



Fuga de cerebros : migración de profesionales

**Mauricio Martínez Ricardo**  
**Juan Carlos Marino Morales**

Trabajo de grado para optar al título profesional:

**Curso de Estado Mayor (CEM)**

**Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"**

Bogotá D.C., Colombia

2004

337-12791  
/385  
5.7

Nota de Aceptación

**FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA  
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA**



**FUGA DE CEREBROS  
(MIGRACION DE PROFESIONALES)**

Jurado

Jurado

**MY. MAURICIO MARTINEZ RICARDO  
MY. JUAN CARLOS MARINO MORALES  
Curso "B" CEM-2004**

Jurado

**Bogota D.C., 16 Septiembre de 2004**

Bogotá D.C. Septiembre de 2004

## Nota de Aceptación

---

---

## AGRADECIMIENTOS

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Bogotá D.C. Septiembre de 2004

## TABLA DE CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

### CAPITULO I

#### EL PROBLEMA

#### AGRADECIMIENTOS

#### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

##### 1.1 Formulación del problema

A las directivas de la Escuela Superior de Guerra quienes incluyeron dentro del pensum académico la metodología a seguir para lograr la elaboración del presente de trabajo, a nuestras esposas e hijos quienes comprendieron con la fe ciega que el tiempo invertido en esta investigación finalmente será compensado por los resultados de la misma a nuestros padres unos presentes y otros ausentes presentes quienes siempre nos han dado su apoyo incondicional durante toda nuestra vida, pero al ser que no puede faltar en ninguna realización personal a Dios por permitirnos la realización de esta investigación buscando aclarar el horizonte frente a un tema tan complicado.

##### 2.2.3. Educativo

#### 3. JUSTIFICACION

### CAPITULO II

#### MARCO TERORICO

#### 4. VOLUMEN Y TENDENCIAS EN LA EMIGRACION DE PROFESIONALES DE LA AMERICA LATINA Y DE COLOMBIA

#### 5. FACTORES QUE PROMUEVEN LA EMERLACION DE PROFESIONALES

##### 5.1 Factores atribuidos al sistema educacional

##### 5.2 Factores atribuidos al funcionamiento del sistema económico y social

##### 5.3 Las consecuencias de la emigración

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	22
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	01
1.1 Formulación del problema.....	02
2. OBJETIVOS	
2.1 Objetivo General.....	02
2.2 Objetivos Específicos .....	02
2.2.1. Social.....	02
2.2.2. Económico.....	02
2.2.3. Educativo.....	02
3. JUSTIFICACION.....	03
CAPITULO II	
MARCO TERORICO.	
4. VOLUMEN Y TENDENCIAS EN LA EMIGRACION DE PROFESIONALES DE LA AMERICA LATINA Y DE COLOMBIA.....	04
5. FACTORES QUE PROMUEVEN LA EMIGRACION DE PROFESIONALES.....	14
5.1 Factores atribuibles al sistema educativo.....	14
5.2 Factores atribuibles al funcionamiento del sistema económico y social.....	15
5.3 Las consecuencias de la emigración.....	18

6.	ESTUDIO DE UNIDAD ASPECTO MOTIVACIONAL EN LA	50
	EMIGRACION DE PROFESIONALES .....	20
6.1	La emigración de los profesionales Colombianos y los programas Oficiales.....	22
6.1.1.	Comité asesor.....	23
6.1.2.	Requisitos.....	24
6.1.3.	Análisis de resultados.....	24
6.1.4.	Decisión del comité.....	25
6.1.5.	Solicitudes por sexo.....	27
6.1.6.	Nivel académico.....	28
6.1.7.	Situación laboral actual de los beneficiarios.....	30
6.2	Medidas tendientes a la retención de profesionales.....	33
6.2.1.	Medidas tendientes a promover el retorno de profesionales.....	34
6.2.2.	Características de los profesionales retornantes.....	36
6.2.3.	La reincorporación de los retornantes al medio colombiano.....	38
6.2.3.1.	La inserción en el mercado laboral.....	38
6.2.3.2.	La experiencia de los docentes universitarios.....	39
6.2.3.3.	Las repercusiones del progreso.....	41
6.2.4.	Otras medidas.....	42
6.2.5.	Los incentivos.....	44
6.2.6.	El retorno.....	45
6.2.6.1.	Una lucha titánica contra las tendencias laborales que ofrecen en el exterior.....	47
6.2.7.	La compensación .....	49

6.2.8. Factores determinantes e impacto económico de las remesas.....	50
6.2.8.1. Ciclo económico.....	51
6.2.8.2. Flujos migratorios .....	51
6.2.8.3. Impacto económico de las remesas.....	53
7. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION .....	54
7.1. Introducción .....	54
CAPITULO III	
MARCO METODOLOGICO	
8. METODOLOGIA DESARROLLADA.....	56
8.1 Tipo de investigación.....	56
8.2 Criterio de validez y confiabilidad de la investigación.....	56
8.2.1. Universo.....	56
8.2.2. Población .....	56
8.2.3. Muestra.....	57
8.3 Instrumentos y técnicas de recolección de información .....	57
8.3.1. Instrumentos y técnicas de procesamiento de la información.....	57
8.4 Síntesis de los resultados encontrados.....	57
CAPITULO IV	
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
9. Factibilidad de la investigación.....	59
9.1. Cronograma de actividades .....	59

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES

10. Conclusiones relevantes.....	61
10.1 Sugerencias y recomendaciones.....	65
10.1.1 Incentivos especiales para las instituciones que desarrollan actividades de investigación y desarrollo tecnológico .....	66
10.1.2 Incentivos relacionados con la promoción del ejercicio Profesional.....	67
10.1.3 Política educativa.....	68
10.1.4 Servicio cívico obligatorio para el profesional egresado.....	68
10.1.5. Servicio de empleo.....	69
10.1.6. Medidas encaminadas a facilitar el regreso al país de profesionales en exterior.....	71
BIBLIOGRAFIA.....	71

## INTRODUCCIÓN.

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 en relación con la ocupación y con el 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 inmigran, seleccionando las ocupaciones y los niveles educacionales que consideran necesarios para su propio desarrollo, también toman medidas para evitar que profesionales con edades productivas laboralmente, no viajen a sus países si no tienen la seguridad plena de que regresan, es decir les exigen certificado laboral del país de origen.

En segundo lugar, la migración selectiva de personal altamente calificado se dirige primordialmente de los países menos desarrollados a los países más desarrollados. Algunas sociedades industriales reciben inmigrantes calificados de países menos desarrollados, y a su vez pierden profesionales y técnicos que emigran hacia países con mayor grado de desarrollo (tal es el caso de las Naciones de la Unión Europea, Alemania, Francia y Ahora España, en donde los índices de crecimiento de la población están por debajo de cero o de los Estados Unidos que según datos de Greenspan, presidente de la Reserva Federal, la población en edad laboral en los Estados Unidos crece hoy un 1% por año pero en el 2030 sólo va a crecer un 0.5%. Los países menos desarrollados no gozan de un mecanismo de compensación similar, ya que en muchos casos no se cuenta con estudios que proyecten la situación laboral del país.

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

Tal situación varía de un país a otro y de una ocupación a otra. Como se verá posteriormente, entre los países latinoamericanos Colombia llegó a ser una de las naciones que mayor perjuicio relativo y sufrido con el fenómeno de la emigración profesional. Pero con el aumento de la oferta laboral vs. la demanda, se puede plantear la discusión en los siguientes términos: Primero si las medidas que han tomado los Gobiernos han sido efectivas o no para repatriar a los emigrantes profesionales, si estas medidas se requieren y cual es su beneficio.

Varios autores utilizan el término “fuga de cerebros” para referirse a este proceso emigratorio.

En el presente informe se prefiere utilizar la expresión “emigración de profesionales” por dos razones. En primer lugar, a pesar del posible alto nivel promedio de calificación de los profesionales que se van del país, no todas las personas que emigran son las más preparadas en sus campos. Es decir, el flujo emigratorio no está compuesto por una emigración masiva de “cerebros” (salvo en casos aislados o en ciertas circunstancias históricas peculiares). En segundo lugar muchas personas se van simplemente porque la economía del país no puede absorberlas en ese momento. En tal caso se trata más de un fenómeno de “emigración” que de “fuga” ya que si se tomara el término de “fuga” como el producto de la falta de oportunidad laboral entraríamos en una contradicción.

#### 1.1. Formulación del Problema.

El propósito de esta investigación cualitativa de tipo descriptiva, es identificar las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para evitar la emigración de profesionales hacia los países desarrollados.

## 3. OBJETIVOS.

### CAPITULO I

#### 3.1. Objetivo General.

#### EL PROBLEMA

Determinar si las medidas tomadas por el Gobierno para evitar la emigración de

#### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Si bien es cierto que los movimientos migratorios de personal calificado han existido siempre, se cuestiona, sin embargo, si ellos son o no favorables para los países que los experimentan, mas aun si tomamos como referencia las emigraciones a países desarrollados como EE.UU. Frente a este problema existen dos posiciones. De un lado, se afirma que hasta cierto punto las emigraciones son favorables en el ingreso de divisas; de otro, se sostiene que constituyen pérdidas económicas y sociales para los países en desarrollo.

De tal suerte se hace necesario establecer una política migratoria que requiera de una reglamentación legal interna y de la cooperación institucional de los países de origen o de recepción particularmente en cuanto a las migraciones de profesionales, para que las directrices gubernamentales sobre el fenómeno migratorio, sean eficaces y se cumpla con el objetivo que se plantea.

#### 2.2.3. Educativo.

#### 1.1. Formulación del Problema.

Recomendar cuáles son las medidas que se deben tomar para evitar la emigración de

El propósito de esta investigación cualitativa de tipo descriptivo, es identificar las medidas tomadas por el Gobierno Nacional para evitar la emigración de profesionales hacia los países desarrollados.

## 3. JUSTIFICACIÓN.

Evitar la emigración de profesionales Colombianos constituye hoy en día una tarea muy difícil. Y es que pese a la importancia del problema, todavía no se lo ha tratado con suficiente profundidad dentro de los estudios de los recursos humanos del país. Es así que en la

## **2. OBJETIVOS.**

### **2.1 Objetivo General.**

Determinar si las medidas tomadas por el Gobierno para evitar la emigración de profesionales son efectivas, necesarias y en realidad se requieren.

### **2.2. Objetivos Específicos.**

#### **2.2.1. Social.**

Determinar el verdadero impacto de las medidas tomadas para evitar la emigración de profesionales en el desarrollo político, social y económico del país.

#### **2.2.2. Económico.**

Evaluar la incidencia de las remesas provenientes de exterior en la economía del país y por ende en el desarrollo del mismo.

#### **2.2.3. Educativo:**

Recomendar cuales son las medidas que se deben tomar para evitar la emigración de profesionales del país.

## **3. JUSTIFICACIÓN.**

Determinar la emigración de profesionales Colombianos constituye hoy en día una tarea muy difícil. Y es que pese a la importancia del problema, todavía no se le ha dedicado una atención preferente dentro de los estudios de los recursos humanos del país. Es así que en la

actualidad no se dispone de una información estadística sistemática sobre los profesionales, científicos y técnicos Colombianos que se encuentran trabajando en el exterior. Esto impide, por otro lado, que se pueda analizar con detenimiento las implicaciones sociales y económicas de este fenómeno.

## MARCO TEÓRICO

Sin intentar un análisis exhaustivo, en el presente estudio se expondrá brevemente las principales causas que inciden sobre el flujo emigratorio, sobre el desempleo y desaprovechamiento del personal calificado y las medidas tomadas por el Gobierno para prevenir este flagelo.

Si bien nos interesa solamente considerar la emigración de personas altamente calificadas de Colombia y su relación con 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 inmigrante. Por lo tanto el presente informe se basará exclusivamente en datos sobre la emigración de profesionales y técnicos colombianos y latinoamericanos hacia los Estados Unidos.

Estas cifras en realidad revelan un incremento en la migración de profesionales de los países en desarrollo. Del total de ingenieros, científicos y personal médico que ingresó a los Estados Unidos en 1956, el 23% provenía de países en desarrollo. En 1964 esta misma proporción ascendió a 33%. 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) los países subdesarrollados los que más han contribuido a este reciente incremento de la inmigración profesional y técnica.

El Cuadro N° 1 presenta los datos registrados por los centros de trabajo profesional y técnico nacido en Latinoamérica y censados en otros países latinoamericanos o en los Estados

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 4. VOLUMEN Y TENDENCIAS EN LA EMIGRACIÓN DE PROFESIONALES DE LA AMÉRICA LATINA Y DE COLOMBIA.

En la presente investigación nos interesa solamente considerar la emigración de personas altamente calificadas de Colombia y su relación con 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 inmigrante. Por lo tanto el presente informe se basará exclusivamente en datos sobre la emigración de profesionales y técnicos colombianos y latinoamericanos hacia los Estados Unidos.

Estas cifras en realidad encubren un incremento mayor en la migración de profesionales 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%<sup>1</sup>. 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.

El Cuadro N° 1 presenta los datos registrados por los censos sobre profesionales y técnicos nacidos en Latinoamérica y censados en otros países latinoamericanos o en los Estados

<sup>1</sup> Las cifras citadas en los últimos dos párrafos provienen de Gregory Henderson: *Emigration of Highly - Skilled Manpower from the Developing Countries*. New York, UNITA, 1970, pp. 29-30

Unidos. Como se puede observar allí, la migración de profesionales y técnicos dentro de la región tuvo un crecimiento considerable durante la década del 70, a partir de allí el volumen de profesionales y técnicos que participan de la migración intra-regional decrece o crece muy lentamente durante el decenio de 1980-1990. Este comportamiento, por otra parte es similar a la del conjunto de la migración entre países de la región. En cambio en lo que tiene que ver con los Estados Unidos, la presencia de profesionales latinoamericanos se multiplicó por 4 durante dicho período.

En 1990, los Colombianos en Venezuela, constituían el contingente más numeroso de emigrantes profesionales intra-regionales así como también era cuantitativamente importante la presencia de profesionales y técnicos Uruguayos, Chilenos y Paraguayos en Argentina en esa fecha. La crisis se agudizó en Argentina durante los años 90 y llegó a ser de mucha gravedad en el último año lo que permite hipotetizar que su papel como centro de recepción tendería a perder peso, algo similar sucedió con Venezuela en el último período.

En lo que tiene que ver con la emigración latinoamericana hacia los Estados Unidos en el censo de 1990, la calificación de las diferentes corrientes era heterogénea. En dicho censo el perfil promedio de la migración latinoamericana a los Estados Unidos se caracterizaba por un nivel educativo menor, que en el caso de los Asiáticos y Europeos en ese país, y por una orientación mayor a las actividades de menor calificación. Aún así los stocks de personas con títulos de postgrado y los ubicados en ocupaciones de profesionales y técnicos en muchos casos son importantes con respecto a las disponibilidades de dichos niveles de calificación en los países de origen. Desde el punto de vista del nivel educativo y de las calificaciones, así como de la inserción ocupacional, los migrantes latinoamericanos presentan un perfil que varía según los países de recepción y el tipo de corriente migratoria. La emigración desde América Central y México tiene un nivel educativo promedio bajo, pero si se observan los niveles altos el número de personas con calificación debe ser considerado importante con relación a las disponibilidades locales. En el caso de otros países, especialmente los del Caribe inglés y algunos de América del Sur, la proporción de personas con estudios superiores sobre cada grupo supera al indicador similar al de la

población nativa de los EEUU y al de los extranjeros en general. El gráfico 2 presenta el porcentaje con diploma de doctorado con respecto al total de personas de 25 años o más en cada grupo. En el caso de los migrantes desde Argentina, Venezuela y Chile el porcentaje de personas con doctorado supera la media de la población extranjera en los Estados Unidos y si se agregan Paraguay, Perú, Uruguay, Bolivia, Panamá y Cuba este supera la media correspondiente a la población nativa de los Estados Unidos. No se dispone la información sobre las personas con nivel de postgrado o de doctorado en los países de origen, lo que permitiría evaluar el impacto de la emigración sobre la calificación de la fuerza de trabajo.

