

Éxodo de Profesionales y Técnicos en los Países Latinoamericanos*

*Consejo Interamericano para la Educación,
la Ciencia y la Cultura (CIECC)
Tercera Reunión del CIECC, del 31 de enero
al 5 de febrero de 1972. Panamá*

I. CONSIDERACIONES GENERALES

La actual migración internacional tiene dos características importantes que la diferencian de expresiones anteriores de dicho proceso. En primer lugar, el movimiento migratorio es altamente selectivo con relación a la ocupación y al nivel educacional de las personas que emigran. A través del sistema de visas los países receptores pueden controlar el grado de calificación y la profesión de las personas que emigran, seleccionando las ocupaciones y los niveles educacionales que consideran necesarios para su propio desarrollo. Las medidas legislativas tomadas en los últimos años por Estados Unidos y otros países industrializados han tendido a favorecer la migración de profesionales altamente calificados hacia estas naciones. Dicha tendencia se refleja claramente en la política del gobierno americano:

La significación de la inmigración, para los Estados Unidos ahora depende menos del volumen que de la calidad de los inmigrantes. La alta calidad profesional y técnica de la actual inmigración se debe parcialmente a la legislación preferencial... que favorece la admisión al país de personas altamente calificadas, y en mayor grado se debe a los desequilibrios y transformaciones socio-económicas de la postguerra... Bien administrada, la inmigración puede ser uno de nuestros principales recursos nacionales.¹

En segundo lugar, la migración selectiva de personal altamente calificado se dirige primordialmente de los países menos desarrollados a los países más desarrollados (Oteiza, 1968: 1-2). Algunas sociedades industriales reciben inmigrantes calificados de países menos desarrollados, y a su vez pierden profesionales y técnicos que emigran hacia países con un mayor grado de desarrollo (tal es el caso de las naciones europeas). Los países menos desarrollados no gozan de un mecanismo de compensación similar.

Estas dos características (nivel educacional y dirección) de las migraciones selectivas de los países subdesarrollados hacia los desarrollados toman significado en una perspectiva de recursos humanos. La contribución del movimiento migratorio no se basa en su aporte a la fuerza de trabajo en general,

* La Dirección de esta Revista agradece a OEA la autorización otorgada para reproducir este documento.

sino en su calificación educacional y en la escasez de ciertas ocupaciones en el país receptor. El país de origen, por su parte, pierde este aporte al desarrollo de su economía. La importancia de esta pérdida es función de la escasez existente de recursos humanos altamente calificados. Como se indicará más tarde, tal situación varía de un país a otro y de una ocupación a otra.

El carácter selectivo de la migración internacional contemporánea implica que no todo el que quiere puede emigrar de los países subdesarrollados hacia los países desarrollados. Una serie de factores limitan esta movilidad:

- a) La existencia de barreras culturales, como el idioma y valores o estilos de vida muy diferente.
- b) La existencia de barreras funcionales, basadas en el grado de transferibilidad de los conocimientos y capacidades. Ciertas profesiones están muy ligadas al país donde se estudian, limitando la posibilidad de que el individuo pueda ejercer en otro país. Tal es el caso del Derecho, lo que explica la poca movilidad internacional observada entre abogados. Además de la índole de los conocimientos, la calidad y el nivel de la formación influyen la potencialidad de emigrar (tienen mayor posibilidad de empleo en el mercado del trabajo de los países industrializados las personas con un nivel educacional avanzado).
- c) Generalmente la política migratoria de los principales países receptores limita la inmigración de profesionales a la demanda efectiva para dichos servicios existentes en el país.

Estos tres aspectos determinaron lo que Alberto Sánchez Crespo (pp. 44-45) llama el "potencial de movilidad" de cada profesión y de cada individuo. Este concepto permite establecer quiénes son los emigrantes potenciales. El conocimiento del idioma extranjero, la posesión de conocimientos y capacidades altamente transferibles, un alto nivel de formación y una elevada demanda para esos servicios en el mercado de trabajo de los países industrializados determinan un alto potencial de movilidad. En otras palabras, el potencial de movilidad define que parte del mercado interno de graduados universitarios forman parte del mercado externo (los mercados de trabajo de los países desarrollados) en las condiciones determinadas por éste.

La capacidad de emigrar se encuentra también influida por ciertos factores individuales tales como la edad y el lapso transcurrido desde la graduación. Es así como el potencial de movilidad parece ser una función decreciente en el transcurso del tiempo, a partir de la fecha de graduación. Mayor información sobre el potencial de movilidad de diferentes grupos podría ser obtenida a través del análisis de la estructura de edades del grupo de emigrantes, del tiempo transcurrido entre la graduación y la obtención de visa de inmigrante, y de la distribución ocupacional de estos mismos.

En un estudio del proceso de emigración de profesionales y técnicos, la primera dificultad práctica que se encuentra es la de determinar quiénes son los "emigrantes". Dicho concepto no incluye a todas las personas que salen de un país, aun cuando sea por un cierto periodo de tiempo. En un sentido estricto, se debiera incluir solamente a los que se establecen en forma definitiva o por un largo periodo en un país extranjero, consiguiendo un empleo permanente en el mismo. Dada la dificultad de medir este hecho con las estadísticas

existentes, hay que recurrir a un criterio objetivo ampliamente utilizado como índice de emigración. Se considerará emigrante a la persona que salga de su país con una "visa de inmigrante" (o un documento similar), que le permita establecerse en una nación extranjera. La validez de este índice se basa en la hipótesis de que la persona que busca y obtiene dicho tipo de visa, tiene por lo menos la intención de permanecer por un tiempo indefinido en el país receptor y buscar un empleo permanente.

II. VOLUMEN Y TENDENCIAS EN LA EMIGRACIÓN DE PROFESIONALES DE LA AMÉRICA LATINA

En este informe interesa solamente considerar la emigración de personas altamente calificadas de los países latinoamericanos y no el flujo migratorio en general. El primer obstáculo a un análisis de esta naturaleza es el de la deficiencia de las estadísticas existentes. Por falta de información en la mayoría de los países, ha sido necesario recurrir a las estadísticas de inmigración de los Estados Unidos. Esta fuente suministra información sobre el número de personas provenientes de las diversas naciones de América Latina que ingresan a este país con una visa de inmigrante. Por lo tanto, el presente informe se basará exclusivamente en datos sobre la emigración de profesionales y técnicos latinoamericanos hacia los Estados Unidos.

El efecto selectivo de la política de inmigración de dicho país se refleja en la composición ocupacional de los inmigrantes. En 1947 la categoría de profesionales, técnicos y trabajadores afines representaba el 16% (10.891) del total de "inmigrantes con ocupación". En 1968 la misma categoría ocupacional representó el 23% (48.753) del total de inmigrantes con ocupación.

