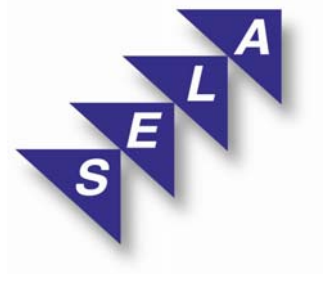




IOM International Organization for Migration
OIM Organisation internationale pour les migrations
OIM Organización Internacional para las Migraciones



Sistema Económico
Latinoamericano y del Caribe

Latin American and Caribbean
Economic System

Sistema Econômico
Latino-Americano e do Caribe

Système Economique
Latinoaméricain et Caribéen

La emigración de recursos humanos calificados desde países de América Latina y el Caribe

Tendencias contemporáneas y perspectivas

*Reunión Regional: "La Emigración de Recursos Humanos Calificados
desde Países de América Latina y el Caribe"*

Caracas, Venezuela

17 y 18 de Junio de 2009

SP/RR-ERHCPALC/DT N° 1-09

Copyright © SELA, junio de 2009. Todos los derechos reservados.
Impreso en la Secretaría Permanente del SELA, Caracas,
Venezuela.

La autorización para reproducir total o parcialmente este documento debe solicitarse a la oficina de Prensa y Difusión de la Secretaría Permanente del SELA (sela@sela.org). Los Estados Miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir este documento sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a esta Secretaría de tal reproducción.

C O N T E N I D O

PRESENTACIÓN

RESUMEN EJECUTIVO	3
I. INTRODUCCIÓN	7
II. DEFINICIONES, DEBATES Y TENDENCIAS GLOBALES	10
1. ¿Qué es la migración calificada?	10
2. ¿Pérdida o ganancia? Del pesimismo al optimismo	11
3. Grandes tendencias globales	13
III. LA EMIGRACIÓN CALIFICADA CON ORIGEN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	16
1. Migración calificada hacia los países de la OCDE. Cambios entre 1990 y 2007 por subregiones y países	16
2. Estados Unidos: el principal destino de la migración calificada global y de América Latina y el Caribe	22
a) Nivel de estudios de los migrantes con diploma universitario	24
b) El país de formación de los recursos humanos calificados: el origen o el destino	25
c) El desperdicio de cerebros en América Latina y el Caribe	26
IV. ALGUNAS EXPERIENCIAS NACIONALES DE VINCULACIÓN CON LAS DIÁSPORAS DE MIGRANTES CALIFICADOS	35
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
CUADROS	
Cuadro 1: Stock de migrantes de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE, por nivel de escolaridad, 1990, 2000 y 2007 ^e	14
Cuadro 2: Stock de migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE por región y país de origen, 1990, 2000 y 2007 ^e	17
Cuadro 3: Población nativa y stock de migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE y tasa de emigración por región y país de origen, 1990, 2000 y 2007 ^e	20
Cuadro 4: Stock de migrantes de alta calificación de 25 años y más, nacidos en América Latina y el Caribe residentes en Estados Unidos por nivel de estudio y categorías ocupacionales, según sexo, 2005 – 2007	23
Cuadro 5: Stock de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, nacidos en América Latina y el Caribe y residentes en Estados Unidos, por nivel de estudio, país de estudios y nivel de calificación del puesto de trabajo, según sexo, 2005 – 2007	24

Cuadro 6: Stock de migrantes de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, con estudios universitarios por condición de actividad según región y país de nacimiento, 2005 – 2007	28
Cuadro 7: Trabajadores asalariados de 25 años y más con diploma universitario por nivel de estudios y tipo de calificación de la ocupación, según región de nacimiento de ALC y lugar de estudios, 2005 – 2007	31
Cuadro 8: Programas gubernamentales de vinculación con la diáspora de migrantes calificados y organizaciones por país de origen	37

GRÁFICAS

Gráfica 1: Stock de migrantes de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE, por nivel de escolaridad, 1990, 2000 y 2007 ^e	15
Gráfica 2: Stock de migrantes calificados de 25 años y más por país de origen de América Latina y el Caribe, 2007 ^e	18
Gráfica 3: Porcentaje de población calificada de 25 años y más nacida en ALC viviendo en algún país de la OCDE, según población total del país de origen, 2000	21
Gráfica 4: Migrantes calificados asalariados residentes en Estados Unidos, de 25 años y más, por país de nacimiento de ALC según nivel de estudio, 2005 – 2007	25
Gráfica 5: Migrantes calificados asalariados residentes en Estados Unidos, de 25 años y más, por país de nacimiento de ALC según país donde realizó sus estudios universitarios, 2005 – 2007	27
Gráfica 6: Migrantes calificados asalariados residentes en Estados Unidos, de 25 años y más, por país de nacimiento de ALC según calificación del puesto de trabajo, 2005 – 2007	30

ANEXOS

ANEXO 1: Metodología de análisis del desperdicio de talentos utilizada por Batalova y Fix (2008)	43
--	----

CUADROS DEL ANEXO

Cuadro A: Stock de hombres migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE por región y país de origen, 1990, 2000 y 2007 ^e	45
Cuadro B: Stock de mujeres migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE por región y país de origen, 1990, 2000 y 2007 ^e	46
Cuadro C: Stock de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, por región o país de origen según nivel de estudios, 2005 – 2007	47
Cuadro D: Stock de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, por región o país de origen según lugar de estudio, 2005 – 2007	48
Cuadro E: Stock de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, por región o país de origen según calificación de la ocupación, 2005 – 2007	49

BIBLIOGRAFÍA	50
---------------------	-----------

ÍNDICE DE SIGLAS

ACS	American Community Survey
ALC	América Latina y el Caribe
BLS	Bureau of Labor Statistics (Buró de Estadísticas de Trabajo)
CELADE	Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
C&T	Ciencia y Tecnología
IESALC	Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe
IME	Instituto de los Mexicanos en el Exterior
IMILA	Programa de Investigación sobre Migración Internacional en Latinoamérica
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEC	Organización de Enfermeras del Caribe
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTA	Población de Migrantes Profesionales, Técnicos y Afines
SELA	Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe
TOKTEN	Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas

P R E S E N T A C I Ó N

Durante la XXXIV Reunión Ordinaria del Consejo Latinoamericano del SELA, efectuada en noviembre 2008, los Estados Miembros recomendaron a la Secretaría Permanente incorporar en sus proyectos de trabajo sobre el desarrollo social, las cuestiones referidas a la emigración. En particular, se señaló la importancia de analizar los impactos económicos y sociales que está teniendo la emigración de recursos humanos calificados desde países de la región, para el crecimiento y el desarrollo económico de América Latina y el Caribe.

El presente análisis, elaborado por la Secretaría Permanente del SELA, responde a este mandato del Consejo Latinoamericano del SELA, contenido en su Programa de Trabajo para el año 2009.

Este trabajo se divide en cinco capítulos. Después de la introducción, el segundo capítulo presenta la discusión de los conceptos y definiciones básicas referidas a la migración calificada, y relaciona ésta con aspectos económicos y de desarrollo, al tiempo que se analizan las principales tendencias al respecto que se registran a nivel global. En el tercer capítulo, se hace una descripción analítica de las tendencias de la emigración calificada con origen en América Latina y el Caribe; mientras que en el cuarto se plantean algunas experiencias nacionales de vinculación con las diásporas de migrantes calificados. Al final, se resumen las conclusiones y se proponen recomendaciones de política para enfrentar los desafíos que impone al desarrollo de la región, la emigración de recursos humanos calificados. En tal sentido, se plantean tres diferentes propuestas de políticas: políticas en los países de destino, políticas en los países de origen, y políticas de cooperación internacional.

La Secretaría Permanente del SELA espera que este documento analítico sirva como base para las deliberaciones que tendrán lugar en la Reunión Regional sobre "La Emigración de Recursos Humanos Calificados desde Países de América Latina y el Caribe" a realizarse en su sede en Caracas, con el respaldo de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), los días 17 y 18 de junio de 2009.

Este estudio ha sido elaborado por los consultores, Fernando Lozano Ascencio y Luciana Gandini, de nacionalidad mexicana y argentina respectivamente, a quienes la Secretaría Permanente agradece su esfuerzo y expresa su reconocimiento.

RESUMEN EJECUTIVO

Existe una amplia variedad de definiciones de lo que se concibe como *migración calificada* sin que se haya alcanzado un consenso en torno a una acepción comúnmente reconocida. En todos los casos, el adjetivo “*calificado*” se asigna a aquellos migrantes dotados de cierta calificación, ya sea por el nivel educativo logrado, por el tipo de ocupación que posee o en referencia a ambos. En este trabajo se define a los migrantes calificados como aquellas personas que han logrado una educación correspondiente a estudios de tercer nivel y que nacieron en otro país distinto al de residencia.

La migración calificada no necesariamente es sinónimo de drenaje o fuga de cerebros (“*brain drain*”). En general, se alude a este concepto cuando se observan dos condiciones: cuando la emigración de recursos humanos calificados alcanza niveles significativos, y cuando esta pérdida provoca condiciones económicas desfavorables que no son compensadas con efectos positivos (tales como remesas, transferencias de tecnologías y conocimientos, inversión y comercio) para los países de origen.

En años recientes, el tema de la emigración calificada ha cobrado vida nuevamente y la tradicional visión negativa que entendía dicho proceso como adverso para el desarrollo de los países que perdían proporciones importantes de su fuerza de trabajo calificada, comienza a ser cuestionada por dos aproximaciones teórico-metodológicas interrelacionadas: i) empíricamente, a través del avance del proceso globalizador y las repercusiones que dicho proceso tiene para el movimiento internacional de personas calificadas y, ii) epistemológicamente, a partir de un replanteamiento en los estudios de la migración que cuestiona algunos de los supuestos de la vieja perspectiva.

La nueva mirada re-discute el tradicional concepto de drenaje de cerebros (“*brain drain*”) y da lugar al surgimiento de varios conceptos analíticos alternativos (“*brain gain*”, “*brain exchange*”, “*brain circulation*”, entre otros) que pretenden rebasar la visión pesimista del fenómeno. La tesis de esta nueva perspectiva es que la pérdida puede convertirse en ganancia. La emigración de recursos calificados se podría ver ahora como una fuente de desarrollo y ventaja potencial y los talentos emigrados, como agentes del desarrollo.

Sin embargo, y como se verá en el presente documento, sólo bajo ciertas condiciones, la emigración de recursos humanos calificados podría constituirse en fuente del desarrollo para los países de origen de los emigrados; y además ese no es el caso para la mayoría de las naciones de nuestra región.

Los nuevos avances teóricos respecto al fenómeno deben ser analizados a la luz de las características actuales que se manifiestan tanto a nivel global como regional. Tres son las grandes tendencias que describen a la migración de recursos humanos calificados a nivel global, en las últimas décadas: 1) Un crecimiento sin precedentes de la migración calificada; 2) Un ritmo de crecimiento de esta, por encima de la migración de media y baja calificación; y 3) Una creciente participación de mujeres migrantes en el flujo de mano de obra calificada.

América Latina y el Caribe (ALC) es la región del mundo que experimentó el mayor crecimiento relativo de migrantes calificados entre 1990 y 2007: el “*stock*” aumentó 155 %, seguida muy de cerca por África y Asia, que registraron un crecimiento de 145 y 152 % respectivamente. Asimismo, Latinoamérica y el Caribe también ganó terreno en ese período respecto a otras regiones como exportadora de recursos humanos calificados,

4

pasando de aportar un 16 % en 1990 a un 19 % en 2007 del total de inmigrantes calificados en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), lo que en términos absolutos representó 1.9 millones y 4.9 millones de personas en los años referidos.

Aunque en promedio la tasa de migración calificada en ALC para el año 2007 fue de 11.3 %, hubo países con tasas altas y muy altas de emigración. Uno de los patrones característicos de la migración calificada contemporánea es la presencia de tasas elevadas de emigración calificada en países pequeños y/o con bajo nivel de diversificación productiva, en comparación con los países más poblados.

La emigración latinoamericana y caribeña extrarregional presenta una fuerte concentración en un sólo destino: Estados Unidos. Este patrón no es privativo de ALC sino que da cuenta de un comportamiento mundial. Esta tendencia a la concentración es aún mayor en el caso de la migración de trabajadores calificados.

Una manera de profundizar en el análisis de la migración calificada, de sus manifestaciones y de sus consecuencias para el país de origen, es a partir del estudio del desempeño que los migrantes tienen en el mercado laboral receptor, particularmente a partir del examen del tipo de trabajos en los que laboran. De esta manera, es factible valorar el uso que hacen los migrantes de sus habilidades y niveles de calificación en el destino, toda vez que no han sido aprovechados en su país de origen.

El desperdicio de talentos ("brain waste"), es un concepto que alude al desaprovechamiento de las habilidades o niveles formativos. Éste se presenta cuando los individuos se desempeñan en ocupaciones cuyos requerimientos de calificación se encuentran por debajo de su nivel educativo. Sin embargo, una primera manifestación del desperdicio de talentos se expresa en la forma en que los migrantes calificados participan en el mercado de trabajo en el país de destino.

A nivel agregado (regiones), todos los inmigrantes calificados registraron porcentajes de desempleo en el período 2005 – 2007 mayores que los nativos de Estados Unidos (2 %), con niveles de 4 % para los originarios de África y de 3.2 % para los latinoamericanos y caribeños. La tasa de desocupación es mayor para una amplia porción de inmigrantes latinoamericanos y caribeños, llegando en algunos casos a duplicar y triplicar a la de los nativos. La imposibilidad de acceder a un trabajo es expresión del desperdicio formativo, pero la inserción deficitaria en el mismo es una manifestación también muy grave del fenómeno.

Los inmigrantes calificados en Estados Unidos de todas las regiones de América Latina y el Caribe, (ALC) tendieron a estar - entre 2005 y 2007 - en mayores proporciones en trabajos no calificados que los nativos. El patrón de desventaja de los inmigrantes calificados de ALC en Estados Unidos, respecto a los nativos, se aprecia en todos los niveles de formación (Licenciatura, Maestría y Doctorado). Sin embargo, conforme el nivel educativo es mayor, las posibilidades de inserción en ocupaciones calificadas también aumentan. Además de los patrones generales, se evidencian importantes diferencias subregionales. Los inmigrantes con formación universitaria en México y en algún país de Centroamérica tienen desempeños más pobres, en comparación no sólo con los nativos, sino también con migrantes originarios de otras subregiones. Por el contrario, quienes proceden de Suramérica se encuentran en condiciones laborales más beneficiosas.

En el debate sobre la pérdida o fuga de cerebros resulta importante considerar el lugar de formación de los recursos humanos calificados. El supuesto de fondo es que si se trata de una formación foránea, los costos posiblemente sean menores para el país de origen en tanto hayan sido asumidos de manera privada, ya sea de forma individual o por agencias que provean becas o financiamientos. Es más probable que exista un mayor compromiso e involucramiento público en el primer caso. Siendo así, la migración calificada entendida como *fuga de cerebros*, resulta en una inversión sin retornos para la sociedad que invirtió en su formación lo cual, a su vez, podría imponer cargas económicas de importancia para ella.

No obstante las significativas diferencias entre regiones y países de ALC en relación a la proporción de inmigrantes calificados que realizan sus estudios dentro o fuera de Estados Unidos, en general se observa en el período 2005 - 2007 que quienes se forman en el destino, se encuentran en ventaja con respecto a sus pares connacionales que adquirieron su formación profesional en el origen. Los caribeños y andinos son quienes más provecho laboral obtienen con la adquisición de conocimientos foráneos.

En síntesis, al considerar a los inmigrantes originarios de ALC que se encontraban sin empleo y a aquéllos que estando insertados laboralmente, se ubicaban en ocupaciones que no se correspondían con su formación, el nivel de desperdicio total en Estados Unidos era de 60.9 %. Así, casi dos terceras partes de los inmigrantes calificados procedentes de ALC y residentes en Estados Unidos entre los años 2005 - 2007, se encontraban en segmentos del mercado de trabajo que no les permitían hacer uso completo de sus habilidades. Debe tener en cuenta que el desperdicio formativo acentúa una situación paradójica con respecto a la migración calificada: mientras los países de origen pierden estos recursos humanos, las economías receptoras no logran aprovecharlos adecuadamente.

Los hallazgos anteriores dan cuenta de la importancia que reviste la migración calificada para la región latinoamericana y caribeña. Con base en ellos y en las discusiones teóricas que dominan el debate internacional, se presentan al final del trabajo una serie de recomendaciones que se dirigen hacia tres ámbitos distintos: políticas en los países de destino, políticas en los países de origen y políticas de cooperación internacional.

Políticas en los países de destino. Resulta prioritario avanzar en el reconocimiento de las credenciales educativas de los migrantes, mediante programas de credencialización internacional, de evaluación de credenciales pre-migración y de estrategias de coordinación que faciliten la cooperación entre los distintos actores interesados. Asimismo, se debe lograr una flexibilización del régimen de visado que permita el retorno temporal de los migrantes. Otras acciones deben dirigirse a extremar la regularización de las políticas de reclutamiento de mano de obra calificada, no nativa, mediante una adecuada planificación de las carencias de mano de obra calificada nativa para evitar que se prive de esos recursos a los países pobres.

Políticas en los países de origen. Es recomendable que exista una mayor cooperación e intercambio de información entre los países de origen y destino en torno a los mercados laborales de acogida y previsibles regímenes de visado. Es asimismo deseable la implementación de una política de tipo complementaria que estimule la organización de la diáspora científica al tiempo que se privilegian los esfuerzos en los países de origen por retener a sus cuadros de alto nivel. En el primer sentido, es importante el desarrollo de programas de vinculación permanente con las diásporas, así como el fortalecimiento y consolidación de redes de conocimiento. En el segundo, resulta imprescindible que exista una política nacional tendiente a mejorar las condiciones laborales, salariales y las

6

oportunidades relacionadas con la salud y la educación del personal de alta calificación. Otras acciones de política recomendables son aquellas tendientes a apoyar a las organizaciones y asociaciones existentes en sus demandas por tener una mejor y mayor integración social, laboral y política, tanto en la sociedad de origen, como en la de destino. Asimismo, resulta imperativo combatir la dependencia científica del extranjero, a partir de la inversión, como mínimo, del uno por ciento del producto interno bruto en actividades de ciencia y tecnología.

Políticas de cooperación internacional. Resulta imprescindible la incorporación del tema de la migración calificada en la agenda sobre migración y desarrollo de ALC para lo cual se recomienda enfáticamente el fomento de espacios que permitan discutir el impacto de la migración calificada intrarregional y extrarregional. La recuperación de experiencias exitosas, como la del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), denominado *Transferencia de Conocimiento a través de la Comunidad de Expatriados (TOKTEN)*, pueden constituir caminos por donde avanzar en esta materia. Resulta importante evitar al máximo acciones unilaterales en materia de migración calificada, pues ello agrava problemas como el desperdicio de talentos. A nivel regional sería deseable promover acuerdos sobre la circulación de personal calificado, de capacitación y de régimen de visado. Algunas entidades internacionales (OIM, IESALC, SELA) podrían avanzar en el diseño de una base de datos de recursos humanos calificados por país, poniendo especial énfasis en la creciente participación de las mujeres en este flujo migratorio, y en particular, en las condiciones de mayor desventaja en que se desenvuelven ellas tanto en las sociedades de origen como en las de destino. Asimismo, sería factible explorar las posibilidades de creación de un mecanismo de carácter internacional que promueva la adopción de acuerdos bilaterales y multilaterales relacionados con la migración de mano de obra calificada, al tiempo que se avanza en la acreditación, evaluación y certificación de los títulos de licenciatura y postgrado obtenidos en la región.

I. INTRODUCCIÓN

El impacto económico y social de la emigración de recursos humanos calificados desde países de América Latina y el Caribe, (ALC) ha sido evaluado de diversas maneras según los distintos contextos históricos vividos en la región. Durante las décadas de 1960 y 1970 predominó la noción de que con la emigración de población calificada, los países latinoamericanos y caribeños perdían uno de sus recursos más valiosos para el desarrollo, adoptándose el término de “fuga de cerebros” o “brain drain”. Si los científicos y académicos nacionales eran una pieza clave en la formación de futuras generaciones y en la innovación tecnológica, resultaba imperativo evitar la salida de esta masa crítica, para garantizar el desarrollo económico y social de los países de la región. Durante la década de los ochenta, pese al incremento de la emigración de recursos humanos calificados, como consecuencia de la inestabilidad política y económica en muchos países de ALC, la preocupación por la fuga de cerebros pasó a un segundo plano por algún tiempo (Pellegrino, 2001). Sin embargo, desde mediados de la década de los noventa, resultado del vigoroso crecimiento de la demanda de personal de alta especialización en los países económicamente desarrollados, de la subutilización de este tipo de recursos humanos en ALC y, particularmente, de las transformaciones en el funcionamiento del mercado global del personal de alta calificación, la percepción sobre el drenaje de cerebros, fue cediendo terreno a otras nociones que han llegado a señalar la conveniencia de estimular el intercambio y circulación de personal calificado (“brain exchange” y “brain circulation”), como una vía para aprovechar su participación en redes globales de desarrollo científico y tecnológico. Esta nueva perspectiva llevó incluso a plantear que la salida de personal de alta calificación, desde los países de ALC, podría significar una ganancia de cerebros (“brain gain”), debido al retorno de migrantes con nuevos conocimientos y habilidades obtenidas durante sus estancias en el extranjero.

Sin embargo, respecto al anterior debate debe tenerse en cuenta que pese a que la emigración de recursos humanos de alta calificación no es un fenómeno nuevo, como fenómeno masivo sí lo es; por lo cual la aceptación de la “nueva perspectiva” señalada anteriormente encuentra importantes elementos de cuestionamiento. En rigor, una de las características contemporáneas más importantes de la migración internacional, es la bifurcación entre migración calificada y no calificada, desplazamientos que se rigen por lógicas y dinámicas distintas. Mientras que los migrantes de baja calificación enfrentan cada vez mayores dificultades para desplazarse entre su país de origen y el país de destino, estrategia que algunos autores califican como política de “puertas cerradas”, las restricciones legales para los migrantes de alta calificación durante las últimas dos décadas se han flexibilizado, dando paso a una política de “puertas abiertas” (Cornelius, Espenshade y Salehyan, 2001); o como lo señala Thomas Faist, la política contemporánea hacia los migrantes de alta calificación ha cambiado “... de una estrategia de tarjeta roja a una de alfombra roja” Faist (2005:21). Esta escisión de los movimientos internacionales de población de acuerdo a su nivel de calificación ha transformado el debate sobre la migración y, específicamente, la agenda global sobre migración y desarrollo.