Cuadro 1

Profesionales y Técnicos nacidos en países de América Latina y el Caribe censados en otro países de América Latina y en los Estados Unidos

Número y crecimiento porcentual. Censos de los años 80 y 90.\*

País de nacimiento	En países latinoamericanos			En los Estados Unidos				
	1980	1990	Crec. %	1970	1980	1990	70-80	80-9
Argentina	8786	7431	-15,4	4882	7766	9614	59,1	23,8
Bolivia	5398	7926	46,8	999	1809	2187	81,1	20,9
Brasil	2163	2495	15,3	2138	3474	**		
Chile	10872	11969	10,1	1984	4405	5067	122,0	15,0
Colombia	16572	17523	5,7	5240	8724	15518	66,5	77,9
Costa Rica	550	494	-10,2	1110	1773	**		
Cuba	1860	1849	-0,6	26195	42066	46792	60,6	11,2

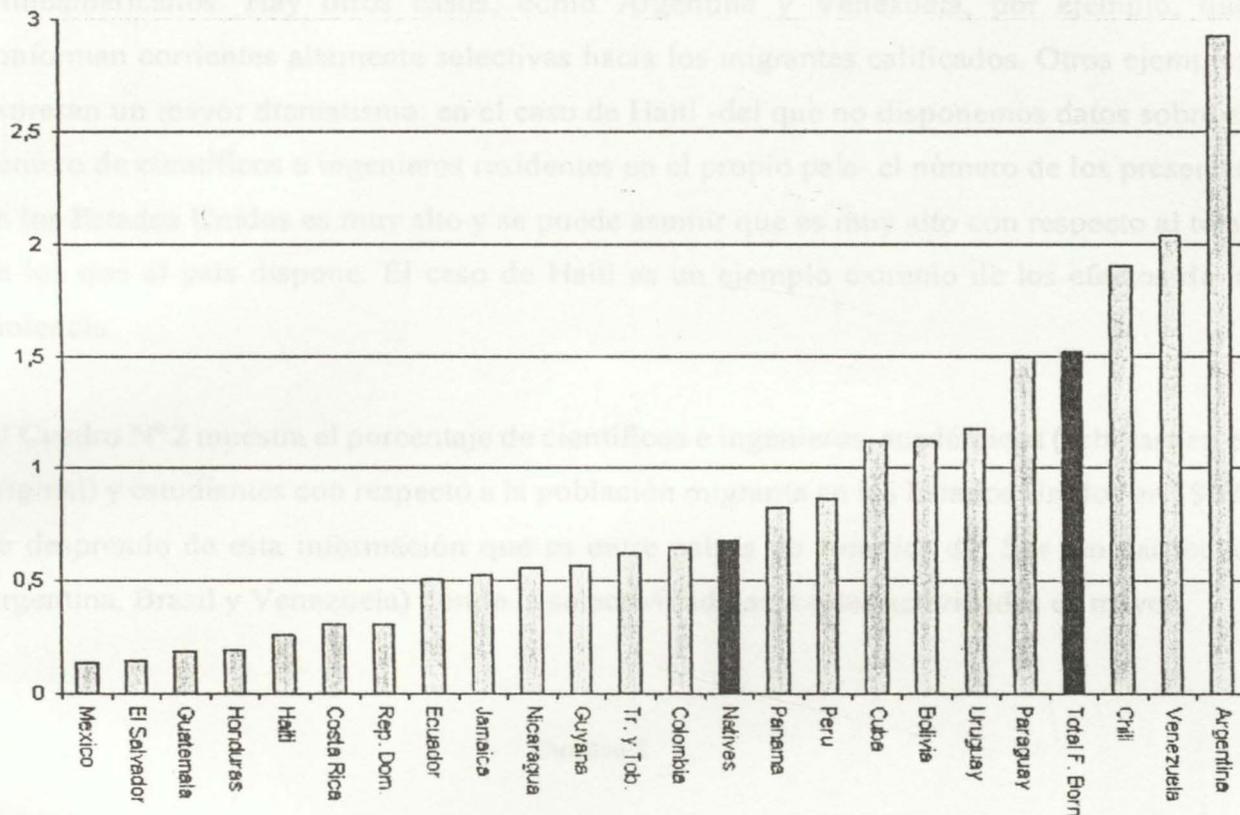
Ecuador	1465	1639	11,9	1901	3436	6066	80,7	76,5
El Salvador	1252	802	-35,9	686	2202	6678	221,0	203,3
Guatemala	383	828	116,2	1008	2058	4381	104,2	112,9
Haití	149	223	49,7	2654	5832	12455	119,7	113,6
Jamaica	**	**		**	15899	28020		76,2
México	1230	782	-36,4	12689	34937	60965	175,3	74,5
Nicaragua	1769	906	-48,8	813	1696	4449	108,6	162,3
Panamá	698	596	-14,6	1859	5335	6671	187,0	25,0
Paraguay	5878	7238	23,1	**	444	361		-18,7
Peru	5889	8412	42,8	276	4853	9051	1658,3	86,5
Rep Dom	707	925	30,8	1520	3373	8584	121,9	154,5
T y Tob	**	279		**	5372	9550		77,8
Uruguay	7202	9314	29,3	488	919	1133	88,3	23,3
Venezuela	368	687	86,7	631	1773	3471	181,0	95,8
Honduras	447	**		**	1481	2656		79,3
Guyana	**	**		**	4117	8327		102,3
	73638	82318	11,8	67073	163744	251996	144,1	53,9

Fuente: Pellegrino (2000b)

En base a CELADE-IMILA Para 1980 11 censos de América Latina y 7 para 1990

En los dos casos se incluyen los principales países de inmigración: Argentina, Brasil, Venezuela

**Gráfico 2. Porcentaje de nacidos en países de América Latina con títulos de doctorado con relación al total de las personas con 25 años y más en cada grupo, EEUU Censo de 1990**



Otra información disponible surge de la National Science Foundation de los Estados Unidos, sobre las personas con títulos en Ciencia y Tecnología, residentes en los Estados Unidos<sup>2</sup>. Para el año 1997 se informaba que entre los 50 países con mayor número de inmigrantes que se podía clasificar como C&T se encuentran once latinoamericanos. México es el que tiene un contingente mayor: 35.000 personas dentro de esa categoría. Siendo el país con mayor volumen de inmigrantes se ubican en el lugar número 13 de dicha lista<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> [Http://www.sela.org/public-ham/aa2k2/esp/does/coop/migra/esn1098](http://www.sela.org/public-ham/aa2k2/esp/does/coop/migra/esn1098)

<sup>3</sup> [Http://www.sela.org/public-ham/aa2k2/esp/does/coop/migra/esn1085](http://www.sela.org/public-ham/aa2k2/esp/does/coop/migra/esn1085)

Esto confirma que si bien el nivel educativo promedio de los mexicanos en los Estados Unidos se ubica, junto con los países de América Central, entre los más bajos, en números absolutos los S&E originarios de México conforman el grupo de mayor tamaño entre los latinoamericanos. Hay otros casos, como Argentina y Venezuela, por ejemplo, que conforman corrientes altamente selectivas hacia los migrantes calificados. Otros ejemplos expresan un mayor dramatismo: en el caso de Haití -del que no disponemos datos sobre el número de científicos e ingenieros residentes en el propio país- el número de los presentes en los Estados Unidos es muy alto y se puede asumir que es muy alto con respecto al total de los que el país dispone. El caso de Haití es un ejemplo extremo de los efectos de la violencia.

El Cuadro N° 2 muestra el porcentaje de científicos e ingenieros, académicos (scholars en el original) y estudiantes con respecto a la población migrante en los Estados Unidos en 1997. Se desprende de esta información que es entre países de América del Sur (en particular Argentina, Brasil y Venezuela) donde la selectividad hacia estas actividades es mayor.

**Cuadro 2**

**Personas con formaciones en C&T, estudiantes y académicos  
nacidos en países de América Latina y viviendo en EEUU**

**Porcentaje sobre el total de nacidos en cada país viviendo en los EEUU en 1997**

	<b>C&amp;I</b>	<b>Estudiantes</b>	<b>Académicos</b>
Brasil	6,7	5,2	0,89
Argentina	11,5	2,6	0,53
Venezuela	10,1	6,1	0,34
Uruguay	nd	1,9	0,28

Chile	3,7	1,3	0,24
Costa Rica	nd	1,6	0,10
Colombia	4,0	1,2	0,08
Perú	4,1	0,9	0,07
Bolivia	nd	1,6	0,05
Jamaica	nd	0,7	0,02
Trinidad y T	nd	1,0	0,02
Ecuador	2,6	0,7	0,02
Panamá	nd	1,2	0,02
Honduras	nd	0,4	0,01
México	0,5	0,1	0,01
Guatemala	nd	0,2	0,01
Nicaragua	nd	0,3	0,01
El Salvador	nd	0,1	0,00
Haití	1,3	0,2	0,00
Cuba	3,2	0,0	0,00
Caribbean Islands			

Fuente: Datos sobre Estudiantes y Académicos: Open Doors Report, 1998/99 I.I.E.

C&I N.S.F. (2000) Science & Engineering Indicators – 2000

Población total de cada país en los EEUU Current Population Survey March 1997, U.S. Bureau of Census

En el Cuadro 3 presenta la información relativa a los estudiantes latinoamericanos en los Estados Unidos.

**Cuadro 3**

**Estudiantes extranjeros por país de origen.**

1997/98 1998/99

<b>País de origen</b>	<b>1997/98</b>	<b>1998/99</b>
<b>AFRICA</b>	23.162	26.222
<b>ASIA</b>	277.508	275.076
<b>EUROPA</b>	71.616	73.809
<b>CERCANO ORIENTE</b>	30.962	32.836
<b>OCEANIA</b>	3.893	4.228
<b>AMERICA DEL NORTE</b>	22.613	23.302
<b>AMERICA LATINA</b>	51.368	55.436
<b>Sin Estado conocido</b>	159	28
<b>TOTAL</b>	<b>481.122</b>	<b>490.909</b>
<b>AMERICA LATINA</b>	<b>51.368</b>	<b>55.436</b>
<b>Caribe</b>	<b>10.855</b>	<b>11.884</b>
Anguilla	20	35
Antigua	225	240
Araba	52	79
Bahamas	1.917	1.958
Barbados	523	608
British Virgin Islands	77	88
Cayman Islands	202	222
Cuba	89	89
Dominica	174	183
República Dominicana	823	849
Grenada	237	177
Guadeloupe	6	9
Haiti	867	936
Jamaica	2.694	3.106

Leeward Islands	5	4
Martinique	7	5
Montserrat	33	15
Netherlands Antilles	362	367
St. Kitts-Nevis	89	111
St. Lucia	202	167
St. Vincent	140	133
Trinidad & Tobago	1.927	2.322
Turks & Caicos Islands	25	38
Windward Islands	14	1
Caribbean, Unspecified	145	142
<b>Centro América/Mexico</b>	<b>15.211</b>	<b>15.455</b>
Belize	345	402
Costa Rica	815	834
El Salvador	765	742
Guatemala	928	990
Honduras	912	954
México	9.559	9.641
Nicaragua	601	564
Panama	1.286	1.327
Cent Am/Mex, sin especificar	0	1
<b>América del Sur</b>	<b>25.302</b>	<b>28.097</b>
Argentina	2.473	2.636
Bolivia	719	749
Brasil	6.982	8.052
Chile	1.156	1.373
Colombia	4.345	5.041
Ecuador	1.643	1.783
Falkland Islands	0	2
Guayana Francesa	5	4
Guyana	388	459

Paraguay	268	294
Peru	2.127	2.092
Suriname	104	124
Uruguay	356	355
Venezuela	4.731	5.133
Sud América, sin especificar	5	0

FUENTE: Open Doors Report, 1998/99

Institute of International Education

El perfil educativo y las ocupaciones de los migrantes latinoamericanos en Europa y otras regiones del mundo (Australia, por ejemplo) no están disponibles o al menos no han sido accesibles para nosotros.<sup>4</sup>

#### <sup>4</sup> Notas

En los Estados Unidos, los países latinoamericanos estaban fuera del sistemas de cuotas, prevaleciente desde la Ley de Inmigración de 1924. La asignación de visas de inmigrantes a los originarios del continente americano estaba basada en una serie de requisitos de tipo cualitativo, contenidos en la Ley de 1917: básicamente, condiciones de salud y antecedentes morales y políticos. La ley de 1952, promulgada en pleno auge de la Guerra Fría y el Macarthismo, incorporó también restricciones político-ideológicas, como la prohibición del otorgamiento de visas a comunistas. La información correspondiente al año 2000 es tomada de Bureau of Census. (Enero de 2001). El estudio no incluyo a los estados que integraron la ex Unión Soviética ni a los países de Europa del este. Los estudios de la NSF para los Estados Unidos hacen mayor énfasis en el análisis de los flujos provenientes de los países europeos y asiáticos que suelen ser la gran mayoría de los inmigrantes calificados. Las referencias y los datos referidos a latinoamericanos son muy escasas. En esta lista se encuentran además de México y en orden de acuerdo a su tamaño: Jamaica, Colombia, Argentina, Perú, Brasil, Venezuela, Ecuador, República Dominicana, Haití y Chile.

## 5. FACTORES QUE PROMUEVEN LA EMIGRACIÓN DE PROFESIONALES.

Los factores que inciden sobre la emigración de profesionales son complejos dados al hecho que están directamente relacionados con la estructura económica, social y educativa de la nación. Por esta razón el problema no puede ser tratado en forma aislada de la situación socio económica del país de origen. Sin intentar un análisis exhaustivo, en la presente sección se expondrán brevemente los principales factores que inciden sobre el flujo emigratorio y sobre el desempleo o desaprovechamiento del personal calificado<sup>5</sup>.

### 5.1. Factores atribuibles al funcionamiento del sistema educativo

En relación con este punto se debe tomar en consideración tres aspectos importantes:

- a. Inexistencia de una política de formación y utilización de los recursos humanos del país. Dada la falta de información sobre las posibilidades de empleo en las diversas ocupaciones, el sistema educativo no ha tenido las bases necesarias para una planeación y programación de su desarrollo. La posible sobre-producción de personal en ciertas profesiones es uno de los factores que favorecen la emigración al generar subempleo.
- b. La orientación y el contenido de la educación superior. La función de la educación no es solamente la preparación de técnicos si no la formación integral del ser humano, con el fin de que pueda contribuir al funcionamiento y desarrollo de la sociedad en múltiples aspectos. El mayor obstáculo que la educación superior encuentra para cumplir dicha función consiste en que e a menudo ella no está lo suficientemente conectada e integrada con la realidad y los problemas racionales.

En gran parte la educación universitaria tiende a orientarse hacia un traspaso de conocimientos, técnicos y culturas extranjeras, a pesar de que últimamente se ha

---

<sup>5</sup> OSORIO Eduardo, *Emigración de Profesionales Colombiano: Diagnóstico del problema y estrategia para su solución*: Bogotá, 1966, p. 16 -21

hecho un esfuerzo por modificar esta situación. Dicha orientación hace que en cierta forma el profesional egresado sea un extraño a los problemas y condiciones de trabajo que caracterizan su país, estando más adaptado a las condiciones imperantes en las sociedades industrializadas. Esta desadaptación favorece la emigración de profesionales, ya que en otros países podrán desarrollar y utilizar en mayor grado el tipo de conocimientos que recibieron.