Estas cifras en realidad encubren un incremento mayor en la migración de profesionales provenientes de los países en desarrollo. Del total de ingenieros, científicos y personal médico que ingresó a los Estados Unidos en 1956, el 25% provenía de países en desarrollo. En 1968 esta misma proporción ascendió a 52%.² Estas cifras muestran claramente dos hechos: a) el flujo migratorio que entra a los Estados Unidos incluye una proporción creciente de profesionales y técnicos, y b) son los países subdesarrollados los que más han contribuido a este reciente incremento de la inmigración profesional y técnica.

Sin embargo, estas cifras encubren grandes diferencias regionales. Como se puede apreciar en el cuadro 1, el reciente aumento en el flujo de inmigrantes altamente calificados provenientes de países en desarrollo se debe más que todo al aporte de los países africanos y asiáticos. De 1969 a 1970 se observa un aumento significativo del número de ingenieros, científicos y médicos que inmigraron a los Estados Unidos. Pero se debe indicar que el número de personas en dichas ocupaciones provenientes de América Latina disminuyó durante este mismo periodo. El aumento de la cifra total se debe esencialmente al incremento de la migración de profesionales proveniente de África y Asia. Entre otras razones, el aumento de la inmigración profesional proveniente de estos países a partir de 1968 se debe al cambio en la legislación americana del sistema de cuotas nacionales al sistema de categorías preferenciales.

CUADRO 1
Ingenieros, científicos y médicos admitidos a los Estados Unidos como inmigrantes, según región de última residencia

A – Ingenieros y Científicos (ciencias naturales y sociales)				
<i>Procedencia:</i>	1967	1968	1969	1970
Europa Occidental	4 356	4 772	2 429	2 535
Europa Oriental	138	202	184	244
Canadá	1 623	1 940	1 163	1 231
América Central y del Norte*	857	927	397	389
América del Sur	475	595	413	310
Asia	4 740	4 021	4 905	7 454
África	181	358	646	1 024
Otras	153	158	118	150
Total	12 523	12 973	10 255	13 337
B – Médicos				
Europa Occidental	803	572	504	545
Europa Oriental	57	101	75	98
Canadá	449	325	236	240
América Central y del Norte*	433	408	179	172
América del Sur	358	341	172	160
Asia	1 116	1 195	1 435	1 726
África	86	87	137	188
Otras	23	21	18	26
Total	3 325	3 060	2 756	3 155

Fuente: Immigration and Naturalization Service, U.S. Department of Justice, Washington, D. C.

* Incluye el Caribe, América Central y México. Excluye Canadá.

En el cuadro 2 se puede apreciar la evolución entre 1961 y 1970 del flujo migratorio de profesionales, técnicos y trabajadores afines, provenientes de los diversos países latinoamericanos hacia los Estados Unidos.³ Como tendencia general se puede observar un aumento progresivo de la emigración de profesionales y técnicos latinoamericanos entre 1960 y 1968, fecha a partir de la cual ha habido una reducción significativa. Esta misma tendencia se observa en la mayoría de los países de la región.

La disminución de la emigración de profesionales y técnicos de la América Latina a partir de 1968 (cuadro 2) posiblemente se debe al mejoramiento de las condiciones de trabajo en los países de la región, y a la creciente capacidad de estas naciones para absorber personal altamente calificado. Un factor adicional que apareció a partir de 1970 es el actual receso de la economía americana, con su consiguiente disminución de la demanda de ingenieros y otros profesionales altamente calificados. Dicha situación limita el número de

CUADRO 2
Inmigrantes latinoamericanos admitidos en los Estados Unidos como profesionales,
técnicos y trabajadores afines (1961-1970)

<i>Procedencia</i>	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	<i>Total</i>
Argentina	552	531	781	1 159	973	699	549	633	364	235	6 476
Bolivia	54	77	102	138	150	94	94	81	66	72	928
Brasil	253	318	362	382	465	356	284	324	223	236	3 203
Chile	142	151	174	174	240	156	135	176	120	120	1 588
Colombia	376	511	691	973	868	777	404	764	669	395	6 408
Ecuador	108	221	333	295	358	286	161	328	289	192	2 571
Paraguay	13	42	26	28	22	21	21	14	20	15	222
Perú	171	198	281	335	203	148	147	168	138	130	1 919
Uruguay	23	29	34	44	54	60	33	52	1	62	442
Venezuela	191	409	384	296	177	159	122	153	110	117	2 118
Costa Rica	98	192	166	226	219	105	78	122	116	84	1 406
Cuba	1 145	981	666	1 276	1 581	1 358	2 747	4 603	634	631	15 622
El Salvador	98	109	125	128	149	99	62	83	90	86	1 029
Guatemala	77	98	138	147	156	158	97	144	128	78	1 221
Haití	127	188	238	245	398	270	207	510	460	517	3 160
Honduras	88	111	128	179	184	98	65	90	61	63	1 087
México	636	852	816	666	929	864	843	824	590	500	7 520
Nicaragua	83	53	64	77	72	59	47	25	29	44	503
Panamá	115	166	119	103	124	81	74	109	80	110	1 081
R. Dominicana	237	351	449	276	311	495	300	274	299	228	3 220
Total	4 587	5 588	6 077	7 147	7 633	6 343	6 470	9 477	4 537	3 915	61 774
Excluyendo a Cuba	3 442	4 607	5 411	5 871	6 052	4 985	3 723	4 874	3 903	3 284	46 152

Fuente: United States Department of Justice, Immigration and Naturalization Service, Washington, D. C.

profesionales que pueden inmigrar a este país por la dificultad de encontrar empleo.

Debido al poco tiempo transcurrido, es difícil juzgar si la disminución de la emigración de profesionales y técnicos latinoamericanos observada en 1969 y 1970 es un fenómeno transitorio o un cambio real en la tendencia general.

De 1961 a 1970 emigraron de América Latina hacia los Estados Unidos un total de 61 774 profesionales y técnicos (ver cuadro 2). A este flujo emigratorio contribuyeron en una gran medida México, Argentina y Colombia (esto es sin considerar el caso cubano por el carácter especial de la emigración de dicho país). Asimismo la República Dominicana, Brasil y Haití aportaron contingentes considerables a este movimiento migratorio.

Estas cifras globales no dan una idea clara con relación al efecto de la emigración de profesionales y técnicos sobre la economía y las potencialidades de desarrollo del país de origen. Un esfuerzo en esta dirección se hará en la siguiente sección.

III. RELACIÓN ENTRE EL VOLUMEN DE LA EMIGRACIÓN DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS Y LAS DISPONIBILIDADES INTERNAS EN RECURSOS HUMANOS

Para poder analizar el efecto real de la emigración de profesionales y técnicos es necesario relacionar el número de los emigrantes en dichas ocupaciones con las capacidades y requerimientos en recursos humanos de cada país. Es decir, lo que interesa es conocer la proporción del volumen existente en cada ocupación, o la proporción del número de graduados universitarios que emigra del país. Asimismo, sería de interés determinar en qué ocupaciones profesionales la oferta existente excede la demanda (causando una situación de desempleo o subempleo), y en cuáles hay un déficit de profesionales. El efecto de la emigración de profesionales no es el mismo en un área ocupacional donde ya existe un exceso de oferta que en las ocupaciones caracterizadas por un déficit de profesionales calificados. A este respecto no se debe tener en cuenta solamente la situación actual, sino también las proyecciones de los requerimientos en recursos humanos para el futuro.