Uno de los postulados centrales de las teorías del desarrollo plantea que el crecimiento económico depende, en buena medida, del fortalecimiento del conocimiento y del capital humano como insumo básico de ese desarrollo. En la actualidad existe un amplio consenso en el sentido que la riqueza y las posibilidades de desarrollo de un país están altamente asociadas a la consolidación de los sectores de ciencia y tecnología, de una masa crítica de científicos y profesionales vinculados al sector productivo, a la investigación y a los servicios. Esto ha desatado una fuerte competencia,

8

particularmente en los países del Norte, por reclutar a personal calificado de médicos, ingenieros especializados en las tecnologías de la información y científicos en general, para abastecer la demanda del aparato productivo y de un sector de servicios, en gran medida incrementada por el proceso de envejecimiento de sus sociedades.

La creciente demanda de mano de obra calificada en los países industrializados, tiene dos dramáticas contrapartes: la primera es la subutilización de recursos humanos calificados en los países de origen. En el caso latinoamericano y caribeño, la ausencia de oportunidades laborales, con salarios dignos, para los contingentes de profesionales y técnicos recién egresados de las universidades públicas y privadas, está favoreciendo la emigración. En un estudio, la CEPAL sugiere una serie de procesos asociados a esta subutilización, tales como "... la escasa absorción laboral, que no es congruente con la tendencia a una rápida generación de oferta de personas con formación profesional y técnica (...) las bajas retribuciones, la inactividad involuntaria, el desempleo abierto, el subempleo, la desalarización y la terciarización" (CEPAL, 2006:39). Todo esto supone una continuidad en el proceso de emigración calificada. La segunda contraparte es la subutilización de las habilidades y conocimientos de los migrantes en el país de destino, ya sea porque se desempeñan en ocupaciones que no se corresponden con su nivel calificación, o simplemente por inactividad no voluntaria.

La salida de recursos humanos de alta calificación de un país a otro, fenómeno conocido como *fuga de cerebros* ("*brain drain*") se ha valorado, desde la perspectiva del país de origen como una pérdida de recursos humanos calificados, no sólo por el gasto invertido en la formación profesional y/o universitaria del migrante, sino porque ciertas áreas del país de origen pueden quedar desatendidas. Castles y Miller señalan que "...*existen reportes que hospitales filipinos cierran quirófanos porque todo el personal entrenado se ha ido al Reino Unido*" (Castles y Miller, 2004:209). En cambio, el país de destino, el que recibe a la mano de obra calificada, tiene una *ganancia de cerebros* ("*brain gain*"), no sólo por la incorporación de este nuevo personal a la planta productiva local o a centros de investigación científica, sino porque el país receptor no necesariamente invirtió en la formación del personal calificado.

El discurso predominante durante las décadas de los setenta y ochenta (en los países de origen), concebía a la migración calificada como una fuga de cerebros o fuga de talentos, cuya salida del país laceraba las posibilidades de desarrollo de los países de origen. Este discurso estuvo dominado por una perspectiva pesimista, cuyo eje en términos de políticas migratorias giraba en torno a la retención y retorno de migrantes calificados. Sin embargo, en años recientes, desde la década de los noventa hasta la actualidad, empieza a predominar una perspectiva menos pesimista en relación con la salida de personal calificado. Esta perspectiva reconoce la existencia de una movilidad global de talentos, no necesariamente en una sola dirección, por lo que la salida de mano de obra calificada pudiera ser considerada como una oportunidad y una posibilidad más – bajo ciertas condiciones – para promover el desarrollo.

En paralelo al cambio de perspectiva sobre el impacto de la migración calificada, han surgido nuevos conceptos que caracterizan otros procesos de la movilidad contemporánea de talentos, que superan la visión tradicional de pérdida o ganancia. Por ejemplo, el concepto de *intercambio de cerebros* ("*brain exchange*"), implica un movimiento en dos direcciones, es decir, un intercambio de migrantes calificados entre dos o más países, sin que necesariamente este intercambio implique pérdidas para alguna de las naciones involucradas. El concepto de *ganancia de cerebros* ("*brain gain*"), no sólo es empleado cuando un país industrializado, recibe una migración neta positiva de mano de obra calificada, sino también cuando el migrante de algún país

emisor, retorna a su país de origen y se reinserta en una actividad productiva, aplicando los conocimientos y habilidades adquiridos durante su experiencia migratoria. El concepto de *circulación de cerebros* ("brain circulation"), por su parte, está referido principalmente a la movilidad de estudiantes que se desplazan para llevar a cabo estudios universitarios en el extranjero, tomar algún tipo de empleo, y después retornar a sus países de origen. Otro concepto analítico que denota la subutilización de mano de obra calificada, tanto en el país de destino como en el de origen, es el de desperdicio de cerebros ("brain waste"), término que describe la incorporación de mano de obra calificada en ocupaciones que no corresponden con el nivel de calificación, habilidades y experiencias del profesional. Aunque a lo largo de este trabajo se examinará este proceso de desperdicio de cerebros con mucho detalle, por el momento se menciona que del total de emigrantes calificados nacidos en algún país de ALC y residentes en Estados Unidos (población que en 2007 ascendió a 1.2 millones de profesionales), únicamente el 43 % de ellos laboró en una ocupación que se correspondía con su nivel de formación, mientras que el 57 % restante se desempeñaba en ocupaciones de baja o nula calificación. Los profesionales latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos, son los que presentan la tasa más alta de desperdicio de cerebros, seguidos por los nacidos en África, grupo en el que 48 % de sus profesionales se desempeñó en ocupaciones de baja o nula calificación. El caso de los inmigrantes europeos y asiáticos, registra una tasa de desperdicio similar a la de los nativos de Estados Unidos, esto es, 40 % de los profesionales labora en actividades que no se corresponden con su nivel de calificación. Un último concepto que podría implicar tanto pérdida como ganancia es el de encadenamiento de cerebros. "... un ejemplo notable es el de los médicos que se van de Canadá a Estados Unidos, quienes a su vez, son reemplazados por sudafricanos en Canadá. En el extremo de la cadena, están los médicos cubanos que se trasladan a Sudáfrica", y que cubren las plazas que dejaron vacantes los médicos sudafricanos (Faist, 2005:2).

El objetivo general del presente trabajo es analizar las tendencias contemporáneas de la emigración de recursos humanos calificados con origen en países de ALC. Específicamente interesa identificar los países y regiones de ALC más afectados por la migración calificada en los últimos años. Igualmente se discutirá la perspectiva de "fuga de cerebros", a la luz de los cambios en el mercado global de mano de obra calificada, y los efectos económicos y sociales del "desperdicio de talentos", tanto para los países de origen, como para los de destino. Las fuentes de información utilizadas son básicamente dos: 1) La base de datos elaborada por Docquier, Lowell y Marfouk (2008) sobre el *stock* de migrantes internacionales de 25 años y más residentes en los países de la OCDE, según nivel de escolaridad, para los años 1990 y 2000, que es la información estadística más completa y disponible hasta el momento, y 2) La "American Community Survey (ACS) 3-year estimates", 2005-2007 de Estados Unidos, encuesta que nos permitió respaldar las estimaciones realizadas en este trabajo, con vistas a actualizar lo más posible las tendencias de la emigración de recursos humanos calificados desde ALC.

Este estudio se compone de cinco partes básicas. La primera es esta introducción, mientras que en la segunda se presenta un panorama de la emigración de recursos calificados desde países de ALC, que incluye una definición de migración calificada, una breve descripción del debate que se ha vivido en ALC acerca de si la salida de recursos es una pérdida o una ganancia para la región, y una descripción de las grandes tendencias de la migración calificada a nivel mundial. La tercera parte examina la emigración calificada de ALC en dos dimensiones: hacia los países de la OCDE y hacia Estados Unidos, por ser el principal destino internacional. En esta última parte se desarrolla una discusión sobre lo que implica para el país en donde se lleva a cabo la formación de los recursos humanos calificados y se reflexiona sobre el desperdicio de

10

cerebros en ALC. La cuarta parte examina algunas experiencias nacionales de vinculación con las diásporas latinoamericanas y caribeñas de migrantes calificados. En la quinta parte se presentan las conclusiones del trabajo, así como una serie de recomendaciones en materia de políticas públicas.

II. DEFINICIONES, DEBATES Y TENDENCIAS GLOBALES

1. ¿Qué es la migración calificada?

En los trabajos sobre el tema de la migración calificada es recurrente que se mencione la ausencia de una definición comúnmente aceptada. La más básica hace referencia a aquellos individuos con educación terciaria o post-secundaria (Lowell, Findlay y Stewart, 2004) o con una experiencia equivalente en un campo específico (Iredale, 2001).

Las informaciones basadas en las estadísticas oficiales suelen emplear las clasificaciones censales, refiriéndose específicamente al grupo de ocupación de *profesionales y técnicos*, en algunos casos se agregan *gerentes y personal directivo* y también, en ocasiones, a personas que culminaron un diploma de nivel terciario o más alto (Pellegrino, 2008). Estos criterios son frecuentes ya que la información sobre este fenómeno es muy limitada y la mayoría de los trabajos que presentan algún tipo de evidencia empírica se basan en los censos de población. Por ello, en el presente trabajo hay algunas referencias estadísticas a los cambios en las tendencias manifestadas entre 1990 y el año 2000 (último año para el cual se dispone de datos sobre el tema de la migración de recursos humanos calificados), aunque como se verá, también se realiza una serie de estimaciones para el año 2007; y además se presentan algunos análisis a partir de la información disponible para los años 2005 y 2007 para el caso de los inmigrantes calificados en Estados Unidos.

Como intento de unificar criterios para definir a los recursos humanos en ciencia y tecnología (C&T), en 1995 la OCDE elaboró una guía, el Manual de Canberra¹, que los define de la siguiente manera: 1) personas que han completado exitosamente estudios a nivel terciario en alguna de las áreas de C&T; 2) personas que, si bien formalmente no pueden clasificarse en la categoría anterior, se encuentran empleadas en una ocupación de C&T, en las que las calificaciones anteriores suelen ser requisito.

En cualquier caso, el adjetivo *calificado* se asigna a aquellos migrantes dotados de cierta calificación, ya sea por el nivel educativo logrado, por el tipo de ocupación (y el criterio definitorio es el nivel de calificación que requiere la ocupación) o en referencia a ambos. La mayoría de los organismos gubernamentales utilizan un criterio compuesto por una combinación de uno y otro. Y aunque en todo intento de clasificación de alguna manera se empobrece el fenómeno, es necesario para cuantificarlo (Martínez Pizarro, 2008). En gran medida las definiciones operacionales quedan delimitadas por las posibilidades que la información ofrece.

En este trabajo se emplearán dos tipos de migrantes calificados. El primero considera a aquellas personas que han logrado un nivel educativo de trece o más años, es decir, con al menos un año cursado en el nivel terciario, mientras que el segundo considera exclusivamente a aquellos que obtuvieron un diploma universitario. En ambos casos se analiza específicamente a la población de 25 años y más, a fin de excluir a la mayoría

¹ Si bien el Manual constituye una de las guías más detalladas de definiciones para la comparación de estadísticas internacionales, se centra sólo en las ocupaciones de ciencia y tecnología, limitando su utilidad general (Lowell, 2008).

de los estudiantes y, por ende, considerar a la población que ya ha terminado su educación formal.

2. ¿Pérdida o ganancia? Del pesimismo al optimismo

La migración calificada no necesariamente es sinónimo de *drenaje de cerebros* ("brain drain"). Algunos autores sostienen que puede hablarse de drenaje o fuga de cerebros sólo si existe una evidencia clara que esta migración ha tenido consecuencias adversas para la economía del país de origen (Lowell, 2008). También se ha sugerido que tasas de emigración de recursos humanos calificados de entre 5 y 10 por ciento del total, bajo ciertas condiciones, pueden ser beneficiosas para el crecimiento económico del país de origen y, por el contrario, tasas de emigración mayores pueden actuar en detrimento del desarrollo de los países de origen (Docquier y Marfouk, 2006; Adams, 2003). Desafortunadamente, y como se verá más adelante, esta última situación es la que prevalece en muchos de los países de ALC.

En general, se alude a fuga de cerebros cuando se observan dos condiciones: cuando la emigración de recursos humanos calificados alcanza niveles significativos y cuando esta pérdida provoca condiciones económicas desfavorables que no son compensadas con efectos positivos (tales como remesas, transferencias de tecnologías, conocimientos, flujos de inversión y de comercio) para los países de origen (Lowell y Findlay, 2001; Lowell, 2003).

La noción tradicional de "brain drain" conlleva una visión negativa, asociada a repercusiones perjudiciales, corolario de la concepción de pérdida o fuga. Aunque esta idea surge originalmente en la década de 1960 con base en la migración procedente de Europa (especialmente del Reino Unido) hacia América del Norte, con posterioridad y, hasta la actualidad, el fenómeno se asocia al movimiento de mano de obra calificada desde los países en desarrollo hacia, mayoritariamente, las economías industrializadas.

El debate académico floreció en aquella década y la siguiente. Si bien coexistían distintas visiones² y no se logró consenso en torno a los efectos económicos que la emigración de esos recursos humanos promovía, en líneas generales las consecuencias asociadas a ella se relacionaban con la erosión de la masa crítica de conocimiento y la repercusión sobre el crecimiento económico de los países de origen debido a la pérdida de recursos invertidos en educación (CEPAL, 2006; Martínez Pizarro, 2006; Lowell, Findlay y Stewart, 2004). Desde esta perspectiva, se enfatiza que el aumento de la migración de recursos humanos calificados tiene una incidencia directa sobre el desarrollo de la región y, por tanto, es esencialmente negativa para los países de origen de dicha emigración.

En años recientes, el tema ha cobrado vida nuevamente, y esa concepción tradicional ha comenzado a ser cuestionada por dos perspectivas teórico-metodológicas interrelacionadas. Por un lado, empíricamente, el avance del proceso globalizador y sus consecuencias económico-laborales, tecnológicas, y de comunicación e información, influyen decisivamente en los movimientos de población, lo que se expresa en el incremento global de la demanda de trabajadores calificados. Por el otro, y estrechamente asociado al primero, se produce un replanteo epistemológico en el campo de los estudios de la migración, impulsado de manera importante, por el surgimiento de la perspectiva transnacional. Ella ha propuesto una visión alternativa sobre la concepción del proceso migratorio a partir del abandono del entendimiento de

² Para una síntesis de las perspectivas que dominaron el debate académico en América Latina y el Caribe pueden consultarse a Pellegrino (2001) y/o Martínez Pizarro (2006).

12

la migración como un proceso dicotómico, uni o bidireccional, apartándose de manera simultánea de las explicaciones simplistas de expulsión-atracción³.

Algunos supuestos, en los que se basaba la perspectiva tradicional del "brain drain", comienzan entonces a ser cuestionados. Tal perspectiva supone que los movimientos de población se llevan a cabo en un sentido único entre dos unidades autónomas, que son traslados concebidos como permanentes o definitivos (irreversibles) (UNESCO, 2007) y, en consecuencia, se asume un rompimiento de vínculos con el origen. El advenimiento de este nuevo mapa mundial complejo y dinámico de los movimientos migratorios y la disposición de un nuevo lente con el cual analizarlo, han repercutido en el debate contemporáneo.

La nueva perspectiva rediscute el tradicional concepto de *fuga de cerebros* ("brain drain") y da lugar al surgimiento de varios conceptos analíticos alternativos que pretenden dar cuenta de una visión menos pesimista del fenómeno ("brain gain", "brain exchange", "brain circulation", entre otros). La tesis de esta nueva mirada es que la pérdida pudiera, bajo ciertas condiciones, convertirse en ganancia. La emigración de recursos calificados pudiera así verse como una fuente de desarrollo y ventaja potencial (Martínez Pizarro, 2006) y los talentos emigrados, como agentes del desarrollo (Adams, 2003). Estos efectos positivos se expresan no sólo a niveles macro (sociedad de origen y destino) sino también suponen beneficios para los propios migrantes (Lowell, 2001; Hugo, 2007). En este sentido, la migración calificada contemporánea constituye un caso paradigmático en la relación entre migración y desarrollo en el cual se le depositan muchas más expectativas en su papel potencial para generar efectos benéficos, que el asignado a la migración laboral no calificada.

Según estas nuevas concepciones, una serie de impactos positivos sobre la sociedad de origen pudieran derivarse de la salida de personal calificado y éstos se resumen en: el envío de remesas; el retorno de expatriados con nuevas habilidades que repercutirán en mejoras tanto por la inversión e innovación en los mercados locales, como por la transmisión del conocimiento a sus connacionales; creación de redes de las diásporas con el origen que promuevan el intercambio científico-tecnológico; así como programas que incentiven la cooperación y circulación del conocimiento que redunden en formación de capital humano en el país de origen (Tejada y Bolay, 2005; Martínez Pizarro, 2006; Lowell, 2003; Schiff, 2006).

El surgimiento de esta nueva visión, fue identificado por algunos, como un cambio de paradigma en el estudio de la migración calificada (UNESCO, 2007; Tejada y Bolay, 2005). Sin embargo, al asumir una posición antagónica a la visión tradicional que destacaba un sólo tipo de efecto, esencialmente negativo, proliferaron ahora argumentos excesivamente optimistas con respecto a las favorables repercusiones de la migración calificada en los orígenes. En este contexto, se polarizó la mirada expresándose en antípodas del fenómeno como *maldición o bendición* y en la búsqueda de *ganadores y perdedores* ("curse or boon", "winners and loser") (Salt, 1997; Schiff, 2006; Commander, Kangasniemi y Winters, 2002). Otros autores, advirtiendo la complejidad del fenómeno así como la diversidad de situaciones intermedias (Lowell, 2003) proponen miradas alternativas menos determinantes o rotundas. Así, algunos identifican la posibilidad de que exista un nivel *óptimo* de emigración o un "*brain drain*"

³ Bajo la premisa de romper con la representación de espacios separados y aproximarse a la situación de los migrantes que habitan en el espacio global, se concibe a la migración como un proceso dinámico de construcción y reconstrucción de redes sociales que estructuran la movilidad espacial y los múltiples dominios de la vida de los migrantes, sus familias, amigos y comunidades en los diversos espacios involucrados –origen, destinos y tránsitos. (Guarnizo, 2006)

benéfico, que ocurre cuando una emigración moderada de recursos calificados ocasiona un incremento del nivel educativo del país de origen⁴ (Lowell, 2003), o la generación de efectos de retroalimentación (*feedback*) que podrían estimular el crecimiento económico en el país de origen (Docquier y Marfouk, 2006; Lowell, 2003).

Con el afán de cuestionar si este fenómeno conduce a efectos positivos o negativos, Lowell, Findlay y Stewart (2004) introducen el concepto de "brain strain", para explicar que el impacto de la migración de recursos humanos calificados contemporánea puede tener efectos positivos y/o negativos sobre los países en desarrollo, sugiriendo un patrón de movimientos internacionales de población mucho más complejo entre países de origen y destino, así como efectos de distinto signo, también complejos (Hugo, 2007).

El incentivo por la búsqueda de ganancia o de resultados beneficiosos se apoya en otros conceptos que dan cuenta de distintos mecanismos complementarios: "brain circulation" y "brain exchange". Este último refiere al intercambio de científicos y profesionales, así como a los flujos de conocimiento y experiencias tecnológicas entre países de origen y destino, de manera que pueda identificarse un *beneficio mutuo* (Salt, 1997). La noción de circulación de talentos pretende resaltar la *transitoriedad* de la migración y el retorno al país de origen luego de una estancia breve en el exterior, en ocasiones iniciada por un período de estudios seguido por uno de experiencia laboral (Tejada y Bolay, 2005). La circulación de personas calificadas contribuye a la reactivación de mercados locales y a su desarrollo. Ambos procesos de intercambio y circulación pueden coexistir, dando lugar a diversas dinámicas a partir de la emigración de recursos humanos con altos niveles educativos y las repercusiones que ella genere en distintos contextos.

En general, pudiera señalarse que en la actualidad el debate en términos académicos respecto a las consecuencias de la emigración de recursos humanos calificados sobre el desarrollo de los países de origen de dichos recursos, se ha hecho mucho más complejo. Incluso hay propuestas teóricas "rotundas" que argumentan que en todo caso la emigración de recursos humanos calificados es un proceso, además de objetivo, de naturaleza positiva. Sin embargo, y sobre la base de la constatación de que tal argumentación resulta difícil de sostener a partir de las condiciones que exhiben muchas de las naciones en desarrollo (como en el caso de la mayoría de los países de ALC) comienza a difundirse una propuesta teórica que señala que sólo bajo ciertas condiciones (siempre y cuando la proporción de fuerza de trabajo calificada que emigra no supere ciertos niveles límites; que parte de dicha emigración con posterioridad regrese al país de origen con mayores habilidades y calificaciones técnico-científicas; y/o que se desarrollen procesos simultáneos de salida de fuerza de trabajo calificada con la "retroalimentación" de conocimientos, recursos y posibilidades de avance tecnológico en la nación de origen) la emigración de recursos humanos calificados podría contribuir efectivamente al desarrollo del país de origen.

3. Grandes tendencias globales

Tres son las grandes tendencias que caracterizan a la migración de recursos humanos calificados a nivel global, en las últimas décadas: i) Un crecimiento sin precedentes de la

⁴ El argumento es explicado por Lowell (2003). Este efecto se generaría porque las posibilidades de trabajar en el exterior y obtener mejores ingresos incentivarían a los individuos que permanecer en el origen y ampliar sus estudios lo cual, a su vez, estimularía el crecimiento económico (Lowell, 2003). Sin embargo, vale la pena preguntar si este proceso repercutirá en el desarrollo y la consolidación del mercado laboral local, permitiendo la inserción de trabajadores calificados, o es otra expresión de un círculo vicioso.