- c. Inexistencia de una política sobre estudios en el extranjero. Se ha observado que las personas que estudian en el extranjero tienen mayor tendencia a emigrar que el resto; dicha tendencia es aún mayor entre los que cursan los estudios de bachillerato y todos los estudios universitarios en otros países. La inexistencia de una política clara en relación con estos estudios ayuda a fomentar esta situación. Dicha política debiera suministrar criterios de selección de las disciplinas en las que se deben promover estudios de postgrado en el extranjero y de los países hacia los que se debe orientar el flujo de estudiantes.

## **5.2. Factores atribuibles al funcionamiento del sistema económico y social.**

Este punto cubre dos aspectos complementarios: a) La reducida demanda de profesionales y técnicos limita la capacidad del país de absorber los egresados universitarios; y b) los empleos disponibles a menudo presentan pocas posibilidades de desarrollo profesional o de dedicación a actividades de investigación. Los resultados obtenidos en los escasos estudios existentes sobre la motivación de las personas que emigran, indican claramente la importancia del segundo aspecto mencionado en el párrafo anterior. En los estudios realizados entre profesionales colombianos y chilenos residentes en Estados Unidos, las personas entrevistadas destacaron la importancia de este factor en su decisión de emigrar<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Lucía V. de Hill: *Estudio sobre Emigración de Profesionales Colombianos hacia los Estados Unidos*; Washington, Universidad Católica de América, tesis de grado, 1970. S. Gutiérrez Olivos y J. Riquelme Pérez: *La Emigración de Recursos Humanos de Alto Nivel y el Caso de Chile*; Washington, Unión Panamericana, 1965, pp. 49 - 44

Dichas personas pusieron el énfasis principalmente sobre la expectativa de mayor posibilidad de actividad profesional en sus respectivas disciplinas, de mayor estímulo para la actividad científica, de mayor reconocimiento de la calidad profesional, y de la posibilidad de mayor contacto con los centros más avanzados en su profesión. Solo en segundo término mencionamos otros factores, tales como la perspectiva de remuneración más elevada o mejores condiciones de vida.

Las razones de esta limitada posibilidad de desarrollar actividades de investigación o actividades profesionales se debe a múltiples razones entre las cuales se pueden mencionar las siguientes:

- a. La falta de una política nacional que promueva las investigaciones científicas y tecnológicas en vista del desarrollo socio – económico del país. Esto no solamente permitiría mayor absorción de profesionales altamente calificados, sino que también aumentaría las actividades de la comunidad científica nacional hacia los problemas prioritarios en el desarrollo del país, aprovechando mejor los recursos disponibles
- b. La poca capacidad de absorción de profesionales y técnicos que caracteriza al sector privado. Dos factores importantes contribuyen a esta limitación. En primer lugar, la industria privada desarrolla pocas actividades de investigación y desarrollo tecnológico<sup>7</sup>. Se recurre más a la importación de tecnología que a las actividades de investigación con el fin de desarrollar tecnologías locales. En segundo lugar, la mentalidad empresarial tradicional opera como factor limitante de la absorción de profesionales y científicos. Muchas empresas operan principalmente con elementos formados en la práctica y con poca o ninguna formación profesional, bajo la falsa creencia que los menores costos que implica utilizar este personal redundará en mayores beneficios para ellas.

- c. Falta de incentivos y de facilidades en las entidades gubernamentales. Las instituciones oficiales en todos los niveles carecen, en general, de facilidades para la adecuada utilización de científicos, profesionales y técnicos. Los limitados recursos financieros, y en muchas ocasiones la deficiente administración de los mismos, conduce a que la mayor parte de los egresos del gobierno se dediquen a gastos de funcionamiento y poco quede para otras actividades. En estas condiciones los cargos para investigadores y profesionales son muy imitados. Estas mismas limitaciones también caracterizan a la mayoría de las instituciones de educación superior en relación con las actividades de investigación.

Muchos profesionales reciben sueldos tan bajos que se ven obligados a desempeñar más de un empleo con el fin de complementar sus ingresos. Esto es especialmente cierto en las personas que se dedican a la docencia y la investigación. Este hecho ha sido señalado como uno de los factores importantes en los estudios sobre las motivaciones que impulsan al emigrante.

Pero este factor no puede ser considerado independientemente del contexto nacional. Es decir, tiene que ser considerado como parte de la actual desigualdad en la distribución de ingresos y no como un fenómeno aislado. Por lo tanto, este hecho no se puede solucionar tratando de incrementar unilateralmente los salarios de los profesionales e investigadores sin tomar en consideración el problema de la actual concentración de ingresos de la sociedad. No se puede ni se debe inflar falsamente ciertos salarios con el fin de retener o de repatriar profesionales. El nivel y la estructura de salarios deben reflejar las condiciones internas del país, y no se debe copiar los niveles salariales de los países desarrollados. El problema de los salarios bajos no se puede resolver sin actuar sobre la estructura nacional de la repartición de ingresos que genera esta situación.

---

<sup>7</sup> Resultados parciales del inventario que CONCIENCIAS está realizando sobre el sistema científico colombiano señalan esta limitación. ver Milciades Chávez. Estudio del Sistema Científico y Tecnológico de Colombia; Bogotá.

### 5.3. Las consecuencias de la emigración.

En términos generales, se puede decir que la emigración de profesionales y técnicos significa para los países subdesarrollados, una pérdida de capital de recursos humanos y un obstáculo a su desarrollo. Los serios perjuicios que sufren “abastecedores de cerebros” son económicos, sociales y morales, y pueden llegar a tener también graves consecuencias de orden político.

Los de naturaleza económica, son ampliamente conocidos y operan en tres sentidos principales.

- a. Pérdida de profesionales y técnicos calificados, frecuentemente en áreas de especialidades de importancia primordial para la sociedad (médicos, ingenieros de construcción y montaje, investigadores, etc.)
- b. Pérdida de los recursos financieros gastados en la preparación de los profesionales emigrantes, además del valor económico global de los especialistas emigrados, es decir, todo lo que ellos podrían rendir al país. Las cifras que alcanzan los costos de formación de profesionales y técnicos emigrados son bastante elevadas, si se considera que los costos directos de educación para producir un graduado universitario son del orden de US\$ 20.000 y que entre 1954 y 1975 emigraron, solamente de Colombia, 8.806 profesionales y técnicos<sup>8</sup> hacia los Estados Unidos, el país tuvo una pérdida por este concepto durante este período de US \$176.120.000
- c. La pérdida de personal altamente calificado tiene serias consecuencias a largo plazo, entre las cuales se pueden mencionar: frena la implantación de producciones modernas, retrasa el desarrollo científico y tecnológico nacional, mengua el personal

---

CONCIENCIAS, 1971.

<sup>8</sup> CCRP “Emigración de colombianos a los Estados Unidos”. Área Distribución Especial, Bogotá, D.E., Septiembre de 1977

de dirección del proceso socio-económico, menoscaba los sistemas de instrucción, salubridad y cultura, etc.

Igualmente las consecuencias sociales del éxodo profesional no son menos negativas. La pérdida de profesionales no sólo obstaculiza el proceso de formación de la intelectualidad, particularmente de la intelectualidad científica y técnica, sino que además empobrece el ambiente intelectual al reducir el número de personas aptas para promover iniciativas que generan desarrollo económico y social.

Desde otro punto de vista, la emigración de profesionales tiene un fuerte efecto desmoralizador. No sólo el éxodo intelectual, sino además el hecho del no retorno de estudiantes que realizan postgrados en el exterior y la adopción de modos de vida de sociedades más desarrolladas por parte de los que regresan, afectan a veces desfavorablemente el ambiente moral, social y político de los países expulsores.

Las distintas consecuencias negativas de este proceso, recíprocamente relacionadas entre sí, tienen también derivaciones políticas desfavorables por cuanto hacen perder la confianza en el futuro del país y obstaculizan la formación de fuerzas sociales capaces de luchar por la eliminación de la dependencia y la superación del subdesarrollo.

Las anteriores consideraciones sobre el fenómeno de emigración de profesionales, resultan particularmente relevantes para Colombia, que figura entre los países latinoamericanos más severamente afectados por este proceso; además, ellas constituyen punto obligado de referencia para los aspectos que más adelante se tratarán en esta ponencia.

Para iniciar la segunda parte, cabe señalar que las medidas encaminadas a afrontar la emigración de profesionales y técnicos pueden tomar por lo menos dos orientaciones que, aunque son complementarias, deben ser diferenciadas. La primera consiste en acciones dirigidas a evitar, o al menos disminuir, el éxodo profesional mediante el mejoramiento de las condiciones laborales, de vida y las posibilidades de realizar actividades de

investigación y de desarrollo profesional. La segunda consiste en medidas encaminadas a promover el retorno de profesionales y científicos del país que ya han emigrado.

## **6. ESTUDIO DE UNITAR: ASPECTO MOTIVACIONAL EN LA EMIGRACIÓN DE PROFESIONALES.**

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, como percibe el individuo su situación y qué motivaciones lo impulsan a tomar tal decisión.

El estudio multinacional que UNITAR (United Nations Institute for Training 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 se han incluido en el presente informe. La segunda etapa consistente 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, Ceilán, Irán, 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 a 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:

- a. ¿Qué razones impulsan a los nacionales de países en desarrollo a estudiar en el extranjero?
- b. ¿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?
- c. ¿Cuál es el efecto de las diferentes reglamentaciones sobre viviendas y residencias en las decisiones educativas y los consiguientes movimientos de estudiantes extranjeros?
- d. ¿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?
- e. ¿Cuántos estudiantes se deciden a emigrar influidos por las experiencias educativas y ocupacionales que conocieron en el exterior, y cuántos emigran antes de abandonar el país natal?
- f. ¿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?
- g. ¿Qué actitudes y hábitos que dificultan su adaptación, presentan quienes regresan? ¿Cómo se relacionan con empleadores y colegas?
- h. ¿Cuáles son las experiencias personales y ocupacionales de los que regresan? ¿En qué forma el estudio en el extranjero los ayuda, o les causa inconvenientes?

Inicialmente se esperaba tener un primero informe hacia mediados o fines de 1971. Sin embargo, la realización de las entrevistas tomo más tiempo de lo previsto, demorando la presentación del informe. Se esperaba su terminación en el primer semestre de 1972. En América Latina 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 del estudio de UNITAR contribuirán a una mayor comprensión del factor motivacional en la migración de profesionales y técnicos.

### **6.1. La emigración de profesionales Colombianos y los programas oficiales de repatriación.**

El programa de Retorno de Profesionales y Técnicos Especializados que el Gobierno Nacional puso en marcha a través del Decreto No. 1318 de mayo de 1982 y dirigido a promover el regreso al país de los recursos humanos altamente calificados y de su incorporación al desarrollo nacional, terminó su vigencia el pasado 31 de diciembre de 1984.

Para este programa básicamente encomendado al ICETEX con la participación del INCOMEX y de la Dirección General de Aduanas, se recibieron durante este período un total de 3.460 solicitudes de profesionales y técnicos que estaban en el exterior, obteniendo aprobación de acuerdo con los términos del decreto un total de 2.966, esto es el 86.59% de los aspirantes.

En este documento se recoge una primera versión de los resultados globales e incluye algunas comparaciones de las variables de mayor importancia y los primeros resultados del control en el cumplimiento de las obligaciones contractuales pactadas por los beneficiarios del programa.

Se adjunta además un análisis del seguimiento hecho en relación con la incorporación laboral de los primeros 654 profesionales y técnicos retornados, que muestra que el 85.78% tienen empleos definitivos y sólo un 14.22% están desempleados.

En el anexo de este informe se incluyen los textos del Decreto Ejecutivo 1318 y los acuerdos reglamentarios que sustentan jurídicamente el programa, los modelos de los contratos y de la garantía prendaria a favor del ICETEX sobre el vehículo automotor que se complementa con las diferentes pólizas de garantía incorporadas en el contrato básico.

Finalmente el anexo recoge instrucciones de las obligaciones posteriores al contrato, particularmente la relacionada con las prestaciones personales periódicas ante el ICETEX para comprobar su permanencia en el país.

Vale la pena señalar por último que la totalidad de los detalles relativos a la selección, contratación, importación de los bienes que trata el Decreto 1318 así como el posterior surgimiento de los profesionales y técnicos acogidos al programa están incorporados dentro de un modelo computarizado especialmente preparado para este proyecto, lo que permite no solo el análisis general de los resultados, sino que facilita en alto grado el control de todas las obligaciones contraídas por los beneficiarios.

#### **6.1.1. Comité asesor.**

Con el fin de colaborar con la toma de decisiones, el Decreto No. 1318, previó la constitución de un comité asesor, interinstitucional integrado por un representante del Presidente de la República, un representante del ICETEX, un representante de COLCIENCIAS y un representante del Comité Interdepartamental para Migraciones CIM, con voz pero sin voto.

En el lapso de noviembre de 1982 a diciembre de 1984 se reunió en 22 oportunidades para estudiar y definir la situación de 3.460 solicitantes, es decir un promedio de 100 solicitudes por comité.

### 6.1.2. Requisitos.

Tanto el Decreto No. 13118 como su acuerdo reglamentario, establecieron las condiciones (por lo menos una de ellas) que deberían reunir las personas naturales de nacionalidad colombiana, para poder acogerse al programa.

- a. Haber realizado estudios de Postgrado en el exterior en un centro docente de reconocida calidad académica, habiendo obtenido el grado de maestría, doctorado o sus equivalentes, durante un período no inferior a 2 años académicos
- b. Ser tecnólogo y haber realizado un entrenamiento o un programa de estudios durante un lapso de tiempo no inferior a 2 años
- c. Ser profesional o tecnólogo y haber trabajado en el exterior, en el ejercicio de su profesión, por un período de por lo menos 2 años calendario, con empresa no colombiana. Para cualquiera de los eventos antes señalados, certificar además, el domicilio fuera de Colombia el 26 de mayo de 1982, fecha en la cual empezó a regir el Decreto.

### 6.1.3. Análisis de los resultados.

Los cuadros del 1 al 7, presentan la situación de los solicitantes teniendo en cuenta las siguientes variables.

- Dirección del comité
- Sexo
- Nivel académico básico
- Factor de decisión
- Vínculo laboral actual
- Área académica del postgrado

Todos estos comparando con el país de procedencia del solicitante.

#### 6.1.4. Decisión del Comité.

Del total de solicitudes (3.460), correspondieron el mayor número a Venezuela (1.110), esto es el 32.08% del total, quienes procedieron de Estados Unidos (879) representan el 25.4% de los solicitantes, es decir estos dos países agrupan la mayoría de solicitantes (37.48%). En total se aprobaron 2.996 solicitudes (86.59%). De estos procedieron de Venezuela 1.015 (33.88%) y de Estados Unidos 736 (24.57%). Cuadro No. 1.

CUADRO No. 1

ICETEX - MARIANO OSPINA PEREZ

PROGRAMA: RETORNO DE PROFESIONALES Y TEC. COLOMBIANOS RESIDENTES EN EL EXTERIOR 1982 -19886  
 NÚMERO DE SOLICITANTES POR FACTOR DE DECISION SEGÚN PAIS DE PROCEDENCIA.

