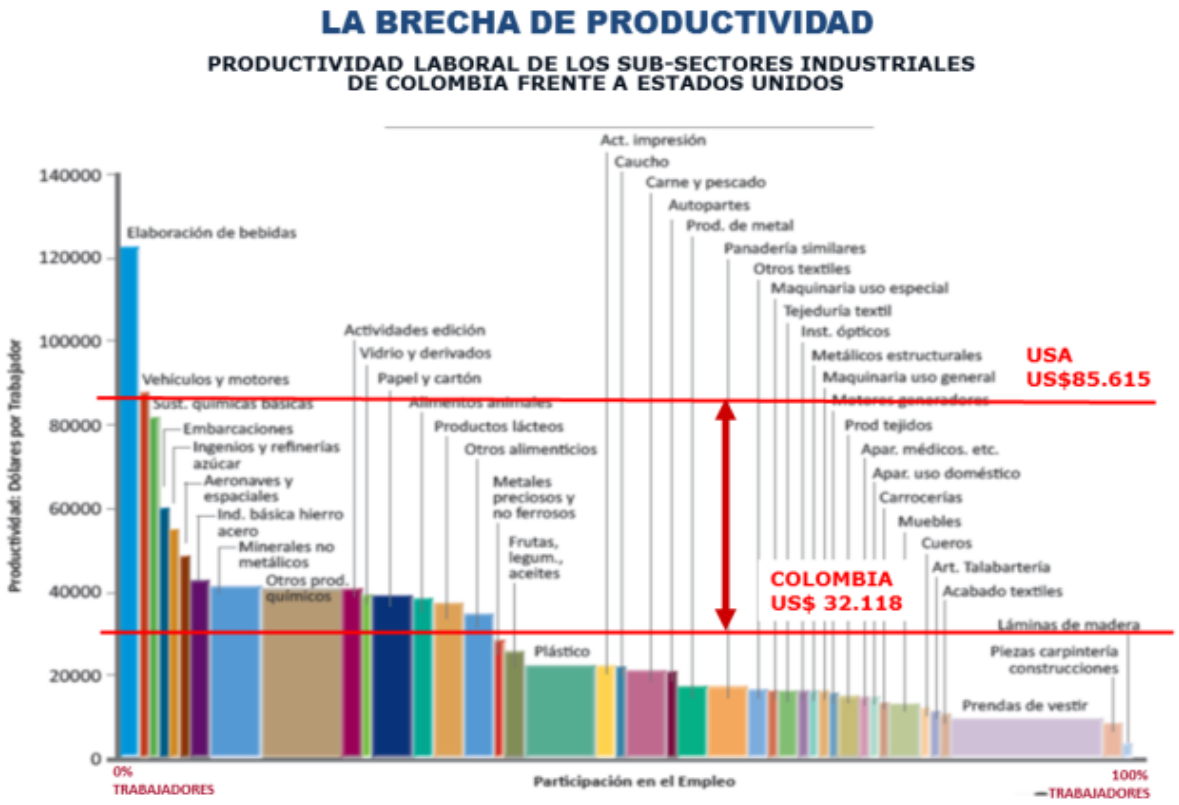
Fuente: Departamento encargado de las estadísticas en Colombia-DANE. "Evaluación económica-enero 2013", 2013. p 8. Documento electrónico.

Anexo 5. Gráfico. El crecimiento de las ciudades más grandes de América Latina ya no supera al crecimiento del resto de la economía de la región.