14

migración calificada; ii) Un ritmo de crecimiento por encima de la migración de media y baja calificación; y iii) Una creciente participación de mujeres migrantes en el flujo de mano de obra calificada.

Se analizarán estas tendencias utilizando la base de datos elaborada por Docquier, Lowell y Marfouk (2008) sobre el stock de migrantes internacionales de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE, por nivel de escolaridad (bajo, medio y alto), para los años 1990 y 2000. Asimismo, a partir de las tasas de crecimiento observadas entre 1990 y 2000, se realizaron una serie de estimaciones por regiones y países, tomando como base el año 2007. El supuesto básico de estas estimaciones, es que el ritmo de crecimiento de la migración calificada se mantuvo constante, entre 2000 y 2007.

Tomando en cuenta exclusivamente al flujo de migrantes de 25 años y más, según su nivel de escolaridad (alto, medio y bajo), con destino en los países que conforman la OCDE, entre 1990 y 2007 el *stock* de migrantes con nivel de escolaridad alto creció 111 %, al pasar de 12.5 millones de individuos a 25.9 millones, mientras que el incremento de los migrantes con nivel de escolaridad bajo fue cercano a 39 % y los de escolaridad media 76 % (Cuadro 1)⁵.

Al comparar la estructura porcentual del *stock* de migrantes de acuerdo con su nivel de escolaridad, y considerando a los países de la OCDE como destino de este flujo migratorio, entre 1990 y 2007 se observa un incremento de los migrantes con nivel de escolaridad alto por encima de los migrantes con nivel de escolaridad medio y bajo. En el año 1990, los migrantes con más alto nivel educativo representaban el 30 % del total, porcentaje que aumentó a 37 % en el año 2007. En cambio, la participación porcentual de los migrantes de baja calificación, pese a que tuvieron un crecimiento absoluto de 7.9 millones de individuos, disminuyó de 49.3 a 40.6 %, entre 1990 y 2007 (ver gráfica 1).

Cuadro 1
Stock de migrantes de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE,
por nivel de escolaridad, 1990, 2000 y 2007^e

Nivel de escolaridad	1990	%	2000	%	2007e	%	Cambio % 1990-2007
Total	41,441,127	100.0	58,054,799	100.0	69,684,369	100.0	68.2
Bajo (0 a 8 años)	20,413,656	49.3	25,067,550	43.2	28,325,275	40.6	38.8
Medio (9 a 12 años)	8,791,199	21.2	12,737,204	21.9	15,499,406	22.2	76.3
Alto (13 y más)	12,236,271	29.5	20,250,045	34.9	25,859,687	37.1	111.3
Hombres	20,474,689	100.0	28,520,551	100.0	34,152,655	100.0	66.8
Bajo (0 a 8 años)	9,891,058	48.3	12,247,980	42.9	13,897,825	40.7	40.5
Medio (9 a 12 años)	4,056,521	19.8	6,003,468	21.0	7,366,331	21.6	81.6
Alto (13 y más)	6,527,110	31.9	10,269,104	36.0	12,888,499	37.7	97.5
Mujeres	20,966,438	100.0	29,534,247	100.0	35,531,714	100.0	69.5
Bajo (0 a 8 años)	10,522,598	50.2	12,819,570	43.4	14,427,450	40.6	37.1
Medio (9 a 12 años)	4,734,679	22.6	6,733,736	22.8	8,133,075	22.9	71.8
Alto (13 y más)	5,709,161	27.2	9,980,942	33.8	12,971,188	36.5	127.2

Fuente: Las cifras de 1990 y 2000 se obtuvieron a partir de la base de datos de Docquier, Lowell and Marfouk 2008.

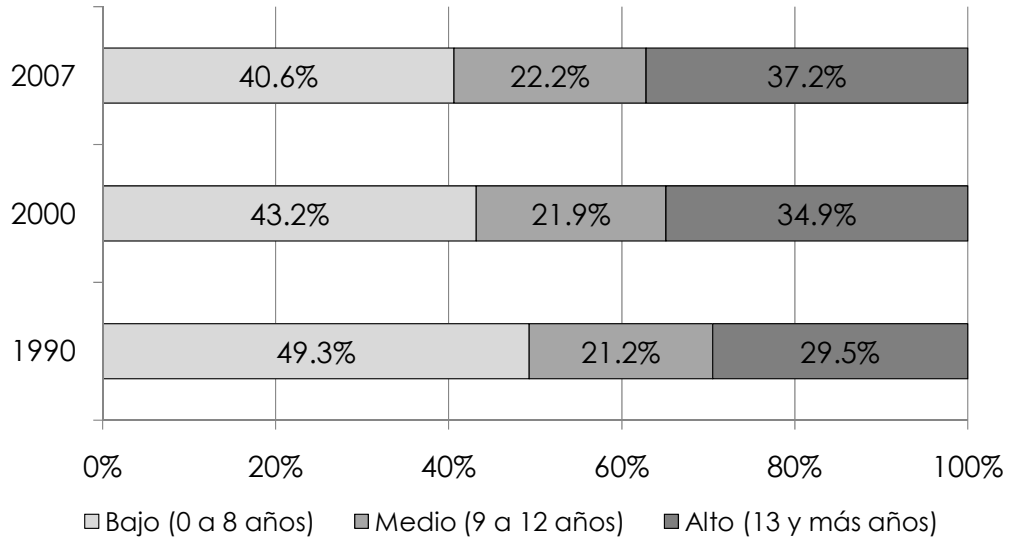
Las cifras de 2007 son estimaciones elaboradas con base en las tasas de crecimiento observadas entre 1990 y 2000.

Los tabulados para 1990 y 2000 pueden consultar en:

http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DataSetByGender_Aggregates.xls

⁵ De acuerdo con diversos autores, el flujo mundial de migrantes calificados se dirige en un 90 por ciento hacia los países de la OCDE (Docquier y Marfouk, 2006).

Gráfica 1
Stock de migrantes de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE, por nivel de escolaridad. 1990, 2000 y 2007e (Distribución porcentual)



Fuente: Cuadro 1.

La comparación por sexo del flujo migratorio según su nivel de escolaridad, da cuenta de un importante crecimiento de población femenina en el *stock* de migrantes calificados. Mientras que los hombres migrantes con nivel de escolaridad alto crecieron en 97.5 % entre 1990 y 2007, esto es, de 6.5 millones de individuos a 12.9 millones, las mujeres migrantes con nivel de escolaridad alto crecieron en 127 %, es decir, de 5.7 a 13.0 millones.

La transformación del flujo migratorio de alta calificación entre los países menos desarrollados hacia los más desarrollados (en este caso de la OCDE), es expresión de tres hechos fundamentales: a) El incremento en el nivel de escolaridad de la población en los países en desarrollo; b) La mayor selectividad de individuos con elevado nivel de calificación en la emigración internacional, situación que se refleja en el mayor ritmo de crecimiento de la población de migrantes calificados, frente a los no calificados; y c) La creciente demanda de recursos humanos calificados en los países desarrollados. Este nuevo perfil de la migración internacional ha transformado no sólo el debate de la agenda global sobre el vínculo entre migración y desarrollo, sino, fundamentalmente, las políticas migratorias que se caracterizan por una mayor restricción de la migración de baja calificación, favoreciendo paulatinamente, tanto en los países de origen como en los de destino, la libre movilidad de recursos humanos altamente calificados.

16

III. LA EMIGRACIÓN CALIFICADA CON ORIGEN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

En esta sección se examina la emigración calificada de ALC en dos dimensiones: i) hacia los países de la OCDE, y ii) hacia Estados Unidos, por ser el principal destino de este tipo de emigración.

1. Migración calificada hacia los países de la OCDE. Cambios entre 1990 y 2007 por subregiones y países

América Latina y el Caribe es la región del mundo que experimentó el mayor crecimiento relativo de migrantes calificados entre 1990 y 2007: el *stock* aumentó 155 % (mientras el incremento promedio total fue de 111 %), seguida muy de cerca por África y Asia, que evidenciaron un crecimiento de 152.4 y 144.8 %, respectivamente (ver Cuadro 2). Asimismo, también ha ganado terreno respecto a otras regiones del mundo como exportadora de recursos humanos calificados, pasando de aportar de un 16 a un 19 % del total de inmigrantes calificados en los países de la OCDE entre 1990 y 2007, lo que en términos absolutos representó 1.9 millones en 1990 y 4.9 millones de personas en 2007. Entre los países de ALC, destaca el caso de México que presentó el mayor incremento del *stock* entre 1990 y 2007 (270 %), cifra que para el año 2007 se ubicó en 1'357,120 migrantes. En segundo lugar, la población de emigrantes calificados con origen en los países andinos creció 162 % entre 1990 y 2007, en donde destacan el aumento de Perú (177 %) y Venezuela (216 %). En el caso de México y en el de los cinco países de la región andina, el peso del aporte de migrantes calificados con respecto al flujo migratorio total se ha incrementado: en el caso mexicano, pasó de aportar un 3 % del *stock* mundial de migrantes calificados en 1990 a un 5.2 % en 2007. En el caso de los países andinos este porcentaje pasó de 2.6 a 3.2 %.

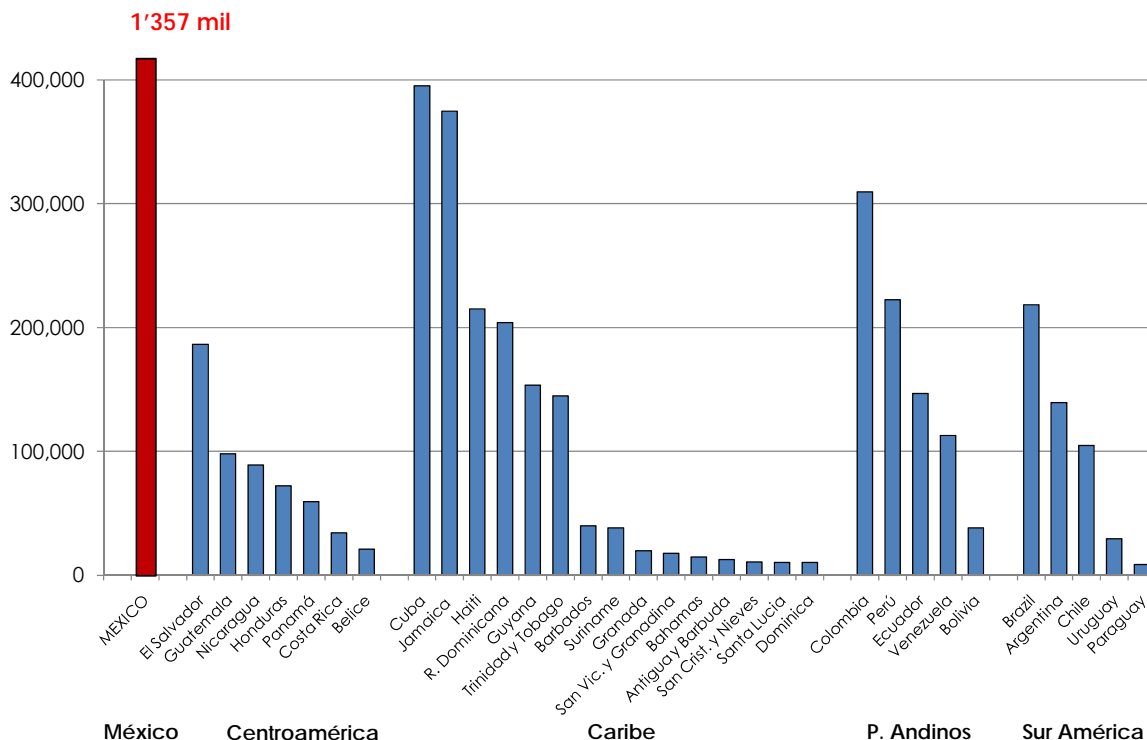
En cuanto a los países que componen la región centroamericana, en el Cuadro 2 se observa que la población de migrantes calificados creció en 137 % durante el periodo de referencia, región en donde destacan el crecimiento de población de migrantes calificados de Honduras, El Salvador y Guatemala, con incrementos de 229, 214 y 196 %, respectivamente. El grupo de países suramericanos (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay) presentó un incremento de 127 % entre 1990 y 2007. No obstante, Brasil es el segundo país de ALC, después de México, con el mayor incremento de emigrantes calificados: 247 %. Finalmente, los países que componen la subregión caribeña, que en conjunto aumentaron en 112 % durante el periodo analizado, la emigración de recursos calificados, proporcionan la tercera parte de los migrantes calificados de ALC, en donde destacan países como Cuba con 395,458 migrantes calificados en el año 2007, Jamaica con 374,692, Haití con 215,173 y República Dominicana con 204,100 migrantes calificados. Estas últimas dos cifras son cercanas a la población de migrantes calificados de Brasil, la cual en el año 2007 ascendió a 218,454 personas (ver gráfica 2).

Cuadro 2
Stock de migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE por región y país de origen, 1990, 2000 y 2007^e

Región de origen	1990	%	2000	%	Estimación para 2007	%	Cambio % 1990-2007
Total	12,236,271	100.0	20,250,045	100.0	25,859,687	100.0	111.3
Estados Unidos y Canadá	716,742	5.9	949,566	4.7	1,112,543	4.3	55.2
Europa	4,869,045	39.8	6,864,409	33.9	8,261,164	31.9	69.7
Africa	723,907	5.9	1,372,712	6.8	1,826,875	7.1	152.4
Asia	3,781,331	30.9	7,002,491	34.6	9,257,303	35.8	144.8
Oceanía	220,624	1.8	379,067	1.9	489,977	1.9	122.1
América Latina y el Caribe	1,924,622	15.7	3,681,800	18.2	4,911,825	19.0	155.2
<i>México</i>	366,783	3.0	949,334	4.7	1,357,120	5.2	270.0
<i>Centroamérica</i>	236,891	1.9	427,677	2.1	561,227	2.2	136.9
Belice	8,770	0.1	16,121	0.1	21,267	0.1	142.5
Costa Rica	17,400	0.1	27,403	0.1	34,405	0.1	97.7
El Salvador	59,329	0.5	134,072	0.7	186,392	0.7	214.2
Guatemala	33,165	0.3	71,480	0.4	98,301	0.4	196.4
Honduras	21,967	0.2	51,581	0.3	72,311	0.3	229.2
Nicaragua	40,315	0.3	68,958	0.3	89,008	0.3	120.8
Panamá	55,945	0.5	58,062	0.3	59,544	0.2	6.4
<i>Caribe</i>	783,176	6.4	1,300,333	6.4	1,662,343	6.4	112.3
Antigua y Barbuda	4,318	0.0	9,198	0.0	12,614	0.0	192.1
Bahamas	5,324	0.0	10,973	0.1	14,927	0.1	180.4
Barbados	24,787	0.2	33,736	0.2	40,000	0.2	61.4
Cuba	241,122	2.0	331,908	1.6	395,458	1.5	64.0
Dominica	5,382	0.0	8,270	0.0	10,292	0.0	91.2
Rep. Dominicana	81,367	0.7	153,563	0.8	204,100	0.8	150.8
Granada	9,695	0.1	15,696	0.1	19,897	0.1	105.2
Guyana	62,419	0.5	116,013	0.6	153,529	0.6	146.0
Haití	64,873	0.5	153,285	0.8	215,173	0.8	231.7
Jamaica	161,563	1.3	286,933	1.4	374,692	1.4	131.9
San Cristóbal y Nieves	4,337	0.0	8,040	0.0	10,632	0.0	145.1
Santa Lucía	3,446	0.0	7,480	0.0	10,304	0.0	199.0
San Vicente	6,415	0.1	13,046	0.1	17,688	0.1	175.7
Surinam	28,176	0.2	34,093	0.2	38,235	0.1	35.7
Trinidad y Tobago	79,952	0.7	118,099	0.6	144,802	0.6	81.1
<i>Países Andinos</i>	317,243	2.6	618,864	3.1	829,999	3.2	161.6
Bolivia	18,807	0.2	30,338	0.1	38,410	0.1	104.2
Colombia	123,855	1.0	233,073	1.2	309,526	1.2	149.9
Ecuador	58,500	0.5	110,477	0.5	146,861	0.6	151.0
Perú	80,397	0.7	163,932	0.8	222,407	0.9	176.6
Venezuela	35,684	0.3	81,044	0.4	112,796	0.4	216.1
<i>Suramérica</i>	220,529	1.8	385,592	1.9	501,136	1.9	127.2
Argentina	73,614	0.6	112,429	0.6	139,600	0.5	89.6
Brasil	63,018	0.5	154,451	0.8	218,454	0.8	246.7
Chile	61,141	0.5	86,827	0.4	104,807	0.4	71.4
Paraguay	4,906	0.0	7,224	0.0	8,847	0.0	80.3
Uruguay	17,850	0.1	24,661	0.1	29,429	0.1	64.9

Fuente: Las cifras de 1990 y 2000 se obtuvieron a partir de la base de datos de Docquier, Lowell and Marfouk 2008. Las cifras de 2007 son estimaciones elaboradas con base en las tasas de crecimiento observadas entre 1990 y 2000. Los tabulados para 1990 y 2000 pueden consultar en: http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DataSetByGender_Aggregates.xls

Gráfica 2
Stock de migrantes calificados de 25 años y más por país de origen de América Latina y el Caribe, 2007e



Fuente: Cuadro 2.

Como se señaló anteriormente, el crecimiento de la emigración calificada se ha presentado de manera más acentuada en las mujeres. Si se comparan las dos últimas columnas de los Cuadros A y B del anexo, las que presentan el cambio porcentual entre 1990 y 2007 del *stock* de migrantes calificados en los países de la OCDE, por región y país de origen, en todos los países de ALC, las migrantes calificadas crecen mucho más que los hombres, con la única excepción de Honduras. En el año 2007, ellas alcanzaron 1.7 veces más de las que se contabilizaron en 1990. El comportamiento de la emigración femenina calificada sobresale en algunos países, en donde el incremento entre 1990 y 2007 es muy superior al de sus pares hombres. Tal es el caso de algunos países caribeños: en Dominica, por ejemplo, las migrantes calificadas crecieron 4.7 veces más que sus pares hombres; en San Vicente y las Granadinas, 2.1 veces. En Barbados las migrantes calificadas crecieron 189 % más que los hombres, 124 % en San Cristóbal y Nieves, y casi el doble en República Dominicana (Ver Cuadros A y B del anexo).

La evaluación de la importancia de la migración calificada por región y país, también se puede hacer mediante la estimación de tasas de emigración. Estas tasas expresan el porcentaje de la población calificada de un determinado país que reside en un país distinto al de su nacimiento. El Cuadro 3 presenta, de manera desagregada, para todas las regiones del mundo y para todos los países de la región de ALC las tasas de emigración calificada, de los residentes en alguno de los países de la OCDE en 1990 y 2000, y una estimación para 2007. Mientras que en 1990 era África la región que ostentaba la mayor tasa de emigración calificada, en el año 2007 es ALC la que asume ese lugar: el 11.3 % de las personas calificadas nacidas en la región residen fuera de ella.

¿Qué tan grande es la salida de personas calificadas con respecto al tamaño de la población con el mismo nivel de formación que permanece en el origen? En términos globales se corrobora lo señalado: la tasa de emigración calificada ha aumentado y más lo ha hecho en el caso de las mujeres. Aunque en promedio la tasa de migración calificada en ALC en 2007 es de 11.3 %, existen países con tasas altas y muy altas de emigración.

La región del Caribe sobresale del resto, en donde a excepción de tres países (Bahamas, Cuba y República Dominicana), todos los demás (12) se encuentran por arriba del 60 % y 5 de ellos, entre el 80 y 90 % (Guyana, Jamaica, San Vicente, Grenada y Haití). Es decir, en estos últimos cinco casos, un poco más de la mitad de la población calificada permanece en sus países de origen y la otra mitad labora en un país distinto al de su nacimiento. En América Central, la mayoría de los países tiene en el exterior entre la tercera y cuarta parte de su población calificada, alcanzando, en el caso de Belice el 65 % en 2007. Los países de la región andina y los suramericanos son donde el fenómeno tiene menor incidencia, no obstante algunos países como Colombia, Ecuador y Uruguay presentan tasas alrededor de 10 % (ver cuadro 3).

Las cifras anteriores refuerzan uno de los argumentos centrales de Clemens (2009), quien sostiene que uno de los patrones característicos de la migración calificada contemporánea es la salida de estos trabajadores de países pequeños, con tasas de emigración calificada mucho más altas que en los países más poblados, y con un predominio de salidas desde países de bajos ingresos y/o con bajo nivel de diversificación productiva. La Gráfica 3 presenta el porcentaje de población calificada nacida en ALC y con residencia en algún país de la OCDE en el año 2000, en el eje vertical, y la población de cada país expresada en escala logarítmica, en el eje horizontal. Claramente, se observa que los países pequeños, particularmente de la región del Caribe son los que presentan los mayores porcentajes de personal calificado residiendo en el exterior, representados en la parte superior izquierda de la gráfica. En cambio, los países con tasas de emigración calificada más bajas tienden a ser más poblados, como son los casos de Brasil, Argentina, Venezuela, Perú y Chile. El caso de México es uno de los países que se sale de este patrón, pues aunque es el segundo país más poblado de la región, el 16 % de su mano de obra calificada reside en el exterior, principalmente en Estados Unidos.