PAISES	TECNICO	LABORAL	NEGADOS	TOTAL
VENEZ.	13	1002	95	1110
EE.UU.	388	348	143	879
MEXICO	105	84	27	216
URSS.	182	2	26	210
FRANCIA	133	29	33	195
ALE.OCC.	56	51	20	127
ECUADOR	1	69	13	83
BRASIL	28	51	7	76
ESPAÑA	25	69	19	75
BELGICA	57	41	6	71
INGLAT.	39	31	10	65
ITALIA	25	8	6	44
CANADA	8	16	4	36
SUECIA	5	13	11	34
SUIZA	13	24	8	28
PANAMA	2	18	4	22
ARGENTINA	4	7	3	19
PTO.RICO	2	12	3	15
C.RICA	1	10	1	13

NICAR.	1	11	2	11
CHILE	1	8	4	10
PERU	1	5		10
HONDURAS		9	1	9
POLONIA	7	8	1	9
R. DOMIN.	1	1		7
PARAGUAY		6		6
RUMANIA	4	6	2	6
AUSTRIA	2			5
BULGARIA	3	3	2	5
ALEMANIA ORIENTAL	1		1	4
ESCOCIA	1	2	1	4
HOLANDA	2	2	2	4
ANT. HOLAN.				3
AR. SAUD.		3		3
ARGELIA		3		3
BOLIVIA		3		3
COREA		3	1	3
ISRAEL	2	2		3
JAPON	1	1	2	3
YUGOSL.	3			3
CHINA	1		1	2
CUBA			2	2
EGIPTO				2
FILIPINAS		2		2
GUATEMA.		2		2
MALASIA	1	2		2
NORUEGA	1	1	1	2
ANGOLA			1	1
AUSTRALIA				1
CHIPRE		1		1
ELSALVADOR		1		1
HUNGRIA	1	1		1
INDONESIA		1		1
KENIA				1
ILIBIA		1	1	1
LUXEMBURGO		1		1
MOZAMBIQUE		1		1
NIGERIA		1		1
TAILANDIA		1		1
TANZANIA		1		1
URUGUAY	1			1
TOTALES	1122	1874	2791	3460

FUENTE ICETEX - OFICINA DE PLANEACION.

### 6.1.5. Solicitantes por sexo.

El mayor número de solicitantes son hombres (75.26%) y en general para todos los países permanece esta relación en el sentido de que, por cada mujer que solicitaba acogerse al Decreto lo hacían 3 hombres.(Cuadro No.2).

CUADRO NO 2

ICETEX - MARIANO OSPINA PEREZ.

PROGRAMA: RETORNO DE PROFESIONALES Y TEC. COLOMBIANOS RESIDENTES EN EL EXTERIOR 1982 -19886  
 NÜEMERO DE SOLICITANTES POR SEXO SEGÜN SU PAIS DE DE PROCEDENCIA.

PAISES	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
VENEZ.	251	856	1110
EE.UU.	219	660	879
MEXICO	68	148	216
URSS.	32	178	210
FRANCIA	79	116	195
ALE.OCC.	30	97	127
ECUADOR	20	63	83
BRASIL	5	71	76
ESPANA	17	58	75
BELGICA	31	40	71
INGLAT.	22	43	65
ITALIA	18	26	44
CANADA	9	27	36
SUECIA	7	27	34
SUIZA	11	17	28
PANAMA	4	18	22
ARGENTINA	2	17	19
PTO.RICO	1	14	15
C.RICA	2	11	13
NICAR.	3	8	11
CHILE	1	9	10
PERU	3	7	10
HONDURAS	3	6	9
POLONIA	2	7	9
R. DOMIN.	1	6	7
PARAGUAY		6	6
RUMANIA	1	5	6
AUSTRIA	2	3	5
BULGARIA		5	5
ALEMANIA ORIENTAL		4	4
ESCOCIA		4	4

HOLANDA	1	3	4
ANT. HOLAN.		3	3
AR. SAUD.	1	2	3
ARGELIA	1	2	3
BOLIVIA	2	1	3
COREA	1	2	3
ISRAEL		3	3
JAPON	1	2	3
YUGOSL.		3	3
CHINA		2	2
CUBA	1	1	2
EGIPTO		2	2
FILIPINAS		2	2
GUATEMA.	1	1	2
MALASIA		2	2
NORUEGA		2	2
ANGOLA		1	1
AUSTRALIA	1		1
CHIPRE		1	1
ELSALVADOR		1	1
HUNGRIA		1	1
INDONESIA		1	1
KENIA	1		1
ILIBIA		1	1
LUXEMBURGO		1	1
MOZAMBIQUE		1	1
NIGERIA		1	1
TAILANDIA	1		1
TANZANIA		1	1
URUGUAY		1	1
TOTALES	856	2064	3460

FUENTE ICETEX - OFICINA DE PLANEACION.

### 6.1.6. Nivel Académico.

Entendiendo este nivel como el último grado adquirido antes de iniciar el postgrado, observamos que el gran porcentaje corresponde al nivel universitario (2.791), seguido del técnico (570), tecnológico (94) y especialización tecnológica (5).

En orden de importancia la siguen Ciencias Exactas (8%), Administración (6.3%), Ciencias Sociales (6.08%), Arquitectura (5.91%), Agropecuarias (5.14%), Decreto (4.43%) y Humanidades (3.13%).(Cuadro No.3).

CUADRO NO 3

ICETEX – MARIANO OSPINA PEREZ

PROGRAMA: RETORNO DE PROFESIONALES Y TEC. COLOMBIANOS RESIDENTES EN EL EXTERIOR 1982 -19886  
 NÜEMERO DE SOLICITANTES POR NIVEL ACADEMICO BASICO SEGÜN PAIS DE PROCEDENCIA.

PAISES	TECNICO	TECNOLOGICO	TEC. ESP.	PROFESIONAL	TOTAL
VENEZ.	309	38	1	762	1110
EE.UU.	97	31	1	750	879
MEXICO	8	3		205	216
URSS.	2	1		207	210
FRANCIA	19	2		174	195
ALE.OCC.	17	4		106	127
ECUADOR	21	3		59	83
BRASIL	10			66	76
ESPAÑA	12	3	1	59	75
BELGICA	8	3		60	71
INGLAT.	5	2	1	57	65
ITALIA	8			36	44
CANADA	11			25	36
SUECIA	15	2	1	16	34
SUIZA	3	1		24	28
PANAMA	1	1		20	22
ARGENTINA				19	19
PTO.RICO	1			14	15
C.RICA	1			12	13
NICAR.	2			9	11
CHILE	2			8	10
PERU				10	10
HONDURAS				9	9
POLONIA				9	9
R. DOMIN.	2			5	7
PARAGUAY	1			5	6
RUMANIA	1			5	6
AUSTRIA	2			3	5
BULGARIA	1			4	5
ALEMANIA ORIENTAL	1			3	4
ESCOCIA	1			3	4
HOLANDA				4	4
ANT. HOLAN.				3	3
AR. SAUD.				3	3

CUADRO No 4

	INICIAL	FINAL	DESSEM PLEADOS	PROF INDEP.	EMPLEADO INSTITUCIO.	TOT.
ARGELIA					3	3
BOLIVIA					3	3
COREA		1			3	3
ISRAEL					2	3
JAPON					3	3
YUGOSL.					3	3
CHINA		2				2
CUBA		1			1	2
EGIPTO					2	2
FILIPINAS	0	2	3	15	19	2
GUATEMA.	250	409	1	23	46	2
MALASIA					2	2
NORUEGA	300	1	10	19	46	2
ANGOLA	750		9	28	55	1
AUSTRALIA		1				1
CHIPRE	1600	1249	10	20	34	1
ELSALVADOR	1250	1497	10	30	46	1
HUNGRIA					1	1
INDONESIA	1300	1749	23	26	34	1
KENIA	1750	1000	20	18	21	1
ILIBIA					1	1
LUXEMBURGO			93	180	381	1
MOZAMBIQUE		1				1
NIGERIA			14 22	27 52	58 26	1
TAILANDIA					1	1
TANZANIA					1	1
URUGUAY					1	1
TOTALES		570	94	5	2791	3460

FUENTE ICETEX - OFICINA DE PLANEACION.

**6.1.7. Situación laboral actual de los beneficiarios.**

El Instituto está adelantando una encuesta que toca entre muchos aspectos, al relativo a su vínculo laboral en el país.

En el cuadro No.4 hasta el momento se han entrevistado 654 personas. Esto significa una muestra del 21.83% de los aprobados, con base en lo anterior se encontró que 93 personas dicen estar actualmente sin empleo, 180 trabajan independientemente y 381 lo hacen en forma dependiente.

**CUADRO No 4**

**SITUACION LABORAL DE LOS USUARIOS EN EL PROGRAMA DE RETORNO  
QUE HAN SIDO CONTROLADOS HASTA FEBRERO 7/85**

	INICIAL	FINAL	DESEM PLEADOS	PROF INDEP.	EMPLEADO INSTITUCIO.	TOTAL
	0	249	3	15	79	97
	250	499	8	23	46	77
	500	749	10	19	46	75
	750	999	9	28	55	92
	1000	1249	10	20	54	84
	1250	1499	10	30	46	86
	1500	1749	23	26	34	83
	1750	1999	20	19	21	60
<b>TOTALES</b>			93	180	381	654
<b>INDICE</b>			14.22	27.52	58.26	100.00

Fuente: ICETEX. OFICINA DE PLANEACION

En términos relativos vemos como los profesionales retornados al país el 14.22% no trabajan, el 27.52% tienen trabajo independiente y el 58.26% dependen laboralmente de alguien, lo que muestra que el 86% tiene empleo definitivo.

El cuadro No. 5 presenta la participación porcentual, por actividad económica de quienes laboran dependientemente. De ahí se desprende que la gran mayoría está ubicada en el sector de la Administración Pública, servicios comunales, sociales y personales con una participación del 56.72%, seguido por el sector de industrias manufacturadas con el 13.97%. El sector de menos participación es el de electricidad, gas y aguas con apenas el 0.82%.

### CUADRO No 5

#### **PARTICIPACION PORCENTUAL POR ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA DONDE LABORAN DEPENDIENTEMENTE LOS BENEFICIARIOS ENCUESTADOS EN EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL PROGRAMA.**

ACTIVIDAD ECONOMICA	%
Administración pública, serv. Sociales.	56.72
Industrias Manufactureras	13.97
construccion	8.22
Establecimientos financieros	7.40
Comercio	4.93
Exploracion de Minas y canteras	3.84
Agricultura, Caza, Silvicultua y pesca	2.74
Trasporte, almace. y comunicaciones	1.36
Electricidad, gas y agua	0.82
TOTAL	100.00

Fuente: Encuestas a beneficiarios del decreto 1318/82 (Control Administrativo del programa)

Por su parte el cuadro No. 8 agrupa a los beneficiarios que trabajan independientemente según el cargo de su profesión. Para este caso la mayor concentración de ubica en Ingeniería y afines (29.82%), seguida de Administración, Economía y afines (20.47%), Bellas Artes (18.71%), Ciencias de la Salud con el 0.58% del total de beneficiarios que dijeron trabajar independientemente.

En 1977, cuatro años después de concluido el Programa de Retorno, COLCIENCIAS y el Ministerios de Trabajo y Seguridad Social realizaron conjuntamente un estudio<sup>9</sup> con el fin de evaluar críticamente los resultados obtenidos con esta repatriación del talento nacional, con el objeto de suministrar a las entidades nacionales pertinentes, criterios que les permitan implementar otros programas de este tipo o, bien, buscar nuevos mecanismos para

tratar el éxodo profesional. El mencionado documento constituye la base del presente mecanismo.

#### CUADRO No.6

#### PARTICIPACION PORCENTUAL POR AREAS DEL CONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIARIOS ENCUESTADOS QUE LABORAN INDEPENDIEMENTE EL CAMPO DE SU PROFESION.

AREAS DE CONOCIMIENTO	%
Ingeniería y Afines	29.82
Administración, Economía y Afines	20.47
Bellas Artes y Afines	18.71
Ciencias de la Salud	11.11
Agropccuarias y afines	6.43
Derecho	6.43
Ciencias Sociales	5.26
Ciencias de la Educación	1.17
Ciencias Exactas	0.58
TOTAL	100.00

#### **6.2. Medidas tendientes a la retención de profesionales.**

En términos generales, se puede decir que sólo hasta el año de 1960 se empieza en Colombia a tomar conciencia sobre la importancia del estudio, análisis y programas de recursos humanos congruentes con las necesidades del desarrollo del país. A partir de este momento se inician por parte de instituciones públicas y privadas, estudios tendientes a conocer diversos componentes de los recursos humanos y a obtener indicadores del empleo y el subempleo diferenciados por tipos de actividad, especialmente en las áreas urbanas. En el campo de los recursos humanos altamente calificados se realizan estudios en el área de la

<sup>9</sup> COLCIENCIAS – MINTRABAJO “Evaluación del Programa de Retorno de Profesionales y Técnicos) (Decreto 1097 del 16 de agosto de 1972) Bogotá D.E., febrero de 1978

salud y para el desarrollo científico y tecnológico; en el campo de la formación profesional se hacen estudios para la determinación de necesidades y en el campo de los profesionales y técnicos se hacen análisis para la determinación de requerimientos. En 1970, un organismo internacional, la OIT profundizó en el enfoque integral del tratamiento del empleo y los recursos humanos en el desarrollo nacional<sup>10</sup>, y COLCIENCIAS lleva a cabo un estudio sobre el fenómeno de la emigración de profesionales. Sin embargo, los esfuerzos realizados en este sentido se caracterizan por su falta de continuidad, su carácter parcial y la falta de coordinación entre las entidades que los elaboran. Todo lo anterior ha impedido una integración definida y estable en los planes de desarrollo nacional.

Como incentivo para que a este programa se acogieran los profesionales, el Decreto

En el caso particular de la emigración profesional, hasta el momento no se han diseñado medidas tendientes a evitarla o al menos a disminuirla, entre tanto parece darse una tendencia creciente de dicha emigración. A lo anterior se agrega el crecimiento notable que ha experimentado en los últimos años la matrícula universitaria, la ausencia de programas de integración entre las instituciones empleadoras y las formadoras de recursos humanos, y las mayores y mejores condiciones laborales que presentan algunos países vecinos. Todo ello permite pensar que el éxodo profesional continuará en aumento en un futuro próximo.

A la vez que se ofrecen estos incentivos, se establecieron también algunas condiciones para

### **6.2.1. Medidas tendientes a promover el retorno de profesionales.**

Respecto a la segunda orientación, o sea, la aplicación de medidas tendientes a promover el retorno de profesionales y científicos colombianos residentes en el exterior, el Gobierno Nacional adoptó una medida con este propósito en los años 1972 – 1973 que se concretó mediante la expedición del Decreto No. 1397 del 16 de Agosto de 1972, cuya ejecución se encomendó a COLCIENCIAS y al ICETEX.

Pueden identificarse como objetivos de aquella medida, el contenido de los dos siguientes párrafos, tomados del texto del Decreto:

<sup>10</sup> OIT "Hacia el pleno empleo" Biblioteca Banco Popular, Bogotá. D.E., Colombia 1970

Respecto a su vinculación liberal al país, el Decreto sólo exigía la prestación de  
“... es preciso facilitar a los profesionales que viven en el exterior y que desean venir al  
país, la posibilidad de hacerlo para vincular el progreso nacional sus conocimientos, y  
eventualmente, el equipo técnico y profesional necesario, esa vinculación es indispensable  
para ejecutar los planes de desarrollo nacionales”.

“... COLCIENCIAS e ICETEX... se obligan a seleccionar profesionales colombianos cuya  
vinculación al país sea necesaria para formular o ejecutar planes y programas de desarrollo  
económico, cultural, sanitario o de materias conexas”<sup>11</sup>.

Como incentivos para que a este programa se acogieran los profesionales, el Decreto  
contemplaba que el Gobierno Colombiano eximía de impuestos de aduana los menajes  
domésticos, capitales, vehículos, maquinarias y demás elementos que trajeron estas  
personas para fijar su residencia en el país, siempre y cuando fueran en cantidades y  
condiciones razonables, dentro del criterio de que constituyen el menaje y equipo  
ordinarios de un profesional y su familia y de que debieran ser adquiridos por éstas durante  
su permanencia en el exterior con recursos obtenidos allí.