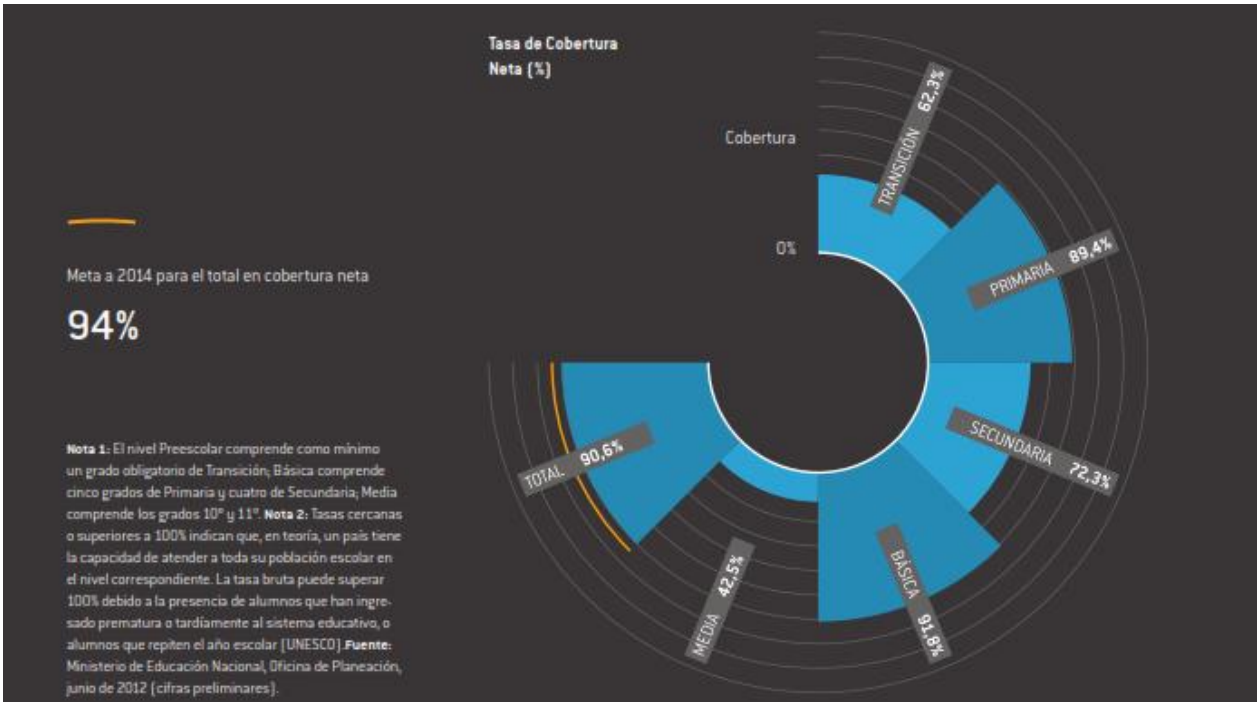
Fuente: McKinsey&Company. "Construyendo ciudades competitivas: La clave para el crecimiento en América Latina", 2011. p 4. Documento electrónico.

Anexo 6. Gráfico. La brecha de productividad.



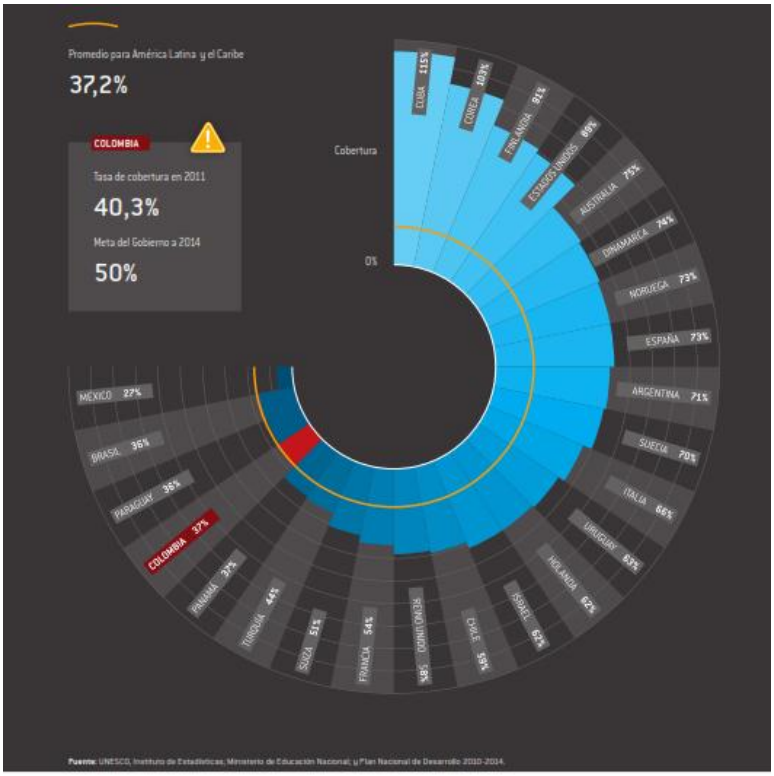
Fuente: McKinsey&Company. "Construyendo ciudades competitivas: La clave para el crecimiento en América Latina", 2011. p 9. Documento electrónico.

Anexo 7. Gráfico. Tasa de Cobertura Neta de Educación.