En un estudio realizado por la Unidad de Desarrollo Tecnológico del Departamento de Asuntos Científicos,⁴ se comparó el volumen de la emigración de profesionales de diversos países latinoamericanos con el flujo de egresados universitarios y con la población económicamente activa, con el fin de establecer el impacto de la emigración sobre la disponibilidad interna de personal altamente calificado (Ramírez y Parra 1968). En este estudio se llega a establecer la existencia de tres categorías de países: la primera corresponde a aquellos que tienen una alta disponibilidad interna de profesionales (número de graduados por 100 000 personas económicamente activas), pero también una alta tasa de emigración (Argentina, Colombia, México, Venezuela, Brasil y Chile). El segundo grupo tiene una disponibilidad menor de egresados universitarios y tasas de emigración relativamente altas, con lo cual las pérdidas son aún mayores en términos relativos que en el grupo anterior (países de América Central). Finalmente, el tercer grupo tiene una disponibilidad interna de profesionales menor que

el primer grupo, pero también tiene una menor tasa de emigración (Ecuador, Panamá, Paraguay y Uruguay).

CUADRO 3
Relación entre profesionales emigrados a los Estados Unidos y graduados de nivel superior en estas ocupaciones, con un desfase de 4 años, para 17 países de América Latina (1959-1967)

<i>Países</i>	<i>Emigrados</i>	<i>Graduados</i>	<i>Graduados PEA* (1962-63)</i>	<i>Emigrados Graduados %</i>
<i>Grupo I</i>				
Argentina	1 082	27 374	166	2.9
México	1 441	25 881	41	5.6
Colombia	1 495	14 651	67	10.2
Venezuela	509	13 430	117	3.8
Brasil	681	120 945	78	0.6
Chile	337	10 184	94	3.3
<i>Grupo II</i>				
El Salvador	178	437	9	40.7
Nicaragua	123	519	21	23.7
Guatemala	148	764	8	19.4
Honduras	133	537	24	24.8
Costa Rica	217	1 934	145	11.2
<i>Grupo III</i>				
Ecuador	375	3 410	41	11.0
Panamá	143	1 799	97	7.9
Paraguay	40	1 102	56	3.6
Uruguay	46	2 401	74	1.9

* Esta columna contiene el número de graduados universitarios por cada 100 000 personas de la población económicamente activa (PEA). Los datos son de 1963, salvo para Costa Rica, Ecuador y Paraguay (1962).

Fuente: Unidad de Desarrollo Tecnológico: Algunas Características de la Emigración de Profesionales y Técnicos de América Latina a los Estados Unidos; Washington, D. C., Unión Panamericana, junio 1968, p. 15 (cuadro 5).

En el cuadro 3 se puede apreciar la relación entre el número de profesionales y técnicos emigrados a los Estados Unidos y los graduados universitarios en estas ocupaciones en diversos países latinoamericanos. Este cuadro se basa en cifras para el conjunto de años de que se dispone de información de emigrados y graduados (durante el periodo 1959-1967), con un desfase de cuatro años entre ambos conceptos. En algunos de estos países la proporción de graduados universitarios que emigran es realmente alarmante, especialmente en los países del segundo grupo. Como se puede advertir, en 7 de los 15 países que aparecen en el cuadro emigran a los Estados Unidos del 10 al 40% de los graduados universitarios. Estas cifras muestran claramente que el

impacto de este flujo emigratorio es mayor en los países pequeños, donde las disponibilidades internas de profesionales y técnicos son más reducidas.

Entre los países con un número elevado de emigrantes, es Colombia el que sufre el mayor impacto al perder alrededor de 10% de los graduados universitarios. Los otros países que aportan contingentes considerables al flujo emigratorio (Grupo I) no sufren un impacto tan importante en términos de la proporción de graduados que emigran (ver cuadro 3).

Sin embargo, estos datos se refieren solamente a la emigración hacia los Estados Unidos. Al incluir los emigrantes que se dirigen hacia otros países desarrollados, el impacto de este proceso sobre el flujo de egresados universitarios es mayor. Como se puede ver en el cuadro 4, algunos países sudamericanos pierden un porcentaje considerable de sus graduados univer-

CUADRO 4

Porcentajes anuales de egresados universitarios en algunas profesiones que migran hacia los Estados Unidos, Francia Canadá, 1962-1966

Países	Ingenieros ⁽¹⁾	Científicos ⁽¹⁾ Naturales	Médicos ⁽¹⁾	Enfermeras ⁽²⁾	Científicos ⁽³⁾ Sociales
Argentina	5.2	7.5	7.2	-	0.8
Brasil	3.6	3.4	2.1	4.7	0.2
Chile	30.3	21.2	3.7	21.8	1.9
Colombia	24.8	13.5	22.8	-	8.6
Ecuador	-	-	-	-	7.4
Perú	14.5	2.5	4.4	-	1.6
Uruguay	14.2	-	3.6	-	-
Venezuela	14.0	47.8	8.6	53.5	0.4

(1) Incluye emigrantes que se dirigen hacia Estados Unidos, Canadá y Francia.

(2) Incluye emigrantes que se dirigen hacia los Estados Unidos y Canadá.

(3) Solamente incluye emigrantes hacia los Estados Unidos.

Fuente: S. Watanabe: *The Brain Drain From Developing to Developed Countries*, Ginebra, OIT, 1969.

sitarios en ciertas ocupaciones (los porcentajes en este cuadro, que incluye la emigración hacia los Estados Unidos, Francia y Canadá, son mayores que los del cuadro 3). Por falta de información estadística más detallada, estas cifras no tienen en cuenta el número de personas que después de vivir como inmigrantes por varios años en un país extranjero regresan a su país natal. Este hecho introduce un factor de sobre-estimación del flujo emigratorio.

Análisis desagregados de los datos han mostrado que la emigración de profesionales es especialmente intensa entre los científicos en ciencias naturales, los ingenieros y los médicos. El cuadro 5 resume los resultados de un estudio de la Organización Panamericana de la Salud sobre la emigración de médicos en los diversos países latinoamericanos.

CUADRO 5
Emigración anual de médicos latinoamericanos, por país, con relación a los graduados anuales en medicina (1965-1968)

<i>País</i>	<i>Emigrantes como porcentaje de graduados: %</i>
México	5
América Central	25
Argentina	3
Colombia	14
Perú	2
Chile	10
Brasil	1
Jamaica	25
República Dominicana	16
Haití	20
Nicaragua	18
Guatemala	8
Total	5

Fuente: Organización Panamericana de Salud y el US Immigration and Naturalization Service, Washington, D. C.