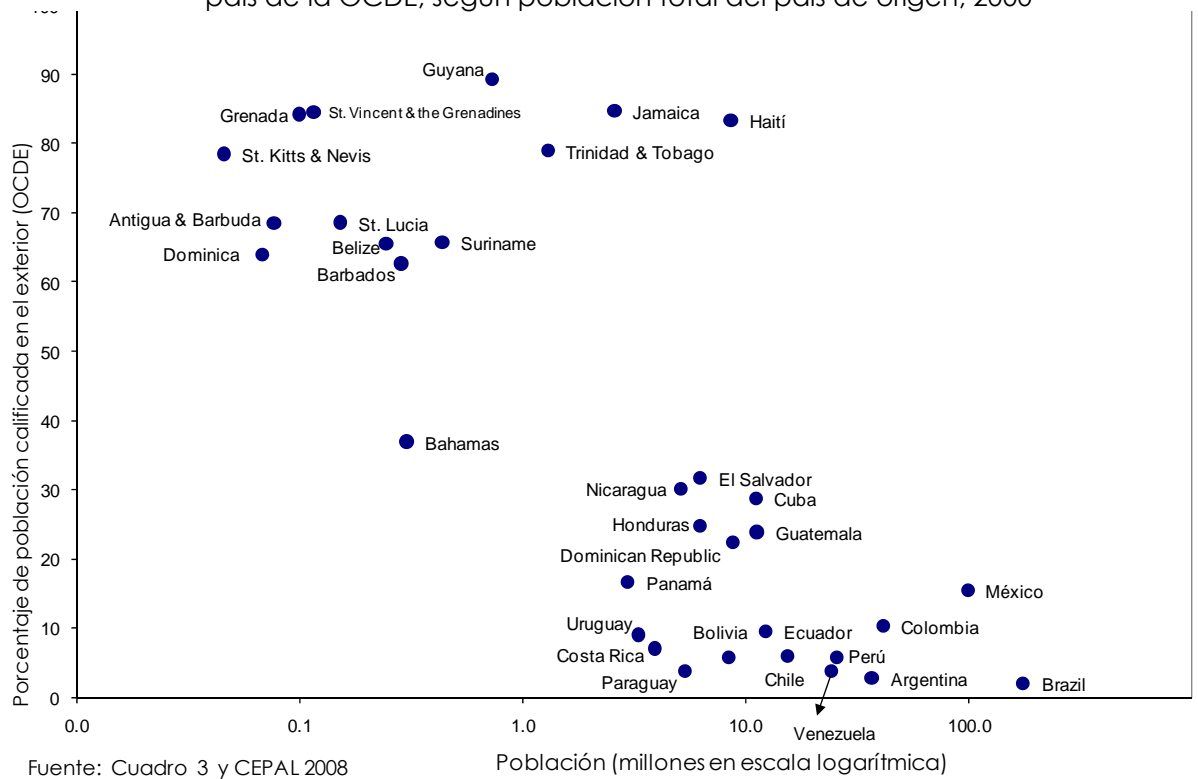
El trabajo de Clemens (2009) muestra que este patrón de concentración de altas tasas de migración calificada en países menos poblados y con una dinámica económica menos diversificada, no es privativo de la migración internacional, sino que es un comportamiento que se observa en la movilidad de la mano de obra calificada al interior de los países. El autor observa que la migración interna de personas calificadas sigue las mismas pautas de la migración internacional, es decir, mayores tasas de migración calificada en estados o provincias menos pobladas y más empobrecidas, al menos en el caso de cuatro países que considera en su trabajo, que son Brasil, Estados Unidos, Filipinas y Kenia.

Cuadro 3
Población nativa y stock de migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE
y tasa de emigración por región y país de origen, 1990, 2000 y 2007^e

Región de origen	1990			2000			Estimación para 2007		
	Pob. Nativa calificada	Migrantes calificados	Tasa de emigración	Pob. Nativa calificada	Migrantes calificados	Tasa de emigración	Pob. Nativa calificada	Migrantes calificados	Tasa de emigración
Total	244,528,358	12,236,271	5.0	374,532,287	20,250,045	5.4	465,535,038	25,859,687	5.6
Estados Unidos y Canadá	72,324,049	716,742	1.0	105,865,218	949,566	0.9	129,344,036	1,112,543	0.9
Europa	69,666,115	4,869,045	7.0	95,039,290	6,864,409	7.2	112,800,513	8,261,164	7.3
África	6,444,092	723,907	11.2	13,185,995	1,372,712	10.4	17,905,326	1,826,875	10.2
Asia	73,120,257	3,781,331	5.2	121,805,021	7,002,491	5.7	155,884,355	9,257,303	5.9
Oceanía	3,977,690	220,624	5.5	5,301,966	379,067	7.1	6,228,959	489,977	7.9
América Latina y el Caribe	18,996,155	1,924,622	10.1	33,334,798	3,681,800	11.0	43,371,848	4,911,825	11.3
México	3,356,876	366,783	10.9	6,138,349	949,334	15.5	8,085,380	1,357,120	16.8
Centroamérica	1,053,216	236,891	22.5	1,917,709	427,677	22.3	2,522,854	561,227	22.2
Belice	13,128	8,770	66.8	24,605	16,121	65.5	32,639	21,267	65.2
Costa Rica	209,784	17,400	8.3	386,705	27,403	7.1	510,550	34,405	6.7
El Salvador	183,576	59,329	32.3	422,476	134,072	31.7	589,706	186,392	31.6
Guatemala	170,361	33,165	19.5	299,075	71,480	23.9	389,175	98,301	25.3
Honduras	98,254	21,967	22.4	208,025	51,581	24.8	284,865	72,311	25.4
Nicaragua	144,808	40,315	27.8	228,702	68,958	30.2	287,428	89,008	31.0
Panamá	233,305	55,945	24.0	348,121	58,062	16.7	428,492	59,544	13.9
Caribe	1,684,954	783,176	46.5	2,858,690	1,300,333	45.5	3,680,305	1,662,343	45.2
Antigua y Barbuda	6,421	4,318	67.2	13,430	9,198	68.5	18,336	12,614	68.8
Bahamas	14,630	5,324	36.4	29,724	10,973	36.9	40,290	14,927	37.0
Barbados	36,183	24,787	68.5	53,858	33,736	62.6	66,231	40,000	60.4
Cuba	774,885	241,122	31.1	1,153,812	331,908	28.8	1,419,061	395,458	27.9
Dominica	7,510	5,382	71.7	12,934	8,270	63.9	16,731	10,292	61.5
Rep. Dominicana	331,971	81,367	24.5	685,602	153,563	22.4	933,144	204,100	21.9
Granada	11,545	9,695	84.0	18,629	15,696	84.3	23,588	19,897	84.4
Guyana	68,636	62,419	90.9	130,004	116,013	89.2	172,962	153,529	88.8
Haití	84,705	64,873	76.6	183,888	153,285	83.4	253,316	215,173	84.9
Jamaica	188,891	161,563	85.5	338,799	286,933	84.7	443,735	374,692	84.4
San Cristóbal	5,507	4,337	78.8	10,243	8,040	78.5	13,558	10,632	78.4
Santa Lucía	5,467	3,446	63.0	10,903	7,480	68.6	14,708	10,304	70.1
San Vicente	7,931	6,415	80.9	15,426	13,046	84.6	20,673	17,688	85.6
Surinam	40,716	28,176	69.2	51,847	34,093	65.8	59,639	38,235	64.1
Trinidad y Tobago	99,956	79,952	80.0	149,591	118,099	78.9	184,336	144,802	78.6
Países Andinos	4,605,417	317,243	6.9	8,888,988	618,864	7.0	11,887,488	829,999	7.0
Bolivia	279,342	18,807	6.7	525,863	30,338	5.8	698,428	38,410	5.5
Colombia	1,164,999	123,855	10.6	2,247,258	233,073	10.4	3,004,839	309,526	10.3
Ecuador	787,603	58,500	7.4	1,159,011	110,477	9.5	1,418,997	146,861	10.3
Perú	1,349,453	80,397	6.0	2,816,913	163,932	5.8	3,844,135	222,407	5.8
Venezuela	1,024,020	35,684	3.5	2,139,943	81,044	3.8	2,921,089	112,796	3.9
Suramérica	8,295,692	220,529	2.7	13,531,062	385,592	2.8	17,195,821	501,136	2.9
Argentina	2,147,719	73,614	3.4	4,051,555	112,429	2.8	5,384,240	139,600	2.6
Brasil	4,900,238	63,018	1.3	7,562,900	154,451	2.0	9,426,763	218,454	2.3
Chile	894,490	61,141	6.8	1,451,487	86,827	6.0	1,841,385	104,807	5.7
Paraguay	127,226	4,906	3.9	191,844	7,224	3.8	237,077	8,847	3.7
Uruguay	226,019	17,850	7.9	273,276	24,661	9.0	306,356	29,429	9.6

Fuente: Las cifras de 1990 y 2000 se obtuvieron a partir de la base de datos de Docquier, Lowell and Marfouk 2008.
Las cifras de 2007 son estimaciones elaboradas con base en las tasas de crecimiento observadas entre 1990 y 2000.
Los tabulados para 1990 y 2000 pueden consultar en:
http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DataSetByGender_Aggregates.xls

Gráfica 3
 Porcentaje de población calificada de 25 años y más nacida en ALC viviendo en algún país de la OCDE, según población total del país de origen, 2000



En síntesis, la migración de recursos humanos calificados ha manifestado un constante y vertiginoso incremento en las últimas décadas a nivel mundial, que representa un componente muy importante de los desplazamientos internacionales. Dos rasgos son característicos de este tipo de migración: muestra una incidencia y dinamismo mucho mayor que la migración de media y baja calificación, además que ha sido, en términos relativos, la que más ha aumentado en las últimas décadas.

La evidencia presentada muestra que este proceso social, si bien se presenta a nivel mundial, atañe muy de cerca a los países de ALC, en donde la migración de este tipo de recursos humanos, en particular hacia Estados Unidos, es de primordial importancia ya que en 2007 involucró a 11 % de la población calificada del origen, pero con niveles de incidencia mayores para más de la mitad de los países, los que registran tasas de emigración de recursos calificados por encima del 20 % y, para más de la tercera parte por sobre el 50 %⁶. El análisis, tanto en términos estáticos (absolutos) como relativos permite apreciar el fenómeno desde distintos ángulos. A través del primero se identifica con claridad que México es el país que más emigrantes calificados envía a las naciones desarrolladas, a Estados Unidos en particular, siendo al interior de la región latinoamericana y caribeña el país que con más *stock* de migrantes calificados contribuye a los países de la OCDE (colocándose en el sexto lugar a nivel mundial).

⁶ Un trabajo reciente de Beine, Docquier y Rapoport (2008) encuentra que la mayoría de los países que experimentan efectos netos positivos asociados con la salida de migrantes calificados, poseen bajos niveles de capital humano y bajas tasas de emigración de trabajadores calificados. Por el contrario, aquellos países con tasas de emigración calificada por encima del 20 por ciento y/o con una proporción de personas con alta educación por abajo del 5 por ciento, presentan efectos negativos en sus países de origen.

22

Desde el otro ángulo, en términos relativos, se aprecia que son los países más pequeños los más afectados por la emigración calificada, con tasas muy por encima del 80 % (Jamaica, Guyana, Granada, Haití y San Vicente y las Granadinas), lo que repercute negativamente y con mucha mayor fuerza en las sociedades de origen, ya que produce una merma de los recursos humanos calificados en magnitudes extraordinarias. La relación inversa entre las tasas de emigración y el tamaño poblacional de los países ha sido evidenciada a nivel mundial en varios trabajos (Docquier y Marfouk, 2006; Docquier; Lohest y Marfouk, 2007; Docquier y Rapoport, 2007). La *pérdida* de estos recursos necesariamente, conduce a la rediscusión en torno a la fuga de cerebros y las consecuencias asociadas a ella.

2. Estados Unidos: principal destino de la migración calificada global y de América Latina y el Caribe

Como se mencionó anteriormente, la emigración latinoamericana y caribeña presenta una fuerte concentración en un sólo destino: Estados Unidos. Este patrón no es privativo de ALC, sino que da cuenta de un comportamiento mundial. Por un lado, cada vez más regiones y países se encuentran involucrados considerablemente en los movimientos de población (Castles y Miller, 2004) y, por otro, se evidencia una mayor concentración de migrantes en algunos destinos —naciones desarrolladas— como polos de atracción. Mientras los países menos desarrollados han mostrado una disminución en la tasa de crecimiento de la inmigración, esta sigue creciendo en los países desarrollados. De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA (2006), 75 % de los inmigrantes internacionales, a nivel mundial, viven sólo en 28 países. Entre 1990 y 2000, la proporción de la migración que se dirigió a los países desarrollados pasó de 53 a 60 % (Naciones Unidas, 2006). Esta tendencia a la concentración es aún mayor en el caso de la migración de trabajadores calificados. El 90 % de la población con estas características vive en uno de los 30 países de la OCDE (Docquier y Marfouk, 2006) y al igual que sucede en la migración total, el flujo proveniente del sur es el que sobresale⁷.

En el año 2000, el 65 % de los inmigrantes calificados del mundo se encontraba residiendo en la región de América del Norte (Estados Unidos, Canadá y México), con algunas fluctuaciones por región. Mucho más pronunciada es la concentración de emigrantes calificados provenientes de ALC, ya que el 88.3 % de ellos tienen como destino la región de América del Norte (Lowell, 2008). Para el análisis de la emigración de mano de obra calificada hacia Estados Unidos, este trabajo utiliza la Encuesta Americana de la Comunidad (American Community Survey ACS), específicamente el módulo referido a 2005-2007⁸. La enorme ventaja de trabajar con este módulo, es que permite el análisis de grupos de inmigrantes provenientes de países pequeños, como son los casos de algunos países caribeños y centroamericanos.

De acuerdo con los resultados de esta encuesta, en el trienio 2005-2007, el "stock" de migrantes de alta calificación de 25 años y más, nacidos en América Latina y el Caribe y residentes en Estados Unidos, ascendió a 4'143,063 personas, de los cuales 52 % correspondió al grupo de mujeres. Este universo de trabajadores calificados está

⁷ Durante los noventa, el *stock* de inmigrantes calificados residentes en los países de la OCDE creció 64 %, sin embargo, los procedentes de países menos desarrollados experimentaron un aumento considerablemente mayor al promedio, 93 por ciento. (Docquier, Lohest y Marfouk, 2007)

⁸ The 2005-2007 ACS three-year estimates are based on data collected between January 2005 and December 2007: i) Published for selected geographic areas with populations of 20,000 or greater, ii) Represent the average characteristics over the 3-year period of time, iii) Have larger sample size than the one-year estimates, and iv) Are less current than the one-year estimates.

http://factfinder.census.gov/jsp/saff/SAFFInfo.jsp?_content=acs_guidance.html

compuesto por migrantes con trece o más años de escolaridad, que es el criterio empleado por Docquier, Lowell y Marfouk (2008) para identificar a la población de migrantes altamente calificados. Sin embargo, en esta sección del documento, se analizará las características generales de los migrantes calificados con diploma universitario, población que representa el 43.1 % del grupo de migrantes con 13 o más años de escolaridad y, más específicamente, con alguna ocupación remunerada, población que de acuerdo con la ACS ascendió a 1'192,746 personas (ver Cuadro 4). El propósito de concentrarnos en la población ocupada y remunerada (o asalariada), es analizar la correspondencia que existe entre el nivel de calificación de los inmigrantes y el tipo de ocupación que desempeñan, aspecto que se examinará ampliamente en las siguientes secciones.

Cuadro 4

Stock de migrantes de alta calificación de 25 años y más, nacidos en América Latina y el Caribe residentes en Estados Unidos por nivel de estudio y categorías ocupacionales, según sexo, 2005-2007

Categoría	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Migrantes de 25 años y más con 13 y más años de escolaridad	4.143.063	100,0	2.003.704	100,0	2.139.359	100,0
Técnicos: 1 y 3 años de escolaridad	2.359.232	56,9	1.135.434	56,7	1.223.798	57,2
Con estudios universitarios	1.783.831	43,1	868.270	43,3	915.561	42,8
Inactivos	370.990	20,8	113.668	13,1	257.322	28,1
Desocupados	55.437	3,1	25.513	2,9	29.924	3,3
Ocupados	1.357.404	76,1	729.089	84,0	628.315	68,6
Fuerzas armadas	3.228	0,2	2.729	0,4	499	0,1
Autoempleados	161.430	11,9	101.039	13,9	60.391	9,6
Asalariados	1.192.746	87,9	625.321	85,8	567.425	90,3

Fuente: Elaboración propia con base en la *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*

Tres son los criterios que se toman en cuenta en el análisis de la población de migrantes calificados asalariados: i) nivel de estudios, es decir, el tipo de diploma obtenido (licenciatura, maestría o doctorado); ii) país en donde realizó sus estudios universitarios, que en este caso puede ser Estados Unidos o fuera de Estados Unidos, presumiblemente su país de origen; y iii) nivel de calificación del puesto de trabajo desempeñado, esto es, ocupaciones de calificación alta, calificación técnica o no calificadas. El Cuadro 5 presenta el desglose de estas tres categorías para la población de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, nacidos en ALC y residentes en Estados Unidos.

24

Cuadro 5
Stock de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más,
nacidos en América Latina y el Caribe y residentes en Estados Unidos, por nivel de estudio,
país de estudios y nivel de calificación del puesto de trabajo, según sexo, 2005-2007

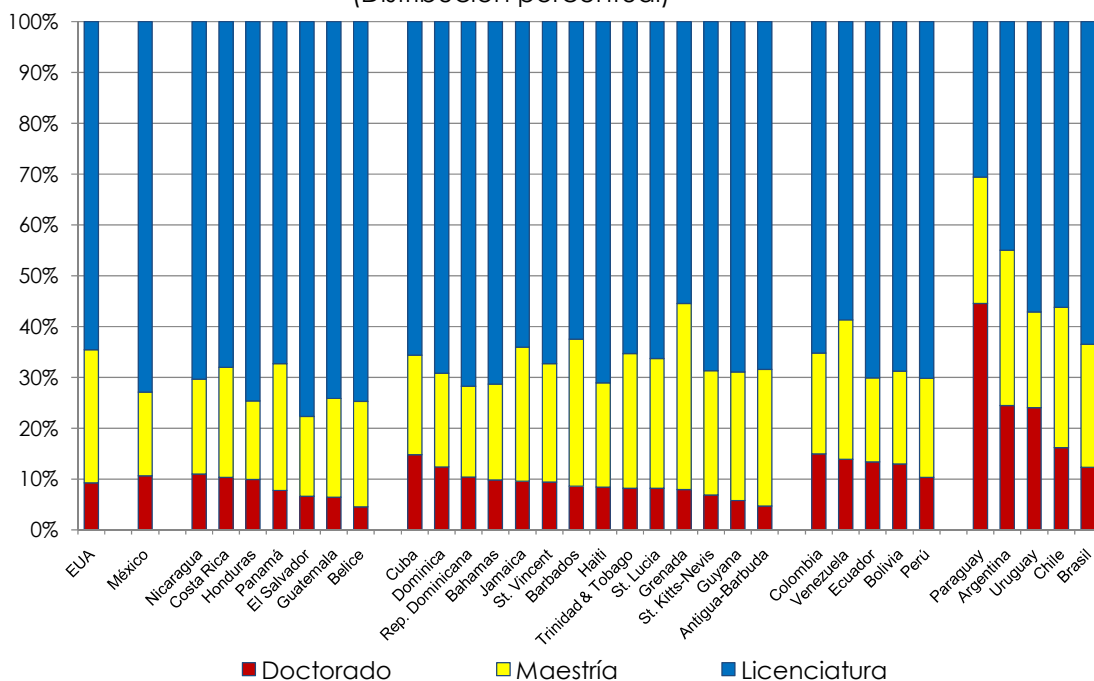
Categoría	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
Población de migrantes asalariados	1,192,746	100.0	625,321	100.0	567,425	100.0
Nivel de estudios						
Licenciatura	812,965	68.2	423,674	67.8	389,291	68.6
Maestría	243,375	20.4	123,636	19.8	119,739	21.1
Doctorado y estudios profesionales	136,406	11.4	78,011	12.5	58,395	10.3
País de estudio						
Estudios en Estados Unidos	647,199	54.3	322,938	51.6	324,261	57.1
Estudios en el país de origen, con más de diez años en Estados Unidos	234,707	19.7	124,063	19.8	110,644	19.5
Estudios en el país de origen, con menos de diez años en Estados Unidos	310,840	26.1	178,320	28.5	132,520	23.4
Nivel de calificación del puesto de trabajo						
Calificación Alta	508,658	42.6	258,795	41.4	249,863	44.0
Calificación Técnica	317,988	26.7	176,718	28.3	141,270	24.9
Sin Calificación	366,100	30.7	189,808	30.4	176,292	31.1

Fuente: Elaboración propia con base en la *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*

a) Nivel de estudios de los migrantes con diploma universitario

En el Cuadro 5 se observa que del total de migrantes calificados asalariados de ALC, 68.2 % tiene nivel de licenciatura, 20.4 % nivel de maestría y 11.4 % de doctorado. Sin embargo, al comparar esta estructura por nivel de estudios de los inmigrantes de ALC con la de la población nativa de Estados Unidos, y con la de los inmigrantes de otras regiones del mundo, se observan algunas tendencias interesantes (ver Cuadro C del Anexo): i) Los inmigrantes calificados nacidos fuera de Estados Unidos presentan una mayor proporción de individuos con doctorado que la población nativa. Es decir, mientras que el 9.3 % de la población calificada nacida en Estados Unidos cuenta con grado de doctor, estos porcentajes se elevan a 18.6 entre los europeos, 16.3 en los africanos, 15.5 en los asiáticos y 11.4 para los nacidos en ALC. Estas cifras exhiben la gran selectividad del mercado laboral norteamericano, por atraer este tipo de mano de obra calificada. ii) Una segunda tendencia que se observa es el menor porcentaje de inmigrantes con grado de licenciatura, comparado con sus pares nativos, con la única excepción de los nacidos en ALC. Mientras que el 64.6 % de la población calificada nacida en Estados Unidos cuenta con grado de licenciatura, para los europeos el porcentaje es de 50.7, 58.6 % en el caso de los africanos, 55.9 % entre los asiáticos y 68.2 % entre los nacidos en ALC. En el mismo Cuadro C del Anexo se puede observar la estructura de nivel de estudios de cada uno de los países de ALC. Llama la atención que una gran cantidad de países de las regiones de Centroamérica y el Caribe como Nicaragua, Costa Rica, Honduras, Cuba, República Dominicana, Jamaica, Bahamas, Dominica y San Vicente, presenten porcentajes mayores de inmigrantes con grado de doctor que la población nativa de Estados Unidos. En el caso de las regiones Andina y Suramérica, todos los países sin excepción rebasan el 10 % de migrantes calificados con grado de doctor, destacando los casos de Colombia con 15 %, Chile 16.2 %, Uruguay 24.1 %, Argentina 24.5 % y Paraguay con 44.6 % (ver Gráfica 4).