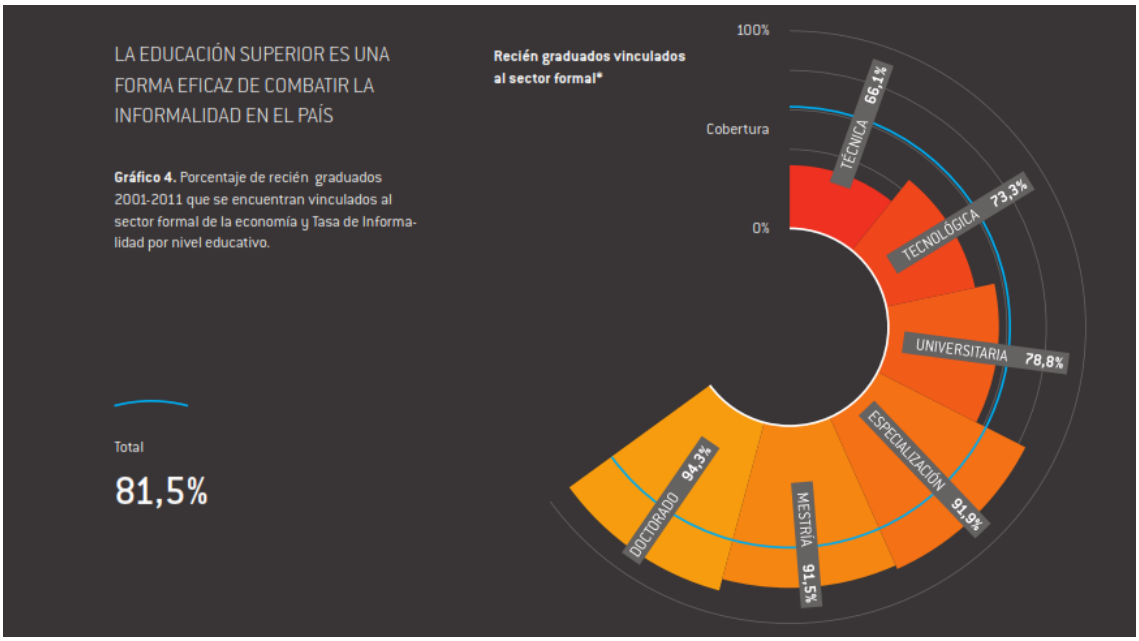
Fuente: Consejo privado de competitividad-CPC. "Informe nacional de competitividad 2012-2013", 2012. p 30. Documento electrónico.

Anexo 8. Gráfico. Comparativo internacional de Cobertura en Educación Superior (Nivel Pregrado), 2009.



Fuente: Consejo privado de competitividad-CPC. "Informe nacional de competitividad 2012-2013", 2012. p 31. Documento electrónico.

Anexo 9. Gráfico. Porcentaje de recién graduados 2001-2011 que se encuentran vinculados al sector formal de la economía y Tasa de Informalidad por nivel educativo.



Fuente: Consejo privado de competitividad-CPC. "Informe nacional de competitividad 2012-2013", 2012. p 32. Documento electrónico.

Anexo 10. Tabla. Operacionalización entrevista.