Estos datos indican que un buen número de dichos países perdieron anualmente (entre 1965 y 1968) del 10 al 25% de sus graduados en medicina. Cuando se consideran las necesidades de personal médico, especialmente en las regiones rurales de algunos países, el efecto de este flujo emigratorio toma mayores proporciones. Sin embargo, el significado de estas cifras no se puede determinar considerándolas independientemente de las necesidades del país. Concretamente habría que relacionarlas con la demanda efectiva y con la relación entre la oferta y la demanda (exceso o déficit de personal) existente en cada país. Esto implica un estudio de los recursos humanos (en nivel global o en nivel de ciertas profesiones específicas), y no solamente un análisis de las cifras de emigración.

IV. EFECTOS Y COSTOS DE LA EMIGRACIÓN DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS

¿Cómo se puede medir el costo que la emigración de profesionales y técnicos representa para la economía del país de origen, y los efectos de este proceso sobre la potencialidad de desarrollo del mismo? A este respecto hay que tomar en consideración dos puntos complementarios: 1) la pérdida de la inversión en educación (costos) que representa cada profesional, y 2) el efecto de la pérdida de personal altamente calificado.

Pérdida de la inversión en educación:

La formación de todo profesional representa una inversión para el país, inversión que se espera recuperar en el futuro a través del aporte del individuo a la sociedad. Esta retribución se pierde al emigrar el profesional.

Varios estudios han intentado cuantificar dicha pérdida, con el fin de estimar el costo (desde este punto de vista) que la emigración de profesionales representa para el país. En un estudio reciente sobre la emigración de profesionales de Colombia se estima que el costo promedio de la formación de un profesional es del orden de US \$3 200 (Eusse Hoyos). Sin embargo, el autor de dicho estudio ha sugerido que tomando en consideración una serie de factores, el costo promedio de la formación del profesional que emigra a los Estados Unidos puede ser más bien del orden de US \$10 000 (Henderson, 1970: 117). Esta cifra tiene una mayor concordancia con las estimaciones hechas en otros países.

El mencionado estudio indica que de 1955 a 1968 emigraron de Colombia 38 400 profesionales y técnicos, de los cuales 20 506 radicaron en el exterior en forma permanente. A partir de estas cifras se estima que Colombia perdió más de US \$11 000 000 anuales durante estos años. Esto se refiere solamente a los costos directos de educación. Cifras similares se han estimado para la Argentina (Houssay, 1966: 11).

Si se incluye no solamente el costo de la enseñanza sino también el ingreso diferido, se ha estimado que el costo promedio de formación de un graduado universitario es aproximadamente de US \$20 000. Si en 10 años (1961-1970) ingresaron a los Estados Unidos alrededor de 50 000 graduados universitarios provenientes de los países latinoamericanos (ver cuadro 2), el

aporte de estos últimos al primero es aproximadamente de US \$1 000 000 000 durante dicho período (Oteiza, 1968: 6).

Estas cifras deben tomarse con precaución, no solamente por los problemas metodológicos envueltos en la estimación de estos costos, sino también por varios factores que dichos cálculos no toman en consideración. Si el futuro emigrante trabaja algunos años en el país antes de emigrar, parte de la inversión en su formación se recupera. De ahí la importancia de saber la estructura de edad y el lapso de tiempo transcurrido desde la graduación que caracteriza a los emigrantes. Asimismo, hay que tener en cuenta las diferencias de costos de la formación de personal en diferentes profesiones. Al utilizar una categoría tan amplia como la de "profesionales, técnicos y trabajadores afines" se están incluyendo profesiones muy distintas cuyos costos pueden divergir considerablemente. Finalmente, habría que comparar estas pérdidas económicas con las remesas que los emigrantes remiten a sus países, con el fin de tener una mayor aproximación de la pérdida neta.

Efecto de la pérdida de personal altamente calificado

La mayoría de los estudios sobre emigración de profesionales ponen el énfasis principal en el efecto que la pérdida de personal altamente calificado puede tener sobre el potencial de desarrollo de un país. Este problema ha sido enfocado desde dos puntos de vista: a) las contribuciones de liderato, creatividad y dinamismo que las personas altamente calificadas pueden aportar al país, y b) los servicios más estrictamente profesionales y técnicos que estas personas pueden suministrar.

La importancia del primer aspecto es difícil de determinar. Esta perspectiva se basa principalmente en la observación de que la selectividad de la migración internacional contemporánea favorece la emigración de las personas más calificadas en los diferentes campos. Como lo indica la siguiente observación hecha en un reciente estudio, el énfasis no se pone exclusivamente en la demanda cuantitativa de estos profesionales sino en sus potenciales contribuciones de liderato y creatividad:

Yo disiento de quienes dicen que no es peor la emigración que la subutilización a nivel nacional, local, de las personas altamente calificadas. Desde cierto punto de vista puramente ocupacional de corto plazo, la emigración puede no constituir un problema serio para el país de origen, pero desde el punto de vista del cambio social y el desarrollo, la emigración calificada tiene un costo elevado... (resulta) que se resta de nuestras sociedades un elemento de presión (Oteiza, 1968: 4).

En relación con este punto se debe observar que el número global de profesionales que emigran no es un índice adecuado para medir la importancia de este factor. El flujo emigratorio podría no estar constituido en su totalidad o en su mayoría por los profesionales más calificados en cada disciplina (líderes en sus campos). Sin embargo, el alto nivel promedio de calificación y capacidad de las personas que emigran (dado el carácter selectivo de la migración internacional) tiene un impacto negativo sobre la potencialidad de desarrollo de cada profesión y del país en general.

Por otra parte, el segundo aspecto arriba mencionado esencialmente pone el énfasis en las necesidades y requerimientos cuantitativos de profesionales en las diversas ocupaciones, en vista del desarrollo socioeconómico del país. Como se ha indicado anteriormente, el impacto de la emigración de profesio-

nales no se puede determinar solamente a partir de las cifras de emigrantes. Es necesario relacionar este flujo emigratorio con el número de graduados anuales en cada profesión, con el volumen existente de profesionales, y con la relación entre la oferta y la demanda (exceso o déficit de profesionales) en cada ocupación. En otras palabras, es en el contexto de un estudio sobre los recursos humanos (a nivel global o de ciertas ocupaciones) como se puede realmente determinar el efecto de la emigración de profesionales en cada país.

Al relacionar el flujo emigratorio con el número de graduados universitarios anuales (cuadro 3), se puso en evidencia que el impacto de la pérdida de personal calificado no es tan grave en los países que más contribuyen a dicho proceso, sino en los países donde las disponibilidades internas de personal universitario son más reducidas (midiendo esta última según el número de egresados universitarios por cada 100 000 personas de la población económicamente activa).