A la vez que se ofrecían estos incentivos, se establecían también algunas condiciones para  
poder aplicar al programa y disfrutar de sus beneficios. Se requería que estas personas  
tuvieran título universitario a nivel de postgrado o grado universitario y experiencia, haber  
vivido en el exterior más de dos años continuos además de los que hubiesen estudiando allí,  
si estudiaron alguno, haber trabajado en el exterior más dos años en cargos que exigieran  
título profesional, sin vínculo de trabajo con el servicio exterior o consular colombiano ni  
en representación del Gobierno o de personas colombianas. A los que fueron aceptados en  
el programa se les exigió comprometerse con ICETEX o COLCIENCIAS a fijar su  
residencia en el país por cinco años continuos a partir de la fecha de nacionalización del  
último de los elementos que importó acogido al régimen del Decreto y a informar cada seis  
meses a una de las entidades coordinadoras su dirección en Colombia.

Respecto a su vinculación laboral en el país, el Decreto sólo exigía la prestación de servicios directamente relacionados con la experiencia profesional en el exterior pero no consideraba necesario que ésta se realizara dentro de un contrato de trabajo ni que tuviera lugar a forma exclusiva. Esta circunstancia le permitía al profesional retornante una gran libertad en cuanto a la escogencia del sector o entidad para prestar sus servicios.

### 6.2.2. Características de los profesionales retornantes.

Acogiéndose a este Decreto retornaron al país 248 profesionales y técnicos que tenían las siguientes características personales y profesionales.

- a. El total de personas retornantes se componía del 91.6% de hombres y el 8.4% de mujeres, con una edad promedio al momento del retorno, de 35.2 años, siendo el 78.8% menor de 40 años. El apreciable número de profesionales retornados con edades inferiores a los 35 años, indica que estas personas residieron en el exterior pocos años, posiblemente sólo los necesarios para realizar sus estudios de pregrado o postgrado.
- b. Por país de residencia y tiempo de permanencia en el exterior, se tiene que el 65.7% de los que regresaron procedían de un solo país, Estados Unidos; mientras que el 34.3% restante regresó de 24 países distintos. A Estados Unidos le sigue en orden de importancia, por el número de personas retornada: Venezuela con 7.3% y México con 4.8%. De los demás países regresaron entre 1 y 6 persona, lo que representa porcentajes bastante bajos.

Con relación al tiempo de permanencia en el exterior, se encontró que el 52% residió entre 3 y 6 años, correspondiendo la mayor proporción del total (29.0%) a aquellos que estuvieron fuera entre 3 y 4 años. El tiempo promedio de permanencia fuera del país, de los profesionales y técnicos retornantes, fue de 6.4 años.

---

<sup>11</sup> Decreto 1397 del 16 de Agosto de 1972, Págs. 1 y 2

- c. De acuerdo con la disciplina científica en la cual realizaron sus estudios de pregrado, se encontró la siguiente distribución de los retornantes:

36.3% pertenecían a las ciencias de la ingeniería; 26.2% a las sociales y humanas; 20.2% a las de la salud; 6.5% a arquitectura y bellas artes; 5.6% a las exactas y naturales y 5.2% a las agropecuarias. Comprendiendo en total 56 disciplinas científicas de las cuales 47 son de nivel profesional universitario y 9 de nivel tecnológico.

Los estudios de postgrado realizados por esta persona abarcan 105 áreas de especialización técnica. Los niveles académicos alcanzados después del grado mostraron la siguiente distribución: 71.4% regresaron con niveles de magíster o equivalente; 9.7% nivel de doctorado (PhD) y el 10.9% no había cursado estudios de postgrado. Las cifras anteriores indican que el país reincorporo recursos humanos con gran potencial para contribuir a su desarrollo.

- d. Inicialmente, los profesionales retornantes se vincularon en un 50% al sector productivo privado; 27.4% al sector público; 17.0% al ejercicio en forma independiente y sobre el 5.6% no se obtuvo información respecto al sector de vinculación laboral.

Se destaca la vinculación de algunos retornantes a las universidades y a los institutos de investigación, por cuanto se considera que la cátedra universitaria y las tareas investigativas constituyen el principal vehículo para la transmisión y difusión del conocimiento científico y tecnológico. Un total de 41 retornantes (16.5% del total) de las distintas áreas de la ciencia fueron contratados, inicialmente, por universidades tanto públicas como privadas. De éstos, el 75.0% vino a prestar sus servicios a las públicas y el 25.0% a las privadas.

### **6.2.3. La reincorporación de los retornantes al medio colombiano.**

Para conocer acerca de los efectos que el programa tuvo para el país, se plantean algunas consideraciones formuladas por los entrevistados, sobre aspectos tales como su inserción en el mercado laboral y el efecto multiplicador de sus conocimientos y experiencias profesionales en los planos científico, académico, económico y social. Así mismo, se analizan las facilidades y obstáculos que encontraron los retornantes para ubicarse en el mercado laboral colombiano y las oportunidades que han tomado para desarrollar sus iniciativas y aplicar a plenitud los conocimientos adquiridos.

Para conocer estos aspectos se diseñó una muestra estadísticamente representativa y se llevó a cabo una entrevista personal a los profesionales incluidos en ella. La muestra comprendió el 23% (56) de los retornantes y se hizo en forma estratificada, tomando como estratos las ciudades del país donde se establecieron los retornantes y como criterios de selección: la edad, el país de procedencia, las áreas científicas de su formación básica, los niveles académicos alcanzados y el sector de vinculación laboral. En la entrevista se les preguntó acerca de sus experiencias personales y profesionales en el exterior, así como las situaciones vividas una vez regresaron al país.

#### **6.2.3.1. La inserción en el mercado laboral.**

La experiencia observada en este sentido indica que uno de los aspectos importantes, no suficientemente considerados dentro del programa, fue el que la permanencia durante varios años por fuera del país implicaba para algunos que perdieran contacto con el medio profesional desconociendo, por lo tanto, las posibilidades reales del mercado en cuanto a consecución de empleo, salarios y posiciones se refiere. Es claro que el programa no amparó ni ayudó a los profesionales retornados en su incorporación al medio. El programa no implicaba ni para el gobierno ni para las instituciones coordinadoras ninguna obligación en el sentido de ayudar a ubicar laboralmente a estas personas. Se careció de mecanismos que permitieran relacionar las posibles ofertas de trabajo con los candidatos a retornar, lo

que conllevó un alto riesgo para aquellos que por haber permanecido bastante tiempo en el exterior o por no contar con suficientes vinculaciones familiares y sociales en el país, tuvieron que permanecer algún tiempo sin poder conseguir un empleo acorde con su capacitación o aspiraciones salariales, lo que les produjo insatisfacción y en muchos casos frustración y deseos de volver a emigrar lo antes posible. En general, los retornantes manifestaron su preocupación e insatisfacción por las condiciones imperantes en el país, en cuanto al mercado de trabajo profesional se refiere. La inexistencia de políticas en cuanto a la planificación, producción y utilización de recursos humanos altamente calificados, así como los bajos salarios y la prevalencia de mecanismos como las “palancas” y las “recomendaciones”, han distorsionado la estructura ocupacional determinando en esta forma no sólo insatisfacción en el ejercicio profesional, sino estímulo al éxodo de valiosos recursos humanos.

#### **6.2.3.2. La experiencia de los docentes universitarios.**

Es importante referirse a las experiencias de quienes se vincularon a la docencia universitaria, dado que uno de los cometidos del programa era, precisamente, reclutar docentes altamente calificados que vinieran a llenar los vacíos existentes en las universidades. Para algunos, la vinculación fue difícil y les llevó varios meses de espera formalizarla, debido a que si bien había vacantes, no se disponía de los recursos económicos correspondientes, o bien fueron vinculados pero sus sueldos les llegaron con varios meses de retardo o no les llegaron al no salir el nombramiento en un lapso razonable y no encontrarse en condiciones económicas que les permitieran esperarlo por más largo tiempo.

Quienes ejercieron y luego abandonaron la docencia, admiten en su mayoría, que dicha actividad fue un recurso en un momento en que no había otras alternativas y cuando no disponían de suficiente información acerca del estado y funcionamiento de aquellas instituciones. La universidad les permitió sobrevivir en un momento difícil, pero cuando encontraron una oportunidad mejor, algunos la dejaron.

Además de los bajos salarios devengados en la universidad, anotaron también otras dificultades experimentadas durante su permanencia en ella; las principales mencionadas son:

- a. La insuficiencia de recursos económicos para desarrollar todo tipo de actividades, pero particularmente agudo en cuanto a la investigación se refiere. Esta imposibilidad de trabajar en investigación produjo en ellos frustración convirtiéndose en un factor importante que les empujó a dejarla
- b. También otros recursos como bibliotecas, laboratorios y aún implementos tan esenciales como papel y tinta son difíciles de conseguir. “Se da el caso de que no es posible reproducir un documento porque no hay cómo: así, trabajos interesantes de los docentes se pierden y, obviamente, ello es un desestímulo para que los docentes investiguen y produzcan”
- c. Las frecuentes huelgas de estudiantes, profesores y personal administrativo que, aún cuando muchas veces tienen razón, afectan seriamente la continuidad de la actividad universitaria
- d. La excesiva carga académica impuesta a los docentes, que los convierte en repetidores sin tiempo ni estímulo para investigar y renovarse

Todos estos factores hacen de la universidad un lugar poco gratificante para trabajar y explica el desplazamiento de los docentes universitarios hacia otros sectores de actividad, quedando planteada así la muy limitada capacidad de la universidad colombiana para retener al personal calificado que recluta.

Además de la insatisfacción en el aspecto laboral, numerosos retornantes enfatizaron el descontento e insatisfacción ante las difíciles condiciones de vida que han tenido que afrontar desde su regreso, principalmente el alto costo de vida y el bajo poder adquisitivo

de la moneda, situaciones que se han manifestado claramente en la imposibilidad de ahorrar y en poder mantener el nivel de vida que tenían en el exterior, todo lo cual, unido a las dificultades de tipo laboral mencionadas, ha llevado a que aproximadamente el 50% de los retornantes entrevistados haya considerado seriamente la posibilidad de salir nuevamente hacia el exterior.

### **6.2.3.3. Las repercusiones del progreso.**

En términos generales y con relación a los beneficios del Programa, los entrevistados coincidieron frecuentemente al afirmar que muy posiblemente algo han podido adoptar o transmitir de sus conocimientos y experiencias adquiridas fuera; no obstante, dicho aporte ha sido muy limitado con relación a su potencial, debido a que frecuentemente las circunstancias que rodean su trabajo implican, para muchos, estar subutilizados y trabajando en condiciones en que no pueden aplicar plenamente sus conocimientos.

Los criterios para la aceptación de solicitantes fueron muy laxos y ello auspició la venida de personas que no necesitaban del programa o de otros a quienes por su especialidad el país no los requería prioritariamente o no tenía que ofrecerles.

Pero sobre todas las fallas anotadas anteriormente, la que aparece como mayor fue el haberse limitado a facilitar el retorno sin ocuparse, previa o simultáneamente, de facilitar también su ubicación en un empleo que les permitiera condiciones de vida y de trabajo aceptables. Esta falla ocasionó un serio traumatismo para muchos que nunca encontraron el trabajo adecuado o que tardaron más tiempo del razonable en hallarlo.

Los puntos enumerados antes, sugieren la necesidad de que un programa de repatriación de profesionales y técnicos atienda a claros criterios de selectividad, que garantice a los futuros retornantes, condiciones de trabajo y remuneración más acordes con su capacitación y experiencia profesional. De otro modo, una acción tendiente a repatriar talento nacional aislada de una política general de planificación y utilización de los recursos humanos del

país, además de que tiene limitado impacto, produce frustración y desengaño en quienes en un momento dado resuelven acogerse a un programa de este tipo sin saber a ciencia cierta si sus conocimientos y capacidades podrán ser adecuadamente utilizadas.

Más importante que repatriar a quienes ya han emigrado es retener a los emigrantes potenciales. En consecuencia, antes que ocuparse de programas abiertos para el retorno de profesionales o de otro tipo de emigrantes, deberán promoverse e implementarse medidas orientadas a retener a aquellos que aún permanecen en el país, así como a quienes eventualmente retornen. Es incongruente que se adopten acciones aisladas para facilitar el retorno de profesionales colombianos bien establecidos fuera del país, mientras no se tomen serias medidas encaminadas a conseguir su retención y a disminuir la emigración; de lo contrario, por ingentes que sean los esfuerzos que se hagan, tendrán resultados tan limitados como los que muestra el programa de 1972.

Para facilitar el regreso al país de profesionales residenciados en el exterior, que deseen venir y para quienes existan serias ofertas de trabajos que requieran de sus calificaciones, podría constituir un programa permanente pero en extremo selectivo y controlando, cuidando siempre de que él no se constituye en un nuevo estímulo para emigrar ni una penalización para aquellos profesionales y técnicos que no han optado por la emigración.

#### **6.2.4. Otras medidas.**

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 de recursos humanos en cada país. Es decir, lo que interesa es conocer la proporción del volumen de profesionales existente en cada ocupación, o la proporción del número de graduados universitarios que emigra del país

Ante el creciente éxodo de profesionales con postgrados, el Gobierno, las universidades y los empresarios están impulsando una serie de estrategias para impedir la llamada fuga de cerebros. Cuál es la realidad?

*Un grupo de colombianos radicados en Nueva York, que se reunieron en mayo pasado en el tercer piso del NYU Medical Center para analizar las conclusiones de un foro que los identificaba plenamente: La fuga de cerebros en Colombia, políticas para su reversión.*

*En el encuentro social y académico, los asistentes empezaron a definir punto por punto las causas por las que estaban emigrando una cantidad creciente de talentos colombianos, y las posibilidades concretas de regreso para quienes quisieran aportar conocimientos académicos al país.*

*Entre las iniciativas que planteaba el foro estaba el que las universidades colombianas generaran alianzas con las empresas privadas para aliviar la demanda de expertos en campos especiales y que se apoyara con mayor interés a los estudiantes que decidieran invertir varios años de vida en una formación científica. Lo que nació como un encuentro de talentos colombianos, hoy es la base de varias estrategias que buscan evitar lo que en el común se llama la fuga de cerebros.*

*Según datos del DAS, no sólo más de 500.000 nacionales han abandonado Colombia en los últimos cuatro años, sino que el país ha perdido por culpa de la emigración de mano de obra calificada más de 2.000 millones de dólares. "En el exterior, el doctor es útil y tiene un mayor reconocimiento profesional y económico. Acá no saben qué hacer con él", recalca Ángel Cepeda, doctor en biología de una universidad europea.<sup>12</sup>*

Según el último estudio, el país ha perdido por culpa de la fuga de mano de obra calificada más de 2.000 millones de dólares.

Por eso el Gobierno, la empresa privada, las instituciones académicas y las organizaciones de desarrollo social han diseñado una serie de estrategias para evitar que estudiantes de

---

<sup>12</sup> Revista Cambio Agosto 23 de 2004

postgrado se capaciten en el exterior, se formen y se queden por fuera, sin retribuir sus conocimientos en Colombia. Entre las maniobras que están impulsando figuran el aumento de becas y créditos blandos, y las alianzas interinstitucionales que permitan la transferencia de docentes y experiencias para enriquecer los programas nacionales. "Se busca que la fuga de cerebros se detenga y que hayan múltiples incentivos para quienes se dediquen a la investigación", enfatiza un directivo del Icfes.

#### **6.2.5. Los incentivos.**

Según datos de la Unesco, en Colombia sólo hay cerca de 50.000 personas que han realizado un programa de postgrado; es decir, un 0,13% de la población. Porcentaje muy bajo si se compara con países con características socioeconómicas similares como Chile, Uruguay o México.

Por eso, para estimular a los estudiantes a cursar un programa de más de dos años de investigación, Colfuturo y Colciencias, por ejemplo, están otorgando becas-crédito al año para que las personas estudien sin problemas y luego de un período de gracia puedan pagar en cómodas cuotas mensuales.