Categoría Analítica	Definición categoría analítica	Variable Independiente	Definición de variables	Dimensión	Dimensiones	Definición de dimensiones	Índices	Pregunta	Pregunta inglés	Respuestas
				Valores	Activar el Liderazgo	basándonos en el ejemplo y la inspiración a través de acciones y resultados. Implica además asumir completa responsabilidad por la función de desarrollo del potencial de otras personas.	Ejemplo, inspirar, desarrollo potencial de otros	¿Ud considera que ha sido ejemplo o inspiración para desarrollar el potencial de liderazgo en otras personas?	Do you think you have been example or inspiration to develop leadership potential in others?	Never Rarely Sometimes Often Always
					Demostrar Integridad	siendo consistentes y transparentes en decisiones y acciones.	Consiente, transparente en acciones y decisiones	¿Se considera una persona que es consiente y transparente a la hora de tomar acciones o decisiones?	Do you consider yourself as a conscious and transparent person when taking decisions?	Rarely
					Vivir la Diversidad	aprendiendo de diferentes formas de vida y opiniones representadas dentro de un ambiente multicultural.	Aprender, diferente, multicultural	¿Es usted una persona que aprende en un ambiente diferente y multicultural?	Are you a person that learns in a different and multicultural environment?	Sometimes
					Disfrutar de la Participación	creando una participación activa y entusiasta de todos los miembros.	Participar activa y entusiasta	¿Se considera una persona que participa activa y entusiastamente?	Do you consider yourself as an active and enthusiastic participant?	Often
					Trabajar por la Excelencia	con el objetivo de generar un desempeño de la más alta calidad en todo lo que se hace.	Desempeño de alta calidad	¿Usted considera que sus actividades las realiza con alta calidad?	Do you think you perform your activities under high quality basis?	Always
					Actuar Sostenibilemente	tomando en cuenta las necesidades de las generaciones futuras	largo plazo, generaciones	¿Es usted una persona que toma decisiones pensando en las generaciones futuras?	Are you a person that takes decisions thinking on future generations?	never rarely sometimes often always
				Habilidades	Soft	the cluster of personality traits, social graces, communication, language, personal habits, friendliness, and optimism that characterize relationships with other people. PERSONALITY.	Analytical	Do you understand clients' existing and future needs in depth?		Never Rarely Sometimes Often Always
								Do you have skills to read the signs?		Never Rarely Sometimes Often Always
							People skills	Do you build and manage internal and external relationships involving all stakeholderz and influential bodies?		Never Rarely Sometimes Often Always
								Do you have the ability to relate with people at all levels from a CEO to a driver?		Never Rarely Sometimes Often Always
							Business Oriented	Could you manage financial and strategic planning tools, profit and loss accounts and other basic accounting matters?		Never Rarely Sometimes Often Always
								Could you allocate resources and tracking performance ?		Never Rarely Sometimes Often Always
								Would you be able to create a contact database?		Never Rarely Sometimes Often
							Stakeholders	Would you be able to build the trust and manage different stakeholders?		Never Rarely Sometimes Often Always
							Strategic	Do you develop strategies that are mutually beneficial to all partners ?		Never Rarely Sometimes Often Always
							Time management	Do you effectively manage time by setting priorities?		Never Rarely Sometimes Often Always
							Team management	Could you build and lead a team?		Never Rarely Sometimes
								Could you motivate the team?		Never Rarely Sometimes
								Could you be able to communicate with the team and make it get		Never Rarely Sometimes Often
							Resourceful	Do you look for wider sources and skills within an organization to develop clients/partner solutions?		Never Rarely Sometimes Often Always
							Innovative	Do you bring fresh insight to clients business that will help them deliver competitive advantage?		Never Rarely Sometimes Often Always
					Hard	Examples of hard skills include job skills like typing, writing, math, reading and the ability to use software programs. TRAINNIG.	Software programs	Do you know how to use gmail?		Yes NO
								Do you know how to manage WIZQ?		Never Rarely Sometimes Often Always
								Do you know how to use Excel?		Never Rarely Sometimes Often Always
								Do you know how to use skype?		Never Rarely Sometimes Often Always
								Do you know how to use Google drive?		Never Rarely Sometimes Often Always
								Do you know how to use Power Point		Never Rarely Sometimes Often Always

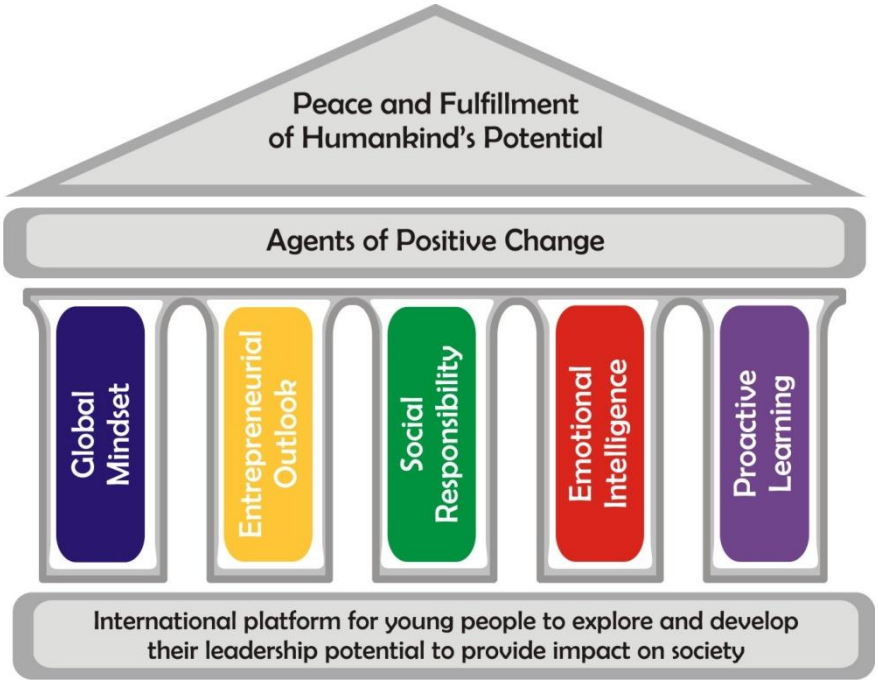
Fuente: Tabla elaborada por el autor del presente trabajo de grado con base en la información tomada de conceptualizaciones de la RAE, AIESEC, Symmonds.