CUADRO 6
Relación entre el número de emigrantes y el stock existente
en diferentes profesiones. el caso de Argentina

<i>Profesión</i>	<i>Número estimado de egresados universitarios sobrevivientes en 1965 (stock)</i>	<i>Número de emigrados durante 1951-1965</i>	<i>Coefficiente de emigración %</i>
Contadores y auditores	11 917	266	2.2
Arquitectos	4 598	142	3.1
Químicos	2 372	248	10.5
Odontólogos	13 724	98	0.7
Ingenieros	19 161	1 076	5.6
Abogados	21 488	91	0.4
Biólogos	812	12	1.5
Geólogos y geofísicos	470	20	4.3
Físicos	358	19	5.3
Farmacéuticos	12 250	73	0.6
Médicos	37 432	1 065	2.8

Fuente: Juan Sommer: La Disponibilidad de Profesionales Universitarios en Argentina: Buenos Aires, Instituto Torcuato Di Tella, 1971, pp. 6-77 (cuadros IV-2 y IV-3). Estudio auspiciado por la División del Planificación y Estudios, Departamento de Asuntos Científicos.

Al relacionar el número de profesionales que emigran con el volumen existente en cada ocupación, vemos que el impacto de la emigración varía sustancialmente de una ocupación a otra. En el cuadro 6 se puede apreciar el caso de la Argentina. Las cifras muestran una gran variación entre las diversas profesiones, siendo en las disciplinas de las ciencias exactas y naturales y las de ingeniería donde se observan los porcentajes más altos de emigrantes con relación al volumen de profesionales existentes en cada ocupación. La pérdida de personal calificado en química, ingeniería y física es bastante considerable. Cabe aquí hacer la misma observación que se hizo anteriormente: el significado de estas cifras no se puede determinar considerándolas independientemente de la situación ocupacional (exceso o déficit de personal en cada ocupación) y de los requerimientos de recursos humanos del país. Esto implica integrar el estudio de la emigración de profesionales en el contexto de un análisis de los recursos humanos (en nivel global o en ciertas áreas ocupacionales), no limitándose al estudio de las cifras de emigración.

Ciertamente en los países donde las disponibilidades internas de profesionales son mucho más limitadas, el impacto de la emigración, medida en términos del porcentaje del volumen de profesionales que emigra, debe ser considerablemente mayor al observado en el caso argentino.

La selectividad de la migración internacional ha ocasionado que en ciertos países la emigración de profesionales se concentre justamente en las ocupaciones donde hay déficit de personal. Es así como en Colombia se ha advertido un déficit de arquitectos e ingenieros, dos de las ocupaciones con más altas tasas de emigración (United Nations Economic and Social Council, 1970: 27-29). El hecho de que son precisamente las "ocupaciones modernas" (ingenieros, científicos, arquitectos y médicos) las que emigran más fácilmente, hace crítica la situación en ciertos países. Sin embargo, dadas las diferencias que existen entre las naciones latinoamericanas, es necesario analizar los requerimientos de personal en cada país para poder juzgar el impacto real de este fenómeno.

V. ASPECTO MOTIVACIONAL EN LA EMIGRACIÓN DE PROFESIONALES-ESTUDIO DE "UNITAR"

Hasta el presente se han hecho pocos esfuerzos para estudiar las razones que impulsan al profesional a emigrar de su país o a quedarse en el exterior al concluir sus estudios. Es decir, cómo percibe el individuo su situación y qué motivaciones lo impulsan a tomar tal decisión. El estudio multinacional que UNITAR (United Nations Institute for Trading and Research) está actualmente llevando a cabo tiene por fin analizar este aspecto.

El estudio de UNITAR se ha desarrollado en dos etapas. En la primera, se realizaron estudios pilotos en cinco países (Colombia, Trinidad y Tobago, Líbano, Camerón y Filipinas), con el fin de hacer un análisis general sobre las causas de la emigración de profesionales y las consecuencias de este proceso para el país de origen. Estos estudios ya están concluidos, y sus principales conclusiones y recomendaciones se han incluido en el presente informe. Las recomendaciones que aparecen en la sección VI se basan principalmente en los resultados de estos cinco estudios.

La segunda etapa consiste en un estudio multinacional basado en una serie de entrevistas con estudiantes, profesionales y empleadores provenientes de países en desarrollo, realizadas tanto en el país de origen como en los países desarrollados. Se espera realizar un total de 15 000 a 20 000 entrevistas.

Los países desarrollados incluidos en la investigación son: Estados Unidos, Canadá, Gran Bretaña, Francia y Alemania Occidental. Los países en desarrollo en los que se ha hecho o se está llevando a cabo la investigación son: Argentina, Colombia, Brasil, Corea, India, Ceylán, Irán y Túnez. Actualmente se busca financiación para extender la investigación a otros países en desarrollo.

Las encuestas están primordialmente orientadas a recoger información sobre las motivaciones en nivel individual que impulsan a la persona a emigrar de su país o a quedarse en el exterior al concluir sus estudios. Según el plan de investigación, los principales objetivos del estudio son los siguientes:

1. ¿Qué razones impulsan a los nacionales de países en desarrollo a estudiar en el extranjero?
2. ¿Cuáles son los efectos de las diferentes condiciones de vida y de los diferentes métodos de financiar los estudios en el extranjero, sobre la orientación de los estudios y los planes de carrera en los países desarrollados?
3. ¿Cuál es el efecto de las diferentes reglamentaciones sobre visas y residencia en las decisiones educativas y los consiguientes movimientos de estudiantes extranjeros?
4. ¿Qué comunicaciones reciben los estudiantes extranjeros de los gobiernos y empleadores de su país de origen? ¿Qué consecuencias tiene esto sobre la orientación de los estudios?
5. ¿Cuántos estudiantes se deciden a emigrar influidos por las experiencias educativas y ocupacionales que conocieron en el exterior, y cuántos intentan emigrar antes de abandonar el país natal?
6. ¿En qué medida los empleadores de los países en desarrollo desean y pueden utilizar las calificaciones poseídas por los que regresan? ¿Hasta qué punto la emigración se debe a las limitadas oportunidades de empleo y promoción en los países en desarrollo?
7. ¿Qué actitudes y hábitos, que dificultan su adaptación, presentan quienes regresan? ¿Cómo se relacionan con empleadores y colegas?
8. ¿Cuáles son las experiencias personales y ocupacionales de los que regresan? ¿De qué forma el estudio en el extranjero los ayuda o les causa inconvenientes?

Inicialmente se esperaba tener un primer informe hacia mediados o fines de 1971. Sin embargo, la realización de las entrevistas ha tomado más tiempo de lo previsto, demorando la presentación del informe. Se espera terminar este último en el primer semestre de 1972. En América Latina ya se concluyó el trabajo de campo y la primera tabulación de los datos en Colombia; esta fase se está terminando actualmente en el Brasil. En la Argentina se está llevando a cabo la recolección de los datos. Además de estos países se está buscando financiamiento para extender la investigación a Chile, Venezuela, Jamaica, y Trinidad y Tobago.

Los resultados obtenidos en estudios anteriores, con relación a la motivación de las personas que emigran, indican claramente la importancia de la expectativa de un mayor progreso profesional. En dos estudios realizados entre profesionales chilenos y colombianos residentes en los Estados Unidos, las personas entrevistadas destacaron la importancia de este factor en su decisión de emigrar.⁵ Dichas personas destacan la expectativa de una mayor posibilidad de actividad profesional en sus respectivas disciplinas, de un mayor estímulo para la actividad científica, de un mayor reconocimiento de la calidad profesional, y de la posibilidad de un mayor contacto con los centros más avanzados en su profesión.