El compromiso de los beneficiarios, además de cancelar el crédito, incluye trabajar en alguna entidad colombiana por el mismo tiempo que dure su formación de postgrado. "Nosotros condonamos el 50% del crédito con la condición de que los estudiantes regresen al país y permanezcan como mínimo el doble del tiempo que tuvieron el préstamo", sostiene Jerónimo Castro, director ejecutivo de Colfuturo.

La Agenda de Conectividad y el Icetex, por medio del Proyecto Cumbre, que pretende capacitar en cursos de postgrado a más de 410 profesionales y transformarlos en especialistas en temas tecnológicos como informática, telecomunicaciones, sistemas y redes, es otra de las iniciativas que está promoviendo el Gobierno para frenar el éxodo de cerebros.

Según datos del sector, sólo un 10% de las personas que trabajan en el área tecnológica tienen postgrado, un porcentaje que des-nuda la real importancia de apoyar este tipo de

programas. "Queremos fomentar la formación de una fuerza laboral altamente calificada que permita a la industria colombiana de tecnologías de la información participar con éxito en los mercados internacionales", sostiene Martha Pinto de De Hart, ministra de Comunicaciones.

El compromiso de los beneficiarios de este programa, tanto en especializaciones, maestrías o doctorados, es que una vez terminado el curso deben trabajar como mínimo un año en una empresa domiciliada en el país, y prestar más de 160 horas de asesoría a pymes o a entidades públicas en estas iniciativas.

La idea, dicen analistas, es que en el corto plazo estos expertos en áreas bien específicas no emigren hacia otros rumbos por salarios o porque los centros de investigación nacional no apoyan proyectos científicos, que en definitiva serán el trampolín de desarrollo que exige el país.

Otra estrategia que empieza a tomar fuerza es la importación y aplicación de modelos exitosos como los de Estados Unidos, donde la institución educativa trabaja de la mano con empresas prestigiosas para preparar gente competitiva que luego trabajarán en sus oficinas. "Las empresas privadas y las universidades están en mora de crear un canal de comunicación que incentive a las personas destacadas a no abandonar el país y a aportar sus conocimientos en beneficio del sector productivo", dice Julia Rodríguez, asesora de la dirección de postgrados de la Universidad Externado.

#### **6.2.6. El retorno.**

Hoy, sin embargo, y luego de varios años de éxodo, la huida de cerebros al parecer se ha empezado a frenar. Sin tener datos concretos de cuántos profesionales se fueron del país y cuántos realmente han regresado, la Aeronáutica Civil señaló recientemente que el flujo de pasajeros hacia el exterior disminuyó 83% al pasar de 158.000 en el 2001 a 26.000 en el 2002.

Según los expertos, este descenso, además de la imposición de fuertes requisitos para viajar y al aumento de trámites para ingresar a Estados Unidos o a Europa, por ejemplo, obedece

también a que la expectativa sobre la situación del país ha mejorado y a que la gente siente que vienen buenos vientos económicos. "Ojalá se pueda llegar a decir algún día que el flujo de pasajeros internacionales cae porque están regresando colombianos con sus familias, su capital y sus conocimientos", dice un informe de la Asociación Nacional de Instituciones Financieras, ANIF.

Otra de las razones que han empezado a inclinar la balanza es que ya no es tan fácil tener una ubicación laboral en el exterior en cargos que realmente sean afines a la formación académica. "Ya no es tan sencillo sacar un permiso de trabajo en el exterior ni ubicarse fácilmente en un puesto por las difíciles condiciones socioeconómicas que están viviendo muchos países que son calificados como desarrollados", afirma Hugo Serna, analista de mercados.

Los compromisos ahora incluyen una condonación de crédito a cambio de una obligada permanencia laboral en el país.

Algunos expertos del sector aseguran, además, que el mundo laboral colombiano requiere con urgencia personal altamente capacitado que ayude a proyectar las ventajas comparativas del país y le dé otros aires al sector productivo. "En el país aún queda mucho por explotar. Lo fundamental es dar mayores estímulos para la investigación y para mejorar los estándares de crecimiento en formación científica", recalca Galo Burbano, director de la Asociación Colombiana de Universidades, Ascún.

Y la verdad, no se equivoca. Aunque la situación no es color de rosa, se están abriendo campos en las áreas tecnológicas y administrativas y varias universidades ya han dado nuevas pautas para crear más programas en sectores donde el mercado está requiriendo mano de obra calificada. "No es una desventura decir que las universidades están creando programas específicos para satisfacer necesidades inmediatas. Lo fundamental es que lo hagan con calidad", reitera Serna.

Pero a las razones económicas se suma ahora el hecho de que la cartera morosa de las instituciones que financian programas de postgrado esté registrando una tendencia ne-

gativa. El caso de Colfuturo evidencia que ha venido en un notorio descenso y que la gran mayoría de los beneficiados están ubicados laboralmente. "De los 1.015 estudiantes que hemos apoyado, sólo seis se han atrasado en los pagos y tres se encuentran hoy en cobro jurídico", explica Jerónimo Castro, su director ejecutivo.

Por eso ahora lo fundamental es que las empresas privadas, el Gobierno y las universidades sigan con su impulso y que ese optimismo que empieza a tomarse las aulas y el mundo laboral se mantenga. En este entorno está el secreto para que se frene de una vez por todas la fuga de cerebros.

#### **6.2.6.1. Una lucha titánica contra las tendencias laborales que se ofrecen en el exterior.**

Estados Unidos abrirá aún más sus puertas para la inmigración extranjera en los próximos años. Será una apertura selectiva, con puertas amplias para personal calificado y cerrojos duros para la mano de obra corriente. A quienes sugerían una política de mayor apertura desde medios académicos, se suma ahora una opinión que es definitiva, la de Alan Greenspan, presidente de la Reserva Federal, equivalente al Banco Central en Estados Unidos.

A Greenspan los norteamericanos lo oyen con respeto porque es la voz que toca al bolsillo. Cuando presenta sus informes al Congreso, va respaldado por estudios muy serios, por ejemplo para definir alzas o bajas en las tasas de interés o dar información sobre empleo o crecimiento económico. Lo que ha dicho ahora Greenspan es que Estados Unidos tendrá que hacer más flexible su política de inmigración para contrarrestar el envejecimiento progresivo de su población y poder responder dentro de 30 años por la seguridad social de los viejos.

El caso de Estados Unidos no es tan grave como el de Europa, en donde los índices de crecimiento de la población (en países como Alemania, Francia y ahora España) están por

debajo de cero o sea son negativos. Según los datos de Greenspan, la población en edad laboral en Estados Unidos crece hoy 1% por año pero en el 2030 sólo va a crecer 0,5%. En cambio la población mayor de 65 años será dentro de 30 años superior en 20% a lo que significa hoy respecto de la población total

Hacia adentro y hacia fuera.- La perspectiva dista mucho de ser buena para nuestros países y peor aún para Colombia, en donde la guerra, la corrupción y la decadencia económica invitan a los jóvenes a buscar otros horizontes. Estados Unidos, como los países europeos, ya tienen sus puertas bien abiertas para pescar cerebros bien formados desde nuestros países; y por esas mismas puertas deportar a quienes buscan empleo masivo.

Desde el año 2000, el Congreso de Estados Unidos expidió una ley que permite el ingreso de 200.000 inmigrantes con alta capacitación técnica por año hasta este año 2003. Ahora, después de oír a Greenspan, la cifra de seguro será ampliada a partir del 2004.

Lo propio hicieron, también en el año 2000, Japón, Alemania y otros países, que analizan sus cifras de decrecimiento poblacional y saben que sólo pueden corregirlas capturando cerebros jóvenes y bien formados en nuestros países.

Como complemento de los anterior, podemos observar un fenómeno que se observa en Colombia que es inverso al que se presenta en Estados Unidos y en Europa, este fenómeno consiste en que mientras un Joven entre 17 a 20 años en Estados Unidos o Europa comienza un proceso productivo laboralmente sin preocuparse por su capacitación, haciendo que las metas que se fije sean de carácter económico y no de formación profesional; en Colombia, un joven de la misma edad busca la superación profesional por que no existen oportunidades laborales de mano de obra no calificada para fijarse una meta económica; e incluso cuando este joven Colombiano termina una capacitación de pregrado en una profesión y se encuentra con un mercado laboral bajo, sigue su preparación a nivel de postgrado e incluso de maestría con la creencia de que su horizonte se va ampliar.

¿Qué hacer?- Bien quisiera uno tener alguna respuesta, no sólo como columnista sino como educador. Porque lo único que se ocurre es agarrarse la cabeza con las dos manos y callar. Mientras la violencia siga imperando, mientras la corrupción impida el progreso de los más capaces, mientras no haya sitios de trabajo adecuado para la gente con mejor preparación, es bien difícil decirle a los jóvenes que no se vayan. Por lo general, los argumentos patrióticos no son suficientes.

### **6.2.7. La compensación.**

La migración de trabajadores hacia países desarrollados y el posterior envío de divisas a sus familiares en el país de origen, denominadas remesas de trabajadores, se han convertido en una fuente significativa de recursos para algunas economías en desarrollo. Organismos como la Cepal señalan que las remesas pueden jugar un papel importante como factor atenuador de la pobreza, especialmente en aquellas economías cuyas bajas tasas de crecimiento han dificultado la aplicación de políticas de gasto social.

El notable crecimiento observado en los flujos de remesas recibidos por las economías en desarrollo se enmarca dentro del contexto de globalización económica, bajo el cual se ha facilitado la movilidad de bienes, de servicios y de capital y, en menor medida, de la mano de obra.

Este fenómeno es especialmente evidente para los países latinoamericanos y del Caribe. En efecto, de acuerdo con estimaciones de las Naciones Unidas y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2000), uno de cada 10 de los 150 millones (m) de emigrantes internacionales nació en algún país latinoamericano o caribeño. Así mismo, se calcula que de los casi 20 m de latinoamericanos y caribeños que viven fuera de su país de nacimiento, la mitad de ellos emigró durante la década pasada, en especial hacia los Estados Unidos.

Acorde con el incremento en los flujos migratorios, las economías en desarrollo han visto aumentar sus ingresos por concepto de remesas de trabajadores, las que se han convertido en la segunda fuente de recursos externos, después de los recursos relacionados con la inversión extranjera directa (IED). En efecto, según estimaciones del Banco Mundial, en 2001 los países en desarrollo recibieron US\$72.300 m, los cuales representaron 42,4% de los flujos por IED, y superaron ampliamente los fondos oficiales para el desarrollo en un 260%. Colombia no ha sido ajena al crecimiento de los ingresos por remesas y ha registrado al igual que países como Ecuador, Venezuela y Argentina un crecimiento en sus flujos migratorios debido a los bajos ritmos de crecimiento económico registrados desde finales de la década de los noventa. Adicionalmente, Colombia enfrenta conflictos internos que también han estimulado la migración.

El propósito de esta Nota es ilustrar la importancia de las remesas de trabajadores que han emigrado de sus países de origen hacia otros en desarrollo, resaltando el dinamismo reciente de dichas remesas para el caso colombiano. En la siguiente sección, se describen los principales determinantes de las remesas y sus mayores efectos sobre las economías receptoras. Posteriormente, se presenta la evolución reciente de las remesas a nivel internacional y se describe su comportamiento para Colombia. Luego se comentan algunos aspectos del mercado de las remesas en algunos países de América Latina y en particular, en Colombia.

Finalmente, se plantean algunas conclusiones y perspectivas sobre el ingreso de divisas por remesas de trabajadores colombianos en el exterior.

#### **6.2.8. Factores determinantes e impacto económico de las remesas.**

Los flujos de remesas responden, de manera directa, a la evolución de la economía del país receptor de la migración, e indirectamente, a los factores que determinan la evolución de los flujos migratorios, dado que las remesas son el resultado de la migración extra-regional de la mano de obra.

#### 6.2.8.1. Ciclo económico.

La literatura económica identifica el ciclo económico de los países receptores de la mano de obra emigrante como uno de los principales determinantes de la evolución de las remesas de trabajadores. Cuando las condiciones económicas de los países desarrollados son sólidas, las remesas enviadas aumentan su valor debido al incremento en el ingreso de los trabajadores inmigrantes, y además existe el incentivo para la migración de nuevos trabajadores con la intención de aprovechar la brecha salarial entre el país de origen y el país receptor. Pero cuando las condiciones se tornan menos favorables, los trabajadores inmigrantes pueden verse forzados a regresar a sus países de origen, en cuyo caso la reducción en las remesas se ve compensada por el aumento de las transferencias de capital, debido a que los trabajadores traen consigo la totalidad de los ahorros generados durante su permanencia en el exterior.

#### 6.2.8.2. Flujos migratorios.

La desigualdad en los niveles de desarrollo entre economías es la principal causa de la migración internacional. También influyen la precariedad del empleo y la profundización de las tensiones sociales así como la inestabilidad política interna, como fue el caso de El Salvador en la década de los ochenta y de manera más reciente, el de Colombia<sup>13</sup>.

De acuerdo con el factor determinante de la migración, las características de los emigrantes han variado así como los países de destino de la misma; en la década de los setenta, se presentó una migración intraregional de mano de obra de baja calificación atraída, en el caso colombiano, por las mejores oportunidades económicas ligadas al desarrollo de la industria petrolera venezolana.

---

<sup>13</sup> ELTIEMPO, *Encuesta realizada julio 2000*, a través de Internet, respondida por 8.909 colombianos residentes en el exterior, el 63% reveló abandonar a Colombia por razones económicas y un 20% por motivos de seguridad.

Al finalizar la década de los noventa y comienzos de la actual, la combinación de altas tasas de desempleo, bajo ritmo de crecimiento económico, aumento de la inestabilidad política y social interna y la preexistencia de redes sociales transnacionales han generado un incremento de la migración y la búsqueda de nuevos destinos como Australia, Europa y en mayor grado, los Estados Unidos. Así mismo, la nueva ola migratoria ha abarcado un espectro más amplio de trabajadores incluyendo obreros calificados, profesionales especializados y empresarios y ha estado conformada, a diferencia de las migraciones anteriores en que predominan los jóvenes adultos por una combinación de jóvenes viejos.

Estudios recientes (L. E. Guarnizo, 2002) han caracterizado la emigración colombiana por tener un origen esencialmente urbano y estar compuesta en mayor grado por mujeres, lo que puede estar afectando la estructura familiar en Colombia. A diferencia de otros grupos de emigrantes, los colombianos se agrupan de acuerdo con su región de origen y la clase social de la que provienen y no según su nacionalidad. Es así como en Londres se concentran los colombianos originarios principalmente de Tulúa, Palmira y Anserma, en tanto que en París hay un grupo importante de colombianos procedentes de Santuario (Antioquia) y en Madrid, de Buga.

A su vez, los trabajos que desempeñan los emigrantes colombianos varían de acuerdo con la ciudad y el país en el cual residen. En particular Guarnizo menciona que la gran mayoría se emplea, de manera independiente de su experiencia laboral o escolaridad, en el sector de servicios. En Italia y España predominan los trabajos de cuidado de niños o ancianos, servicio doméstico, hostelería, albañilería y trabajo sexual, en tanto que en Londres, los colombianos se emplean en labores de limpieza industrial, servicios (hoteles, restaurantes, plomería y ebanistería) y de manera reciente, en la pequeña empresa<sup>14</sup>. En los Estados Unidos, los colombianos se desempeñan en los sectores de servicios y manufacturero, y debido a la emigración reciente de empresarios, se han creado pequeñas empresas y ha surgido el autoempleo, fenómeno especialmente frecuente en el sur de la Florida.

Sin embargo, ante el crecimiento del número de inmigrantes las economías desarrolladas han optado por establecer controles más estrictos para su ingreso, por ejemplo, el establecimiento de visas, y han buscado establecer acuerdos binacionales que regulen los flujos migratorios entre países. Este es el caso de los acuerdos establecidos en 2001 por España con Ecuador y Colombia. Como resultado de su aplicación, los trabajadores colombianos legalmente admitidos en España han disminuido.