Anexo 11. Tabla. AIESEC-SABMiller interns.

	Alianza estratégica entre SABMiller y AIESEC en Colombia					
	EP-ID	Nombre	País	Departament	Backgrounds	Llegada
1	EP-In-PE-UL-2010-1452	Lorena Ríos Aróstegu	Perú	ARIS-Human Resources Process Analyst	Business Administration	Mayo 26 2010
2	EP-In-PR-RC-2010-1300	Emilio Philippi	Puerto Rico	ARIS- Information Management Analyst	Business Administration	Mayo 13 2010
3	EP-In-MX-EB-2009-1037	Miguel Burgos	México	Hub-Operations Finance Accounting BusinessHub-Operations Finance Accounting	Financial accounting	Junio 25 2010
4	EP-In-PE-AR-2011-1358	Erick Guevara Dávila	Perú	Supply Chain and Operations - Inv Mang	Industrial Engineering	Junio 07 2011
5	EP-In-VE-UC-2010-1271	Maria Virginia Mendoza	Venezuela	Commercial Finance	Introductory Finance	Octubre 04 2011
6	EP-In-PE-AR-2009-1313	Jimena Borja Huarcaya	Perú	Commercial Finance	Industrial Engineering	Marzo 23 2011
7	EP-In-MX-IS-2011-1668	Maryell Cisneros	México	Supply Chain and Operation	Industrial Management	Junio 22 2011
8	EP-In-CR-MC-2010-1028	Maureen Morera Lizano	Costa Rica	DA Office	Business Administration	Mayo 24 2011
9	EP-In-SK-BA-2011-1879	Eva Huodova	Eslovaquia	ARIS Information Management Analyst	Business Administration	Junio 13 2011
10	EP-In-PR-RC-2011-1455	Daniel Fuentes	Puerto Rico	Financial Supply Chain Management	Financial accounting	Agosto 26 2011
11	EP-In-PE-SM-2010-8	JOE VILLANUEVA	Perú	Secondary Distribution	Business Administration	Octubre 02 2011
12	EP-In-PE-AR-2011-1367	Veronica Borja Huarcaya	Perú	Inventory Management	Product Planning, Development & Control	Julio 05 2011
13	EP-In-CR-TC-2010-23	Paloma Obando	Costa Rica	Manufacturing	Business Administration	Julio 05 2011
14	EP-In-MX-IS-2011-1663	Edmundo Cruz Modeci	México	Supply Chain and Operation	Business Administration	Junio 13 2011
15	EP-In-CR-TC-2011-43	Carla Campos	Costa Rica	Manufacturing - Design Authority	Business Administration	Octubre 31 2011
16	EP-In-CR-TC-2011-42	Adriana Jiménez	Costa Rica	Manufacturing - Design Authority	Business Administration	Octubre 31 2011
17	EP-In-RU-MU-2011-2167	Maria Bogdanova	Rusia	Global Supply Chain Planning	Industrial Management	Noviembre 08 2011
18	EP-In-DO-MC-2011-1218	Carlos Veras	Republica Dominicana	Commercial Finance	Financial accounting	Noviembre 14 2011
19	EP-In-MX-UD-2012-1538	Mayari Fernández	México	Manufacturing	Business Administration	Julio 24 2012
20	EP-In-PE-AR-2012-1502	Enrique Lee	Perú	SD BPA	Industrial Management	Mayo 21 2013
21	EP-In-GT-GT-2013-1467	Ernesto Salazar	Guatemala	S&C BPA	Industrial Management	Mayo 29 2013
22	EP-In-MX-UP-2013-382	Maria de la luz López	México	Security and Control	Industrial Engineering	Junio 13 2013
23	EP-In-PE-AR-2013-1520	Yubalena Salas Esquia	Perú	Change Managment	Training and Development	Junio 18 2013
24	EP-In-MX-IS-2013-1848	Emma Santos	México	BT Office - BPA	Project Management	Junio 18 2013
25	EP-In-ES-SV-2012-1365	Borja Blasco	España	Change Managment	Training and Development	Julio 02 2013

Fuente: Tabla elaborada por el autor del presente trabajo de grado con base en la información tomada de plataforma de MYAIESEC.NET.

Anexo 12. Gráfico. Modelo Global de Competencias AIESEC.



Fuente: Myaiesec.net. Tema de búsqueda: Modelo global de competencias, 2012. Consulta electrónica.