Sólo en segundo término mencionan otros factores importantes como la perspectiva de una remuneración más elevada, mejores condiciones de vida y una mejor educación para los hijos. Los resultados del estudio UNITAR contribuirán a una mayor comprensión del factor motivacional.

VI. RECOMENDACIONES ENCAMINADAS A REDUCIR LA EMIGRACIÓN DE PROFESIONALES

La información recogida en el presente informe permite señalar que no es posible dar una respuesta simple al problema de la emigración de profesionales y técnicos aplicable a todos los países. Un punto importante surge a partir de las consideraciones anteriores: para poder estudiar seriamente los efectos y consecuencias de la emigración de profesionales es necesario analizar este proceso dentro del contexto general de la formación y utilización de los recursos humanos.

La “fuga de cerebros” es una de las formas de desaprovechamiento de los recursos humanos existentes, y no puede ser analizada sin tomar en consideración las otras manifestaciones de este problema. El desaprovechamiento de los recursos humanos puede manifestarse a través de los siguientes aspectos:

- a) El subempleo o desempleo de profesionales altamente preparados. Esto puede deberse a una deficiencia en la estructura de egresados universitarios o a una falta de demanda efectiva de ciertos profesionales a pesar de la necesidad de sus servicios en vista del desarrollo del país. Este último punto destaca el hecho de que los requerimientos de recursos humanos no se deben determinar solamente a partir de la demanda efectiva.
- b) Deficiente distribución interna del personal científico y técnico. El proceso de emigración interna y los fuertes desequilibrios regionales que existen han concentrado el personal científico y técnico en ciertas regiones, especialmente en las capitales y los principales centros urbanos. Esto es especialmente grave en ciertas ocupaciones, tales como la medicina y la agronomía. Es así como el personal existente puede no encontrarse donde sus servicios son más necesitados.

Al analizar la emigración de profesionales se deben tener en cuenta estas otras formas de desaprovechamiento de los recursos humanos, y la interrelación que existe entre ellas. En otras palabras, el problema no se limita meramente a la “retención” de profesionales y técnicos. El problema debe ser enfocado desde el punto de vista de la formación de profesionales de acuerdo con las

necesidades del país, y del mejor aprovechamiento o utilización de los recursos humanos existentes. Las recomendaciones que se dan a continuación toman estos factores en consideración.

Dada la variedad de situaciones en los diversos países, la formulación de medidas dirigidas a disminuir la emigración de personal de alto nivel es necesariamente de índole general. Las modalidades de aplicación varían de un país a otro, así como también la urgencia de dichas medidas.

1. Política educacional

- a) Desarrollar una política de recursos humanos que oriente la educación superior hacia las profesiones de mayor necesidad en el país. Esto implica la determinación de la situación presente y futura de la demanda y la oferta de trabajo en las diversas ocupaciones. La sobreproducción de personal en ciertas profesiones es uno de los factores que favorecen la emigración.
- b) Paralelamente se debe entrenar y capacitar personal para profesionales o técnicos de nivel medio. En muchos países latinoamericanos esta categoría representa un cuello de botella, como es el caso de las enfermeras. Este personal es necesario como apoyo a las actividades del profesional.
- c) Adaptar el currículo a los problemas del desarrollo, con el fin de orientar la nueva generación hacia las necesidades del propio país. El fin sería relacionar más las actividades científicas y técnicas con los problemas nacionales, y motivar al profesional a trabajar en el país.
- d) Se ha observado que las personas que estudian en el extranjero tienen una mayor tendencia a emigrar que el resto. La proporción de los que emigran es aún mayor entre los que cursan los estudios de bachillerato y todos los estudios universitarios en otros países. Por lo tanto, se debieran tomar las siguientes medidas:
 - Orientar el sistema de becas hacia las especialidades más importantes con relación a las necesidades del país.
 - Las becas disponibles para estudios en el extranjero se debieran reservar solamente para estudios de especialización, y no utilizarlas en financiar estudios básicos de universidad.
 - Fomentar la creación de centros regionales de posgrado. Éstos podrían reemplazar parcialmente los estudios en países industrializados.

2. Desarrollo científico y tecnológico

- a) Establecer una política nacional de investigaciones científicas y tecnológicas. Esto permitirá orientar las actividades de la comunidad científica hacia los problemas prioritarios en el desarrollo del país, aprovechando mejor los recursos humanos disponibles.

La promoción de las actividades de investigación científica y tecnológica permitiría integrar profesionales altamente calificados en el esfuerzo de desarrollo.
- b) Mejorar las condiciones profesionales de trabajo y las facilidades de investigación del personal científico y técnico. En las pocas encuestas

- que se han realizado entre emigrantes, las personas entrevistadas han mencionado las limitadas posibilidades de actividades y desarrollo profesional como una de las principales causas de su emigración.
- c) Facilitar a los profesionales nacionales la posibilidad de mantener un contacto continuo con la comunidad científica mundial, a través de la participación en congresos, intercambio temporal de personal y otras actividades de esta índole. Esto permitiría al científico o técnico regresar a su país sin el temor de perder el contacto con su profesión o de quedarse totalmente al margen del avance de la ciencia.
 - d) El desarrollo de la comunidad científica nacional o regional permitiría un desarrollo más autónomo de la ciencia y la tecnología de los países en desarrollo, ya que esto introduciría un nuevo grupo de referencia para el individuo. El profesional no dependería solamente de los reconocimientos que puede recibir de la comunidad científica mundial o de los temas de investigación e intereses profesionales dominantes en ella. Una excesiva dependencia en este respecto ha sido señalada como uno de los factores que favorecen la emigración de profesionales. La creación de centros académicos o de investigación regionales (como es el caso de la FLACSO y la CLACSO) favorecerían este desarrollo.

3. Política de salarios y de empleo

- a) La emigración de profesionales y técnicos ha sido favorecida no solamente por bajos salarios, sino por la defectuosa estructura de los mismos. Ciertas categorías ocupacionales en los países en desarrollo reciben un salario muy bajo con relación a los estratos más altos de la estructura de salarios o con relación a profesiones tradicionales. Tal estructura de salarios no refleja las necesidades de los países en desarrollo respecto a tales ocupaciones. En lo posible debiera modificarse este aspecto de la estructura de salarios, con el fin de dar más incentivos económicos al trabajo de los profesionales y técnicos que se consideren necesarios o prioritarios en el proceso de desarrollo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la estructura de salarios debe reflejar las condiciones internas del país, y que no puede ni debe copiar los niveles salariales de los países desarrollados.
- b) Establecer un servicio de empleo que tenga entre sus funciones la de centralizar información sobre egresados universitarios y personal altamente calificado que se encuentra en el país o en el exterior, y sobre posibilidades de empleo disponibles. Tal organismo debiera:
 - Suministrar información a las entidades que buscan profesionales altamente calificados sobre personal potencial.
 - Informar a los egresados universitarios sobre posibilidades de empleo. Esto es especialmente importante para promover el regreso de estudiantes y profesionales que se encuentran en el extranjero, dado el hecho que en las encuestas realizadas sobre este particular un buen número de los entrevistados (en el extranjero) respondieron no tener información sobre posibilidades de empleo

en su país. Estos servicios de empleo podrían usar los canales del servicio consular u organismos especializados encargados de la formación de personal en el exterior (tal es el caso de Colombia, donde ICETEX ha establecido un servicio de información de empleo para los estudiantes en el extranjero).