Gráfica 4
Migrantes calificados asalariados residentes en Estados Unidos, de 25 años y más, por país de nacimiento de ALC según nivel de estudio, 2005-2007 (Distribución porcentual)



Fuente: Elaboración propia con base en la *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*

b) El país de formación de los recursos humanos calificados: el origen o el destino

La noción de pérdida de recursos humanos calificados se fundamenta, específicamente, en dos vertientes: por un lado, la pérdida neta de personal con altos niveles de escolaridad y las consecuencias que conlleva la no disponibilidad de una élite científica y profesional que impulse el desarrollo productivo nacional y por el otro, una pérdida económica en tanto el país de origen habría invertido en la formación de esos recursos humanos.

Es decir, el supuesto es que si se trata de una formación foránea los costos posiblemente sean menores para el país de origen en tanto sean asumidos de manera privada (Martínez Pizarro, 2006), ya sea de forma individual o por agencias que provean becas o financiamientos. ¿Es factible suponer que buena parte de la educación de quienes realizan su formación en el país de origen es financiada a través de recursos públicos y que quienes se forman fuera lo hacen apoyados en financiamientos privados? Es más probable que exista un mayor compromiso e involucramiento público en el primer caso. Siendo así, la migración calificada entendida como *fuga*, resulta en una inversión sin retornos para la sociedad que invirtió en su formación lo cual, a su vez, podría imponer cargas económicas de importancia para ella (Özden, 2005).

No obstante, además de la responsabilidad del financiamiento, existen otros aspectos que pueden ser de importancia en la consideración de los costos que asume el país en donde se lleva a cabo la formación profesional y/o los estudios. Es probable que en muchos casos la formación en el exterior se vea motivada por la existencia de restricciones en los sistemas educativos de origen, de tal forma que resulte imposible que los migrantes obtengan esa formación específica si permanecieran allí (Özden, 2005).

26

La definición del lugar de formación y las implicaciones que ello conlleva para el país de origen no resulta un asunto de sencilla resolución. No obstante, y como primera conclusión general, es entendible que, al menos en principio, y sólo por el hecho de haberse formado en el país de origen, éste haya invertido recursos (particularmente si se trata de sistemas de educación públicos) que no están siendo aprovechados por el país que los invirtió. ¿En qué medida los emigrantes calificados en Estados Unidos de ALC se han formado en sus países de origen? De acuerdo con la información del Cuadro D del Anexo, 46 % de los nacidos en ALC, residentes en Estados Unidos (2005-2007) adquirió su educación profesional en sus países de origen, en otras palabras, poco más de la mitad se ha formado en el destino. De manera que, siguiendo el argumento en torno a la inversión del país de origen, el problema crítico de la "fuga de cerebros" se centraría en aquellos que se formaron en el país de origen.

En el caso de la población de inmigrantes calificados que realiza sus estudios dentro o fuera de Estados Unidos, existen diferencias significativas entre regiones y países de ALC que vale la pena señalar. Las dos regiones con los niveles más altos de formación de sus migrantes calificados en Estados Unidos son el Caribe, con 62 % y Centroamérica con 61 % (ver Cuadro D del Anexo). En el caso del Caribe, en 8 de los 15 países, más de las dos terceras partes de sus migrantes, adquirieron su formación profesional en Estados Unidos. En el caso de la región centroamericana, sobresale el caso de Belice, ya que el 78 % de sus migrantes calificados se formó en Estados Unidos.

En contraste con lo que sucede en las regiones descritas, en el caso de la región andina y países suramericanos, un porcentaje significativamente menor adquiere su formación profesional en Estados Unidos. Destaca el caso de Brasil, que es el país con el porcentaje más bajo de migrantes calificados que se forman en Estados Unidos; y por ende, se trata en su mayoría de profesionales (66 %) que realizaron su carrera universitaria presumiblemente en Brasil, para después emigrar a Estados Unidos (ver Gráfica 5).

c) El desperdicio de cerebros en América Latina y el Caribe

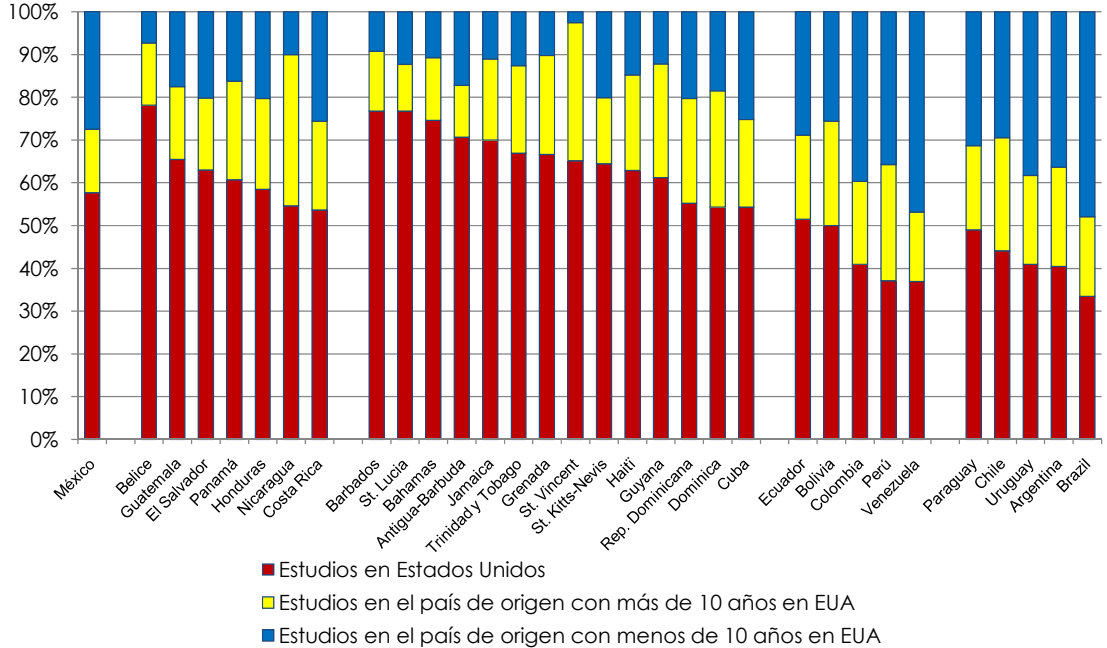
Una manera de profundizar en el análisis de la migración calificada y de sus manifestaciones, es a partir del desempeño que los migrantes tienen en el mercado laboral receptor, particularmente a partir de la exploración del tipo de trabajos en los que se desempeñan. De esta manera, es factible valorar el uso que hacen los migrantes de sus habilidades y niveles de calificación en el destino, toda vez que las mismas no han sido aprovechadas en su país de origen.

El desperdicio de talentos o "brain waste", es un concepto que alude al desaprovechamiento de las habilidades o niveles formativos. Éste se presenta cuando los individuos se desempeñan en ocupaciones cuyos requerimientos de calificación se encuentran por debajo de su nivel educativo (Mattoo, Neagu y Özden, 2005; Özden, 2005). Esta falta de correspondencia es una forma de subempleo, definido por situaciones en las que se encuentran los individuos "...cuyo nivel de empleo, en términos de duración o de la productividad del trabajo, se sitúa por debajo de sus capacidades y preferencias" (OIT, 1998)⁹.

⁹ El subempleo existe cuando las personas empleadas no han alcanzado el pleno empleo. La no adquisición de éste se relaciona con la reducción de mano de obra y/o la creación insuficiente de empleo en relación con determinados oficios, motivos por los cuales a fin de no encontrarse en situación de desempleo, las personas se ven forzadas a aceptar puestos con horarios reducidos, con niveles de calificación inferiores o en unidades económicas con menores niveles de

Gráfica 5

Migrantes calificados asalariados residentes en Estados Unidos, de 25 años y más, por país de nacimiento de ALC según país donde realizó sus estudios universitarios, 2005-2007 (Distribución porcentual)



Fuente: Elaboración propia con base en la *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*

Sin embargo, una primera manifestación del desperdicio de talentos se expresa en la forma en que los migrantes calificados participan en el mercado de trabajo en el país de destino. El Cuadro 6 presenta la condición de actividad (ocupados, desocupados e inactivos) de los migrantes calificados radicados en Estados Unidos, según la región o país de nacimiento. A nivel agregado (regiones), todos los inmigrantes calificados presentan porcentajes de desempleo mayores que los nativos de Estados Unidos (2 %), con tasas de 4 % para los originarios de África y de 3.1 % para los latinoamericanos y caribeños.

productividad, condiciones que propician la adquisición de ingresos por debajo de los que podrían obtener bajo otras circunstancias (OIT, 1998).

Cuadro 6
Stock de migrantes de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, con estudios universitarios
por condición de actividad según región y país de nacimiento, 2005 - 2007

Región y país de nacimiento	Total	PEA		PEI	Total	PEA		PEI
		Ocupados	Desempleados			Ocupados	Desempleados	
Total	52.884.883	39.462.141	1.114.764	12.307.978	100,0	74,6	2,1	23,3
Nativos	44.719.483	33.510.601	892.463	10.316.419	100,0	74,9	2,0	23,1
Europa	1.902.252	1.324.208	43.401	534.643	100,0	69,6	2,3	28,1
África	434.680	343.575	17.191	73.914	100,0	79,0	4,0	17,0
Asia	4.022.539	2.908.985	105.953	1.007.601	100,0	72,3	2,6	25,0
América Latina y el Caribe	1.772.509	1.348.704	55.089	368.716	100,0	76,1	3,1	20,8
México	441.054	328.261	15.420	97.373	100,0	74,4	3,5	22,1
Centroamérica	214.811	167.700	6.439	40.672	100,0	78,1	3,0	18,9
Belice	6.405	5.298	176	931	100,0	82,7	2,7	14,5
Costa Rica	15.317	11.748	357	3.212	100,0	76,7	2,3	21,0
El Salvador	61.005	50.129	1.644	9.232	100,0	82,2	2,7	15,1
Guatemala	40.106	30.959	1.387	7.760	100,0	77,2	3,5	19,3
Honduras	32.155	24.017	1.436	6.702	100,0	74,7	4,5	20,8
Nicaragua	34.470	26.304	799	7.367	100,0	76,3	2,3	21,4
Panamá	25.353	19.245	640	5.468	100,0	75,9	2,5	21,6
Caribe	572.247	438.247	16.895	117.105	100,0	76,6	3,0	20,5
Antigua y Barbuda	3.465	3.058	-	407	100,0	88,3	0,0	11,7
Bahamas	6.711	5.770	241	700	100,0	86,0	3,6	10,4
Barbados	9.998	7.502	283	2.213	100,0	75,0	2,8	22,1
Cuba	186.347	130.070	3.761	52.516	100,0	69,8	2,0	28,2
Dominica	5.092	3.762	228	1.102	100,0	73,9	4,5	21,6
República Dominicana	79.539	62.241	3.023	14.275	100,0	78,3	3,8	17,9
Granada	5.156	3.746	277	1.133	100,0	72,7	5,4	22,0
Guyana	42.878	33.943	1.043	7.892	100,0	79,2	2,4	18,4
Haití	72.824	58.673	2.674	11.477	100,0	80,6	3,7	15,8
Jamaica	108.409	88.860	3.386	16.163	100,0	82,0	3,1	14,9
San Cristóbal y Nieves	2.784	2.374	132	278	100,0	85,3	4,7	10,0
Santa Lucía	2.620	2.295	77	248	100,0	87,6	2,9	9,5
San Vicente y Granadina	3.718	2.623	223	872	100,0	70,5	6,0	23,5
Trinidad y Tobago	42.706	33.330	1.547	7.829	100,0	78,0	3,6	18,3
Países Andinos	372.933	285.592	12.707	74.634	100,0	76,6	3,4	20,0
Bolivia	18.794	14.951	635	3.208	100,0	79,6	3,4	17,1
Colombia	151.171	115.045	4.743	31.383	100,0	76,1	3,1	20,8
Ecuador	50.811	39.506	1.869	9.436	100,0	77,8	3,7	18,6
Perú	94.208	73.696	3.103	17.409	100,0	78,2	3,3	18,5
Venezuela	57.949	42.394	2.357	13.198	100,0	73,2	4,1	22,8
Suramérica	171.464	128.904	3.628	38.932	100,0	75,2	2,1	22,7
Argentina	53.621	40.002	1.133	12.486	100,0	74,6	2,1	23,3
Brasil	81.202	62.286	1.509	17.407	100,0	76,7	1,9	21,4
Chile	25.705	18.773	742	6.190	100,0	73,0	2,9	24,1
Paraguay	2.563	1.732	123	708	100,0	67,6	4,8	27,6
Uruguay	8.373	6.111	121	2.141	100,0	73,0	1,4	25,6

Fuente: Elaboración propia con base en la *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*

Al interior de ALC se advierten porcentajes de desempleo por arriba del promedio de la región (3.1 %) en más de la mitad de los migrantes calificados originarios de los países del Caribe (San Vicente y las Granadinas, 6 %; Granada, 5.4 %; San Cristóbal y Nieves, 4.7 %; Dominica, 4.5 %; República Dominicana, 3.8 %; Bahamas, 3.6 % y Haití, 3.7 %). Los migrantes calificados de países andinos, a excepción de Colombia cuyos migrantes presentan porcentajes de desempleo igual a la media de ALC, muestran niveles superiores (entre 3 y 4 %). Del resto de las subregiones, los procedentes de México también se encuentran por arriba de la media (3.5 %), Centroamérica y Suramérica tienen niveles menores (sobresalen en el primer caso los procedentes de Guatemala y Honduras —con porcentajes de 3.5 y 4.5— y, en el segundo, los de Paraguay, con 4.8 %). En resumen, el nivel de desocupación es mayor para una amplia proporción de inmigrantes latinoamericanos y caribeños llegando, en algunos casos, a duplicar y triplicar el indicador correspondiente a los nativos.

Los niveles de inactividad también pueden ser expresión del desperdicio de mano de obra calificada, en tanto que podría tratarse de una forma de desempleo involuntario o encubierto. En esta situación, aún aquellos individuos que no participan del mercado laboral (población económicamente inactiva), ello pueden ser manifestación de desperdicio. Si bien los migrantes de la región de ALC en su conjunto muestran niveles de inactividad menores a los de los nativos —aunque en general similares— algunos procedentes de ciertos países (Cuba y la mayoría de los suramericanos) tienen tasas de inactividad mayores. Sin ahondar por ahora en este aspecto, vale la pena dejar planteado lo paradójico que resulta que la población migrante presente niveles de inactividad semejantes a los de los nativos.

La imposibilidad de acceder a un trabajo es expresión del desperdicio formativo, pero la inserción deficitaria en el mismo es una manifestación mucho más grave del fenómeno. En el Cuadro 7 se considera el lugar de nacimiento de los migrantes (por subregiones) así como el tiempo de llegada a Estados Unidos, como una variable “proxy” del lugar donde el migrante adquirió sus estudios universitarios¹⁰; esto a fin de analizar el grado de correspondencia entre la calificación de la ocupación y los niveles de escolaridad adquiridos, tanto para nativos, como para inmigrantes, tomando en cuenta una clasificación de las ocupaciones en tres categorías: no calificadas, técnicas y de alta calificación¹¹. Con base en la construcción de estas categorías, una concordancia adecuada para la población que se analiza (personas con nivel educativo universitario o más) ocurre cuando se insertan en ocupaciones de calificación alta, mientras que inserciones laborales en ocupaciones de otro tipo (técnicas o no calificadas) significan un claro desperdicio formativo.

El Cuadro 7 suministra una gran cantidad de información de interés. La estrategia analítica empleada permite examinar la inserción laboral de los migrantes en relación a la de los nativos. El problema crítico, siguiendo el argumento expuesto, se expresa en quienes se formaron en sus países de origen. En ellos se centra la atención y, en especial, en las expresiones de desperdicio educativo.

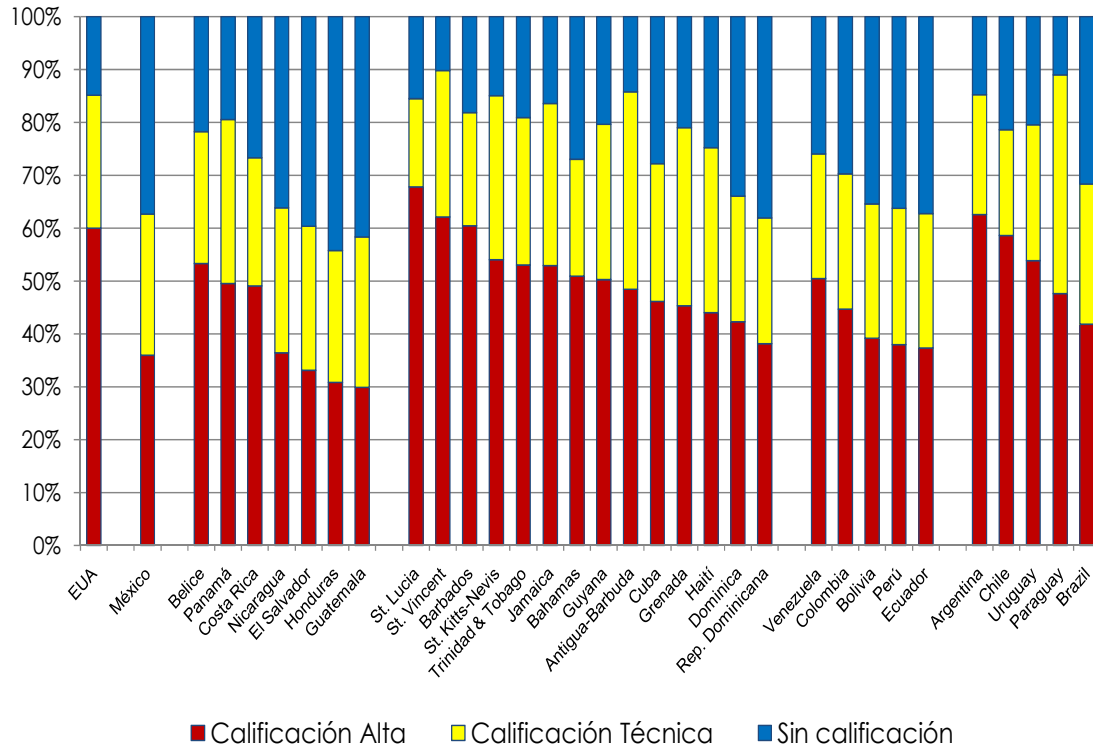
Los inmigrantes calificados en Estados Unidos de todas las regiones de ALC tienden a estar en mayores proporciones en trabajos no calificados que los nativos. En el nivel agregado, sin diferenciar por nivel educativo, 6 de cada 10 nativos consiguen una ocupación acorde con su formación mientras que para el caso de los nacidos en ALC únicamente 4 de cada 10 inmigrantes labora en una ocupación acorde con su formación. (Las variaciones por región y por países de ALC se pueden observar en el Cuadro E del Anexo y en la Gráfica 6).

¹⁰ En esta sección, se sigue la metodología de Batalova y Fix (2008) y se replica el procedimiento que los autores proponen para el análisis del desperdicio formativo. En el Anexo 1 se presenta de manera detallada, la metodología propuesta por estos autores.

¹¹ Las tres categorías de ocupación utilizadas se definen de la siguiente manera: 1. Ocupaciones no calificadas: requieren de un entrenamiento modesto en el puesto de trabajo; 2. Ocupaciones técnicas: trabajadores con un entrenamiento en el puesto de trabajo de largo plazo, entrenamiento vocacional o grado de asociado; 3. Ocupaciones altamente calificadas: requiere al menos nivel de licenciatura. Para mayores especificaciones sobre la metodología, ver Anexo 1.