### 6.2.8.3. Impacto económico de las remesas.

En general, las remesas representan para los países en desarrollo, una fuente complementaria y menos volátil de recursos externos que ayuda a compensar el déficit de ahorro interno característico de estas economías. Por lo tanto, disminuye la necesidad de acudir a fuentes de crédito externo, con el beneficio adicional de no implicar costos financieros (pago de intereses y comisiones) que deterioren la cuenta corriente.

Según el Banco Mundial (Ratha, 2003), los flujos de capitales tienden a ser altamente sensibles al ciclo económico de los países y de la economía global, aumentando en la parte favorable del ciclo y contrayéndose cuando desmejoran las condiciones económicas. Las remesas, en cambio, suelen reaccionar menos violentamente, son relativamente estables en el tiempo y presentan un comportamiento anticíclico. Un ejemplo de la estabilidad de las remesas se observó durante la crisis del sureste asiático, cuando las remesas continuaron creciendo en tanto que los flujos privados de capitales disminuyeron abruptamente. En Colombia, en el Gráfico 1, se aprecia el comportamiento estable de las remesas frente a la volatilidad registrada en los flujos de capital por IED. GRAFICO

La razón de la estabilidad de las remesas puede obedecer al hecho de que mayoritariamente se destinan a la subsistencia de las familias de los trabajadores emigrantes; lo anterior implica que ante eventuales caídas del ingreso de los residenciados en el exterior, estos optan por aumentar las horas laboradas, de modo que alcance para sostener el nivel mínimo

---

<sup>14</sup> ECUADOR, acuerdos migratorios, *Acta juste de Galápagos*, 2001, *Acuerdo de Flujos Migratorios* 2002.

de consumo requerido por su familia en el país de origen. Además, como ya se ha mencionado, la migración se incrementa debido a situaciones económicas difíciles, con el fin de remitir dinero a sus familiares.

Una evidencia anecdótica acerca de la reducida volatilidad de las remesas, es la titularización de estos flujos que se llevó a cabo en Brasil por parte del Banco del Brasil en agosto del 2001. En el primer semestre de 2003, bajo el acuerdo migratorio con España, se han aprobado 242 solicitudes de trabajo, de las cuales el 73% corresponde a empleos temporales. En 2002, se aprobaron 1.112 solicitudes de trabajo, de las cuales 565 fueron temporales y 547 permanentes.

## **7. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **7.1. Introducción.**

A pesar de no contar con estudios actualizados sobre el tema a que refiere la presente investigación, se consultaron los estudios realizados por el DANE, que datan de 1.987, de COLCIENCIAS de 1.970, Departamento Administrativo de Seguridad año 2000, ICETEX 1.985 y el Banco de la Republica de 2003. Estos documentos nos sirvieron como referencia para adelantar nuestra investigación. A continuación relacionaremos la ficha de cada uno de ellos:

Giraldo Urrea Fernando, Universidad del Valle, Boletín de Estadística DANE, *Especial de Migración Internacional de Colombianos y mercado laboral*, Edición 417. Bogota, diciembre de 1.987.

Carranza Coronado Ramiro, Colección de Memorias DAS, *Seminario Internacional sobre políticas Migratorias*, Bogota, Marzo del 2000.

Chaparro Osorio Fernando, Fondo Colombiano de Investigaciones Científicas y Especiales COLCIENCIAS, Estudios Básicos de la Unidad de Recursos Humanos, *La emigración de profesionales y técnicos latinoamericanos y Colombianos 1960 – 1970*, Bogota, enero de 1970.

## Investigación cualitativa

### 8.1. Tipo de Investigación

Tipo descriptivo, revelando las características y los rasgos del fenómeno de la migración de profesionales Colombianos hacia el exterior.

### 8.2. Criterios de validez y confiabilidad de la investigación

Para alcanzar un nivel adecuado de validez y confiabilidad en el presente estudio, se tuvieron en cuenta los siguientes parámetros:

#### 8.2.1. Universo

Definido el caso a investigar se tomó como universo la población profesional Colombiana. En la actualidad, la totalidad de los habitantes del país superan los ochenta millones de habitantes.

#### 8.2.2. Población

Como población o conjunto de todos los elementos a los que se refiere la presente investigación, se tomó el personal migrante en los EE.UU. y Venezuela, por su importancia en el tema.

## CAPITULO III MARCO METODOLOGICO

### 8. METODOLOGÍA DESARROLLADA:

Investigación cualitativa.

#### 8.1. Tipo de Investigación.

Tipo descriptivo, reseñando las características y las causas del fenómeno de la migración de profesionales Colombianos hacia el exterior.

#### 8.2. Criterios de validez y confiabilidad de la investigación

Para alcanzar un nivel adecuado de validez y confiabilidad en el presente estudio, se tuvieron en cuenta los siguientes parámetros:

##### 8.2.1. Universo.

Definido el caso a investigar se tomó como universo la población profesional Colombiana Cundinamarca. En la actualidad, la totalidad de los habitantes del país superan los cuarenta millones de habitantes.

##### 8.2.2. Población.

Como población o conjunto de todos los elementos a los que se refiere la presente investigación, se tomó el personal migrante en los EE.UU. y Venezuela, por su importancia en el tema.

### **8.2.3. Muestra.**

Como muestra se utilizaron las estadísticas de los diferentes organismos del Estado, lo que facilito el desarrollo de la investigación.

### **8.3. Instrumentos y Técnicas de recolección de la información**

La recolección de la información, se realizo mediante visitas a los organismos encargados de realizar las Estadísticas en el país, solicitando los documentos relacionados con la presente investigación, estableciendo el impacto que tenían estos documentos en los diferentes campos social, económico, educativo y cultural. La información obtenida buscaba establecer los tipos de medios establecidos por el Gobierno para evitar la migración de profesionales y que tan eficientes son en su aplicación.

#### **8.3.1 Instrumentos y técnicas de procesamiento de la información.**

El instrumento utilizado para la presente investigación, se baso, en la consulta de documentos estadísticos ya elaborados, los cuales no estaban actualizados, lo que nos facilito el análisis del problema y nos condujo a establecer las causas de la migración de profesionales, los pro y los contra de las migraciones, y la eficiencia de las medidas del Estado para evitar las migraciones.

### **8.4. Síntesis de los resultados encontrados.**

De acuerdo al estudio realizado, encontramos que las medidas tomadas por el Gobierno no han arrojado los resultados que se quieren y que se continúan presentando las siguientes falencias:

- a. No se cuenta con un medio propicio y amplio para el desempeño de las labores profesionales y de investigación. En el país se carece de especializaciones y altos estudios lo que promueve el factor generados de migración.

- b. Las bajas remuneraciones para el personal de alto nivel.
- c. Continúa el desequilibrio entre el número de egresados y las posibilidades de empleo.
- d. No todos los estudiantes tienen acceso a las universidades, en algunos casos por que no existen los cupos, y en otros por los elevados costos.
- e. No existe una política adecuada para tratar el fenómeno de la migración.
- f. Las universidades mantienen un sistema deficiente de contratación de profesores y de investigadores.
- g. Se sigue argumentando sobre la migración a EE.UU., por existir mejores oportunidades ocupacionales y de perfeccionamiento profesional y científico.
- h. Indiferencia por la investigación científica tanto a nivel estatal, como privado.
- i. Ausencia de una conciencia nacionalista y de fe en el desarrollo del país.
- j. No existe un sistema adecuado de financiación nacional para la investigación de alto nivel.

La investigación se desarrolla mediante el proceso de recopilación de documentos generados por los organismos encargados de elaborar las estadísticas en el país, esto combinado con lecturas de revistas y publicaciones en Internet, las cuales facilitaron la recopilación de datos que se tenían establecidos por las entidades investigativas del Estado. Para la elaboración del estudio se determinaron las siguientes fases:

**Primera fase: Recolección de información.** Para dicha recolección se efectúan visitas a las diferentes dependencias como COLCIENCIAS, ICPES y el DANE entre otras, las cuales manejan la información relacionada con el tema.

**Segunda fase: Clasificación y análisis.** Una vez clasificada la información se procede a elaborar un diagnóstico de la situación actual, la cual orientará las estrategias a seguir.

**Tercera fase: Resultados.** Para esta fase se tendrá en cuenta toda la documentación allegada por parte de las diferentes fuentes de información consultadas y los resultados del análisis a esta, las cuales, servirán de guía para las estrategias propuestas.

## CAPITULO IV

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 9. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Dentro de estas limitaciones informativas, el presente estudio se ha realizado a nivel descriptivo, procurando sistematizar los datos cuantitativos y los planteamientos que se han formulado sobre el fenómeno de migración. Esto conlleva la finalidad de contribuir con un marco de referencia a posteriores investigaciones y estudios que realicen los organismos del Estado, estableciendo medidas Gubernamentales con el control de migrantes, especialmente los profesionales.

##### 9.1. Cronograma de actividades.

La investigación se desarrollo mediante el proceso de recopilación de documentos generados por los organismos encargados de elaborar las estadísticas en el país, esto combinado con lecturas de revistas y publicaciones en Internet, las cuales facilitaron la actualización de datos que no se tenían establecidos por las entidades investigativas del Estado. Para la elaboración del estudio se determinaron las siguientes fases:

Primera fase: Recolección de Información. Para dicha recolección se efectúan visitas a las diferentes dependencias como COLCIENCIAS, ICFES y el DANE entre otras, las cuales manejan la información relacionada con el tema.

Segunda fase: Clasificación y análisis. Una vez clasificada la información se procede a elaborar un diagnostico de la situación actual, la cual orientará las estrategias a seguir.

Tercera fase: Resultados. Para esta fase se tendrá en cuenta toda la documentación allegada por parte de las diferentes fuentes de información consultadas y los resultados del análisis a esta, las cuales, servirán de guía para las estrategias propuestas.

En las etapas de la investigación, se cumplieron diferentes actividades que se relacionan a continuación, como parte del proceso de recolección, procesamiento, sistematización y análisis de la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos, así:

- a. Solicitudes de Documentación.
- b. Organización y filtro de la información Preliminar.
- c. Organización y filtro de información posterior.
- d. Solicitud de posibles nuevos Documentos.
- e. Conformación estrategia preliminar.
- f. Prueba estrategia preliminar
- g. Conclusión de la prueba y aplicación de correctivos.
- h. Desarrollo estrategia final.
- i. Elaboración de informe escrito
- j. Aplicación de correctivos de carácter metodológico.
- k. Preparación de sustentación.
- l. Informe Final.
- m. Sustentación.

## CAPITULO V CONCLUSIONES

### 10. CONCLUSIONES RELEVANTES.

En cuanto a la inmigración, Colombia ha formulado políticas, pero no les ha dado aplicación. El planteamiento de los reglamentos de visas y extranjería es restrictivo, por su nivel de exigencia en cuanto a las calidades que debe cumplir el extranjero y por las dificultades de los trámites.

Por otra parte, no hay política referente a la emigración. Como se anotó, las acciones públicas en este campo son reactivas y coyunturales, pero no responden a una visión y a objetivos a largo plazo. Los acuerdos migratorios suscritos con países como el Ecuador son quizás la iniciativa de mayor significado a este respecto.

La razón de no tener una estadística actualizada por parte de organismos del Estado, como el DANE de manera periódica, por lo menos una vez cada dos años, una encuesta nacional de hogares urbano-rural, aplicando el modulo especializado sobre migración internacional, similar al que se empleo en las etapas 19 y 27 y en el censo de 1985, nos lleva a elaborar estadísticas que en un momento determinado pueden parecer bastante elevadas.

Lo indispensable es que estos organismo homogenicen la información, incluyendo siempre el sexo de los hijos en el exterior y en el país destino de los mismos. También es muy necesario establecer un flujo de de información sobre migración retorno, tal como se incluyo en el formulario del censo de 1985.

Además de lo anterior, seria útil emplear otras metodologías demográficas de análisis de la migración internacional. Por ejemplo, desarrollar para el análisis de migración actualizado los datos obtenidos en el censo de 1985.

Otra situación que podemos observar y es de carácter social son las limitaciones que presenta la estructura del empleo en los niveles de menor calificación, constituye un motivo para que la fuerza potencial de trabajo perciba la educación superior como una vía de acceso a los estratos ocupacionales de más alta remuneración y valoración social. Esta búsqueda de seguridad, basada en una determinada manera de apreciar la realidad, produce su propia contradicción. En efecto como consecuencia de esta percepción, existe un crecimiento acelerado de la población universitaria que contribuye de modo relevante a que se produzca una distorsión en el estrato superior de la estructura ocupacional, al generarse una oferta profesional desproporcionada respecto a su demanda.

A través de los indicadores elegidos, se ha podido verificar que la emigración de profesionales no es cualitativamente relevante respecto al desequilibrio entre la oferta y la demanda ocupacionales. Se ilustra, así mismo, que el hecho de que algunos estudios se haya tratado la migración de profesionales, considerando solo las cifras globales disponibles sin discriminar el grado de calificación de los emigrantes, ha dado lugar a la creación de una desproporcionada imagen de ese fenómeno. Si se hiciera notar, además, de la información correspondiente a la emigración cuya fuente es la United States Department Of Justice, Immigration and Naturalization Service, comprende a trabajadores de indudable poco valor estratégico para el país (bailarines, cantantes, niñeras, vigilantes, fotógrafos, locutores, religiosos etc.), se podría afirmar en definitiva, que la significación cuantitativa de la emigración de profesionales es bastante más reducida que la que parece ponerse en evidencia del análisis superficial de los datos. En síntesis se ha podido llegar a la conclusión de que la migración de profesionales no es cuantitativamente significativa, si consideramos que los desajustes en la estructura ocupacional en el nivel de profesionales detectados por el desequilibrio entre la oferta y la demanda de graduados y el subempleo, han permitido determinar un desaprovechamiento interno del personal altamente calificado, ante cuyo volumen el fenómeno de la emigración pierde relevancia.

La migración profesional tiene unos impactos sobre el mercado laboral. Al referirnos a la parte urbana del país, en el nivel de desempleo. Los migrantes de retorno y los potenciales

inciden en el mercado de trabajo de laguna forma significativa, particularmente en el contexto una situación recesiva como la que ha vivido el país en los últimos años. Sin embargo parece que en las proyecciones de 1990 a 2000, en el futuro su incidencia podría ser mayor, en la medida en que se mantengan las actuales tendencias determinadas en este estudio.

El notable crecimiento de las remesas de trabajadores observado al finalizarla década de los noventa, se ha convertido en una fuente significativa de recursos para las economías en desarrollo. Según el Banco Mundial, esta ha sido una fuente de divisas más relevante y menos volátil que los recursos obtenidos por los países en desarrollo por concepto de IED, además de que estos recursos no implican el pago de costos financieros directos. En el entorno internacional, la región latinoamericana y del Caribe se ubica como el principal receptor de remesas familiares a nivel mundial, con el 31% del total en el año 2002, y Colombia se ha convertido, después de México y Brasil, en el tercer receptor más importante de remesas a nivel regional. Los flujos de divisas por remesas son una fuente de ingresos cada vez más importante de la cuenta corriente de la balanza de pagos y de acuerdo con investigaciones preliminares, en Colombia se comprueba la relación positiva que existe entre el volumen de remesas recibidas y el crecimiento del PIB per. cápita.

Un estudio sobre los costos implícitos en el proceso de envío de un giro desde los Estados Unidos hacia algunos países de América Latina permitió concluir que los costos para Colombia son moderadamente altos (7,8% del valor enviado). En este país, el costo total del giro asciende a US\$19,89 para montos girados entre US\$200 y US\$250, que equivalen a 2.5 a la comisión cobrada por los intermediarios. Similar resultado encontró el Banco de la República al efectuar entrevistas con diferentes operadores de remesas en Colombia.