- c) Favorecer el empleo de personal nacional calificado en todos los niveles, incluso en las compañías extranjeras.
- d) Algunos países realmente pueden tener sobreproducción de profesionales en ciertas ocupaciones. Para ellos una emigración limitada de estos profesionales podría no tener consecuencias nocivas. Sin embargo, desde el punto de vista de la totalidad de los países en desarrollo o por lo menos de los países de la región, la emigración de dichos recursos humanos a los países desarrollados implica un desperdicio de recursos existentes. Este desperdicio de recursos se podría disminuir a través de un servicio de empleo regional o una política de intercambio de personal calificado entre los países de una misma región. Es decir, los países con exceso de profesionales en una ocupación dada podrían promover la emigración o transferencia de este exceso hacia los países de la región que necesiten personal en tales ocupaciones. Esto implicaría la creación de mecanismos en nivel regional que pudieran promover y dirigir estos intercambios en el contexto de una política de empleo regional. Tal política se podría implementar en el nivel de los países del Pacto Andino o de otras unidades regionales.

4. Medidas encaminadas a facilitar el regreso al país de profesionales en el exterior

Incentivos económicos más directos pueden ser utilizados para promover el regreso de profesionales que se encuentren en el exterior. La repatriación de profesionales puede ser facilitada por medios tales como la creación de un fondo para cubrir los gastos de transporte al país de estas personas y sus familias, o a través de un permiso de importación libre de impuestos, de los artículos de casa adquiridos por los profesionales o estudiantes durante su estadía en el exterior.

5. Recomendaciones dirigidas a los países desarrollados

Las recomendaciones anteriores han sugerido medidas que pueden ser tomadas por los países de origen con el fin de disminuir o recuperar la fuga de profesionales. Sin embargo, la dirección y la calidad o selectividad de la migración internacional está fuertemente influida por varios factores en los países receptores. Dos de los principales factores son la demanda de profesionales calificados en el mercado de trabajo interno de estos países y la legislación existente, la cual favorece la inmigración de personas altamente calificadas. A este respecto hay algunas medidas importantes que se deben tener en consideración:

- a) En las categorías ocupacionales en las que países desarrollados dependen fuertemente de profesionales inmigrados para solucionar su déficit interno de personal (tal es el caso del personal médico en los

- Estados Unidos), los países receptores deben expandir sus capacidades educacionales con el fin de eliminar el déficit crónico.
- b) Canalizar ayuda externa hacia el desarrollo de la investigación científica y tecnológica directamente en los países en desarrollo. El desarrollo de estas actividades haría menos contrastantes las posibilidades profesionales y de trabajo que distinguen a los países desarrollados de los subdesarrollados.
 - c) Con relación a la legislación sobre inmigración, se debiera optar por un mayor uso de visas temporales (tipo J-1 en Estados Unidos), y hacer menos accesible la posibilidad de cambiar una visa de no inmigrante por una de inmigrante en el país receptor.

Algunos de los factores que favorecen la emigración de profesionales y técnicos son de difícil manipulación o modificación con los instrumentos de políticas normalmente a la disposición de los gobiernos. Tal es el caso de la situación interna de inestabilidad política. Un reciente estudio sobre la evolución del número de profesionales y técnicos que emigran anualmente de la Argentina, muestra claramente cómo las situaciones de crisis interna y de inestabilidad política se reflejan en un aumento simultáneo del número de dichos profesionales que emigran del país (Oteiza, 1969).

VII. MEDIDAS TOMADAS EN CONSIDERACIÓN POR ALGUNOS PAÍSES: EL CASO DE COLOMBIA Y ARGENTINA

Con el fin de ilustrar las medidas que se han considerado o los proyectos que se han presentado en los países de la región, se ha recolectado información sobre dos naciones caracterizadas por una alta emigración de profesionales: Colombia y Argentina. Con base en las consultas que actualmente se están haciendo a varios países, se espera tener en un futuro próximo mayor información sobre las políticas y medidas tomadas en consideración por los diversos países latinoamericanos.

Colombia

En 1968 se crearon en Colombia dos instituciones cuyas actividades pueden contribuir directamente a la disminución de la emigración de profesionales: el Instituto Colombiano de Fomento de la Educación Superior (ICFES) y el Fondo Colombiano de Investigaciones Científicas y Proyectos Especiales Francisco José de Caldas (COLCIENCIAS). Una de las actividades del ICFES es la de organizar cursos de posgrado en su esfuerzo por expandir la educación superior. Este programa incrementa la capacidad de dar empleo a profesionales con un M. A. o Ph. D., y podría limitar el uso de profesores extranjeros donde no sea necesario.

COLCIENCIAS ha elaborado un proyecto en colaboración con el ICFES y con ICETEX cuyo fin es retener profesionales altamente calificados y fomentar el regreso de profesionales y técnicos colombianos en el extranjero. COLCIENCIAS se encargaría de conseguirles empleo como profesores o investigadores en universidades o centros de investigación, y financiaría los gastos del transporte y de la instalación en Colombia. Se proponen asimismo otros incentivos

para los profesionales colombianos residentes en el país y en el extranjero: programas de vivienda y de educación para los hijos; incentivos tributarios y fiscales, y la organización de la carrera de investigador.

El gobierno colombiano creó dentro del ICETEX (Instituto Colombiano de Especialización Técnica en el Exterior) un servicio de empleo que suministra información a los estudiantes que regresan del extranjero.

Asimismo, el gobierno de este país mejoró los salarios en el sector público, dejando un cierto margen en estos salarios para ser otorgado con base en la competencia y experiencia profesional. Como parte de estas medidas también se creó una nueva División de Empleo y Recursos Humanos en el Ministerio del Trabajo con la responsabilidad de elaborar una política nacional de empleo y de utilización de los recursos humanos.

Argentina

En la actualidad, existe un sistema de crédito de vivienda y de exenciones aduaneras concedidas a científicos argentinos emigrados que se hayan destacado en sus labores y que regresen al país. Las concesiones se realizan a través de un sistema de concurso manejado por una comisión en el CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Técnica). Los resultados de dichas medidas han sido bastante limitados en cuanto a su efectividad y al número de personas incluidas.