Gráfica 6

Migrantes calificados asalariados residentes en Estados Unidos, de 25 años y más, por país de nacimiento de ALC según calificación del puesto de trabajo, 2005-2007 (Distribución porcentual)



Fuente: Elaboración propia con base en la *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*

Cuadro 7
Trabajadores asalariados de 25 años y más con diploma universitario por nivel de estudios y tipo de calificación de la ocupación, según región de nacimiento de ALC y lugar de estudios, 2005 - 2007

Nivel de escolaridad por tipo de calificación de la ocupación	Nativos	Total nacidos en ALC	Estudios fuera de EUA										Estudios dentro de EUA					
			Inmigrantes con menos de 10 años en EUA					Inmigrantes con más de 10 años en EUA					México	Centroamérica	Caribe	Países Andinos	Resto Sudamérica	
			México	Centroamérica	Caribe	Países Andinos	Resto Sudamérica	México	Centroamérica	Caribe	Países Andinos	Resto Sudamérica						
Nivel Universitario (total)																		
Número (empleados)	29,078,505	1,192,746	80,287	26,140	67,249	92,161	45,003	43,531	31,235	84,007	52,195	23,739	168,807	90,207	244,046	101,716	42,423	
Distribución ocupacional																		
% en Calificación alta	60.0	42.6	29.6	23.8	29.9	33.9	44.4	29.5	31.4	39.5	40.3	60.8	40.6	41.6	55.5	51.3	52.7	
% en Calificación técnica	25.1	26.7	25.3	25.5	29.0	22.7	25.2	27.4	25.8	31.5	26.3	18.5	27.2	28.4	26.2	27.2	27.6	
% en No calificados	14.9	30.7	45.1	50.7	41.1	43.4	30.4	43.1	42.8	29.1	33.4	20.7	32.2	30.0	18.3	21.5	19.8	
Nivel Licenciatura																		
Número (empleados)	18,774,011	812,965	54,422	18,349	47,653	56,757	25,701	28,796	22,684	53,091	33,070	10,924	130,183	67,531	164,071	73,615	26,118	
Distribución ocupacional																		
% en Calificación alta	50.3	34.4	23.7	16.5	24.0	25.7	29.9	22.0	24.0	29.9	28.7	42.2	34.6	35.2	46.2	43.3	43.9	
% en Calificación técnica	30.3	29.5	26.4	25.1	31.0	25.2	27.9	30.0	26.0	35.4	28.1	22.3	29.2	31.6	30.3	30.6	31.2	
% en No calificados	19.4	36.1	49.9	58.4	44.9	49.2	42.2	47.9	50.0	34.7	43.2	35.5	36.2	33.2	23.5	26.1	25.0	
Nivel Maestría																		
Número (empleados)	7,611,767	243,375	14,467	4,818	10,733	19,058	12,145	7,066	4,799	19,376	10,791	6,418	26,436	17,549	58,864	20,083	10,772	
Distribución ocupacional																		
% en Calificación alta	75.3	62.1	47.9	43.5	49.0	51.3	62.9	47.1	48.3	55.5	61.6	72.7	65.0	63.0	72.2	72.1	61.1	
% en Calificación técnica	17.1	21.4	23.6	25.2	20.7	21.9	22.9	26.9	31.9	25.6	21.5	18.6	20.3	18.9	19.2	18.4	23.8	
% en No calificados	7.6	16.5	28.4	31.3	30.3	26.7	14.2	26.0	19.8	18.9	16.9	8.7	14.6	18.1	8.6	9.4	15.1	
Nivel Doctoral / Profesional																		
Número (empleados)	2,692,727	136,406	11,398	2,973	8,863	16,346	7,157	7,669	3,752	11,540	8,334	6,397	12,188	5,127	21,111	8,018	5,533	
Distribución ocupacional																		
% en Calificación alta	84.4	57.2	34.5	36.5	38.1	42.1	64.9	41.3	54.5	56.6	58.5	80.6	51.4	53.6	81.1	73.1	77.8	
% en Calificación técnica	11.4	19.1	22.2	28.8	28.3	15.2	19.4	18.0	16.7	23.2	25.7	11.9	20.6	18.1	13.8	17.7	17.9	
% en No calificados	4.2	23.7	43.3	34.7	33.5	42.7	15.6	40.7	28.8	20.2	15.8	7.5	28.0	28.3	5.1	9.2	4.4	

Fuente: Elaboración propia con base en la *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*

32

Continuando con la presentación de los resultados del Cuadro 7, en el grupo de inmigrantes más recientes (con menos de 10 años en Estados Unidos), únicamente 3 de cada 10 profesionales labora en ocupaciones que se corresponden con su formación. Para el grupo de quienes tienen más de 10 años en Estados Unidos, las condiciones son mejores aunque, las diferencias no son significativas. A excepción de los suramericanos, quienes se encuentran considerablemente mejor que el resto de los inmigrantes de la región, los que mejores condiciones presentan asociadas al tiempo de residencia son los migrantes calificadas provenientes de los países andinos. Por tanto, el tiempo de llegada constituye un factor que influye en mayores posibilidades de una adecuada inserción laboral, proceso asociado a las oportunidades de mejora en la estratificación ocupacional, a la generación de redes, a un mejor manejo del idioma, a la adquisición de habilidades y experiencia laboral, entre otros. No obstante, las condiciones no son las mismas en cada nivel educativo.

Los migrantes con nivel de licenciatura se encuentran en una situación de mayor desventaja. Mientras la mitad de los nativos con este grado educativo logra una inserción acorde a su formación, sólo el 17 % de los centroamericanos con menos de 10 años en el destino consigue dicha inserción, proporción que se encuentra alrededor de la cuarta parte para los migrantes de las regiones restantes. En otras palabras, la mayoría de estos migrantes presentan niveles de desperdicio formativo de entre el 70 y 84 %.

Para el nivel de maestría, las condiciones mejoran considerablemente. Mientras una cuarta parte de ellos aún permanece en ocupaciones deficitarias, los niveles de desperdicio en la inserción laboral de los migrantes con menos de 10 años en Estados Unidos, se encuentran entre el 37 y 57 %. En ambos niveles formativos, la situación de quienes tienen más tiempo de residencia es mejor, pero las diferencias no son sustanciales. Los casos de México y Centroamérica son los más graves.

A diferencia de los anteriores, quienes tienen nivel de doctorado logran, comparativamente, una mejor inserción y el efecto del tiempo de residencia incide en las probabilidades de alcanzar incorporaciones laborales acordes. De modo que, conforme el nivel educacional es mayor, las probabilidades de inserción en ocupaciones calificadas son mayores; aunque de todas formas las proporciones se asemejan pero nunca alcanzan a la de los nativos.

Finalmente, vale la pena comentar sobre el papel que desempeña el lugar donde se llevaron a cabo los estudios. Mientras el desperdicio formativo de los nativos, es de un 40 % para el total de los asalariados con licenciatura o más, entre los inmigrantes con estudios en Estados Unidos, la tasa de desperdicio se ubica entre un 59 y 45 %, lo que, comparativamente los coloca en una situación más ventajosa con respecto a quienes se formaron en sus países de origen. En algunas regiones se presentan situaciones más benéficas. Los caribeños que obtuvieron maestrías o doctorados en Estados Unidos se ubican mucho mejor que sus pares formados en el origen, situación que también se aprecia en el caso de los provenientes de países andinos.

Una cuestión que excede los límites de este trabajo se relaciona con la manera en que el tipo de formación profesional adquirida fuera de Estados Unidos, influye en su incorporación en el mercado de trabajo norteamericano. Gran parte de esto se explicaría por las características de los países de origen que repercuten sobre la calidad del capital humano, tales como el gasto en educación terciaria, la calidad del sistema educativo, los manejos del idioma inglés y su uso en los sistemas de formación, las similitudes de los sistemas formativos de origen con los del destino, la apertura de las

políticas de inmigración, entre otras posibles variables explicativas (Özden 2005; Batalowa y Fix, 2008).

Así, retomando las líneas de discusión con respecto al lugar de formación se agrega que, además del perjuicio que la fuga genera por la pérdida de los recursos humanos calificados formados en el origen, el nivel de desperdicio en el destino es mayor. Esto puede significar un aumento aún mayor del nivel de pérdidas o, en otros términos, que disminuya la posibilidad de que ésta sea compensada mediante diversos mecanismos (remesas, transmisión de conocimientos, inversión, etc.).

En síntesis, los patrones que se identifican con respecto al desperdicio formativo en el destino de los inmigrantes provenientes de la región latinoamericana y caribeña son los siguientes:

- Los inmigrantes calificados de todos los países de ALC tienden a estar en mayores proporciones en trabajos no calificados que los nativos.
- El patrón de desventaja de los inmigrantes calificados de ALC en Estados Unidos, respecto a los nativos, se aprecia en todos los niveles de formación. Sin embargo, conforme el nivel educativo es mayor, las posibilidades de inserción en ocupaciones calificadas también aumentan. Las proporciones se asemejan pero nunca alcanzan a los primeros.
- El tiempo de llegada es un factor que influye en las mayores posibilidades de inserción laboral en correspondencia con el nivel profesional, en especial, para quienes tienen nivel de doctorado o profesional equivalente.
- Se evidencian importantes diferencias subregionales. Los inmigrantes con formación universitaria en México y en algún país de Centroamérica tienen desempeños más pobres, en comparación no sólo con los nativos, sino también con migrantes originarios de otras subregiones. Por el contrario, quienes proceden de Suramérica se encuentran en condiciones laborales más benéficas.
- Quienes se forman en el destino, se encuentran en ventaja con respecto a sus pares connacionales que adquirieron su formación profesional en el origen. Los caribeños y andinos son quienes mejor provecho laboral obtienen con la adquisición de conocimientos foráneos.

Al considerar a los inmigrantes originarios de ALC que se encuentran sin empleo y a aquéllos que estando insertados laboralmente, se ubican en ocupaciones que no se corresponden con su formación, el nivel de desperdicio total es de 60.9 %. Así, casi dos terceras partes de los inmigrantes calificados de ALC residentes en Estados Unidos se encuentran en espacios del mercado de trabajo que no les permiten hacer uso completo de sus habilidades. El desperdicio formativo acentúa una situación paradójica con respecto a la migración calificada: mientras los países de origen pierden estos recursos humanos, las economías receptoras no logran aprovecharlos adecuadamente (Riaño, 2003). A su vez, si bien los migrantes pueden llegar a obtener un beneficio económico mayor que el que obtendrían en el origen (Solimano, 2008)¹², se ven perjudicados por efectos adversos tales como la no actualización y obtención de

¹² Distinta es la situación si se comparan los ingresos laborales de los migrantes con los obtenidos por los nativos. Una primera exploración sobre el tema, indica que los salarios de los inmigrantes latinoamericanos, aún aquéllos que tienen una residencia mayor a 10 años, se encuentran muy por debajo de los de la población nativa con mismos niveles educativos (ACS, 2005-2007).

34

conocimientos y habilidades, la ausencia de experiencia laboral en su campo, la generación de carreras laborales truncas o interrumpidas y la consiguiente dificultad de retornar a su ámbito de competencia específico, entre muchas otras. En este sentido, el desperdicio formativo redundaría en retornos no aprovechados no sólo para los migrantes y sus familias, sino también para la sociedad en su conjunto (Batalova y Fix, 2008).

La nueva perspectiva del "brain gain" requiere profundizarse a partir de la incorporación de la dimensión laboral al análisis y, en especial, mediante el examen de la forma en que los migrantes logran insertarse en el mercado de trabajo del destino. Si ésta es deficitaria (expresada en la variedad de desperdicio de esta fuerza de trabajo: niveles de desempleo, inactividad –involuntaria– o subempleo) muy difícilmente puedan emanar efectos de retroalimentación que redunden en beneficios para las sociedades de origen. El desperdicio formativo entonces profundiza más las pérdidas asociadas a la emigración calificada y menoscaba las posibilidades de efectos benéficos asociados al retorno y/o a la vinculación con las diásporas (CEPAL, 2006).

Este desperdicio no es exclusivo de los mercados laborales de los destinos. Por el contrario, las situaciones de desperdicio en el origen (muchas veces asociadas al fenómeno de la devaluación de las credenciales educativas) son muy frecuentes e incluso, en ocasiones, se plantean también como causales de la emigración de estos recursos humanos. Una de las explicaciones en tal sentido es la que se refiere a la hipótesis de la sobreoferta y/o subutilización de recursos humanos calificados. Un argumento que se ha discutido es si una de las causas de la migración calificada regional es la supuesta "sobreoferta" de profesionales y académicos en relación con la capacidad de absorción de estos recursos por parte de los mercados nacionales, lo que provocaría un descenso de los salarios y el consiguiente aumento de la propensión migratoria. También suele aludirse a esta problemática como *subutilización*, subrayando la incapacidad del mercado laboral de absorber recursos humanos calificados. Ambas miradas son coincidentes en que la temática surgió a partir de la expansión de los sistemas educacionales que experimentó la región a mediados del siglo XX, junto con un importante crecimiento económico y la transformación de la estructura productiva.

Si bien se reconoce la incapacidad de los mercados de trabajo latinoamericanos y caribeños de absorber a los profesionales egresados de las instituciones de educación superior, también se afirma que existe un desfase entre la oferta y la demanda interna de profesionales. Pellegrino (2000) ha examinado las opiniones en favor del criterio de la sobreoferta, señalando que las evidencias encontradas van en sentidos opuestos, por lo que sugiere que deba descartarse esta hipótesis y más bien habría que considerar los factores particulares de cada país emisor, así como ciertas especificidades históricas.

Otras explicaciones asociadas, fortalecen los argumentos en la falta de consonancia entre la oferta académica y la evolución del mercado laboral. Las ofertas educativas más novedosas salen al mercado en función de las demandas de los estudiantes y no de los requerimientos del mercado laboral, los sistemas educativos de la región tienen como resultado egresados con un *perfil extremadamente parecido y generalista* y, por ende, se genera una sobreoferta de carreras con bajo nivel de inversión, de tipo tradicional para el cual la demanda ya está saturada (Rama, 2002).

Por último, valdría la pena agregar que estas situaciones de desperdicio formativo en el origen no sólo existen previamente a la emigración, sino que también se pueden producir con posterioridad. En el caso de los científicos y académicos, el desaprovechamiento de recursos humanos y de la calificación adquirida puede ocurrir cuando los migrantes retornan al país, luego de un período formativo en el exterior, y

regresan a insertarse en actividades no relacionadas con su carrera académica (Tejada y Bolay, 2005).

IV. ALGUNAS EXPERIENCIAS NACIONALES DE VINCULACIÓN CON LAS DIÁSPORAS DE MIGRANTES CALIFICADOS

Las acciones de diversos gobiernos de ALC frente al fenómeno de la migración de mano de obra calificada, han estado en correspondencia con la forma en que conciben este tipo de migración, esto es, como pérdida o fuga de cerebros, o como factor que - bajo ciertas condiciones - favorecería el desarrollo, en virtud del nuevo conocimiento adquirido por los migrantes calificados en el exterior. Pese a que durante los años setenta y ochenta eran más frecuentes las voces en el sentido de retener, e inclusive promover el retorno de los migrantes calificados, en la actualidad existe un amplio consenso en que los programas y políticas gubernamentales se deben orientar a minimizar los costos de esta migración y a maximizar los beneficios potenciales que se pudieran obtener de ella. Según algunos expertos, lo anterior implica en la práctica que entre los gobiernos de ALC, se está rebasando la visión dicotómica de pérdida o ganancia respecto a la emigración de recursos humanos calificados; y por ende se reconoce que dicha migración puede tener efectos tanto positivos como negativos (Lowell, Findlay y Stewart, 2004).

El problema más crítico para los países de origen y que justificaría la noción de fuga de cerebros, aparece cuando la salida de personal calificado se presenta en situaciones de escasez y no de sobreoferta de mano de obra calificada. Por ejemplo, si algún país caribeño tiene cubierta la demanda de sus profesionales en el campo de la salud, la salida de médicos y enfermeras no necesariamente implicaría una "pérdida"; y por el contrario pudiera significar una ganancia ya que se promovería el contacto con experiencias laborales en otros países y el retorno de recursos monetarios por la vía de las remesas. El problema se presenta cuando la salida de personal calificado implica dejar puestos laborales vacíos en el país de origen, particularmente en áreas estratégicas como la salud. En una situación de esta naturaleza, que pareciera es la que enfrentan varias de las naciones de la región, cualquier gobierno estaría en pleno derecho de promover la retención y el retorno de su personal calificado.

Las políticas de retención y retorno de mano de obra calificada, aunque genuinas, han sido en general poco efectivas, y debido al importante incremento de la demanda de migrantes calificados en los países más desarrollados, en un futuro previsible no será posible poner freno a estas corrientes migratorias (UNCTAD, 2007). Esta realidad ha llevado a los gobiernos de los países de origen de ALC a desplegar políticas concretas de vinculación con sus connacionales profesionales y científicos radicados en el exterior, con el objeto de promover el contacto de éstos con su país de origen y ganarlos a la idea de participar en la agenda de desarrollo nacional. Se trata de impulsar la integración de estas diásporas al desarrollo económico del país de origen, vía divulgación del conocimiento adquirido en el exterior, apoyo a la formación de recursos humanos, inversiones productivas, la promoción de intercambios científicos y culturales. La idea básica de tales iniciativas, es evitar ante todo que las diásporas pierdan contacto con su país de origen¹³.

¹³ Por ejemplo, la Red de Talentos Mexicanos, promovida por el Instituto de los Mexicanos en el Exterior del gobierno mexicano "... busca promover una estrecha relación entre científicos, profesionistas y emprendedores mexicanos en México y Estados Unidos, involucrados en industrias de alto desarrollo tecnológico, con objeto de desarrollar una comunidad binacional para concretar negocios con alto valor agregado que contribuyan a fortalecer, el desarrollo y la

36

Esta política de acercamiento entre gobiernos y sus comunidades en el exterior, que algunos autores han denominado como de *cortejo a la diáspora* (Portes, 2003) se ha encontrado con que existen organizaciones de profesionales y científicos, impulsadas y promovidas por los propios migrantes en los países de destino. Es curioso, al respecto tener en cuenta que mientras los gobiernos buscan promover la vinculación, la circulación de cerebros y el eventual retorno de talentos a sus naciones de origen, las organizaciones buscan además del contacto con su país de origen, velar por la defensa de las necesidades de sus agremiados en el exterior, en renglones relacionados con las condiciones laborales y de vida.

En el caso de la región de ALC existe gran cantidad de programas gubernamentales de vinculación con las diásporas de migrantes calificados (ver Cuadro 10), que pone de manifiesto que estos acercamientos se han convertido cada vez más en un tema fundamental para los gobiernos de los países de la región (González, 2006). Al mismo tiempo, la proliferación de diverso tipo de asociaciones de profesionales y gremios, con un mismo origen nacional (algunas promovidas por los gobiernos de los países de origen, otros - la mayoría - por los propios agremiados) demuestra la existencia de formas de organización que trascienden las fronteras nacionales. Estas redes "transnacionales", constituyen un vehículo clave para promover el retorno del conocimiento y las habilidades de los migrantes calificados hacia sus países de origen, incluso en condiciones en que no necesariamente se produzca un retorno físico de los migrantes (Vertovec, 2002).

Una exploración preliminar de este tipo de organizaciones, arrojó la existencia de más de treinta asociaciones con integrantes originarios en algún país de ALC (ver Cuadro 10), las que, siguiendo a Meyer y Brown (1999), pueden agruparse en cuatro grandes categorías: 1) Asociaciones de estudiantes, gremios y profesionales, 2) Asociaciones locales de profesionales, 3) Asociaciones de empresarios y 4) Redes de intelectuales y científicos. Pese a que sus objetivos e intereses varían, algo que tienen en común es su identificación con algún estado-nación específico, lo que desde las perspectiva de los gobiernos del origen, constituye una característica central para atraer a estas asociaciones para que contribuyan a la agenda de desarrollo del país de origen.

Sin embargo, no todas las asociaciones siguen este modelo basado en el estado-nación de origen. Por ejemplo la Organización de Enfermeras del Caribe (OEC) se define a sí misma como una organización no gubernamental, sin fines de lucro y sin afiliación partidaria, que agrupa a enfermeras profesionales en lo individual, a asociaciones de enfermeras de países de la región caribeña y a asociaciones de enfermeras de tal región residentes en el exterior. En este caso el elemento que aglutina a esta organización es el gremial (enfermeras), pero también con una fuerte identidad regional, es decir, el ser caribeñas.

Cuadro 8. Programas gubernamentales de vinculación con la diáspora de migrantes calificados y organizaciones por país de origen

País	Programas	Organizaciones
Argentina	Programa Nacional para la Vinculación con Científicos y Técnicos Argentinos en el Exterior, PROCITEXT.	Asociación de Profesionales Argentinos (APA) http://www.geocities.com/Eureka/Suite/9311/#Declaracion%20de
	Programa Red de Argentinos Investigadores y Científicos en el Exterior (RAICES) http://www.raices.mincyt.gov.ar/	Asociación de Profesionales Argentinos en el Reino Unido (APARU) http://www.aparu.org.uk/
Caribe		Caribbean Nurses Organisation (CNO) http://caribbeanurses.org/
Chile	DICOEX (Dirección para la Comunidad de Chilenos en el Exterior) http://www.chilesomostodos.gov.cl/index.php?option=com_content&task=section&id=1&Itemid=5	ChileGlobal http://info.worldbank.org/etools/docs/library/240823/Buenos%20Aires%20presentacionv2.pdf
		Asociación de Amistad Chileno-Alemana (Amistad) http://www.amistadchilenoalemana.cl/index.html
Colombia	Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (Red Caldas) http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=6120&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html	Profesionales y Estudiantes Colombianos en el Exterior (PECX) http://www.pecx.com/index.pl/historia
		Asociación de Profesionales Colombianos en Québec (APCQ) http://www.colombianosenelexterior.com/index.php?idcategoria=13938
		PorColombia http://www.porcolombia.net/index.php
Dominica		The Dominica Oversea Nationals Association (DONA) http://www.geocities.com/daasdwa/dona.html
Ecuador	Secretaría Nacional del Migrante (SENAMI) http://www.senami.gov.ec/	Asociación de Profesional Odontólogos Ecuatorianos en España http://www.migranteecuadoriano.gov.ec/content/view/1191/82/
El Salvador	Viceministerio de Relaciones Exteriores para los Salvadoreños en el Exterior http://www.rree.gob.sv/sitio/sitiowebree.nsf/pages/ssalvext_viceministerio	Conectándonos al Futuro de El Salvador: Hacia la creación de una Sociedad de Aprendizaje Permanente http://www.conectando.org.sv/
		Salvadoreños en el Mundo http://www.salvadorenosenelmundo.org/Mision/tabid/322/Default.aspx
Haití	Ministère des Haïtiens Vivant à l'Étranger http://www.mhave.gouv.ht/	The Association of Haitian Physicians Abroad (AMHE) http://www.amhe.org/
		American Haitian Federation (AHF) http://www.ahfed.org/index.php
		Haitian American Professionals Coalition (HAPC) http://www.hapcoalition.org/
Jamaica		Jamaica Impact Inc. ("JAMPACT") http://www.iampact.org/