En Colombia se aplica un impuesto directo sobre algunos ingresos en moneda extranjera canalizados a través del mercado cambiario, entre otros, las remesas de trabajadores. Es recomendable que su aplicación se haga de tal manera que no se generen distorsiones en la tasa de cambio. Es importante señalar que la modificación de la disposición tributaria no

afectaría el propósito de desestimular el ingreso de divisas del narcotráfico, ya que Colombia ha adoptado en este sentido las medidas necesarias, acordes con los estándares internacionales.

Los estudios efectuados sobre los mecanismos de transmisión de remesas a nivel internacional concluyen que es importante lograr una mayor competencia en este mercado con el fin de reducir el costo de intermediación y aumentar el impacto positivo que esta fuente de recursos tiene sobre el crecimiento económico de los países receptores. Así mismo, sería conveniente el estudio y aplicación de programas oficiales similares a los que operan en México y El Salvador bajo los cuales se crean mecanismos para que las comunidades de emigrantes en el exterior se organicen y, con los recursos aportados, financien programas de alto impacto social en el país de origen, fondos en los cuales el Estado puede participar como agente ejecutor o cofinanciador. Este es el caso del Fomin o del Plan Tres por Uno en México.

En el futuro, la evolución de las remesas dependerá del comportamiento de los flujos migratorios y de la evolución económica de los países desarrollados. Es posible que la dinámica de los flujos migratorios se reactive nuevamente, una vez que los mercados de trabajo de los países receptores de mano de obra se recuperen, y las políticas de inmigración de estos países permitan el acceso de la oferta de trabajo extranjera a sus economías. Esto facilitaría mantener el ritmo de crecimiento de los flujos de remesas en los países en desarrollo, incluida Colombia. Sin embargo, el estímulo a la salida de nuevos colombianos hacia el exterior está sujeto a la evolución de la situación económica, política y de seguridad interna.

Finalmente, en Colombia es necesario profundizar sobre algunos de los efectos que la migración y las remesas puedan tener sobre la estructura económica y social de las regiones, la estructura y el comportamiento familiar, su impacto sobre el consumo, la educación y el ahorro, así como la relación que pueda existir entre la recepción de ingresos por remesas y los cambios en la participación laboral, entre otros efectos.

### 10.1. Sugerencias y Recomendaciones. .

Las políticas encaminadas a combatir la emigración de profesionales y técnicos pueden tomar dos orientaciones, que aunque son complementarias deben ser diferenciadas. La primera consiste en medidas encaminadas a promover el retorno de profesionales y científicos del país residentes en el extranjero. El segundo tipo de medidas tiene por objeto el mejoramiento de la situación ocupacional y de las posibilidades de actividades de investigación con el fin de reducir la emigración de profesionales y técnicos en el futuro.

El presente informe sugiere poner el énfasis en el segundo tipo de medidas más que en una política de repatriación. Es decir, desarrollar una política de estímulo al ejercicio profesional y a las actividades de investigación científica con el fin de reducir la emigración de profesionales y técnicos en el futuro. Muchos estudios sobre este tema han erróneamente enfocado el problema limitándose a considerar el aspecto del retorno de profesionales y científicos a su país de origen.

Las medidas orientadas al estímulo del ejercicio profesional y de las actividades de investigación científica atacan más directamente las causas estructurales del proceso emigratorio que una política de repatriación.

Esta última tiene dos inconvenientes adicionales. Si el regreso al país se promueve a través de concesiones especiales que se le dan a los profesionales que se encuentran en el extranjero (v.g. salarios altos, etc.) se obtendrá como resultado una injusta discriminación contra el profesional que se encuentra en el país y una concentración de privilegios en un pequeño grupo de personas.

En segundo lugar, en la medida en que estos privilegios otorgados sean considerables el efecto real de dicha política puede ser el de promover la emigración de profesionales, a pesar de las intenciones contraídas. Por las razones expuestas en el párrafo anterior, las recomendaciones propuestas en esta sección tomarán en consideración políticas

primordialmente orientadas hacia el estímulo de las actividades de investigación científica y las posibilidades de ejercicio profesional, así como otras medidas encaminadas a reducir la emigración de profesionales y técnicos en el futuro. En segundo término se considerarán medidas orientadas a promover una repatriación selectiva de profesionales que se encuentran en el extranjero.

### **10.1.1. Incentivos especiales para las Instituciones que Desarrollen Actividades de Investigación y Desarrollo Tecnológico.**

Las actividades de investigación y desarrollo tecnológico pueden ser fomentadas en las empresas industriales por medio de incentivos tributarios. El doble fin de esta medida sería el de promover el desarrollo tecnológico del país y el de aumentar la capacidad de absorción de profesionales altamente calificados. Estos incentivos pueden ser los siguientes:

- a. Las empresas industriales que efectúen gastos corrientes o de capital por conceptos de investigación y desarrollo, tendrán derecho a un crédito tributario sobre el impuesto a la renta equivalente a un X% del valor total del gasto realizado, siempre y cuando éste no exceda el Y% de la renta líquida fiscal.
- b. Exención de impuestos o aplicación de tarifas aduaneras especiales para la importación de equipos y dotación destinados a la investigación científica y tecnológica. Esto se aplica tanto a las empresas industriales como las universidades y centros de investigación.

Para tener derecho al crédito tributario o a la exención de impuestos arriba mencionados, las empresas o instituciones interesadas deberán someter el programa o proyecto respectivo a la aprobación de la entidad o consejo nacional encargado del desarrollo científico y tecnológico (CONCIENCIAS en el caso de Colombia). Esta entidad tendrá que expresarse sobre la importancia o conveniencia de dicho programa o proyecto.

El crédito tributario es aplicable solamente cuando las actividades o el programa de investigación utilizan profesionales nacionales.

Cabe anotar que esta y otras medidas serían más eficaces si existiera una política nacional de investigaciones científicas y tecnológicas. Por lo tanto la elaboración de una política al respecto es de primera prioridad. Esto permitiría orientar las actividades de la comunidad científica hacia los problemas en el desarrollo del país.

### 10.1.2 . Incentivos relacionados con la promoción del ejercicio profesional.

Se pueden adoptar y aplicar las siguientes medidas:

- a. Facilitar créditos y tarifas aduaneras especiales para la adquisición de equipos profesionales y técnicos. El crédito podría realizarse a través de la adopción de tipos de descuentos autorizados por las autoridades bancarias o monetarias. El derecho a utilizar tarifas aduaneras especiales en la importación de dichos equipos quedaría sujeto al visto bueno, en cada caso, del consejo nacional de ciencia y tecnología (v.g. COLCIENCIAL en Colombia).
- b. Proveer facilidades (aduaneras o de otro orden) para adquirir libros, revistas y demás material científico
- c. Se debe promover la creación de un consejo nacional profesional, en cada caso asociación profesional, cuyas funciones serían las siguientes:
  - Fomentar actividades de investigación y desarrollo profesional en cada disciplina
  - Facilitar la comunicación e intercambio de conocimientos, información y resultados entre profesionales a través de seminarios, congresos, publicaciones, etc.
  - Mantener un contacto continuo con la comunidad científica regional y mundial en dicha profesión

- Asesorar al gobierno y al organismo encargado del desarrollo científico y tecnológico, en relación con la respectiva disciplina y con las actividades de investigación que se pueden desarrollar en ella

En las profesiones donde no existen asociaciones profesionales se debiera promover la creación de tales entidades.

### **10.1.3. Política Educativa.**

Con el fin de desarrollar una política de formación y utilización de los recursos humanos se debieran tomar las siguientes medidas:

- a. Fomentar y estimular, a través de ayudas financieras, la realización de estudios sobre requerimientos, desarrollo, distribución de profesionales, científicos y técnicos. Dichos estudios se debieran realizar en forma sistemática y permanente, y debieran estar coordinadas por una institución estatal previamente determinada.
- b. Los planes, métodos de enseñanza y contenidos curriculares de las carreras universitarias deben ser permanentemente evaluados y ajustados a las necesidades reales del país. Como se observó anteriormente, el desajuste entre estos dos aspectos constituye posiblemente una causa importante del sub – empleo y la emigración de profesionales.

### **10.1.4. Servicio cívico obligatorio para el profesional egresado.**

Con el fin de compenetrar al estudiante universitario y futuro profesional con la realidad y los problemas nacionales, se sugiere el establecimiento de un año de ejercicio profesional obligatorio para todo profesional egresado de la universidad. Se espera que esta experiencia disminuya la posibilidad o tendencia de emigrar, al integrar al profesional en un mayor grado con la problemática nacional. Este servicio obligaría durante dos semestres

a los estudiantes de carreras de ocho o más semestres, y tendría el carácter de práctica profesional de pregrado. El servicio único obligatorio se organizaría en equipos interdisciplinarios e inter-universitarios, bajo la supervisión de las universidades de la región<sup>15</sup>.

La aprobación del servicio cívico obligatorio sería requisito indispensable para poder optar el grado profesional, o ejercer la profesión, en el caso en que el grado haya sido obtenido en el extranjero. Para poder aprovechar este servicio se podría estipular que los organismos públicos nacionales y las entidades que adelanten programas sistemáticos de desarrollo rural, vincularían preferentemente a sus actividades a los participantes en este servicio.

En la programación de este servicio se deben tener el suficiente cuidado para no asignar responsabilidades profesionales más allá de las capacidades de los jóvenes egresados universitarios. Igualmente el gobierno nacional debe planear con anticipación y cuidado la asignación de estos grupos, combinando las disciplinas profesionales y las necesidades regionales. Debe observarse también la suficiente y oportuna movilidad de los egresados una vez se termina el año en referencia, y no permitir que estos cargos sean ejercidos por las mismas personas por una duración mayor a la estipulada.

#### **10.1.5. Servicio de empleo.**

Dicho servicio se podría organizar en tres niveles simultáneamente:

En las universidades para los alumnos y egresados de la misma. Dichos servicios tendrían por objeto:

- Estudiar y localizar las oportunidades de empleo para sus alumnos y egresados

<sup>15</sup> Este plan de servicio cívico obligatorio es una de las recomendaciones presentada en el proyecto de reforma universitaria que discute actualmente el Congreso colombiano.

- Propiciar la utilización del personal profesional egresado de la misma institución, en labores científicas o docentes
- Aconsejar a la universidad, de acuerdo con sus experiencias, políticas universitarias y educacionales que en materia de formación profesional puedan ser más viables para procurar la óptima utilización de los egresados

Estas funciones implican que dichos servicios no solamente deben llevar registros sistemáticos de sus alumnos y de las promociones anuales o semestrales, sino que también se deben confeccionar registros de continuidad de los egresados para permitir su fácil localización.

A nivel nacional. Establece un servicio de empleo en el Ministerio de Trabajo o en alguna otra entidad estatal, que tenga entre sus funciones la de centralizar información sobre egresados universitarios y profesionales altamente calificados que se encuentren 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 y a los profesionales sobre posibilidades de empleo

Este servicio tomaría en consideración tanto a los egresados universitarios y a los profesionales que se encuentran en el país como a los que se encuentran en el extranjero. Esto es especialmente importante para promover o facilitar el regreso de estudiantes y profesionales que se encuentran en el exterior, dado al hecho de que en las encuestas en el exterior, dado al hecho de que en las encuestas realizadas sobre este particular un buen número de los entrevistados (en el extranjero) respondieron no tener información sobre posibilidades 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 ICETEX en Colombia).

Sin embargo, como política de corto plazo para cubrir necesidades inmediatas, se puede  
Para mayor efectividad, los servicios de empleo de las universidades debieran estar en permanente contacto y coordinación con los servicios de empleo a nivel nacional.

A nivel regional (supra-nacional). Algunos países pueden realmente tener sobreproducción de profesionales en ciertas ocupaciones. Para ellos una emigración limitada de estos profesionales podría no tener consecuencias nocivas. Sin embargo desde e punto de vista de la totalidad 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 de 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 a nivel regional que pudieran promover y dirigir estos intercambios, en el contexto de una política de empleo regional. Tal política se podría implementar a nivel de los países del Pacto Andino o de otras unidades regionales.

#### **10.1.6. Medidas Encaminadas a facilitar el regreso al país de profesionales en el exterior.**

Como se indicó al comienzo de esta sección, el presente informe son considera que Colombia y los otros países latinoamericanos puedan o deban seguir una política de repatriación masiva de los profesionales y técnicos que se encuentran en el extranjero. En muchas ocupaciones simplemente se podría correr el riesgo de empeorar una situación de desempleo o subempleo. Así mismo, las medidas directamente encaminadas a promover el regreso de profesionales radicados en el exterior generalmente no atacan las causas estructurales que generan el proceso emigratorio.

Sin embargo, como política de corto plazo, para cubrir necesidades inmediatas, se puede estimular el regreso altamente selectivo de aquellos elementos que sean de real utilidad al país. A este respecto se pueden establecer las siguientes medidas.

- a. Otorgar una suma fija para financiar los gastos de transporte de estas personas y sus familias
- b. Después de que el individuo ha vivido X número de años en el exterior, dar facilidades aduaneras para importar libre de impuestos equipos con destino al ejercicio profesional y el menaje doméstico de l investigador y su familia.
- c. Facilitar créditos para vivienda y otros gastos de instalación. Dichas medidas implicar la creación de un fondo especial administrado por el organismo nacional encargado del desarrollo científico y tecnológico o por una comisión especial. Esta entidad examinaría a los candidatos que se presenten y que tengan un contrato para trabajar en el país, y escogería un cierto número de personas que recibirían las concesiones anteriormente mencionadas. Dicha selección implica la existencia de criterios con los que se pueda juzgar qué profesionales son realmente útiles al país. Cada caso debe ser juzgado según el trabajo o el programa que venga a desarrollar.

## BIBLIOGRAFÍA

Urrutia Montoya Miguel, *Revista del Banco de la Republica*, Edición No. 910 Volumen LXXVI, Bogota, agosto 2003

Urrea Giraldo Fernando, Universidad del Valle, Boletín de Estadística DANE, *Especial de Migración Internacional de Colombianos y mercado laboral*, Edición 417. Bogota, diciembre de 1.987.

Segura Santiago, Universidad Nacional Federico Villareal, *Fuga de Talentos y Desaprovechamiento Interno*, Editorial Jurídica primera Edición. Lima, Perú, agosto de 1971.

Carranza Coronado Ramiro, Colección de Memorias DAS, *Seminario Internacional sobre políticas Migratorias*, Bogota, Marzo del 2000.

Arbelaez Alfonso, *El éxodo de Colombianos en el periodo 1963- 1973*, Boletín DANE 320, Bogota, mayo de 1.977

Chaparro Osorio Fernando, Fondo Colombiano de Investigaciones Científicas y Especiales COLCIENCIAS, Estudios Básicos de la Unidad de Recursos Humanos, *La emigración de profesionales y técnicos latinoamericanos y Colombianos 1960 – 1970*, Bogota, enero de 1970.

Baldeón Edgar, *Migración rural – urbana y migración internacional de Colombia*, Mimeo, área Socioeconómica. CCRP, Bogota.

Urrea Giraldo Fernando, *Características socioeconómicas de los hogares Colombianos con miembros migrantes en el exterior y posible impacto de la migración internacional sobre*

*los mismos*, 45 Congreso Internacional de Americanistas, Universidad de los Andes, Bogota, julio de 1.985.

Vélez Eduardo, *Estrategias de Supervivencia, redes familiares y remesas entre familias pobres colombianas con migrantes en el exterior*, Ponencia presentada en el 45 Congreso Internacional de Americanistas, Universidad de los Andes, Bogota, julio de 1.985.

Somoza Jorge, *Estimaciones indirectas de la emigración, aplicación de los procedimientos basados en la información sobre la residencia de hijos y hermanos*, Notas de aplicación, CELADE, 1.980.

BIBLIOTECA CENTRAL DE LAS FF. MM.  
"TOMAS RUEDA VARGAS"



050944