El CONACYT elaboró un proyecto más completo encaminado a minimizar el éxodo de profesionales y realizar una repatriación selectiva de los mismos. El proyecto se compone de los siguientes puntos:

- a) Establecer una comisión en el CONACYT con representantes de otros organismos, cuyo fin sería establecer prioridades con relación a la necesidad de científicos y técnicos requeridos por organismos públicos de investigación y de planificación.
- b) Anualmente se realizaría un concurso entre los profesionales en disciplinas consideradas prioritarias. En dicho concurso podrían participar profesionales argentinos residentes en el país y en el extranjero.
- c) Una comisión especial evaluaría los candidatos que se presenten y escogería un cierto número de profesionales para ocupar los empleos disponibles. Estas personas recibirían las siguientes concesiones:
 - empleo asegurado aproximadamente por tres años,
 - exención de los impuestos de aduana para los que se encuentren en el exterior,
 - pago de los gastos de traslado al lugar de empleo,
 - crédito de vivienda.Asimismo, se incorporarían estas personas al sistema de seguridad social.
- d) Los profesionales argentinos residentes en el extranjero que hayan conseguido un empleo en el país, pero cuya especialización no se encuentra entre las profesiones prioritarias, podrían recibir exención de los impuestos de aduana.

- e) Se establecería un servicio de empleo para todos los profesionales, tanto los que residen en el país como en el extranjero. Este centro recogería y suministraría información sobre los empleos disponibles y sobre los profesionales que ofrecen sus servicios.

VIII. CONCLUSIONES

Como una primera conclusión del presente informe se recomienda que los futuros estudios sobre emigración de profesionales tomen en consideración los siguientes puntos:

- a) En el análisis de la emigración de profesionales y técnicos se debe tener en cuenta cuáles son las ocupaciones prioritarias, en vista tanto del desarrollo científico y tecnológico como del desarrollo socioeconómico del país. Estas prioridades las debe fijar la política científica y la política de desarrollo económico de cada nación.
- b) En otras palabras, el análisis del impacto de la fuga de profesionales debe hacerse en forma selectiva, tomando en cuenta la importancia relativa de las diferentes ocupaciones en cada país.
- c) Relacionar el estudio de la fuga de profesionales con un análisis de los recursos humanos disponibles, ya sea en nivel global o en ciertas ocupaciones específicas. Es decir, relacionar los flujos emigratorios con el número de graduados universitarios, con el volumen de profesionales existentes en cada ocupación, y con la situación de déficit o exceso de personal en los diversos grupos profesionales. El estudio aislado de la emigración de profesionales no suministra datos suficientes para juzgar el impacto de dicho proceso.
- d) Se debe hacer un esfuerzo de mejorar las estadísticas sobre emigración en los países latinoamericanos. Es de principal importancia tener mayor información sobre: 1) la profesión y el nivel educacional de las personas que salen y entran al país; 2) la estructura de edad y el lapso de tiempo transcurrido desde la graduación entre los profesionales que emigran, y 3) el número de profesionales que regresan al país después de vivir y trabajar en el extranjero con estatus de inmigrantes (en el país receptor).
- e) Considerando que la emigración de profesionales es una de las diversas formas de desaprovechamiento de los recursos humanos, se deben tomar en cuenta las otras manifestaciones de este problema (tal como el subempleo o la mala distribución interna del personal científico y técnico), así como la relación entre ellas.

Como base a la consulta que se está haciendo en varios países sobre las políticas y medidas que han considerado o implementado con relación a la emigración de profesionales, el presente informe está enviándose con el respectivo cuestionario. Este último tiene por fin obtener información sobre la existencia y funcionamiento de políticas que afectan la emigración de profesionales, tales como: una política nacional de recursos humanos, una política nacional de desarrollo científico y tecnológico, un servicio nacional de empleo, y una política específicamente encaminada a la disminución de la emigración de profesionales y técnicos o a la repatriación de los mismos.

Sobre la base de las respuestas de los países, se presentará un informe integral en la próxima reunión del CIECC respecto a la emigración de profesionales y a las correspondientes medidas que están siendo consideradas por los países latinoamericanos. Como parte de dicho informe, se presentará a la consideración del CIECC un anteproyecto de normas en el que se incluirán las recomendaciones sugeridas por los países y se tomarán en consideración las líneas del mandato del CIECC.

Nota

El documento del CIECC, aquí reproducido, trae como anexo un "cuestionario sobre antecedentes y programas relacionados con la emigración de profesionales y técnicos desde América Latina", preparado por la "Unidad de Política y Planificación del Departamento de Asuntos Científicos de la Organización de los Estados Americanos". La supresión del cuestionario no afecta la integridad y comprensión de este documento para los lectores de la Revista.

NOTAS

- 1 Declaración del Secretario de Estado, Dean Rusk, en el Congreso Americano en julio de 1964. Citado por Henderson (1970: 8).
- 2 Las cifras citadas en los últimos dos párrafos provienen de Henderson (1970: 29-30).
- 3 Debe tenerse en cuenta que la categoría ocupacional que se conoce bajo el nombre de "profesionales, técnicos y trabajadores afines" incluye, además de los ingenieros, médicos y científicos (en ciencias naturales y ciencias sociales), a toda una serie de profesionales como arquitectos, contadores, personal médico auxiliar, veterinarios, abogados, etc.
- 4 Actualmente, Unidad de Planificación Científica de la División de Planificación y Estudios del Departamento de Asuntos Científicos.
- 5 Gutiérrez y Riquelme (1965: 43-44). Más recientemente la Sra. Lucía de Hill realizó una encuesta entre profesionales colombianos en los Estados Unidos, donde se puede observar el mismo fenómeno (tesis de grado en la Universidad de Georgetown, no publicada; comunicación del autor).

REFERENCIAS

Eusse Hoyos, G. *The Outflow of Professional Manpower from Colombia.*

Gutiérrez Olivos, S. y Riquelme Pérez, J. 1965. *La emigración de recursos humanos de alto nivel y el caso de Chile.* Washington, D. C., Unión Panamericana.

- Henderson**, Gregory. 1970. *Emigration of Highly-skilled Manpower from the Developing Countries*. New York, UNITAR.
- Houssay**, Bernardo A. 1966. *La emigración de científicos profesionales y técnicos de la Argentina*. Buenos Aires, CNICT.
- Oteiza**, Enrique. Junio 1968. *Algunas consideraciones sobre el problema del "Brain Drain"*. Unidad de Desarrollo Tecnológico, Unión Panamericana.
- Oteiza**, Enrique. Noviembre 1969. *Emigración bruta de profesionales, técnicos y obreros calificados argentinos a los Estados Unidos. Análisis de sus fluctuaciones*. Julio 1960 a junio 1968. Buenos Aires, Instituto Torcuato di Tella.
- Ramírez**, Mariano y Parra, Elvidio. Junio 1968. *Algunas características de la emigración de profesionales y técnicos de América Latina a los Estados Unidos*. Washington, D. C. Unidad de Desarrollo Tecnológico, Unión Panamericana.
- Sánchez Crespo**, Alberto. *La emigración de profesionales universitarios desde América Latina*.
- United Nations Economic and Social Council**. June 1970. *Outflow of Trained Personnel from Developing to Developed Countries*. New York, United Nations, E/4820.