<p>México</p>	<p>Red de Talentos Mexicanos. Instituto de los Mexicanos en el Exterior http://www.ime.gob.mx/ime2/index.php?option=com_content&task=view&id=224&Itemid=89</p>	<p>APROMEX (Association of Mexican Professionals in Michigan) http://www.apromex.org/Goals.html</p> <p>La Asociación de Empresarios Mexicanos (AEM) http://fugadecerebros.us/aem/ Canada-Mexico Chamber of Business Association http://www.canmex-chamberbiz.com/goals.aspx</p> <p>Confederación de Estudiantes de Postgrado e Investigadores Mexicanos en Canadá (CEIMEXCAN) http://www.ceimexcan.org/quienes_somos.html</p> <p>Technology Business Accelerator (TechBA) http://www.techba.com/portal/</p> <p>Capítulo Houston (Red de Talentos Mexicanos) http://www.ime.gob.mx/ime2/index.php?option=com_content&task=view&id=246&Itemid=142</p>
<p>Perú</p>	<p>Secretaría de Comunidades Peruanas en el Exterior http://www.quintosuyo.com/portal/enlaces.nsf/SeguroRemesas?OpenPage</p>	<p>Red Científica Peruana</p> <p>Asociación de Médicos Peruanos de Barcelona</p> <p>Asociación de Médicos Peruanos de Cataluña</p> <p>La Asociación de Investigadores y Estudiantes Peruanos en España (AIEPE) http://www.comunidadperuana.com/asociaciones/</p> <p>Association of Peruvian American Professionals (APAPRO) http://www.apapro.org/index.asp</p>
<p>República Dominicana</p>	<p>Programa Estratégico de la Secretaría de Estado de Relaciones Exteriores</p>	<p>Asociación de Profesionales Dominicanos en Cataluña (APRODOCAT) http://www.aprodocat.com/web/quienessomos.php</p> <p>Dominicans on Wall Street (DOWS) http://www.dows.ws/aboutus.html</p> <p>Group of Dominican Professionals in Washington, DC ("GDP-WASH") http://www.gdp-wash.org/</p>
<p>Uruguay</p>	<p>Dirección General de Asuntos Consulares y Vinculación</p>	<p>Reaching U http://www.reachingu.org/paginas/quienes%20somos.html</p>
<p>Venezuela</p>	<p>Programa de Talento Venezolano en el Exterior (Programa TALVEN) http://www.analitica.com/va/sociedad/articulos/7799484.asp</p>	<p>Asociación de Venezolanos en el Exterior (AVE) http://personales.mundivia.es/Josyorin/ave/</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Vono de Vihena (2006), González Gutiérrez (2006), Vertovec (2002), así como de investigación en diversos sitios de la internet.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Del análisis de las principales tendencias contemporáneas de la emigración de recursos humanos calificados desde países de América Latina y el Caribe se listan las conclusiones siguientes:

1. A nivel mundial, durante el período que va de 1990 a 2007, el *stock* de migrantes calificados en los países de la OCDE creció 111 %, al pasar de 12.5 millones de individuos a 25.9 millones, lo que significa que el grupo de migrantes calificados creció, en términos absolutos y relativos, por encima de la población de migrantes con calificación media y baja.
2. La comparación por sexo del flujo migratorio según el nivel de escolaridad, da cuenta de un importante crecimiento de población femenina en el *stock* de migrantes calificados. Mientras que los hombres migrantes con alto nivel de calificación crecieron en 98 % en el mismo periodo, esto es de 6.5 millones de individuos a 12.9 millones; las mujeres migrantes con las mismas características crecieron en 127 %, es decir, de 5.7 millones a 13 millones.
3. América Latina y el Caribe fue la región del mundo que experimentó el mayor crecimiento relativo de migrantes calificados hacia los países de la OCDE, entre 1990 y 2007: el *stock* aumentó 155 %, al pasar de 1.9 a 4.9 millones en el periodo.
4. De los 4.9 millones de migrantes calificados estimados en este trabajo para el año 2007 (con origen en América Latina y el Caribe y que se dirigieron a los países de la OCDE), 4.1 millones lo hizo hacia Estados Unidos, población que constituye el 84.3 % del flujo total de migrantes calificados de ALC.
5. Uno de los patrones característicos de la migración calificada contemporánea en ALC es la salida de estos trabajadores de países pequeños, con tasas de emigración calificada mucho más altas que en los países más poblados, y con un predominio de salidas desde países de bajos ingresos y/o con muy escasa diversificación en sus estructuras productivas. La región del Caribe notoriamente sobresale del resto, pues en 12 países de esta subregión más del 60 % de su mano de obra calificada se encuentra en el extranjero y en 5 países caribeños, entre el 80 y 90 % de sus recursos humanos calificados se encuentra en el extranjero. En América Central, la mayoría de los países tiene en el exterior entre la cuarta y la tercera parte de su población calificada, alcanzando, en el caso de Belice, el 66 %.
6. Uno de los resultados más importantes de este estudio, tiene que ver con la evidencia en torno al desperdicio de cerebros (o formativo) entre los migrantes calificados de ALC radicados en Estados Unidos. Este desperdicio formativo se presenta cuando los individuos se desempeñan en ocupaciones cuyos requerimientos de calificación se encuentran por debajo de su nivel educativo. Este estudio encontró que los inmigrantes calificados de todos los países de ALC tienden a estar en una proporción mayor en trabajos no calificados que los nacidos en Estados Unidos.
7. Se evidencian, no obstante, importantes diferencias subregionales. Los inmigrantes en EUA con formación universitaria en México y en algún país de Centroamérica tienen desempeños más pobres, en comparación no sólo con los nativos, sino también con migrantes originarios de otras subregiones. Por el contrario, quienes proceden de Suramérica se encuentran en condiciones laborales más favorables.

40

8. Los emigrantes formados en el destino, se encuentran en ventaja con respecto a sus pares connacionales que adquirieron su formación profesional en el origen. Los caribeños y andinos son quienes mejor provecho laboral obtienen con la adquisición de conocimientos en su país de origen.

9. Pese a que durante los años setenta y ochenta dominaban las voces, en el sentido de retener, e inclusive promover el retorno de los migrantes calificados, en la actualidad existe cierto consenso respecto a que los programas y las políticas gubernamentales se deben orientar a minimizar los costos de esta migración y a maximizar sus beneficios, tratando de ubicar al migrante calificado como promotor del desarrollo. Sin embargo, al persistir el desperdicio de talentos en las sociedades de destino, muy difícilmente podrán emanar efectos de retroalimentación que redunden en beneficios para las sociedades de origen. El desperdicio formativo entonces profundiza las pérdidas asociadas a la emigración calificada y menoscaba las posibilidades de efectos benéficos asociadas al retorno y/o a la vinculación con las diásporas de dichos recursos humanos calificados.

Recomendaciones:

A continuación se plantean algunas recomendaciones que pudieran ser consideradas por los Estados Miembros del SELA, con vistas a consensuar políticas efectivas para el tratamiento de la problemática de la emigración de recursos humanos calificados. Estas recomendaciones se clasifican en tres ámbitos distintos: políticas en los países de destino, políticas en los países de origen y políticas de cooperación internacional:

1. Políticas en los países de destino

a) Ante la ausencia de correspondencia entre el nivel de calificación del migrante y el tipo de ocupación que el mismo desempeña, resulta prioritario avanzar en el reconocimiento de las credenciales educativas de los migrantes, mediante programas de credencialización internacional, de evaluación de credenciales pre-migración y de estrategias de coordinación que faciliten la cooperación entre los distintos actores interesados (empleadores, migrantes y gobiernos de origen).

b) Necesidad de flexibilizar el régimen de visado, lo cual redundaría en una mayor circulación de cerebros, en una mayor promoción de redes y vínculos con los países de origen, y al mismo tiempo permitiría el retorno temporal de los migrantes tanto a sus países de origen como al de destino.

c) Regular al máximo las políticas de reclutamiento de mano de obra calificada no nativa. Se sugiere que los gobiernos de los países receptores realicen una adecuada identificación y planificación de sus carencias de mano de obra calificada nativa, de tal suerte que antes de buscar este tipo de recursos humanos en países pobres, promuevan la formación de sus propios cuadros profesionales (o de aquellos países en donde estos recursos constituyen verdaderos excedentes en un campo disciplinar determinado).

2. Políticas en los países de origen

a) Promover mecanismos para una mayor cooperación e intercambio de información entre los países de origen y destino en torno a los mercados laborales de acogida y previsibles regímenes de visado, lo que ayudaría a planificar mejor las inversiones en capital humano en los países de origen y tratar desde un principio que los migrantes calificados tengan el derecho a retornar – al menos temporalmente – a su país de origen.

- b) Diseñar e instrumentar programas de retención y retorno de talentos vigentes, aunque sin considerar esta vía como único eje de la política para combatir la fuga de cerebros. La recuperación de talentos, no necesariamente implica un retorno físico.
- c) Impulsar programas de vinculación permanente con las diásporas de profesionales y científicos, para lograr que dicho personal altamente calificado y emigrado se vincule a proyectos de desarrollo científico y tecnológico en sus países de origen.
- d) Fomentar redes de conocimiento, en el marco de la sociedad y la economía global del conocimiento, a fin de estimular la cooperación transnacional entre científicos.
- e) Apoyar a las organizaciones y asociaciones profesionales existentes en sus demandas por tener una mejor y mayor integración social, laboral y política tanto en la sociedad de origen como en la de destino.
- f) En la medida de lo posible, tratar de garantizar condiciones laborales, salariales y oportunidades relacionadas con acceso a salud y educación óptimas en los países de origen, para evitar la fuga de cerebros.
- g) Combatir la dependencia científica del extranjero, a partir de la inversión, como mínimo, del 1% del producto interno bruto en actividades de ciencia y tecnología como motor del desarrollo con inclusión social en los países de origen.
- h) Desarrollar una auténtica política de Estado en materia científica y educativa, que permita identificar carencias, subutilización nacional de recursos humanos altamente calificados, e incluso sectores en donde se pudiera o debiera promover la movilidad y el intercambio con comunidades científicas del exterior.

3. Políticas de cooperación internacional

- a) A diferencia de lo que ocurría hace una o dos décadas, en este momento se cuenta con más y mejor información sobre el fenómeno de la migración calificada con origen en América Latina y el Caribe. Sin embargo, este tema no está presente en la agenda sobre migración y desarrollo regional, por lo que urge promover la celebración de foros de debates y reuniones oficiales con representantes de los gobiernos de la región, en donde se discuta el impacto de la migración calificada intrarregional y extrarregional. En esta labor el Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA), podría jugar un papel central.
- b) Recuperar la experiencia del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo denominado Transferencia de Conocimiento a través de la Comunidad de Expatriados "*(Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals, TOKTEN)*". Con este programa los expatriados calificados de países en desarrollo regresan a su país de origen por cortas estadías para compartir los conocimientos que han obtenido en los países desarrollados. Los participantes en el TOKTEN ofrecen sus servicios como voluntarios, generalmente motivados por el interés de colaborar con el desarrollo de su país de origen.
- c) Entidades internacionales como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) y el propio SELA, podrían avanzar en el diseño de una base de datos de recursos humanos calificados por país, poniendo especial énfasis en la creciente participación de las mujeres en este flujo migratorio, y en particular, en las

42

condiciones en que se desenvuelven los migrantes calificados, tanto en las sociedades de origen como en las de destino.

d) Dada la creciente importancia de la migración calificada a nivel regional y mundial, sería pertinente explorar el posible establecimiento de un mecanismo de carácter internacional que promueva la elaboración de acuerdos bilaterales y multilaterales relacionados con la migración de mano de obra calificada, al tiempo que se avanza en la acreditación, evaluación y certificación de los títulos de licenciatura y postgrado obtenidos en la región.

ANEXO 1. Metodología de análisis del desperdicio de talentos utilizada por Batalova y Fix (2008)

En este estudio se ha empleado el método desarrollado por Batalova y Fix (2008) para analizar el desperdicio de los recursos humanos calificados en el mercado laboral de destino, para el caso de América Latina y el Caribe.

Los autores utilizan la base de datos de la *American Community Survey* (ACS 2005-2007). Dado que esta encuesta no reporta el país donde los inmigrantes recibieron su educación, los autores utilizan una medida *proxy* para determinarlo. Los autores definen a la población "educada en el extranjero" a la de aquellos inmigrantes con al menos nivel de licenciatura y que ingresaron a Estados Unidos a los 25 años o más. Por su parte, los inmigrantes educados en Estados Unidos quedan definidos como aquéllos con nivel de licenciatura o más que ingresaron al país antes de haber cumplido 25 años de edad.

Además, los autores diferencian a los inmigrantes de acuerdo con el *tiempo de arribo*, distinguiendo entre *recién llegado*, quienes ingresaron en los últimos 10 años, e *inmigrantes de largo plazo*, quienes han estado allí 10 años o más. El supuesto que está detrás de esta diferenciación es que el tiempo de llegada, y por consiguiente, el tiempo de residencia en el destino, se encuentra relacionado para los migrantes calificados con una variedad de acontecimientos que pueden haber sucedido después de su arribo y que podrían tener alguna incidencia en su movilidad económica, tales como redes de desarrollo profesional, mayor experiencia laboral en Estados Unidos, mejora de la fluidez del idioma, obtención de educación norteamericana, y/o cambio de profesión.

Batalova y Fix (2008) también categorizan a los inmigrantes de la encuesta de acuerdo con la región del mundo en el cual ellos nacieron. Se utilizó esta misma categorización pero centrada en el caso latinoamericano y caribeño. De igual manera, se empleó en la asignación de trabajadores a una de las tres categorías ocupacionales que definen en función de la calificación o entrenamiento normalmente requeridos por la ocupación. Para eso, los autores utilizan la clasificación especificada por el Buró de Estadísticas de Trabajo (Bureau of Labor Statistics, BLS).

Las tres categorías de ocupación quedan definidas de la siguiente manera:

- Ocupaciones no calificadas: requieren no más que un entrenamiento modesto en el puesto de trabajo (por ejemplo, trabajadores de la construcción, representantes de servicio al cliente, cuidadores de niños, limpiadores de casa y empleadas domésticas, empleados u oficinistas de archivo - burócratas)
- Ocupaciones técnicas: trabajadores con un entrenamiento en el puesto de trabajo de largo plazo, entrenamiento vocacional o grado de asociado (por ejemplo, carpinteros, electricistas, cocineros o jefes de cocina, terapeutas de masajes, agentes de bienes raíces).
- Ocupaciones altamente calificadas: requiere al menos nivel de licenciatura (por ejemplo, científicos e ingenieros, doctores, administradores financieros, educadores de nivel post-secundaria).

Las ocupaciones vienen desagregadas en 11 categorías, las cuales fueron reagrupadas en tres de acuerdo con el criterio de calificación requerido normalmente en la ocupación.

44

Categorías de calificación de la ocupación	Categoría reagrupada
1. Grado profesional	Calificación alta
2. Nivel de doctorado	
3. Nivel de maestría	
4. Licenciatura o nivel mayor por experiencia laboral	
5. Nivel de licenciatura	
6. Nivel de asociado	Calificación técnica
7. Adjudicación profesional post-secundaria	
8. Experiencia de trabajo relacionada con la ocupación	
9. Entrenamiento de largo plazo en el puesto de trabajo	
10. Entrenamiento moderado en el puesto de trabajo	Sin calificación
11. Entrenamiento de corto plazo en el puesto de trabajo	

La ACS diferencia a la población que se encuentra en la fuerza de trabajo civil de la que pertenece a las fuerzas armadas, las que se omitieron. El universo de población al que Batalova y Fix (2008) restringieron su trabajo, corresponde a inmigrantes y nativos, de 25 años y más, trabajadores asalariados, con al menos nivel de educación universitaria, clasificación que también se utilizó en este trabajo.

Cuadro A
Stock de hombres migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE por región y país de origen, 1990, 2000 y 2007^e

Región de origen	1990	%	2000	%	Estimación para 2007	%	Cambio % 1990-2007
Hombres	6.527.110	100,0	10.269.104	100,0	12.888.499	100,0	97,5
Estados Unidos y Canadá	335.028	5,1	447.565	4,4	526.342	4,1	57,1
Europa	2.580.756	39,5	3.467.361	33,8	4.087.985	31,7	58,4
Africa	463.730	7,1	817.036	8,0	1.064.350	8,3	129,5
Asia	2.067.239	31,7	3.594.758	35,0	4.664.022	36,2	125,6
Oceanía	113.528	1,7	187.039	1,8	238.498	1,9	110,1
América Latina y el Caribe	966.830	14,8	1.755.344	17,1	2.307.304	17,9	138,6
<i>México</i>	203.989	3,1	501.324	4,9	709.459	5,5	247,8
<i>Centroamérica</i>	117.087	1,8	205.808	2,0	267.913	2,1	128,8
Belice	4.110	0,1	6.655	0,1	8.437	0,1	105,3
Costa Rica	8.704	0,1	12.268	0,1	14.763	0,1	69,6
El Salvador	31.372	0,5	68.491	0,7	94.474	0,7	201,1
Guatemala	17.548	0,3	37.277	0,4	51.087	0,4	191,1
Honduras	8.903	0,1	22.744	0,2	32.433	0,3	264,3
Nicaragua	20.974	0,3	34.011	0,3	43.137	0,3	105,7
Panamá	25.476	0,4	24.362	0,2	23.582	0,2	-7,4
<i>Caribe</i>	374.452	5,7	577.243	5,6	719.197	5,6	92,1
Antigua y Barbuda	2.046	0,0	3.796	0,0	5.021	0,0	145,4
Bahamas	2.347	0,0	4.115	0,0	5.353	0,0	128,1
Barbados	12.005	0,2	14.199	0,1	15.735	0,1	31,1
Cuba	123.185	1,9	162.359	1,6	189.781	1,5	54,1
Dominica	3.125	0,0	3.685	0,0	4.077	0,0	30,5
Rep. Dominicana	40.301	0,6	64.623	0,6	81.648	0,6	102,6
Granada	3.868	0,1	5.798	0,1	7.149	0,1	84,8
Guyana	30.503	0,5	54.399	0,5	71.126	0,6	133,2
Haití	34.604	0,5	76.850	0,7	106.422	0,8	207,5
Jamaica	65.517	1,0	108.865	1,1	139.209	1,1	112,5
San Cristóbal y Nieves	2.271	0,0	3.490	0,0	4.343	0,0	91,3
Santa Lucía	1.519	0,0	3.180	0,0	4.343	0,0	185,9
San Vicente	3.354	0,1	5.092	0,0	6.309	0,0	88,1
Suriname	13.328	0,2	16.050	0,2	17.955	0,1	34,7
Trinidad y Tobago	36.479	0,6	50.742	0,5	60.726	0,5	66,5
<i>Países Andinos</i>	160.238	2,5	289.569	2,8	380.101	2,9	137,2
Bolivia	10.452	0,2	15.116	0,1	18.381	0,1	75,9
Colombia	62.181	1,0	105.745	1,0	136.240	1,1	119,1
Ecuador	28.950	0,4	52.710	0,5	69.342	0,5	139,5
Perú	41.449	0,6	78.561	0,8	104.539	0,8	152,2
Venezuela	17.206	0,3	37.437	0,4	51.599	0,4	199,9
<i>Suramérica</i>	111.064	1,7	181.400	1,8	230.635	1,8	107,7
Argentina	38.581	0,6	55.688	0,5	67.663	0,5	75,4
Brasil	29.086	0,4	66.988	0,7	93.519	0,7	221,5
Chile	31.778	0,5	43.667	0,4	51.989	0,4	63,6
Paraguay	2.297	0,0	3.231	0,0	3.885	0,0	69,1
Uruguay	9.322	0,1	11.826	0,1	13.579	0,1	45,7

Fuente: Las cifras de 1990 y 2000 se obtuvieron a partir de la base de datos de Docquier, Lowell and Marfouk 2008.

Las cifras de 2007 son estimaciones elaboradas con base en las tasas de crecimiento observadas entre 1990 y 2000.

Los tabulados para 1990 y 2000 pueden consultar en:

http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DataSetByGender_Aggregates.xls

46

Cuadro B
Stock de mujeres migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE
por región de origen, 1990, 2000 y 2007^e

Región de origen	1990	%	2000	%	Estimación para 2007	%	Cambio % 1990-2007
Mujeres	5.709.161	100,0	9.980.942	100,0	12.971.188	100,0	127,2
Estados Unidos y Canadá	381.714	6,7	502.001	5,0	586.201	4,5	53,6
Europa	2.288.289	40,1	3.397.048	34,0	4.173.180	32,2	82,4
Africa	260.177	4,6	555.676	5,6	762.525	5,9	193,1
Asia	1.714.092	30,0	3.407.733	34,1	4.593.282	35,4	168,0
Oceanía	107.097	1,9	192.028	1,9	251.480	1,9	134,8
América Latina y el Caribe	957.792	16,8	1.926.456	19,3	2.604.521	20,1	171,9
<i>México</i>	162.794	2,9	448.010	4,5	647.661	5,0	297,8
<i>Centroamérica</i>	119.804	2,1	221.869	2,2	293.315	2,3	144,8
Belice	4.660	0,1	9.466	0,1	12.830	0,1	175,3
Costa Rica	8.696	0,2	15.135	0,2	19.642	0,2	125,9
El Salvador	27.957	0,5	65.581	0,7	91.918	0,7	228,8
Guatemala	15.617	0,3	34.203	0,3	47.213	0,4	202,3
Honduras	13.064	0,2	28.837	0,3	39.878	0,3	205,3
Nicaragua	19.341	0,3	34.947	0,4	45.871	0,4	137,2
Panamá	30.469	0,5	33.700	0,3	35.962	0,3	18,0
<i>Caribe</i>	408.724	7,2	723.090	7,2	943.146	7,3	130,8
Antigua y Barbuda	2.272	0,0	5.402	0,1	7.593	0,1	234,2
Bahamas	2.977	0,1	6.858	0,1	9.575	0,1	221,6
Barbados	12.782	0,2	19.537	0,2	24.266	0,2	89,8
Cuba	117.937	2,1	169.549	1,7	205.677	1,6	74,4
Dominica	2.257	0,0	4.585	0,0	6.215	0,0	175,3
República Dominicana	41.066	0,7	88.940	0,9	122.452	0,9	198,2
Granada	5.827	0,1	9.898	0,1	12.748	0,1	118,8
Guyana	31.916	0,6	61.614	0,6	82.403	0,6	158,2
Haiti	30.269	0,5	76.435	0,8	108.751	0,8	259,3
Jamaica	96.046	1,7	178.068	1,8	235.483	1,8	145,2
San Cristóbal y Nieves	2.066	0,0	4.550	0,0	6.289	0,0	204,4
Santa Lucía	1.927	0,0	4.300	0,0	5.961	0,0	209,3
San Vicente	3.061	0,1	7.954	0,1	11.379	0,1	271,7
Suriname	14.848	0,3	18.043	0,2	20.280	0,2	36,6
Trinidad y Tobago	43.473	0,8	67.357	0,7	84.076	0,6	93,4
<i>Países Andinos</i>	157.005	2,8	329.295	3,3	449.898	3,5	186,6
Bolivia	8.355	0,1	15.222	0,2	20.029	0,2	139,7
Colombia	61.674	1,1	127.328	1,3	173.286	1,3	181,0
Ecuador	29.550	0,5	57.767	0,6	77.519	0,6	162,3
Perú	38.948	0,7	85.371	0,9	117.867	0,9	202,6
Venezuela	18.478	0,3	43.607	0,4	61.197	0,5	231,2
<i>Suramérica</i>	109.465	1,9	204.192	2,0	270.501	2,1	147,1
Argentina	35.033	0,6	56.741	0,6	71.937	0,6	105,3
Brasil	33.932	0,6	87.463	0,9	124.935	1,0	268,2
Chile	29.363	0,5	43.160	0,4	52.818	0,4	79,9
Paraguay	2.609	0,0	3.993	0,0	4.962	0,0	90,2
Uruguay	8.528	0,1	12.835	0,1	15.850	0,1	85,9

Fuente: Las cifras de 1990 y 2000 se obtuvieron a partir de la base de datos de Docquier, Lowell and Marfouk 2008.

Las cifras de 2007 son estimaciones elaboradas con base en las tasas de crecimiento observadas entre 1990 y 2000.

Los tabulados para 1990 y 2000 pueden consultar en:

http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DataSetByGender_Aggregates.xls

Cuadro C
Stock de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, por región o país de origen según nivel de estudios, 2005-2007 (Distribución porcentual)

Región o país	Total	Nivel de estudios		
		Licenciatura	Maestría	Doctorado
EUA	29.078.505	64,6	26,2	9,3
Europa	1.131.353	50,7	30,7	18,6
Asia	2.555.158	55,9	28,6	15,5
África	301.752	58,6	25,1	16,3
América Latina	1.192.746	68,2	20,4	11,4
<i>México</i>	292.625	72,9	16,4	10,7
<i>Centroamérica</i>	147.582	73,6	18,4	8,0
Belice	4.821	74,7	20,8	4,5
Costa Rica	10.758	68,0	21,6	10,3
El Salvador	45.783	77,7	15,7	6,6
Guatemala	27.047	74,1	19,5	6,4
Honduras	20.745	74,7	15,4	9,9
Nicaragua	22.234	70,4	18,6	11,0
Panamá	16.194	67,2	25,0	7,7
<i>Caribe</i>	395.302	67,0	22,5	10,5
Cuba	108.848	65,6	19,6	14,8
Rep. Dominicana	55.594	71,8	17,8	10,4
Haití	53.535	71,1	20,5	8,4
Jamaica	81.917	64,1	26,3	9,6
Antigua-Barbuda	2.977	68,5	26,8	4,7
Bahamas	5.183	71,3	18,9	9,8
Barbados	6.986	62,5	28,9	8,6
Dominica	3.379	69,2	18,4	12,4
Grenada	3.571	55,4	36,6	7,9
Guyana	31.201	68,9	25,3	5,8
St. Kitts-Nevis	2.267	68,6	24,5	6,8
St. Lucia	2.161	66,3	25,5	8,1
St. Vincent	2.472	67,3	23,3	9,4
Trinidad y Tobago	30.840	65,3	26,5	8,2
Caribbean, ns	4.371	50,8	40,4	8,9
<i>Países Andinos</i>	246.072	66,4	20,3	13,3
Bolivia	12.529	68,8	18,3	12,9
Colombia	99.210	65,2	19,8	15,0
Ecuador	34.818	70,1	16,6	13,4
Perú	63.910	70,2	19,5	10,3
Venezuela	35.605	58,6	27,4	13,9
<i>Suramérica</i>	111.165	56,4	26,4	17,2
Argentina	32.479	44,9	30,6	24,5
Brasil	52.638	63,5	24,2	12,3
Chile	16.311	56,2	27,6	16,2
Paraguay	1.097	30,5	24,9	44,6
Uruguay	5.041	57,1	18,8	24,1
South America, ns	3.599	44,0	31,7	24,3
Otros	15.855	66,3	26,8	7,0

Fuente: Elaboración propia con base en la *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*

Cuadro D
Stock de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más,
residentes en Estados Unidos, por región o país de origen según lugar de estudio, 2005-2007
(Distribución porcentual)

Región o país	Total	Estudios fuera de Estados Unidos		
		Inmigrantes con menos de 10 años en Estados Unidos	Inmigrantes con más de 10 años en Estados Unidos	Estudios en Estados Unidos
Europa	1.131.353	30,7	25,9	43,5
Asia	2.555.158	27,5	25,7	46,8
África	301.752	35,4	26,3	38,3
América Latina	1.192.746	26,1	19,7	54,3
<i>México</i>	292.625	27,4	14,9	57,7
<i>Centroamérica</i>	147.582	17,7	21,2	61,1
Belice	4.821	7,3	14,5	78,2
Costa Rica	10.758	25,6	20,7	53,7
El Salvador	45.783	20,1	16,9	63,0
Guatemala	27.047	17,5	17,0	65,5
Honduras	20.745	20,3	21,2	58,5
Nicaragua	22.234	10,1	35,3	54,7
Panamá	16.194	16,3	23,1	60,7
<i>Caribe</i>	395.302	17,0	21,3	61,7
Cuba	108.848	25,2	20,5	54,3
Rep. Dominicana	55.594	20,3	24,5	55,2
Haití	53.535	14,8	22,3	62,9
Jamaica	81.917	11,0	19,0	70,0
Antigua-Barbuda	2.977	17,3	12,1	70,7
Bahamas	5.183	10,7	14,7	74,6
Barbados	6.986	9,2	14,0	76,8
Dominica	3.379	18,5	27,2	54,3
Grenada	3.571	10,2	23,2	66,6
Guyana	31.201	12,2	26,5	61,3
St. Kitts-Nevis	2.267	20,1	15,4	64,5
St. Lucia	2.161	12,3	11,0	76,7
St. Vincent	2.472	2,5	32,3	65,2
Trinidad y Tobago	30.840	12,6	20,4	67,0
Caribe, no esp.	4.371	9,1	18,6	72,3
<i>Países Andinos</i>	246.072	37,5	21,2	41,3
Bolivia	12.529	25,6	24,3	50,0
Colombia	99.210	39,7	19,4	41,0
Ecuador	34.818	28,9	19,6	51,5
Perú	63.910	35,8	27,1	37,1
Venezuela	35.605	46,9	16,2	37,0
<i>Suramérica</i>	111.165	40,5	21,4	38,2
Argentina	32.479	36,3	23,2	40,4
Brasil	52.638	48,0	18,6	33,5
Chile	16.311	29,4	26,5	44,1
Paraguay	1.097	31,3	19,7	49,0
Uruguay	5.041	38,3	20,7	41,0
Suramérica, no esp.	3.599	24,5	23,3	52,2
Otros	15.855	15,3	19,2	65,5

Fuente: Elaboración propia con base en la *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*

Cuadro E
Stock de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, por región o país de origen según calificación de la ocupación, 2005-2007 (Distribución porcentual)

Región o país	Total	Calificación de la ocupación		
		Calificación Alta	Calificación Técnica	Sin calificación
EUA	29.078.505	60,0	25,1	14,9
Europa	1.131.353	59,8	23,9	16,3
Asia	2.555.158	59,5	23,1	17,4
África	301.752	52,0	24,7	23,2
América Latina	1.192.746	42,6	26,7	30,7
<i>México</i>	292.625	35,9	26,7	37,4
<i>Centroamérica</i>	147.582	36,3	27,3	36,4
Belize/British Honduras	4.821	53,3	24,9	21,8
Costa Rica	10.758	49,1	24,2	26,7
El Salvador	45.783	33,1	27,3	39,6
Guatemala	27.047	29,9	28,5	41,6
Honduras	20.745	30,8	24,9	44,2
Nicaragua	22.234	36,4	27,4	36,2
Panamá	16.194	49,5	31,0	19,4
<i>Caribe</i>	395.302	47,7	27,8	24,5
Cuba	108.848	46,2	26,0	27,8
República Dominicana	55.594	38,2	23,7	38,1
Haití	53.535	44,1	31,2	24,7
Jamaica	81.917	52,9	30,7	16,4
Antigua-Barbuda	2.977	48,4	37,4	14,2
Bahamas	5.183	50,9	22,1	27,0
Barbados	6.986	60,4	21,4	18,1
Dominica	3.379	42,3	23,7	33,9
Grenada	3.571	45,3	33,7	21,0
Guyana/British Guiana	31.201	50,3	29,3	20,4
St. Kitts-Nevis	2.267	54,0	31,1	14,9
St. Lucia	2.161	67,8	16,6	15,5
St. Vincent	2.472	62,1	27,7	10,2
Trinidad and Tobago	30.840	53,0	27,9	19,0
Caribbean, ns	4.371	61,9	26,7	11,4
<i>Países Andinos</i>	246.072	42,5	25,3	32,2
Bolivia	12.529	39,1	25,5	35,4
Colombia	99.210	44,7	25,6	29,7
Ecuador	34.818	37,4	25,4	37,2
Perú	63.910	38,0	25,8	36,2
Venezuela	35.605	50,4	23,6	26,0
<i>Suramérica</i>	111.165	51,0	24,7	24,3
Argentina	32.479	62,6	22,6	14,8
Brazil	52.638	41,8	26,5	31,7
Chile	16.311	58,6	20,0	21,4
Paraguay	1.097	47,6	41,4	11,0
Uruguay	5.041	53,8	25,7	20,5
South America, ns	3.599	44,0	31,7	24,3
Otros	15.855	43,8	32,4	23,8

Fuente: Elaboración propia con base en la *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, R. (2003); "International migration, remittances and the brain drain: a study of 24 labor-exporting countries", World Bank Policy Research Working Paper, n. 2972.
- Altamirano Rúa, Teófilo (2007); "Transnacionalismo y movilidad del capital humano", en Aldo Panfichi (editor) *Migraciones Internacionales*, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú y Organización Internacional para las Migraciones, Lima, Perú.
- Batalova, Jeanne y Michael Fix (2008); "Uneven Progress: The Employment Pathways of Skilled Immigrants in the United States", (with Peter Creticos). Washington, DC: Migration Policy Institute. [Disponible en: <http://www.migrationpolicy.org/pubs/BrainWasteOct08.pdf>]
- Beine, M., F. Docquier y H. Rapoport (2008); "Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers", en *Economic Journal* 118 (4):631-652.
- Carrington, W. Detragiache, Enrica. (1999); "How Extensive is the Brain Drain", Finance and Development, June, Vol 36 N° 2. [Disponible en: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN022370.pdf>]
- Carrington, William J. y Enrica Detragiache (1998); "How big is the brain drain?", IMF Working Paper, International Monetary Fund, Washington [Disponible en: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/wp98102.pdf>]
- Castles, Stephen y Mark J. Miller (2004); *La era de la migración. Movimientos internacionales en el mundo moderno*, Universidad Autónoma de Zacatecas, Secretaría de Gobernación, Instituto Nacional de Migración, Fundación Colosio y Editorial Porrúa.
- CEPAL (2006); *Migración internacional, derechos humanos y desarrollo en América Latina y el Caribe. Síntesis y conclusiones* (LC/G.2303(SES.31/11), Santiago de Chile, 9 de marzo. [Disponible en: [www.cepal.cl/publicaciones/SecretariaEjecutiva/1/LCG2303SES3111/DGE-2303\(SES.31-11\)-Migracion-Web.pdf](http://www.cepal.cl/publicaciones/SecretariaEjecutiva/1/LCG2303SES3111/DGE-2303(SES.31-11)-Migracion-Web.pdf)]
- Clemens, Michael (2009); "Skill Flow: A Fundamental Reconsideration of Skilled-Worker Mobility and Development", Human Development Research Paper, 2009/08. http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/papers/HDRP_2009_08.pdf
- Commander, Kangasniemi y Winters (2002); "The Brain Drain: Curse or Boon? A Survey of the Literature". CEPR/NBER/SNS International Seminar on International Trade.
- Cornelius, A. Wayne, Thomas J. Espenshade e Idean Salehyan (editores), (2001); *The International Migration of the Highly Skilled. Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries*. Center for Comparative Immigration Studies. University of California, San Diego.
- D'Costa , Anthony P. (2006); "The International Mobility of Technical Talent. Trends and development Implications", Research Paper No. 2006/143, UNU-WIDER.
- Docquier, F., O. Lohest y A. Marfouk (2007); "Brain drain in developing countries", World Bank Economic Review 21: 193 - 218.

- Docquier, F. y H. Rapoport (2007); "Skilled migration - The perspective of sending countries", en J. Baghwati and G. Hanson (eds), *Skilled migration: prospects, problems and policies*, Russell Sage Foundation: New York, forthcoming.
- Docquier, F. y A. Marfouk (2006); "International migration by educational attainment (1990-2000)", en Ozden, C. y M. Schiff (eds.), *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, Capítulo 5, Palgrave-Macmillan.
- Docquier, F., B. Lindsay Lowell y A. Marfouk (2008); "A Gendered Assessment of Highly Skilled Emigration", Diciembre 2008, Revised Version. [Disponible en: http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DLM_PDR.pdf]
- Faist, Thomas (2005); "Espacio social transnacional y desarrollo: una exploración de la relación entre comunidad, estado y mercado" *Migración y Desarrollo*, Segundo Semestre.
- Glass, Hayden y Wai Kin Choy (2001); "Brain drain or brain exchange?", New Zealand Treasury working paper 01/22. [<http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/wp98102.pdf>]
- González Gutiérrez, Carlos (2006); *Relaciones Estado-Diáspora: la perspectiva de América Latina y el Caribe*, Tomo II, Miguel Ángel Porrúa, México.
- Guarnizo, Luis Eduardo (2006); Migración, globalización y sociedad: teorías y tendencias en el siglo XX, en Ardilla, Gerardo (Ed.), *Colombia: migraciones, transnacionalismo y desplazamiento*, Facultad de Ciencias Humanas UN, Colección CES, Bogotá.
- Hugo, Graeme (2007); "Population geography", *Progress in Human Geography* 31(1) (2007) pp. 77-88
- Iredale, Robyn (2001); "Migration of Professionals: Theories and Typologies", en *International Migration*. Vol 39 (5) Special Issue International Migration of the Highly Skilled. 1. 2001. pp. 7-26
- Lowell, B. Lindsay (2008); "Highly skilled migration", en (IOM), *World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*, Capítulo 2. [Disponible en: <http://www.iom.int/jahia/Jahia/cache/offonce/pid/1674?entryId=20275>].
- Lowell, B. Lindsay (2003); "The need for policies that meet the needs of all", *Science and Development Network* [Disponible en: <http://www.scidev.net/dossiers/index>]
- Lowell, Lindsay B. (2001); "Policy Responses to the International Mobility of Skilled Labour" *International Migration Papers* 45, International Labour Office, 2001. [Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp45.pdf>]
- Lowell, B. Lindsay, Allan Findlay y Emma Stewart (2004); "Brain strain. Optimising highly skilled migration from developing countries", *Asylum and Migration Working Paper* 3, Institute for Public Policy Research (IPPR), London.
- Lowell, B. Lindsay y Allan Findlay (2001); "Migration of highly skilled persons from developing countries: impact and policy responses", *International Migration Papers* 44, ILO, Ginebra. [Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/skmig-sr.pdf>]
- Lucas, Robert (2001); "Diaspora and development: highly skilled migrants from East Asia", report prepared for the World Bank.

52

Martin, Philip (2003); "Highly skilled labor migration: sharing the benefits", International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva.

Martínez Pizarro, Jorge (Ed.), (2008); *América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo*, CEPAL, Disponible en:

Martínez Pizarro, Jorge, (2006); "Globalizados, pero restringidos. Una visión del mercado global de recursos humanos calificados", en Canales, Alejandro I. (Editor), *Panorama actual de las migraciones en América Latina*, México, Universidad de Guadalajara, 2006. Pp. 45-79.

Mattoo, Aaditya, Neagu, Ileana Cristina y Ozden, Caglar (2005); "[Brain waste? Educated immigrants in the U.S. labor market](#)," [Policy Research Working Paper Series](#) 3581, The World Bank.

Naciones Unidas. 2006. *Migración internacional y desarrollo*, Informe del Secretario General (A/60/871). [Disponible en: [http://huwu.org/esa/population/migration/hld/Text/Report%20of%20the%20SG%20\(June%2006\) Spanish.pdf](http://huwu.org/esa/population/migration/hld/Text/Report%20of%20the%20SG%20(June%2006) Spanish.pdf)]

OCDE (2002); "International mobility of the highly skilled", OECD Policy Brief, Paris [Disponible en: <http://www1.oecd.org/publications/e-book/9202011E.PDF>]

OIT (1998); *La medición del subempleo*, Informe I, Decimosexta conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, octubre 1998. [Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms_088365.pdf]

Özden, Çağlar (2005), "Brain drain in Latin America", International mobility of talent and development impact project meeting, sponsored by UN, ECLAC and the World Institute of Development Economics Research, Santiago (Chile), 26-27 May.

Pellegrino, Adela (2000); "Drenaje, movilidad, circulación: nuevas modalidades de la migración calificada". En: *Actas del Simposio sobre migración internacional en las Américas*. San José de Costa Rica 4-6 de setiembre de 2000 Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Organización Internacional para las Migraciones (OIM) Publicado bajo el título "Exodo, movilidad, circulación: nuevas modalidades de la migración calificada" En Notas de Población, N° 73,, Setiembre de 2001, pp.129-162

_____ (2001); ¿Drenaje o éxodo?: Reflexiones sobre la migración calificada, Montevideo, Universidad de la República de Uruguay, Documento del Rectorado, 12. Marzo. [Disponible en: http://www.rau.edu.uy/sui/publicaciones/algunosTemas/doc_tr12.pdf]

_____ (2003); "La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias y perfiles de los migrantes", CELADE-CEPAL, Banco Interamericano de Desarrollo, Santiago de Chile.

_____ (2008); "La migración calificada en América Latina", en Foreign Affairs En Español, Abril-Junio 2008

Pellegrino, Adela y Jorge Martínez Pizarro (2001); *Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina*, Santiago de Chile, Serie Población y Desarrollo, No. 23, CELADE-FNUAP, CEPAL.

- Portes, Alejandro (2003). "Theoretical Convergencies and Empirical Evidence in the Study of Immigrant Transnationalism", en *International Migration Review*, Vol. 37, No. 3 pp. 874-892.
- Rama, Claudio (2002); "La emigración profesional en la sociedad del conocimiento: algunas preguntas sin respuestas", Las migraciones internacionales en América Latina y el Caribe, Capítulos, N° 65, Caracas, Sistema Económico Latinoamericano (SELA), mayo-agosto.
- Riaño, Yvonne (2003); "Migration of skilled Latin American women to Switzerland and their struggle for integration", YAMADA Mutsuo (ed), Emigración latinoamericana: Comparación Interregional entre América del Norte, Europa y Japón, Population Movement in the Modern World VII. JCAS Symposium Series 19, The Japan Centre for Area Studies, National Museum of Ethnology, Osaka.
- Salt, John (1997); "International movements of the highly skilled", Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, International Migration Unit Occasional paper no. 3, OECD.
- Schiff, Maurice (2006); "Brain Gain: claims about its size and impacts on welfare and growth are greatly exaggerated", en Özden y Schiff (Ed.), *International Migration, Remittances, and the Brain Drain*, World Bank Trade and Development Series.
- Skeldon, Ronald (2008); "[Of Skilled Migration, Brain Drains and Policy Responses](#)", International Migration, 2008.
- Skeldon, Ronald (2005); "[Globalization, Skilled Migration and Poverty Alleviation: Brain Drains in Context](#)", Development research centre on Migration, Globalisation and Poverty: Working Paper Series.
- Solimano, Andrés (2008); "Migraciones internacionales en América Latina y el Caribe: oportunidades, desafíos y dilemas", en Foreign Affairs En Español, Abril-Junio 2008
- Tejada, G. y J.C. Bolay (2005); "Impulsar el desarrollo a través de la circulación del conocimiento: una mirada distinta a las migraciones de los mexicanos altamente calificados", Global Migration Perspective N°51, Global Commission on International Migration, [Disponible en: <http://www.gcim.org/mm/File/GMP%2051%20spanish.pdf>]
- Thomas-Hope, Elizabeth (2002); "Skilled Labor Migration From Developing Countries: Study on the Caribbean Region." International Labor Organization, Geneva, Report IMP 50, <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/publ/imp-list.htm>.
- Thorn, K. and L.B. Holm-Nielsen (2006); "International Mobility of Researchers and Scientists: Policy Options for Turning a Drain into a Gain", WIDER Research Paper, 2006/83, Helsinki: UNU-WIDER.
- UNCTAD (2007) *The Least Developed Countries Report, 2007. Knowledge, Technological Learning and Innovation for Development*, United Nations. [Disponible en: http://www.unctad.org/en/docs/ldc2007_en.pdf]
- UNESCO (2007); "From brain drain to brain gain", Education Today, Vol. 18, [Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001477/147739e.pdf>]
- UNFPA (2006); *Estado de la Población Mundial 2006. Hacia la esperanza: Las mujeres y la migración internacional*, Fondo de Población de las Naciones Unidas. [Disponible en: http://web.unfpa.org/upload/lib_pub_file/652_filename_sowp06-sp.pdf]

54

Vertovec, Steven (2002); "Transnational Networks and Skilled Labour Migration", Working Paper WPTC-02-02, Transnational Communities Programme, [Disponible en: http://www.transcomm.ox.ac.uk/working_papers.htm]

Villa, M. y J. Martínez Pizarro (2004); *Tendencias y patrones de la migración internacional en América latina y el Caribe*, CEPAL/CELADE, [Disponible en: <http://www.eclac.cl/Celade/proyectos/migracion/VillaMartínez.doc>]

Vono de Vilhena, Daniela (2006). *Vinculación de los emigrados latinoamericanos y caribeños con su país de origen: transnacionalismo y políticas públicas*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE, División de Población de la CEPAL). Series Población y Desarrollo No. 71, Santiago de Chile, diciembre de 2006, P. 78.

Wickramasekara, Piyasiri (2003); "[Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation](#)", Perspectives on Labour Migration. Geneva: International Migration Programme (ILO).